



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUITA

Abril 2023

SUMÁRIO

1. SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	8
1.1 Apresentação do Código de Ética e Conduta	8
1.2 Objetivos do Código de Ética e Conduta	8
1.3 Aplicação do Código de Ética e Conduta	8
1.4 Registro do Compromisso ao Código de Ética e Conduta	8
1.5 Capacitação em relação ao Código de Ética e Conduta	9
2. COMUNICAÇÃO ACERCA DO DESCUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	9
3. COMPROMISSOS DE CONDUTA ÉTICA	10
3.1 Compromissos de Conduta Ética para Gestores	11
4. AOS CLIENTES E FORNECEDORES (PARTES INTERESSADAS)	13
5. RELACIONAMENTO DE COLABORADORES COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, CLIENTES, SINDICATO, GOVERNO E SETOR PÚBLICO	13
5.1. Relacionamento e indicações	13
5.2. Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços Terceirizados	14
5.3. Relacionamento com Clientes	14
5.4. Relacionamento com Sindicato	14
5.5. Governo e Setor Público	15
6. COMPROMISSOS COM A PESSOA HUMANA	16
7. COMPROMISSOS COM O MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA	17
8. CONDUTA ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO	19
8.1 Manifestações em Redes Sociais Digitais	19
8.2 Recepção e Oferta de Amostras, Brindes, Presentes, Hospitalidades, Cortesias e Descontos	20
8.3 Confidencialidade e Sigilo de Informações	22
8.4 Atos de Corrupção e Fraude	23
8.5 Plenitude de Condições para o Exercício da Atividade Laboral	24
8.6 Conflito de Interesses	25
8.7 Preservação do Patrimônio da Empresa	25
9. SANÇÕES AO DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E MEDIDAS DISCIPLINARES	27
10. COMO FAÇO PARA SEGUIR ESTE CÓDIGO?	27
11. DISPOSIÇÕES FINAIS	28
12. TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO	31

MENSAGEM DA DIRETORIA

Prezados colaboradores e parceiros,

A Ética é um dos valores que deve permear as atividades de nossa Companhia, ou seja, está presente em nossas atitudes no dia a dia, em todo planejamento, desde as ações mais simples às tomadas de decisões mais estratégicas.

Entendemos que ser ético vai além de respeitar os regramentos institucionais para evitar problemas legais ou zelar pela boa imagem da CINPAL. Estes são pontos importantes, mas a Ética é ainda mais ampla: é o agir com integridade e transparência, é adotar uma postura baseada na honestidade e no respeito, é a certeza de fazer o que é certo.

Apresentamos este Código de Ética e Conduta, documento que direciona a atuação de todos os nossos colaboradores e parceiros, que pode ser entendido como a força motriz, os princípios que impulsionam nosso trabalho.

A CINPAL vem crescendo, se reinventando e investindo em excelência e, como agentes transformadores de nosso meio, acreditamos que é também nosso papel contribuir para uma sociedade mais ética, justa e responsável. Cada ação conta!

Com este espírito de fortalecer a Ética, esperamos que este documento seja uma ferramenta constante em suas atividades junto à Companhia e consolide-se como um compromisso entre todos nós: empresa, colaboradores e parceiros.

Contamos com vocês.

Taboão da Serra, 10 de abril de 2023.

Diretoria Estatutária



Walter de Castro Medeiros
Diretor Executivo



Giancarlo Arduini
Diretor Vice-Presidente



Fabricio Santos Debortoli
Diretor de Finanças e ESG

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 .



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)** trata-se de um instrumento de Gestão e Governança Corporativa a ser aplicado no âmbito da **CINPAL Companhia Industrial de Peças para Automóveis**. Este documento, assim, constitui-se enquanto 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 e 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;
- Dirimir 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 de ESG (do inglês *Environmental, Social and Corporate Governance* ou Governança Ambiental, Social e Corporativa, em tradução livre), 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 e Fornecedores*.

