



# Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

## **1. APRESENTAÇÃO**

- 1.1. A NILPEL INDÚSTRIA E COMERCIO DE PAPEIS LTDA. reconhece sua responsabilidade, bem como a de seus funcionários, fornecedores e clientes, de promover o respeito aos direitos humanos, ao trabalho, a segurança, a saúde, ao meio ambiente, a honestidade e ética nos negócios, razão pela qual desenvolveu e implementou as presentes diretrizes básicas de conduta a serem observadas por todos aqueles que com ela mantem, ou venham a manter, relações jurídicas, comerciais, industriais ou de qualquer natureza;
- 1.2. Dessa forma, a NILPEL pratica e estimula a observância, nos negócios, dos princípios enunciados na Declaração Internacional de Direitos Humanos, que se fundamenta na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Convenção Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (ICCPR), no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ICESCR) e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
- 1.3. A NILPEL objetiva pôr em prática os princípios enunciados nesse Código, aceitando sua responsabilidade em respeitá-lo e cumpri-lo, e conta que aqueles que com ela mantenham relações de qualquer natureza também os respeitem e pratiquem, de maneira a criar um ambiente saudável não só para os negócios, mas, a partir de seus reflexos, para toda a sociedade.

## **2. EXECUÇÃO**

- 2.1. A aceitação das diretrizes constantes deste Código e a assunção de um pacto para cumpri-las são considerados pela NILPEL como requisitos essenciais em todos os contratos por ela celebrados, comprometendo-se a compartilhá-los mediante o fornecimento orientação e, sempre que necessário treinamento àqueles que com ela se relacionem ou venham a se relacionar;
- 2.2. A NILPEL espera que aqueles com quem mantenham relações de qualquer natureza compartilhem essas diretrizes com seus funcionários diretos e indiretos, de maneira a promover sua propagação; que denunciem sua violação, zelem pelo seu cumprimento, e que colaborem para a aferição da observância e cumprimento desses princípios;
- 2.3. A NILPEL poderá solicitar daqueles com as quais mantém relações de qualquer natureza a origem documentada dos materiais fornecidos, de maneira a possibilitar o cumprimento das diretrizes constantes deste Código.

## **3. RESPONSÁVEIS**

- 3.1. Práticas éticas são de responsabilidade de todos os funcionários. Este Código orientará a conduta de dirigentes, funcionários, terceiros, fornecedores e parceiros em geral da Empresa no exercício de suas atividades diárias;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

- 3.2. Para fins deste Código, entende-se por parceiros todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer outro ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou evento à Empresa.

### **4. RESPONSABILIDADES PESSOAIS**

- 4.1. Cada um dos funcionários é responsável pela integridade de nosso próprio trabalho. Por isso, é importante que cada qual, ao representar ou defender os interesses da Empresa, faça sua reflexão de modo a compatibilizar seus valores individuais com os valores corporativos, observando sempre os princípios éticos e o respeito às leis e normas vigentes;
- 4.2. Este documento descreve as normas e padrões usuais praticados. Assim como ocorre com os padrões, as políticas e os procedimentos de apoio podem mudar periodicamente. Por esse motivo, cada um dos funcionários é responsável por conhecer e observar as leis, normas, políticas, regulamentos, padrões e procedimentos que regem nosso trabalho, sejam esses internos ou específicos;
- 4.3. É dever de todo colaborador manter em sigilo os fatos e informações de natureza confidencial, podendo tanto ser de caráter pessoal como salário, banco de horas e benefícios, como comercial;
- 4.4. Cada colaborador deve acusar o recebimento deste manual e confirmar que seguirá esses padrões, através da assinatura das listas de presença na integração de novos funcionários que ficará arquivado em poder da área de Recursos Humanos.

### **5. RESPONSABILIDADES DOS FUNCIONÁRIOS**

- 5.1. Ser exemplo de conduta ética perante seus colegas e demais públicos envolvidos;
- 5.2. Cumprir a legislação em todas as suas instâncias, normas e regulamentos internos e externos;
- 5.3. Proteger o patrimônio da Empresa e zelar por sua imagem;
- 5.4. Cuidar do que é seu. Guardar bem os documentos relativos as suas atividades. Não deixar materiais confidenciais sobre mesas ou copiadoras. Ao final do expediente, guardar os documentos em gavetas ou arquivos;
- 5.5. Não participar de ações que venham a gerar situações de desconforto ou constrangimento aos demais colegas. Respeitar e tratar a todos com civilidade e polidez para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e ético;
- 5.6. Participar ativamente dando e recebendo “feedback” (retorno) nos processos de avaliação do seu desempenho;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

