Código de Ética e Conduta

Outubro/2025



NOSSA VISÃO

Solidificando nossa posição na indústria metalúrgica brasileira:

"Ser a empresa mais rentável do setor metalúrgico através do aprimoramento contínuo, da inovação e da busca pela excelência, sempre respeitando a vida, a saúde e o meio ambiente."

NOSSOS VALORES

O DNA de como agimos:

Saúde e Segurança	Sempre nossa maior prioridade , agimos com responsabilidade preservando a vida e as instalações .
Qualidade e Excelência	Buscamos qualidade e excelência através da melhoria contínua com método, simplificação, inovação e austeridade em tudo que fazemos. Enxergamos as coisas não como são, mas como poderiam ser.
Foco no cliente	Consideramos as necessidades de nossos clientes e buscamos superar as expectativas, com profissionalismo e entrega .
Meritocracia	Desenvolvemos e reconhecemos pessoas proativas e comprometidas com as metas e objetivos da Companhia que consistentemente entregam resultado.
Ética	Fazemos a coisa certa do jeito certo, com integridade e respeito às regras , às pessoas , à comunidade e ao meio ambiente para o desenvolvimento de um futuro sustentável .



SUMÁRIO

MENSAGEM DA DIRETORIA
1. SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
1.1 Apresentação do Código de Ética e Conduta
1.2 Objetivos do Código de Ética e Conduta
1.3 Aplicação do Código de Ética e Conduta
1.4 Registro do Compromisso ao Código de Ética e Conduta
1.5 Capacitação em relação ao Código de Ética e Conduta
2. COMUNICAÇÃO ACERCA DO DESCUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
3. COMPROMISSOS DE CONDUTA ÉTICA
3.1 Compromissos de Conduta Ética para Gestores
4. AOS CLIENTES E FORNECEDORES (PARTES INTERESSADAS)
5. RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES, DE COLABORADORES COM FORNECEDORES,
PRESTADORES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, CLIENTES, SINDICATO, GOVERNO E SETOR PÚBLICO
5.1 Relacionamento e indicações
5.2 Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços Terceirizados
5.3 Relacionamento com Clientes
5.4 Relacionamento com Sindicato
5.5 Governo e Setor Público
6. COMPROMISSOS COM A PESSOA HUMANA
6.1 Combate ao assédio moral
6.2 Combate ao assédio sexual
6.3 Diversidade e Inclusão
7. COMPROMISSOS COM O MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA
8. CONDUTA ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO
8.1 Manifestações em Redes Sociais, Imprensa, Mídias e Eventos
8.2 Recepção e Oferta de Amostras, Brindes, Presentes, Hospitalidades, Cortesias e Descontos
8.3 Confidencialidade e Sigilo de Informações
8.4 Atos de Corrupção e Fraude
8.5 Plenitude de Condições para o Exercício da Atividade Laboral
8.6 Conflito de Interesses
8.7 Preservação do Patrimônio da Empresa
9. SANÇÕES AO DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E MEDIDAS DISCIPLINARES
10. COMO FAÇO PARA SEGUIR ESTE CÓDIGO?
11. DISPOSIÇÕES FINAIS
12. TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO



MENSAGEM DA DIRETORIA

Prezados colaboradores e parceiros,

A ética constitui um dos valores fundamentais que norteiam todas as atividades da nossa Companhia. Ela deve estar presente em nosso comportamento cotidiano, em cada etapa do planejamento e na condução de todas as ações, das mais simples às decisões estratégicas mais relevantes.

Agir de forma ética vai além do simples cumprimento de normas institucionais, da prevenção de riscos legais ou da preservação da imagem da Cinpal, embora todos esses aspectos sejam importantes. Ética significa, sobretudo, o compromisso com a integridade, a transparência e a responsabilidade, refletido em uma conduta baseada na honestidade, no respeito e na convicção de fazer o certo, sempre.

Nesse contexto, apresentamos este Código de Ética e Conduta, um documento essencial que orienta a atuação de todos os nossos colaboradores e parceiros. Ele representa a força motriz e os princípios que impulsionam nosso trabalho diário e, acima de tudo, dá sustentação ao nosso Programa de Integridade, um conjunto de ações e diretrizes que promovem a cultura ética, fortalecem os mecanismos de prevenção, detecção e resposta a desvios, e garantem a conformidade com leis, regulamentos e valores institucionais.

A Cinpal vem crescendo, se reinventando e investindo continuamente em excelência. Como agentes transformadores, acreditamos que temos também um papel ativo na construção de uma sociedade mais ética, justa e responsável.

Com esse espírito, esperamos que este Código seja não apenas uma referência constante em suas atividades junto à Companhia, mas também um instrumento de fortalecimento do nosso Programa de Integridade, consolidando-se como um compromisso conjunto entre empresa, colaboradores e parceiros.

Contamos com vocês.

Taboão da Serra, outubro de 2025.

Diretoria Cinpal





1. SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1.1 Apresentação do Código de Ética e Conduta

O presente Código de Ética e Conduta (CEC) se trata de um instrumento de Gestão e Governança Corporativa a ser aplicado no âmbito da Cinpal. Este documento, assim, constitui-se como um norteador da conduta ética, íntegra e devidamente alinhada aos valores organizacionais por parte de todos aqueles que exercem algum tipo de atividade em nome da empresa ou mesmo que com ela se relacione.

A Cinpal reforça que a conduta ética precisa e deve ser efetivada em todos os níveis organizacionais, do estratégico ao operacional, das grandes decisões de gestão às pequenas ações do dia a dia operacional.

1.2 Objetivos do Código de Ética e Conduta

O presente Código de Ética e Conduta tem como objetivos:

- Nortear a conduta ética em quaisquer comportamentos e relacionamentos no contexto profissional da empresa ou a ele relativo;
- Esclarecer interpretações pessoais equivocadas em relação aos valores éticos promovidos pela empresa e sua aplicação nas condutas de gestores, colaboradores e partes interessadas;
- Promover boas práticas de Gestão no âmbito da empresa, alinhadas às mais atuais discussões e mais relevantes compromissos empresariais, incluindo as previstas na Lei Anticorrupção (12.846/2013) bem como às diretrizes institucionais internacionais para o desenvolvimento global tangibilizadas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

1.3 Aplicação do Código de Ética e Conduta

Para tanto, este Código oferece orientações claras, objetivas e inegociáveis em relação aos compromissos éticos assumidos por todos aqueles que integram a empresa Cinpal, isto é, Diretores, Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, Colaboradores em geral, incluindo Aprendizes, bem como Estagiários, Clientes, Fornecedores e outras partes interessadas (Stakeholders).