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

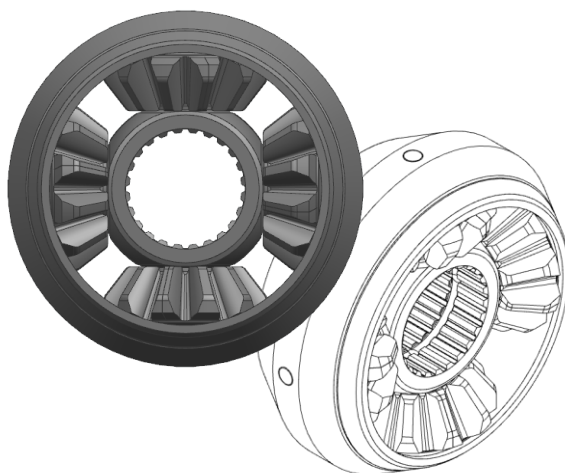
1.4 Registro do Compromisso ao Código de Ética e Conduta

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** em até 15 dias após a recepção do documento.

1.5 Capacitação em relação ao Código de Ética e Conduta

Anualmente, a CINPAL promoverá capacitação interna em relação ao Código de Ética e Conduta, portanto destinada aos membros da empresa.



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

Considere-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 (<https://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 09h00min às 17h00min.

O Canal de Denúncias é uma ferramenta para a comunicação segura e, se desejada, anônima, acerca de comportamentos considerados ilegais e/ou antiéticos. Ele está à disposição de colaboradores, gestores, prestadores de serviço, fornecedores, clientes e quaisquer outros públicos.

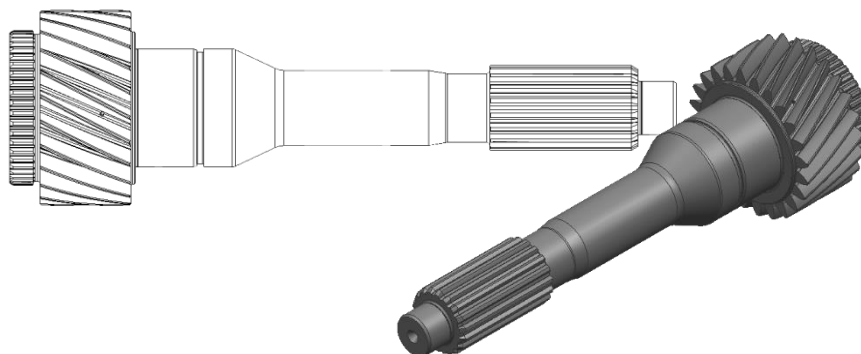
Todas as denúncias passam por um processo de apuração e deliberação, observando-se as exigências e garantias legais específicas. Para seguirem adiante, as denúncias precisam ser minimamente coerentes e apresentar evidências que permitam comprovar total ou parcialmente o fato denunciando. No caso da opção 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 anônimos 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.

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.

A CINPAL espera de seus *Diretores, Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, Colaboradores* em geral, incluindo *Aprendizes* e *Estagiários* a condução das relações comerciais em observância às leis, às práticas legais de mercado e, em especial, às normas relativas à ordem econômica, comercial, moral, ética e tecnológica e **em conformidade com os preceitos deste Código de Ética e Conduta, com os valores corporativos da empresa**, demonstrando aos clientes, parceiros e outros interessados o compromisso da empresa com os mesmos princípios.

Nesse sentido, é dever de todos:

- Tomar conhecimento e realizar a leitura do presente Código;
- Assinar o Termo de Ciência e Compromisso ao Código;
- Difundir o presente Código a todos aqueles aos quais o documento se aplica sempre que necessário;
- Cumprir os requisitos previstos em lei, estatutos e normas internas para o exercício de suas funções;
- Participar de capacitações e treinamentos relacionados ao tema sempre que pela empresa disponibilizados;
- Comportar-se eticamente em seu cotidiano laboral;
- Manter o patrimônio material e intelectual da empresa em conformidade com os princípios deste Código e demais diretrizes institucionais;
- Não falar em nome da empresa, caso não autorizado, em qualquer tipo de mídia, tais como as redes sociais, entrevistas, jornais etc.;
- Manter em sigilo as informações confidenciais e dados sensíveis da empresa;
- Exercer suas atividades laborais em plenitude de condições para tal;
- Não recepcionar ou oferecer amostras, brindes, presentes, hospitalidades, cortesias ou descontos fora dos padrões neste Código estabelecidos;
- Não promover quaisquer tipos de atos preconceituosos, discriminatórios ou de assédios;
- Primar pela preservação do meio ambiente e pela sustentabilidade dos negócios da empresa;
- 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;
- Cooperar em investigações internas da companhia atinentes a supostas infrações ao Código.

EXEMPLO PRÁTICO:

Pergunta: *Trabalho no “chão de fábrica” e não com a “papelada”. Preciso, mesmo, ler o Código de Ética e Conduta?*

Resposta: *Sim. O Código se aplica a todos os profissionais da empresa (e até além dela), independente da área, localidade ou nível hierárquico. Ler atentamente o Código é bastante importante.*

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 E FORNECEDORES (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 e Fornecedores 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 no mesmo Código;
- Manter em sigilo as informações confidenciais e dados sensíveis da empresa que porventura tome conhecimento;
- Não promover quaisquer tipos de atos preconceituosos, discriminatórios ou de assédios;
- Não receber 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;
- 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, se assim julgar oportuno.

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 brasileira.

5. RELACIONAMENTO 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 a *área de ESG e Compliance* para análise e decisão, 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, devem ser aceitas de forma saudável, porém é necessário ressaltar importância de seguir com as diretrizes da CINPAL.

- Todos os indicados devem ser submetidos as etapas do processo de seleção, 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.

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 estritamente evitados os negócios com fornecedores de reputação duvidosa. 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.

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 a um **relacionamento saudável com a Direção da empresa e à promoção do bem-estar comum e do melhor possível 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 respeitando de forma ética, agindo dentro das políticas e regras da CINPAL.

EXEMPLO PRÁTICO:

Pergunta: *Precisamos contratar um serviço e um primo meu tem uma empresa que faz exatamente isso. Posso indicá-lo?*

Resposta: *Pode, mas tome cuidado: não insista nem pressione para que ele seja contratado. Diferente do caso de você ser o responsável pela contratação ou venha a fiscalizar o contrato, nestas situações, você não deve fazer qualquer tipo de indicação!*

EXEMPLO PRÁTICO:

Pergunta: *Um cliente, que é meu conhecido, me informou que está bastante insatisfeito com o serviço da empresa. Devo avisar alguém?*

Resposta: *Claro! É interesse da empresa atender satisfatoriamente todos os seus clientes, logo, procure seu superior imediato e reporte o que você ouviu.*



6. COMPROMISSOS COM A PESSOA HUMANA

A CINPAL condena veementemente a discriminação e o preconceito de quaisquer naturezas. Atos discriminatórios ou preconceituosos em relação à cor da pele, credo religioso, orientação sexual, posição política, situação econômica, capacidade física ou mental, gênero, idade, naturalidade e outros fatores individuais não se constituem enquanto comportamentos aceitáveis no âmbito da organização e, por isso, devem ser combatidos por todos aqueles que compõem a empresa ou que com ela se relacionam. O mesmo pode ser dito em relação a quaisquer formas de assédio moral ou sexual. Atos de assédio são comportamentos inaceitáveis no âmbito da organização e, por isso, também devem ser combatidos com afinco.

Como pode ocorrer assédio moral?

- Isolamento, privação e recusa de comunicação;
- Comentários desrespeitosos e/ou menção de soberba;
- Divulgação de rumores ou boatos;
- Humilhações, ameaças, violência verbal e física, entre outras.

Como pode ocorrer assédio sexual?

- Insinuações, investidas de natureza sexual ou sensual, sem a vítima ter algum tipo interesse;
- Contato físico, carícias de cunho sexual;
- Intimidação, represálias, ameaça de demissão em troca de favores sexuais;
- Comentários e piadas de natureza sexual, entre outras.