- 5.7. Ler, compreender, obedecer e praticar o Código de Conduta Ética e os demais procedimentos da Empresa;
- 5.8. Reportar, mediante o uso dos canais competentes, casos que possam causar preocupações a uma ou mais funcionários ou que representem um descumprimento do Código de Conduta Ética;
- 5.9. Manter sigilo absoluto a respeito das informações corporativas de uso restrito, cujo conhecimento é adquirido em razão da função ou do cargo exercido;
- 5.10. Desenvolver e valorizar as pessoas com base em seu desempenho, sem restrições ou favorecimento;
- 5.11. Basear suas condutas e o exercício das funções no documento “Regulamento Interno”.

### **6. RESPONSABILIDADE DA LIDERANÇA**

- 6.1. Os gestores da Empresa são responsáveis por manter um ambiente ético, devendo:
  - 6.1.1. Explicar aos seus funcionários a importância do cumprimento desses padrões estabelecidos pelo Código de Conduta Ética da Empresa;
  - 6.1.2. Proteger os funcionários contra represálias quando informantes de violação às leis e/ou Código de Conduta Ética;
  - 6.1.3. Atuar com responsabilidade, zelar pelos interesses institucionais, pelas metas e pelos objetivos traçados;
  - 6.1.4. Zelar por uma convivência harmoniosa, pautada pela cooperação, pela retidão e pela integridade;
  - 6.1.5. Comportar-se com postura ética;
  - 6.1.6. Estar aberto ao diálogo com todos os funcionários;
  - 6.1.7. Mediar situações de conflitos internos;
  - 6.1.8. Realizar avaliações de desempenho objetivas e privilegiar o mérito dos funcionários, evitando que interesses pessoais favoreçam ou prejudiquem alguém;
  - 6.1.9. Ler, compreender, obedecer, praticar e garantir condições para o cumprimento deste Código de Conduta Ética;
  - 6.1.10. Atuar de modo a preservar os direitos individuais das pessoas;
  - 6.1.11. Sempre seguir as políticas e regras da empresa ao promover ou movimentar internamente os funcionários.



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

### **7. POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO**

- 7.1. Se houver falha no cumprimento das leis, regras, políticas, regulamentos, padrões e procedimentos aplicáveis, o colaborador em questão poderá ser pessoalmente responsabilizado com risco de aplicação de medidas disciplinares mais rigorosas;
- 7.2. Todo colaborador também é responsável por informar irregularidades. Se uma lei ou política da Empresa estiver sendo desobedecida, entre em contato com o canal de comunicação ou informe seu superior imediato;
- 7.3. A Empresa assegura que nenhum colaborador que entrar em contato com o seu canal de denúncias será punido por perguntar sobre possíveis infrações das leis, regulamentos ou políticas. Qualquer alegação de represália será devidamente investigada e tratada adequadamente. E, terá inspiração e embasamento no artigo 19 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que menciona a liberdade de opinião e expressão.

### **8. PRINCÍPIOS ÉTICOS**

- 8.1. Desenvolver atividades de forma correta e honesta, preservando e fortalecendo, dessa forma, nossos princípios morais e éticos;
- 8.2. Executar funções da melhor maneira possível, empreendendo esforços para atingir os objetivos traçados pela NILPEL;
- 8.3. De acordo com Lei Nº 12.846/2013, a Nilpel não compactua com a corrupção e suborno, por isso, orienta seus funcionários e parceiros a realizar práticas de acordo com a legislação vigente;
- 8.4. Desaprovamos atitudes que envolvam pagamentos ou recebimentos de objetos ou valores indevidos ou que se caracterizem como suborno, corrupção, propina ou similares, que são inaceitáveis e serão punidas;
- 8.5. Não permitimos brindes e presentes que façam parte da estratégia de comunicação dos nossos clientes, parceiros ou fornecedores, sem valor comercial expressivo, e que sejam amplamente distribuídos aos funcionários de forma transparente e que não cause constrangimento perante a sociedade e nem comprometa a imagem da empresa, com as quais a empresa ou instituição mantenha relações comerciais;
- 8.6. Não permitimos brindes e presentes aos clientes, parceiros e fornecedores da NILPEL sempre de acordo com a nossa estratégia de relacionamento sem valor comercial expressivo, e que sejam amplamente distribuídos aos funcionários de forma transparente e que não cause constrangimento perante a sociedade e nem comprometa a imagem da empresa;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