Salienta-se, desde já, a sujeição de todos acima citados às medidas previstas no presente Código, nos casos de descumprimento dos preceitos de integridade e ética previstas neste instrumento.

1.4 Registro do Compromisso ao Código de Ética e Conduta

Com vistas a garantir a ciência, compreensão e efetiva conduta a partir dos princípios aqui elucidados, será fornecido um exemplar físico e/ou virtual a todos os Diretores, Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, Colaboradores em geral, incluindo Aprendizes e Estagiários, devendo estes assinarem o Termo de Ciência e Compromisso ao Código (no final deste documento) em até 15 dias após a recepção do documento. O presente Código de Ética também será direcionado a terceiros, tais quais: Clientes, Fornecedores e outras partes interessadas (Stakeholders) por meio eletrônico.

1.5 Capacitação em relação ao Código de Ética e Conduta

A Cinpal promoverá capacitação interna em relação ao Código de Ética e Conduta.

2. COMUNICAÇÃO ACERCA DO DESCUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Considera-se "denúncia", no âmbito do presente Código de Ética e Conduta, qualquer manifestação que vise a formalizar o descumprimento deste Código por uma ou mais pessoas a ele vinculada(s) direta ou indiretamente.

O Canal de Denúncias oficial da Cinpal é gerido por empresa terceirizada, independente e especializada na captação e tratamento de denúncias. Ele pode ser acessado a partir de ícone disponibilizado na parte inferior da página inicial do site da Cinpal (cinpal.com), pelo link direto (www.canaldedenuncias.com.br/cinpal) ou, ainda, por meio do número de telefone 0800 300 4512, disponível de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h.

O Canal de Denúncias é uma ferramenta para a comunicação segura e, se desejada, anônima, acerca de comportamentos considerados ilegais e/ou antiéticos, incluindo, mas não se limitando as previstas pela Lei Anticorrupção (12.846/2013). Assim, qualquer ato contra a administração pública, seja nacional ou estrangeira, incluindo práticas de corrupção e fraudes, deve ser comunicado por meio deste canal. Ele está à disposição de colaboradores, gestores, prestadores de serviço, fornecedores, clientes e quaisquer outros públicos.

Todas as denúncias passam por um processo de apuração e deliberação, observando-se as exigências e garantias legais específicas. Para seguirem adiante, as denúncias precisam ser minimamente coerentes e apresentar evidências que permitam comprovar total ou parcialmente o fato denunciando.

No caso da opção de anonimato, a empresa terceirizada gestora do canal não poderá de forma alguma quebrar o sigilo requisitado, à luz das penas previstas na Lei. Informações consolidadas podem ser utilizadas para geração de estatísticas, mas a divulgação de dados pessoais não é permitida sob hipótese alguma. Por fim, é possível acompanhar ativamente o andamento e tratamento de cada denúncia realizada a partir de busca com número de protocolo, fornecido no ato de conclusão da denúncia.

A Cinpal assegura que nenhum colaborador, prestador de serviço ou terceiro sofrerá qualquer forma de retaliação, coação, intimidação ou discriminação em razão de denúncia realizada de boa-fé, ainda que a apuração dos fatos não comprove irregularidades. São vedadas práticas como demissão, rebaixamento, alteração indevida de função, assédio moral, exclusão de projetos ou qualquer outra ação aplicada como retaliação em decorrência de uma denúncia ou colaboração com investigações internas.

Toda denúncia será tratada com confidencialidade. Medidas disciplinares serão aplicadas a aqueles que, direta ou indiretamente, atentarem contra a integridade ou o bem-estar do denunciante de boa-fé.

EXEMPLO PRÁTICO

Pergunta: Um dos meus colegas de trabalho está fazendo algo de errado, mas tenho medo de denunciá-lo porque ele é alguém influente e pode me retaliar. Será que posso confiar mesmo no sigilo do Canal de Denúncias?

Resposta: Sim, o Canal de Denúncias é gerido por uma empresa externa, portanto, independente e longe de qualquer influência que porventura possa tentar se aplicar. Além disso, esse tipo de tratamento é feito, justamente, para garantir o sigilo do denunciante, quando solicitado. Passar por cima disso descredibilizaria totalmente o trabalho da empresa gestora do Canal. Então, não se preocupe. Denunciar práticas ilícitas ou antiéticas é nosso dever, fique tranquilo!

3. COMPROMISSOS DE CONDUTA ÉTICA

Todos os Diretores, Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, Colaboradores em geral, incluindo Aprendizes e Estagiários devem garantir que o trabalho seja realizado de acordo com a melhor técnica, com o mais absoluto rigor ético e com total respeito aos princípios que regulam as boas relações da convivência profissional, beneficiando toda a comunidade Cinpal e atuando-se ativamente na criação e manutenção de um ambiente que promova valores, disciplina, ética, respeito e inclusão.

Todos devem estar cientes de que representam a comunidade Cinpal com seu comportamento e de que sua conduta afeta tanto a reputação externa quanto a cultura interna da empresa.

3.1 Compromissos de Conduta Ética para Gestores

A Cinpal espera de seus gestores, no exercício de suas funções, uma conduta íntegra, ética, legal, honesta, transparente, digna e leal, em conformidade com os preceitos deste Código de Ética e Conduta, com os valores corporativos da empresa e com as políticas internas, normas e legislações aplicáveis.

Nesse sentido, é dever adicional de todos os Gestores da Cinpal:

- Discutir abertamente as normas deste Código com suas equipes, para assegurar que todos entendam, pratiquem e atendam aos padrões nele estabelecidos;
- Oferecer seu comportamento como modelo para todos;
- Ser receptivo perante os colaboradores, permitindo um intercâmbio sincero de ideias;
- Supervisionar os processos internos sob sua responsabilidade a fim de assegurar a conformidade com as políticas e os requisitos da lei;
- · Promover uma cultura de ética organizacional;
- Tratar com prontidão inquietações dos colaboradores sobre possíveis violações ao Código.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Sou um gestor e gostaria de tratar sobre o Código de Ética e Conduta de maneira muito aberta e didática com minha equipe, apresentando suas principais ideias e discutindo hipotéticas situações de descumprimento. Posso fazer isso?

Resposta: Com certeza, você, enquanto gestor, é um agente de liderança responsável pelo zelo quanto à sua equipe. Logo, qualquer prática que aproxime esta mesma equipe dos objetivos organizacionais da Cinpal é uma boa prática de gestão. Não esqueça de compartilhar sua ideia com os demais gestores!