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, humilhação, hostilidade e constrangimento, será aceito dentro da CINPAL.

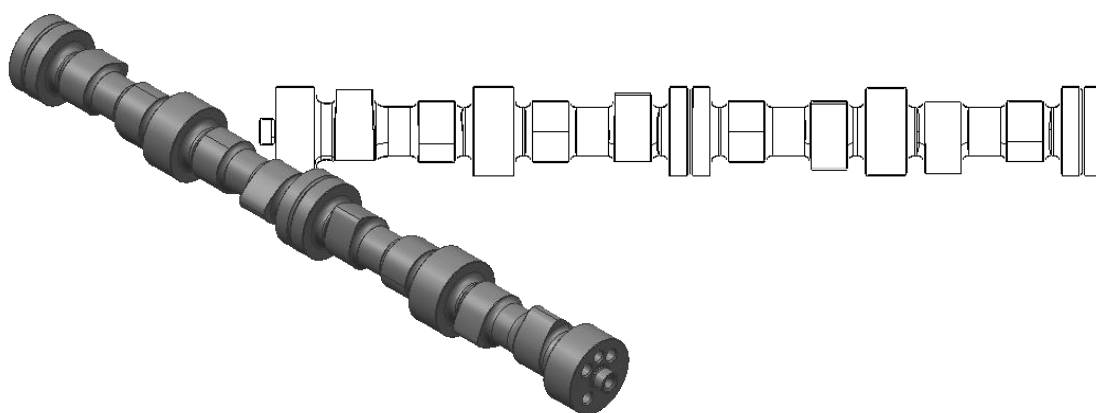
A CINPAL condena, ainda, qualquer forma de trabalho escravo, ou em condição análoga, em todas as suas relações internas e comerciais, e cumpre o seu dever de não se relacionar com organizações que desrespeitam essa determinação, assim como condena a mão de obra infantil como exploração indevida da força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

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 (ESG), adequando os resultados financeiros ao bem-estar de todos e à sustentabilidade empresarial é uma das bases da CINPAL, conforme evidenciado em seus Valores Corporativos. Dessa forma, visa-se a gerir os recursos à disposição da organização de forma responsável e ambientalmente ética, conciliando 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 ínterim, 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;*

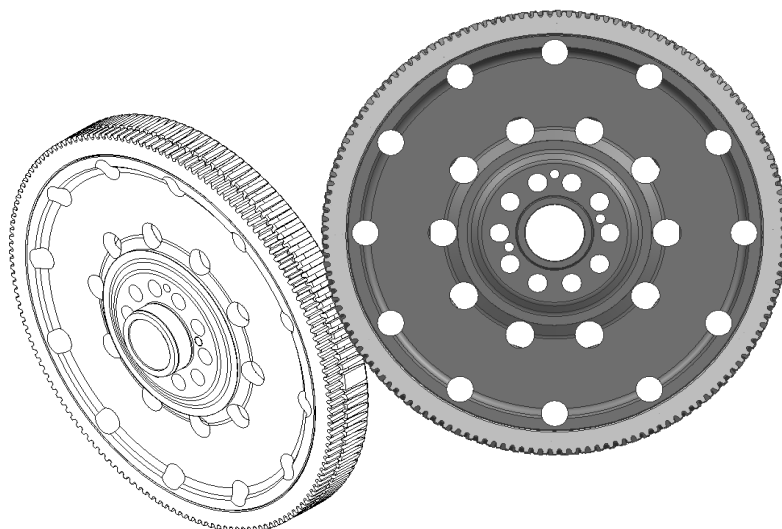
- *Reportar, por meio dos canais adequados, quando da observância de acidentes, incidentes ou mesmo condições inseguras ou insalubres que possam acarretar algum tipo de dano aos indivíduos e/ou à empresa, agindo preventivamente no combate aos riscos;*
- *Usufruir dos recursos naturais à disposição de 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 questão fundamental a ser salientada e devem se empenhar em melhorar continuamente o desempenho ambiental do negócio da empresa.

EXEMPLO PRÁTICO:

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! Por favor, 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, **qualquer 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 o Diretor de Finanças e ESG que é o responsável pela área de ESG e Compliance 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 questiona, critica ou denúncia. O tema em pauta é demasiado sério para que seja banalizado, assim como demasiado importante para que seja esquecido. Dessa forma, desafetos pessoais, opiniões individuais ou qualquer tipo de denúncia sem a devida fundamentação e o mínimo embasamento por evidências não devem vir à tona, ao menos que previamente tomem o devido corpo para tal.

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 Digitais

Somente **gestores e/ou colaboradores previamente autorizados** podem manifestar-se em redes sociais digitais em nome da CINPAL. Estes devem promover de forma positiva a imagem, a reputação e os interesses da Companhia, primando por informações precisas e transparentes, de acordo com os valores organizacionais da empresa e em conformidade com a legislação vigente.

Já em relação aos **gestores e/ou colaboradores que não estão autorizados** a manifestarem-se em nome da empresa, registra-se que é estritamente vedado criar páginas e perfis em redes sociais digitais em nome da CINPAL ou de suas unidades organizacionais (Diretorias, Gerências, Departamentos etc.). Também é proibida a divulgação de informações sensíveis ou estratégicas da organização, nos termos do item 8.3 do presente Código. Não há ônus, por outro lado, no compartilhamento de conteúdo que já foram previamente publicados pelos canais externos oficiais da empresa.

Além disso, precisa-se dispensar especial atenção às manifestações online em que se é reconhecido enquanto gestor ou colaborador da empresa. Nesses casos, deve-se certificar que opiniões pessoais sejam identificadas como tais, sem nenhuma vinculação à CINPAL, apesar do vínculo empregatício entre manifestante e organização.

A CINPAL não tolera manifestações em redes sociais 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 cause danos à imagem da empresa ou de seus gestores e colaboradores será avaliada e estará sujeita às sanções e penalidades cabíveis.

Dito isso, cabe esclarecer que as medidas aqui trazidas não visam a colocar em xeque a liberdade de expressão dos profissionais da CINPAL, mas tão somente fomentar a utilização ética, íntegra e responsável das redes sociais digitais por aqueles que constituem a empresa.

EXEMPLO PRÁTICO:

Pergunta: *Participei do processo de revisão do planejamento da empresa e tive acesso a algumas informações bem interessantes. Posso compartilhar em minha rede social?*

Resposta: *Antes de fazer isso, consulte seu gestor. Dependendo do tipo de informação, pode até ser que você possa, mas, na dúvida, é bom não arriscar. Informações de cunho financeiro, dados pessoais ou estratégias de gestão, por exemplo, nunca devem ser compartilhadas com externos e muito menos nas redes sociais.*

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. 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: Os profissionais da CINPAL poderão oferecer benesses à parceiros de negócio somente com a aprovação do devido superior imediato, somente se oferecidos em conexão com a promoção, demonstração ou explicação de produtos e serviços em negócio; se não ultrapassarem o valor de USD 50,00 (cinquenta dólares americanos) ou equivalente em moeda local e desde que em conformidade com os preceitos deste Código, da legislação vigente e das demais normas de governança da empresa.

Em relação à recepção de benesses por profissionais da CINPAL: Os profissionais da CINPAL poderão receber benesses de parceiros de negócio somente se oferecidos em conexão com a promoção, demonstração ou explicação de produtos e serviços em negócio; se não ultrapassarem o valor de USD 50,00 (cinquenta dólares americanos) ou equivalente em moeda local; se doados 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 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. 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.

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 segue!*



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, 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.

Para tanto, entende-se por propriedade exclusiva:

- Invenções;
- Documentos;
- Correspondências;
- Desenhos;
- Especificações;
- Outros documentos decorrentes da atividade profissional.