4. AOS CLIENTES, FORNECEDORES E PARTES INTERESSADAS

Não diferente dos compromissos internamente assumidos, é preciso que a ética se resguarde também nos relacionamentos externos da organização.

Nesse sentido, é dever de todos os Clientes, Fornecedores e partes interessadas da Cinpal em seus relacionamentos com esta organização:

- Tomar conhecimento do conteúdo do Código de Ética e Conduta;
- Comportar-se eticamente, ou seja, respeitando os preceitos trazidos neste Código;
- Não promover quaisquer tipos de atos preconceituosos, discriminatórios ou de assédios;
- Não recepcionar ou oferecer amostras, brindes, presentes, hospitalidades, cortesias ou descontos fora dos padrões estabelecidos neste Código;
- Questionar prontamente os comportamentos de aparente desvio aos preceitos deste Código;
- Efetivar a devida denúncia para o caso de concretização da suspeita e levantamento de evidências mínimas acerca desses comportamentos;
- Manter em sigilo as informações confidenciais e dados sensíveis que porventura tome conhecimento;
- Primar pela preservação do meio ambiente e pela sustentabilidade no consumo dos materiais da Cinpal;
- Cooperar em investigações internas da Companhia atinentes a supostas infrações ao Código;
- Aceitar a inserção de cláusula contratual na celebração e/ou renovação de contratos com a Cinpal - que formaliza o conhecimento do presente Código e seu conteúdo por todas as partes.
- Difundir o presente Código àqueles aos quais o documento se aplica sempre que necessário e se assim julgar oportuno;
- Participar de capacitações e treinamentos relacionados ao tema pela Cinpal disponibilizados;
- A Cinpal espera de seus clientes e fornecedores, ao longo de todo e qualquer relacionamento com a empresa, uma conduta íntegra, ética, legal, honesta, transparente, digna e leal, em conformidade com os preceitos deste Código de Ética e Conduta e com a legislação aplicável.

5. RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES, DE COLABORADORES COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, CLIENTES, SINDICATO, GOVERNO E SETOR PÚBLICO

5.1 Relacionamento e indicações

A fim de evitar situações de favorecimento e/ou de conflito de interesse, como também situações de desconforto junto aos demais profissionais:

- Não é permitida a relação de liderança/subordinação, direta ou indireta, para profissionais com envolvimento amoroso;
- É recomendável que profissionais com envolvimento amoroso não trabalhem na mesma área ou setor da Cinpal;
- Tais situações devem ser reportadas ao Gestor e a área de Compliance para análise, tais como também de situações de envolvimento amoroso entre algum profissional e cliente, prestador de serviço ou fornecedor da Cinpal.

As indicações de candidatos, fornecedores e/ou prestadores de serviços podem ser realizadas, porém é necessário ressaltar a importância de seguir com as diretrizes da Cinpal:

- Todos os indicados devem ser submetidos as etapas do processo de compras e due diligence de integridade, sem exceção nem favorecimento;
- Os profissionais Cinpal não podem interferir ou participar do processo de seleção, a fim de manter toda imparcialidade da contratação ou negociação.
- Não haverá favorecimento ou qualquer privilégio e o processo será exatamente para todo e qualquer concorrente;
- Em nenhuma hipótese, empresas em que o profissional tenha participação societária podem ser indicadas e/ou contratadas.

A indicação ou contratação de empresas cujos sócios, representantes ou colaboradores possuam vínculo pessoal ou familiar com profissionais da Cinpal deverá ser previamente comunicada e submetida à avaliação do setor de Compliance e posterior validação pelo Comitê de Ética. Caso aprovada, a empresa contratada não poderá, em hipótese alguma, prestar serviços sob a gestão, supervisão ou influência direta ou indireta do profissional vinculado, com o objetivo de preservar a imparcialidade, a integridade e evitar potenciais conflitos de interesses no ambiente corporativo.

Eventuais relacionamentos devem ser informados ao Gestor e à área de Compliance para avaliação de potenciais conflitos de interesse.

5.2 Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços Terceirizados

A seleção e a contratação de fornecedores e prestadores de serviços terceirizados devem ser baseadas em critérios técnicos, profissionais e éticos, observadas as necessidades da Cinpal e conduzidas por meio de processos objetivos pré-definidos. Estes devem garantir a melhor relação custo/benefício à empresa, não sendo permitida qualquer forma de discriminação ou favorecimento. Devem ser rigorosamente evitados negócios com fornecedores cuja reputação possa comprometer a integridade ou a imagem da empresa. Nesse sentido, além de ter como objetos de avaliação de seus potenciais fornecedores a qualidade e a competitividade dos produtos e serviços fornecidos, a seleção deve nortear-se também na adesão destes aos princípios sociais, éticos e ambientais descritos neste Código de Ética e Conduta e potenciais conflitos de interesses devem ser informados a área de Compliance.

5.3 Relacionamento com Clientes

A Cinpal empenha-se constantemente na convergência de seus interesses às necessidades de seus clientes, fornecendo produtos com alto padrão de qualidade, preço competitivo e nos prazos requeridos. Os clientes devem ser atendidos com respeito e de forma receptiva, preferencialmente por meio dos canais oficiais de comunicação e primando-se pela solução de suas necessidades. Os clientes devem obter respostas claras, precisas e transparentes, dentro dos padrões éticos neste documento requisitados. Além disso, a Cinpal não tolera, em detrimento de outros, o favorecimento indevido de um cliente, incumbindo-se do compromisso com a agilidade e qualidade.

5.4 Relacionamento com Sindicato

Entendendo que os colaboradores têm total liberdade de se organizar em suas entidades de classe, visando um relacionamento saudável com a empresa e à promoção do bem-estar comum e do melhor entrosamento no ambiente de trabalho, a Cinpal acredita que os sindicatos desempenham um papel essencial nas relações de trabalho. Para tanto, a empresa deve manter um canal de comunicação aberto com os sindicatos por meio da Área de Gente & Gestão, sempre primando pelo diálogo pacífico, produtivo e respeitoso entre as partes.

5.5 Governo e Setor Público

A Lei 12.846/2013 (Lei de Anticorrupção) prevê a responsabilidade administrativa e civil de empresas pela prática de atos contrários a administração pública, nacional ou estrangeira.

Com este entendimento, faz necessário monitorar e controlar, ações que envolvam participação com poder público. Sempre de forma ética e íntegra, agindo dentro das políticas e regras da Cinpal.

As interações com o setor público devem ser conduzidas com o máximo de transparência, legalidade e integridade.