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, podendo sofrer medidas punitivas caso descumpra os preceitos aqui elucidados.

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 de qualquer parte interessada em situação de possível conflito de interesses nos negócios da empresa serão encaradas como práticas de corrupção e, para tanto, serão apuradas como tal. O gestor ou colaborador não poderá, no exercício de suas funções na CINPAL, solicitar, aceitar ou receber qualquer vantagem indevida que possa influenciar suas decisões de maneira destoante àquela da organização. A não conformidade com tais questões será tratada como violação grave e será objeto de medida disciplinar. A intolerância à corrupção, estende-se, ainda, ao comportamento das partes interessadas da empresa em suas relações com a mesma.

A corrupção, seja em esfera pública ou privada, configura-se em tudo aquilo que não é incentivado e não é quisto pela CINPAL para a sua realidade empresarial. A ética deve suplantar a corrupção em todas as esferas do trabalho, seja no contexto da empresa ou mesmo além dele. 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. 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 sua plenitude e integralidade de condições para fazê-lo.

Portanto, a CINPAL não tolera o consumo de bebidas alcoólicas durante o período de trabalho (ressalvadas ocasiões sociais ou festivas de caráter oficial, quando o consumo moderado é assim permitido) ou a realização de atividades laborais em condições de embriaguez.

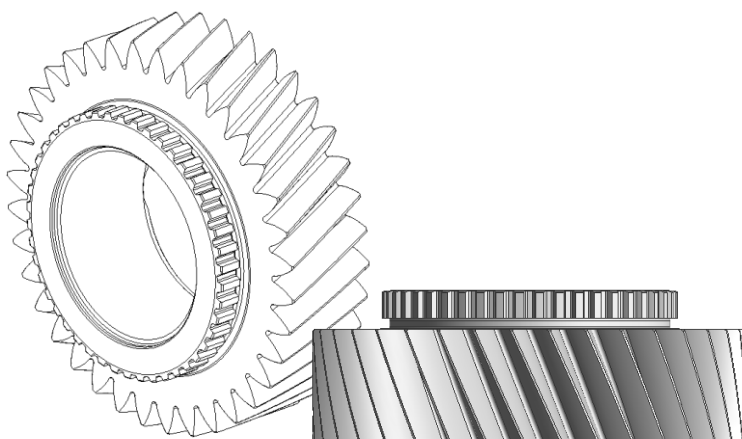
Ainda, reforça-se que é terminantemente proibido fumar em todo e qualquer ambiente da CINPAL, inclusive ambientes abertos e ao ar livre. A participação em jogos de azar nas dependências da empresa também é estritamente proibida. Para além do que traz a legislação, cabe salientar que não se admite o porte,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

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 tornem-se 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 age para atingir desejos particulares ou adota um determinado comportamento ou decisão que o beneficia pessoalmente, em detrimento da organização. Assim, se dá quando um interesse individual se sobrepõe aos interesses corporativos, afetando a imparcialidade e integridade do julgamento ou da tomada de decisão de um indivíduo, o que compromete integralmente o desempenho e resultado da empresa.

Devem ser genuínos os esforços para a efetivação de comportamentos e decisões isoladas de interesses particulares que porventura venham a ser opostos ou diferentes ao da organização.

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 mesma empresa.

Recomenda-se que toda posição ocupada pelos profissionais ou seus familiares diretos em quaisquer outras entidades, especialmente as partes interessadas da CINPAL (empresas concorrentes, associações de classe, grupos profissionais, órgãos de representação etc.) deve ser comunicada ao superior imediato para avaliação de possíveis conflitos de interesse. Além disso, é dever dos colaboradores e gestores da empresa comunicar aos seus superiores situações observadas passíveis de aplicação de conflito de interesses relacionadas a terceiros, bem como cabe a tais superiores avaliar e/ou levar tais situações observadas à Diretoria para a devida avaliação.