De maneira geral, todos devem evitar qualquer situação que possa ser interpretada como tentativa de influenciar decisões públicas de maneira indevida. Desta forma, é vedada a concessão de qualquer natureza a agentes públicos em nome da Cinpal.

Toda comunicação e interação com órgãos governamentais devem ser feitas de acordo com as leis, regulamentos e políticas anticorrupção vigentes, com foco na conformidade, ética e respeito às normas legais e em observância a Política Anticorrupção e Relacionamento com o Setor Público da Cinpal.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Sou colaborador da Cinpal e conheço uma empresa que pode atender bem às necessidades da área. Posso indicar esse fornecedor para participar de um processo de compras?

Resposta: Sim, a indicação de fornecedores é permitida desde que não exista nenhum tipo de vínculo societário entre você e o fornecedor, vínculos pessoais ou familiares deverão ser informados previamente e a empresa contratada não poderá, em hipótese alguma, prestar serviços sob a gestão, supervisão ou influência direta ou indireta do profissional vinculado a Cinpal. Além disso, o fornecedor indicado passará obrigatoriamente por todas as etapas do processo de Compras e à Due Diligence de integridade, sem qualquer tipo de exceção ou favorecimento. Você também não poderá interferir nem participar do processo de seleção ou contratação de fornecedores que tenha indicado.

6. COMPROMISSOS COM A PESSOA HUMANA

A Cinpal reafirma seu compromisso com a valorização e o respeito à dignidade da pessoa humana. A empresa repudia veementemente qualquer forma de discriminação, preconceito ou tratamento desigual, independentemente de cor da pele, crença religiosa, orientação sexual, convicção política, condição socioeconômica, deficiência física ou mental, identidade de gênero, idade, origem ou qualquer outra característica individual.

Comportamentos discriminatórios, preconceituosos ou excludentes não são aceitos em nenhuma hipótese e devem ser firmemente combatidos por todos os que integram ou se relacionam com a organização.

O mesmo princípio se aplica a quaisquer formas de assédio, seja moral ou sexual. Tais condutas são absolutamente inaceitáveis no ambiente da Cinpal e exigem uma postura ativa e vigilante de prevenção e combate por parte de todos.

6.1 Combate ao assédio moral

O assédio moral caracteriza-se por ações abusivas que se repetem de forma habitual e prolongada no tempo, com o objetivo ou efeito de desestabilizar emocionalmente, isolar, inferiorizar ou prejudicar o desempenho de uma pessoa no ambiente de trabalho. São exemplos de assédio moral:

- Isolamento, privação de informações e recusa de comunicação;
- Comentários desrespeitosos, divulgação de rumores ou boatos;
- Deixar propositalmente a pessoa sem tarefas, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Humilhações, ameaças, violência verbal e física, entre outras.
- Usar de tecnologias digitais para prejudicar a imagem e a autoestima de alguém na Internet.

6.2 Combate ao assédio sexual

Diferente do assédio moral, o assédio sexual pode ser caracterizado por um único ato, bastando que ocorra uma conduta de conotação sexual sem consentimento da vítima e que cause constrangimento, intimidação ou exposição indevida. São exemplos de assédio sexual:

- Insinuações, abordagens ou propostas com conotação sexual sem consentimento;
- Contato físico indesejado ou carícias de cunho sexual;
- Intimidação, represálias, chantagens ou ameaça de demissão em troca de favores sexuais;
- Comentários, piadas ou expressões ofensivas de natureza sexual, entre outras.
- Uso de tecnologías para perseguir, hostilizar, constranger ou importunar alguém de forma reiterada e com conotação sexual.

6.3 Diversidade e Inclusão

A Cinpal acredita que a Diversidade e Inclusão contribui com um ambiente de equidade e respeito, trazendo diferentes visões de mundo e enriquecendo a todos como pessoa. Reiteramos que nenhum tipo de discriminação, preconceito, humilhação, hostilidade e constrangimento, será aceito dentro da Cinpal.

A Cinpal condena, ainda, qualquer forma de trabalho escravo, ou em condição análoga, em todas as suas relações internas e comerciais, e cumpre o seu dever de não se relacionar com organizações que desrespeitam essa determinação, assim como condena a mão de obra infantil como exploração indevida da força de trabalho e tráfico humano como exploração.

Nesse sentido, incumbe a cada colaborador a prática do respeito, confiança e conduta honesta, proporcionando às demais pessoas um ambiente de trabalho livre de insinuações, restrições, constrangimentos ou mesmo ofensas de qualquer natureza. Assim, é dever de todos observar e respeitar as características individuais dos demais. Condutas abusivas ou antiéticas não podem ser ignoradas e devem ser reportadas sempre que observadas, independente de quem seja o potencial infrator.

-

EXEMPLO PRÁTICO

Pergunta: No meu contexto de trabalho, algumas pessoas costumam fazer brincadeiras constrangedoras e ofensivas com um de nossos colegas. Posso fazer uma denúncia sobre isso?

Resposta: Não só pode, como deve! Qualquer prática discriminatória, vexatória ou opressiva deve ser desacreditada e descontinuada, mas, para que isso seja feito, é preciso que as pessoas certas saibam dos ocorridos. Por isso, não titubeie: contribua para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável!

7. COMPROMISSOS COM O MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

Trabalhar continuamente para atender aos pilares de Governança Ambiental, Social e Corporativa é um dos princípios fundamentais da Cinpal, conforme refletido em seus Valores. A empresa busca alinhar seus resultados financeiros de forma responsável e ambientalmente consciente dos recursos sob sua administração, conciliando gestão ética, lucratividade, pessoas e preservação do meio ambiente.

Para manter estes compromissos, implementamos práticas de gestão robustas, buscando a evolução comportamental e cultural dos nossos colaboradores, bem como a minimização dos impactos ambientais, com a implementação de gerenciamento dos perigos e riscos nas atividades realizadas. Para além disso, cuidar da saúde dos colaboradores, promover um ambiente de trabalho saudável e primar pela segurança em todos os ambientes da empresa foram, são e sempre serão prioridades. Nesse contexto, é dever de todos aqueles que trabalham na Cinpal:

- Desempenhar suas funções laborais em conformidade com a legislação e normativa aplicável quanto ao meio ambiente, segurança e saúde ocupacional;
- Priorizar a saúde e segurança individual e coletiva no exercício de quaisquer atividades no âmbito da empresa;
- Não realizar qualquer tipo de trabalho sem a devida capacitação para tal, ferramentas aplicáveis, equipamentos de segurança e, sobretudo, condições físicas e psicológicas;
- Reportar, por meio dos canais adequados, quando da observância de acidentes, incidentes ou mesmo condições inseguras ou insalubres que possam acarretar algum tipo de dano aos indivíduos e/ou à empresa, agindo preventivamente no combate aos riscos;
- Usufruir dos recursos naturais à disposição de forma consciente, eficiente e responsável;
- Agir de forma respeitosa em relação à terra, ao planeta, à natureza e ao ambiente no desenvolvimento de seu trabalho.

Em termos de esforço coletivo, cabe a cada gestor e colaborador participar e promover as boas-práticas apontadas. Todos os integrantes da força de trabalho devem considerar a proteção ambiental uma prioridade essencial comprometendo-se com a melhoria contínua do desempenho ambiental das atividades da empresa.

EXEMPLO PRÁTICO

₩ s para

Pergunta: Tenho uma ideia muito boa que pode ajudar a economizar recursos para a empresa e cuidar do meio ambiente. Tem algo que eu possa fazer?

Resposta: Claro que sim! Converse com seu superior imediato sobre essa ideia. Quem sabe ela pode virar realidade e ser adotada pela empresa, afinal, quem conhece mais a Cinpal que os seus próprios colaboradores? Esteja encorajado para fazer isso toda vez que surgir uma ideia bacana!

8. CONDUTA ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

O zelo pela promoção, manutenção e preservação da conduta íntegra e ética no âmbito da Cinpal é compartilhado por todos aqueles que compõem a empresa.

Ao tomar conhecimento de possível desvio de conduta em caráter ético e/ou legal, o profissional possui o dever perante a organização e perante a si mesmo, de reportar o fato mediante Canal de Denúncia ou compartilhar suas preocupações diretamente com a área de Compliance, responsável pelas tratativas de conduta ética dentro da companhia.

Ao fazê-lo, está agindo de maneira ética e íntegra, uma vez que tal atitude garante o cumprimento dos preceitos e valores tão salientados neste documento, promovendo a lisura do ambiente de trabalho. Nenhum colaborador sofrerá qualquer tipo de sanção por levar ao conhecimento de seus superiores algum ato de possível quebra de ética profissional.

Entretanto, não se deve estabelecer a cultura do "denuncismo", onde qualquer ato é motivo de questionamento, crítica ou denúncia, sem a devida ponderação, razoabilidade e responsabilidade por parte de quem os realiza.

O tema é sério demais para ser banalizado e importante demais para ser ignorado. Por isso, denúncias motivadas por desafetos pessoais, opiniões individuais, subjetivas ou que não estejam minimamente fundamentadas por fatos e evidências, não devem ser formalizadas.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Acho que um colaborador da empresa está fazendo algo de errado, mas não tenho certeza nem tenho provas. Devo denunciá-lo?

Resposta: Neste caso não. Para viabilizar uma denúncia, você precisa ter o mínimo de substância, ou seja, precisa saber bem do que está sendo denunciado e possuir um mínimo de evidências que permitam que os gestores avaliem a situação. Nesta situação, observe um pouco mais. Talvez você julgue importante conversar sobre o assunto com seu gestor. De qualquer maneira, não se adiante, faça a denúncia nos moldes do que é mais adequado.

8.1 Manifestações em Redes Sociais, Imprensa, Mídias e Eventos

Somente administradores e/ou colaboradores previamente autorizados podem manifestar-se publicamente como representante ou em nome da Cinpal em redes sociais, imprensa, mídias e eventos. Essas manifestações devem sempre preservar e valorizar a imagem, a reputação e os interesses da Companhia, com base em informações precisas, transparentes e em conformidade com os valores da empresa.

Além disso, não é permitido criar perfis ou páginas em redes sociais em nome da Cinpal ou de suas áreas internas (como Diretorias, Gerências ou Departamentos), sem autorização. Também é proibido divulgar informações estratégicas ou sensíveis da empresa, conforme especificado no item 8.3 deste Código. O compartilhamento de conteúdos previamente publicados pelos canais oficiais da Cinpal é permitido e incentivado, desde que feito de forma responsável.

Administradores e colaboradores devem ter atenção redobrada ao se manifestarem em ambientes online onde estejam identificados como integrantes da Cinpal. Nesses casos, é fundamental deixar claro que opiniões pessoais são de responsabilidade individual, sem representar a empresa.

A Cinpal não tolera manifestações em redes sociais, imprensa, mídias e eventos que violem a dignidade da pessoa humana, que incitem o ódio, a violência, a discriminação, o machismo, o racismo ou quaisquer tipos de preconceito. Ainda, qualquer manifestação que possa comprometer a imagem da empresa, de seus gestores ou colaboradores serão analisadas com rigor e poderão resultar na aplicação das sanções e penalidades cabíveis.

Por fim, destacamos que essas diretrizes não visam restringir a liberdade de expressão dos profissionais da Cinpal, mas sim orientar o uso ético, responsável e alinhado com os valores da empresa em qualquer manifestação pública. Manifestações positivas, como publicação em redes sociais sobre participação em feiras, eventos e treinamentos, são bem-vindas, desde que respeitem a privacidade de terceiros, não divulguem dados sensíveis e não falem em nome da empresa sem autorização.

EXEMPLO PRÁTICO

Pergunta: Participei de um treinamento interno da Cinpal e gostaria de compartilhar no meu LinkedIn. Posso postar sobre isso? E se eu quiser comentar sobre uma decisão da companhia com a qual não concordo?

Resposta: Sim, você pode compartilhar sua participação no treinamento, desde que use uma imagem autorizada (sem mostrar dados internos ou pessoas sem consentimento) e não revele informações confidenciais. Esse tipo de postagem é bem-vinda e ajuda a fortalecer a imagem da Cinpal. Por outro lado, não é permitido comentar publicamente sobre decisões internas da empresa, principalmente em tom de crítica ou desacordo. Isso pode comprometer a imagem da companhia e significa desrespeitar diretrizes de conduta profissional. Divergências devem ser tratadas internamente, por meio dos canais apropriados.

8.2 Recepção e Oferta de Amostras, Brindes, Presentes, Hospitalidades, Cortesias e Descontos

A oferta e recepção de amostras, brindes, presentes, hospitalidades, cortesias ou descontos (aqui tratados como "benesses") é muito comum nas relações empresariais e no ambiente corporativo.

Entretanto, esta prática deve ser conduzida de forma adequada e responsável, de modo a não influenciar ou parecer influenciar decisões atinentes aos negócios da Cinpal ou mesmo de modo a não gerar qualquer favorecimento indevido à empresa ou aos seus parceiros de negócio em tratativas existentes ou futuras.