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. Deve ser evitada 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's), equipamentos de proteção coletiva (EPC's), 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 ninguém 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, sem prejuízo de aplicações de outras penalidades ou procedimentos legais:

- ADVERTÊNCIA VERBAL
- ADVERTÊNCIA ESCRITA
- SUSPENSÃO
- DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA
- ENCERRAMENTO DE CONTRATO
- BLOQUEIO A 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 ESG e Compliance*.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

Com vistas a manter a atualização constante do presente instrumento, bem como mantê-lo 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 bem-vindas. Para tanto, solicita-se que o interessado entre em contato com a **área de ESG e Compliance**, “guardiões” do Código, para formalizar a sugestão.

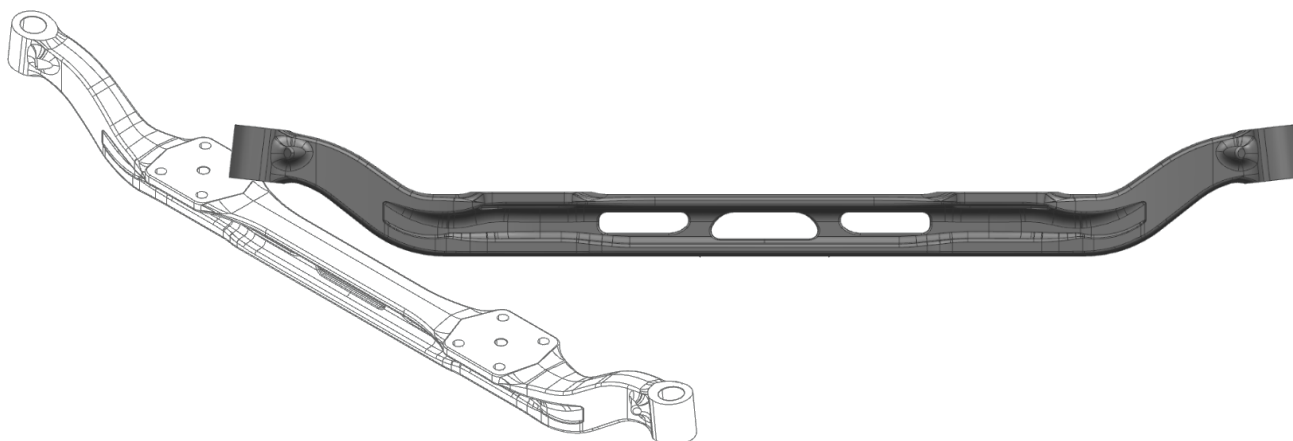
O presente Código de Ética e Conduta deve caminhar junto ao **Regimento Interno de Trabalho da CINPAL**, documento que tem como objetivo fornecer, de forma sintética, as principais normas que regulam o contrato de trabalho entre a empresa e seus colaboradores. Portanto, a leitura de ambos os documentos 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.







12. TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Declaro que li e entendi o conteúdo do Código de Ética e Conduta da CINPAL versão Abril/2023, disponível por meio físico e digital.

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

Nome

CPF

Assinatura

Local, _____ de _____ de _____

Local Data



ENTENDA O CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias da CINPAL é um meio pelo qual colaboradores, clientes e parceiros podem comunicar práticas que desrespeitam às leis ou normas previstas no Código de Ética e Conduta. Usar o Canal de Denúncias com responsabilidade é dever de todos nós!

Identificou a prática de alguma irregularidade ou descumprimento de normas ou leis?

DENUNCIE

Ao denunciar, indique os fatos, a existência de vítimas do denunciado ou outros envolvidos, data e local da ocorrência.


Antes de denunciar, avalie se você possui a descrição dos fatos, a indicação dos envolvidos e se as informações não são superficiais.

FIQUE ATENTO

Informações incompletas, expressão de opinião, insatisfação, reclamações não constituem denúncia.

CANAL DE DENÚNCIAS

Relate anonimamente qualquer conduta imprópria.

 0800 300 4512

 canaldedenuncias.com.br/cinpal



CANAL DE DENÚNCIAS

www.canaldedenuncias.com.br/cinpal

0800 300 4512