Dessa forma, toda benesse oferecida ou recebida deverá estar em conformidade com a legislação vigente e com os preceitos de conduta ética e íntegra salientados neste Código.

Em relação à oferta de benesses por profissionais da Cinpal, estes somente poderão oferecer benesses à parceiros de negócio mediante aprovação prévia do seu superior imediato, observadas as seguintes condições:

- A oferta deve estar diretamente relacionada à promoção, demonstração ou explicação de produtos vinculados a atividades comerciais legítimas em negócio;
- O valor da benesse n\u00e3o deve ultrapassar USD 50,00 (cinquenta d\u00f3lares americanos) ou equivalente em moeda local;
- A prática deve estar em conformidade com os preceitos deste Código, da legislação vigente e das demais normas de Governança e Compliance da empresa.

Já em relação à recepção de benesses por empregados da Cinpal, as seguintes condições devem ser observadas:

- A recepção deve estar diretamente relacionada à promoção, demonstração ou explicação de produtos vinculados a atividades comerciais legítimas em negócio;
- O valor da benesse n\u00e3o deve ultrapassar USD 50,00 (cinquenta d\u00f3lares americanos) ou equivalente em moeda local;
- A benesse deverá ser doada por livre e espontânea vontade pelos parceiros de negócios e desde que em conformidade com os preceitos deste Código, da legislação vigente e das demais normas de Governança e Compliance da empresa.
- Convites para quaisquer eventos (sociais ou esportivos) ou viagens a trabalho que sejam ofertadas por parceiros de negócios devem ser comunicadas à área de Compliance que realizará a análise da situação e emitirá parecer sobre sua adequação às normas da empresa.

De maneira geral, não se deve sugerir, solicitar, nem exigir benesses a parceiros de negócios. Na situação de recepção de benesse, é recomendável que o devido superior imediato seja comunicado, além da área de Compliance.

Na situação de recepção de benesse cujo valor seja superior ao permitido (ou mais de uma benesse, cuja soma dos valores seja superior ao permitido), esta(s) deve(m) ser devolvida(s) imediatamente sob a justificativa do cumprimento do presente Código de Ética e Conduta. Já na situação de recepção de descontos e outras cortesias do gênero, só poderão ser aceitos se oferecidos por parceiros de negócios a todos os colaboradores da empresa. Por fim, a oferta ou recepção de gratificações em dinheiro (físico ou virtual) é estritamente proibida.

Nas interações com agentes públicos é vedado:

- Oferecer, prometer, pagar ou autorizar o pagamento de qualquer quantia ou benefício a agentes públicos de forma direta ou indireta com o objetivo de obter uma vantagem indevida;
- Realizar Pagamentos de Facilitação, ou seja, qualquer pagamento adicional com o
 intuito de acelerar ou garantir a prestação de um serviço, como, por exemplo, pagar
 uma taxa extra a um agente público para obter uma licença de forma mais rápida que o
 processo habitual;
- Ofertar qualquer tipo de presente, brinde e hospitalidade (refeições, entretenimento, viagem e hospedagem) a agente públicos.

Além disso, é proibido oferecer, direta ou indiretamente, qualquer benefício a um Terceiro, sabendo que parte ou a totalidade desse valor será direcionada a um agente público ou a qualquer outra pessoa, com a intenção de corrompê-los.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Recentemente, em uma reunião de pós-venda, um fornecedor me deu uma agenda da empresa dele como brinde. Preciso devolver a agenda de modo a não descumprir o Código de Ética e Conduta?

Resposta: Claro que não! É preciso ser razoável. A agenda certamente não ultrapassa o valor de USD 50,00 e, sendo doada como brinde em uma situação normal de relacionamento entre empresa e fornecedor, está tudo certo! Para ficar 100%, apenas comunique seu superior hierárquico sobre o brinde e vida que seque!

8.3 Confidencialidade e Sigilo de Informações

A Cinpal protege a confidencialidade de dados que lhe são confiados seguindo as diretrizes necessárias ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei Federal nº 13.709/2018). Para tanto, em relação aos dados e informações pessoais, visa a alinhar privacidade e transparência a partir de um conjunto de diretrizes e práticas que estão sintetizadas na Política de Privacidade de Proteção de Dados Pessoais da Cinpal, documento disponível em sua integralidade no site oficial da empresa.

Para além dos dados pessoais, em relação aos demais dados e informações confidenciais, é obrigação dos profissionais da empresa salvaguardá-los, não publicizando-os a externos ao menos que assim sejam autorizados por superior imediato competente para tal.

Por demais dados e informações confidenciais, entende-se:

- De natureza comercial e cadastral (clientes, fornecedores ou anunciantes, estratégias de venda e comercialização, custos, preços e demais dados mercadológicos);
- De natureza técnica (métodos, know-how, processos, fotos das áreas produtivas, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade intelectual);
- De natureza estratégica (estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing);
- De natureza financeira, tais como projeções, perspectivas de desempenho e afins;
- Todas e quaisquer outras informações e/ou dados de interesse e relevância para os negócios da companhia, incluídas como tal.

Além disso, as informações contidas nos recursos tecnológicos designados aos profissionais (a exemplo de computadores e celulares corporativos) são de propriedade da Cinpal e, portanto, poderão, a qualquer momento, ser acessadas e monitoradas sem necessidade de prévio aviso. Proteger informações contra modificação, destruição ou acesso não autorizado é dever de cada um dos profissionais da empresa, especialmente em se tratando de informações contidas nos recursos tecnológicos sob responsabilidade individual.

Constitui-se enquanto propriedade exclusiva da Cinpal todo material ou produção, qualquer que seja sua natureza, desenvolvido por seus colaboradores ou gestores, isoladamente ou em colaboração, no decorrer do contrato de trabalho e aplicáveis no contexto da empresa.

Ainda, os profissionais responsáveis pela manutenção e armazenamento de informações em quaisquer instâncias da empresa devem observar a forma e os prazos previstos na regulamentação aplicável e a maneira adequada para preservar a integridade dos documentos e dados. Por fim, cabe a cada colaborador respeitar a confidencialidade dos dados e informações da empresa, sendo passível de sanções disciplinares caso descumpra os preceitos estabelecidos neste Código.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Posso compartilhar informações cadastrais, financeiras ou relativas às vendas da empresa com terceiros, como fornecedores e clientes?

Resposta: Claro que não! Estas são informações que precisam se restringir à empresa e não podem sair dela, apenas quando assim for oportuno e se os altos gestores assim julgarem. Portanto, evite ao máximo compartilhar qualquer informação interna dessa natureza com externos e, na dúvida, questione seu superior imediato.

8.4 Atos de Corrupção e Fraude

A Cinpal condena veementemente práticas de corrupção de qualquer natureza (suborno/propina, extorsão, tráfico de influência, "rachadinha", caixa 2, fraude em contratos, utilização de informação privilegiada para fins pessoais ou de pessoas amigas ou parentes, compra e venda de sentenças judiciais, fornecimento ou recebimento de benesses de alto valor, venda ilegal de subprodutos da empresa advindos de furto, etc.).

Práticas ilegais que levem ao favorecimento indevido de qualquer parte interessada especialmente em situações de potencial conflito de interesses nos negócios da empresa, serão caracterizadas como atos de corrupção e tratadas como tal, com a devida apuração e responsabilização.

É expressamente vedado ao gestor ou colaborador, no exercício de suas funções na Cinpal, solicitar, aceitar ou receber qualquer tipo de vantagem indevida que possa comprometer sua imparcialidade ou influenciar decisões em desacordo com os interesses da organização.

O descumprimento dessas diretrizes será considerado violação grave ao Código de Conduta e resultará na aplicação de sanções disciplinares cabíveis. A política de tolerância zero à corrupção estende-se também às partes interessadas que se relacionam com a empresa, sendo esperado delas o mesmo padrão ético e de integridade.

A corrupção, seja em esfera pública ou privada, representa uma conduta totalmente incompatível com os valores e princípios que regem a atuação da Cinpal. Em seu conceito legal, a corrupção consiste na prática de obter vantagem indevida, de forma direta ou indireta, em razão do cargo, função ou relação com o poder público. Essa conduta é vedada por diversos dispositivos legais, como o Código Penal e, especialmente, pela Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), que responsabiliza pessoas físicas e jurídicas por atos lesivos à Administração Pública, nacional ou estrangeira. Entre esses atos estão o oferecimento, promessa ou concessão de vantagem indevida a agente público para obtenção de licenças, vantagem em processos aduaneiros, bem como fraudes em contratos, obstrução de investigações ou fiscalizações de órgãos públicos, entre outros.

A ética deve prevalecer sobre qualquer forma de corrupção em todas as esferas do trabalho, seja no contexto interno da empresa quanto em suas relações externas. Dessa forma, toda e qualquer ação ou decisão tomada no âmbito da Cinpal devem ser realizadas com base em critérios objetivos e transparentes, alinhados aos objetivos organizacionais e aos seus valores corporativos, sendo intolerável a prática de qualquer ato de corrupção. Desprezar esta orientação implica em renunciar àquilo que nos faz coletivo, uma vez que o resultado positivo da empresa - que está além dos números e valores financeiros - é causa e consequência da contribuição de todos(as) que a compõem.

8.5 Plenitude de Condições para o Exercício da Atividade Laboral

A Cinpal acredita que o ambiente de trabalho deve ser um local de respeito mútuo, comunicação assertiva e bom relacionamento entre as pessoas. Para tanto, qualquer profissional, independentemente de sua posição hierárquica, cargo ou função, deve apresentar-se ao trabalho em plena capacidade física e mental, apresentando-se em condições adequadas para o exercício responsável e produtivo de suas atribuições.

Portanto, a Cinpal não tolera o consumo de bebidas alcoólicas durante o período de trabalho ou a realização de atividades laborais em condições de embriaguez, sendo passível de sanções disciplinares nos termos da Política específica (ressalvadas ocasiões sociais ou festivas de caráter oficial, quando o consumo moderado é assim permitido).

Ainda, reforça-se que é terminantemente proibido fumar em todo e qualquer ambiente da Cinpal, inclusive ambientes abertos e ao ar livre. A participação em jogos de azar nas dependências da empresa também é estritamente proibida. Para além do que traz a legislação, cabe salientar que não se admite o porte, consumo ou atividade laboral sob efeito de quaisquer substâncias ilícitas.

Por fim, o porte ou guarda de armas de fogo e/ou armas brancas nas dependências da organização ou em atividades externas relacionadas à empresa, com exceção de prestadores de serviço em que o contrato assim exija (desde que autorizados, habilitados e treinados para essa finalidade) coloca em risco a integridade da pessoa humana e, nos termos da legislação aplicável, constitui-se prática inaceitável.

A saúde, a segurança e a integridade física e psicológica de todos os profissionais da organização são prioridades para a Cinpal, logo, nenhum desvio de comportamento que os coloque em risco será tolerado ou admitido.

A dignidade do trabalho coletivo no âmbito da empresa depende, assim, também de um esforço coletivo. Por isso, conscientização e colaboração são essenciais para que as palavras aqui escritas se tornem realidades práticas e objetivas no cotidiano da empresa.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Meu colega de trabalho ingere bebida alcoólica nos intervalos. Como ele está em sua jornada de trabalho, isso é errado?

Resposta: Claro que sim! Afinal, os efeitos do álcool se aplicarão para além do horário do intervalo, se estendendo durante sua jornada de trabalho, inclusive irá refletir em suas condições físicas e psicológicas para desempenhar as atividades laborais. Reforçamos ainda que, não é permitido fazer uso de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, independente do horário.

8.6 Conflito de Interesses

O conflito de interesses resta caracterizado quando um profissional ao adotar determinada conduta ou tomar uma decisão, busca satisfazer interesses pessoais ou de terceiros com os quais tenha vínculo, em detrimento dos interesses da organização. Assim, se dá quando interesses individuais - financeiros, familiares, afetivos ou outros - se sobrepõem aos interesses corporativos, afetando a imparcialidade e integridade do julgamento ou da tomada de decisão. Tal conflito compromete negativamente o desempenho profissional e os resultados da empresa como um todo.

Nessa linha, os gestores e colaboradores podem exercer atividades profissionais paralelas (para além daquelas exercidas no âmbito da Cinpal), entretanto, estas não devem prejudicar o seu rendimento no desempenho de suas atribuições e responsabilidades, não devem comprometer os seus horários de trabalho e tampouco devem ser eticamente incompatíveis - sobretudo considerando um possível conflito de interesses - com as atividades desempenhadas na Cinpal.

Estes profissionais não podem comercializar produtos ou serviços nas dependências da empresa, dentro ou fora do seu horário de expediente. Logo, atividades laborais para além daquelas atinentes à Cinpal só devem ser exercidas fora do espaço e horário de trabalho da empresa.

Toda posição ocupada pelos profissionais da Cinpal ou seus familiares diretos em quaisquer outras entidades - especialmente aquelas ligadas as partes interessadas da Cinpal, como empresas concorrentes, associações de classe, grupos profissionais, órgãos de representação - deve ser comunicada imediatamente a área de Compliance para avaliação de possíveis conflitos de interesse. Além disso, é dever dos colaboradores e gestores da empresa comunicar aos seus superiores situações que possam configurar conflito de interesses envolvendo terceiros.

Deve-se, ainda, observar integralmente as diretrizes estabelecidas na Política de Conflito de Interesses da Companhia.



EXEMPLO PRÁTICO

Pergunta: Minha esposa passou no processo seletivo da empresa e será contratada em breve. O que preciso fazer?

Resposta: Comunique seu superior direto sobre o caso e o mesmo deve reportar a área de Compliance. Não se dever ter qualquer atividade com subordinação, hierarquia ou reporte à sua função (e vice-versa) e que permaneça na mesma área ou equipe que você.

8.7 Preservação do Patrimônio da Empresa

A Cinpal preza pela qualidade e bom estado de uso de seu patrimônio material e imaterial, logo, é dever de todos preservá-lo e cuidá-lo. Assim, cabe a todos os profissionais zelar pela conservação dos bens tangíveis e intangíveis da empresa, tais como instalações, máquinas, equipamentos de proteção individual (EPI), equipamentos de proteção coletiva (EPC), equipamentos gerais, móveis, veículos, valores, marcas, patentes, tecnologias, informações, documentos e outros.

Este patrimônio destina-se exclusivamente ao uso profissional e não pode ser utilizado para fins particulares. Assim, ações como usar o endereço da empresa para recebimento de correspondências particulares não são permitidas.

Além disso, os recursos tecnológicos designados aos profissionais devem ser utilizados somente como ferramentas de pesquisa e complemento às atividades funcionais. De maneira geral, recomenda-se o bom senso na utilização dos recursos em geral, fazendo uso apenas do que é necessário e quando necessário.

Nesse sentido, é de responsabilidade de cada integrante da força de trabalho da empresa proteger e usar adequadamente os ativos da Cinpal, tomando as medidas preventivas para resguardar qualquer propriedade ou posse da empresa contra perdas, roubos, danos, abusos, acessos, disposições e uso não autorizado, ilegal ou inadequado.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Achei uns materiais e peças sem identificação no meu local de trabalho. Já está lá há bastante tempo e ninquém faz nada. Posso levar para a minha casa?

Resposta: Claro que não! Informe imediatamente o seu superior imediato. Ele, certamente, ajudará a identificar os materiais e achará o destino correto seja para descarte, reciclagem ou venda.

9. SANÇÕES AO DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E MEDIDAS DISCIPLINARES

Os profissionais da Cinpal, colaboradores ou gestores que descumprirem um ou mais itens deste Código de Ética e Conduta estarão sujeitos às medidas disciplinares e/ou penalidades que podem culminar em rescisão contratual e/ou em processos judiciais, nos termos das normas internas e legislação trabalhista, civil, criminal e anticorrupção.

Os colaboradores e parceiros que violarem as diretrizes e procedimento do presente Código ou que tolerarem violações de fato cometidas por outros colaboradores estarão sujeitos às medidas disciplinares abaixo descritas, com base na Política de Tratamento de Denúncias e Procedimento de Medida Disciplinar da Companhia, sem prejuízo de aplicações de outras penalidades ou procedimentos legais:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão por justa causa;
- Encerramento de contrato;
- Bloqueio de realização de negócios.

Após a leitura deste Código de Ética e Conduta, essencial e obrigatória a todos os profissionais e partes interessadas da Cinpal, resta evidente a ciência quanto às situações que dão causa às sanções e penalidades passíveis de aplicação na ocasião de descumprimento do mesmo Código.

10. COMO FAÇO PARA SEGUIR ESTE CÓDIGO?

Caso tenha dúvidas de como agir para se manter em conformidade com o Código de Ética e Conduta, faça os seguintes questionamentos:

- É correto fazer isso?
- O que dizem as políticas e regras da minha empresa?
- O que uma pessoa que age com ética faria?
- Alguém pode ser afetado direto ou indiretamente com minha ação?
- Minha conduta terá impacto negativo no meu histórico profissional e/ou na empresa?
- O que eu cometi, contaria com orgulho a meus filhos/familiares?
- É algo que consigo conviver diariamente, sem perder meu sono?

Caso ainda tenha dúvida, você pode procurar diretamente a área de Compliance.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

Com vistas a manter a atualização constante do presente instrumento, bem como mantêlo em periódica discussão e aprimoramento, a Cinpal promoverá atualizações do Código de Ética e Conduta de forma bianual.

Recomendações para a qualificação e melhoria do instrumento são e sempre serão bemvindas. Para tanto, solicita-se que o interessado entre em contato com a área de Compliance, "quardiã" do Código, para formalizar a sugestão.

O presente Código de Ética e Conduta deve caminhar junto ao Regulamento Interno de Trabalho da Cinpal, documento que tem como objetivo fornecer, de forma sintética, as principais normas que regulam o contrato de trabalho entre a empresa e seus colaboradores. Portanto, a leitura de ambos os documentos é indispensável a todos aqueles que constituem o corpo de trabalhadores da Cinpal.

EXEMPLO PRÁTICO



Pergunta: Acabei de me dar conta de que violei alguns itens do Código. Serei demitido?

Resposta: Calma, também não é assim! Primeiro, tudo vai depender do que exatamente você fez e, segundo, dos impactos desse(s) ato(s). Mas, de modo geral, comunicar seu superior imediato sobre isso é um primeiro passo para que a situação possa ser conhecida e resolvida. Além disso, isso irá mostrar que você está focado em ser uma pessoa íntegra e um profissional melhor!

Por fim, a Cinpal reforça seu compromisso com os princípios e diretrizes trazidos no presente Código de Ética e Conduta e reforça também seu desejo de que este não seja um documento "de gaveta", mas sim que faça parte da rotina de trabalho de todos aqueles que compõem a realidade da empresa.

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Declaro que li e entendi o conteúdo do **Código de Ética e Conduta da Cinpal** versão outubro/2025, disponível por meio físico e digital.

A assinatura deste termo demonstra meu compromisso de cumprir integralmente com este Código de Ética e Conduta.

Nome Completo
CPF
Assinatura
Taboão da Serra,
Dia/Mês/Ano