- 8.7.** Comunicamos imediatamente aos nossos superiores qualquer ato ou transação comercial sob nossa responsabilidade, que envolva empresas onde trabalhem nossos parentes que tenham de certa forma decisão sobre os serviços prestados e/ou influência direta pela relação hierárquica aos processos;
- 8.8.** Não permitimos quaisquer participações em sociedades, detidas por nós ou por nossos parentes e amigos, assim como interesses comerciais, financeiros ou econômicos, que possam gerar conflito de interesses;
- 8.9.** Não contratamos, nem induzimos a contratação, de parentes ou qualquer pessoa com quem mantemos vínculo pessoal na condição de subordinado ou prestador de serviços, sem informar previamente ao nosso superior imediato e à área de recursos humanos;
- 8.9.1.** Nota: a título de exemplo, qualquer colaborador poderá indicar à área de Recursos Humanos, de forma transparente, profissionais conhecidos e/ou do seu círculo de amizade para participarem dos processos seletivos oficiais e estruturados da empresa (análise curricular, entrevistas, testes etc), sendo este sem vantagens alguma, troca de favores, preferências ou ainda discriminação. Sendo este profissional, participando em “pé de igualdade” com os demais. Entendendo também estas indicações profissionais, como uma boa prática facilitadora no preenchimento de vagas internas e de contribuição social para o mercado de trabalho.
- 8.10.** Agimos com absoluta cautela e zelo ao lidar com informações e fatos cuja divulgação possa gerar danos à imagem da NILPEL;
- 8.11.** Acreditamos no processo político democrático; nossa atividade político-partidária, se houver, será sempre em caráter pessoal e de forma a não interferir em nossas responsabilidades profissionais. Tais atividades não devem ocorrer no ambiente de trabalho, nem envolver recursos, materiais ou equipamentos da empresa, devendo ser comunicadas ao nosso superior imediato previamente e por escrito. Não usamos uniformes da NILPEL quando no exercício de atividades políticas;
- 8.12.** Tratamos os conflitos de natureza ética e desvios de conduta com absoluto sigilo desde o seu relato até a sua apuração e punição;
- 8.13.** Tratamos com a devida confidencialidade informações estratégicas sobre nossos fornecedores, clientes, prestadores de serviços e parceiros comerciais.

## **9. IGUALDADE**

- 9.1.** Tratamos com respeito, dignidade e atenção todos aqueles com quem nos relacionamos dentro ou fora da NILPEL, em:
- 9.1.1.** Valorização a diversidade, sem discriminação de qualquer espécie (raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, idade, local de nascimento e deficiência, entre outros);



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

- 9.1.2. Garantia de oportunidades iguais e buscamos desenvolver relacionamentos duradouros e de qualidade baseados no respeito e confiança recíprocos;
- 9.1.3. Atuação com transparência e agilidade na relação com nossos clientes, honrando os compromissos assumidos;
- 9.1.4. Desaprovação de qualquer forma de constrangimento e intimidação, como violência verbal, física ou psíquica, bem como quaisquer formas de assédio, que são inaceitáveis e serão punidas;
- 9.1.5. Asseguramos a livre manifestação de pensamento em todos os níveis;
- 9.1.6. Estímulo à criatividade e a inovação, incentivando a troca de experiências e o compartilhamento de ideias e desafios;
- 9.1.7. Valorização da segurança das pessoas, instalações e processos, o bem-estar no trabalho, a saúde e os cuidados com o meio ambiente;
- 9.1.8. Avaliações pessoais no bom senso e equilíbrio, que são dirigidas reservadamente à própria pessoa, evitando, assim, a propagação de opiniões que possam prejudicar sua imagem.

### **10. TRANSPARÊNCIA**

**10.1.** Nossos relacionamentos são conduzidos de maneira clara e verdadeira, em:

- 10.1.1. Manutenção da comunicação e permanência em sermos verdadeiros e objetivos na divulgação de informações;
- 10.1.2. Ciência quanto à conduta da NILPEL em promover o diálogo aberto, leal e construtivo com as entidades representativas da classe patronal e dos trabalhadores, com base nos princípios da liberdade de associação e do respeito à pluralidade de ideias.

### **11. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL**

**11.1.** Buscamos a criação de um ambiente de trabalho sadio, que estimule o desenvolvimento das pessoas e o reconhecimento pelo desempenho alcançado, em:

- 11.1.1. Sermos selecionados e promovidos com base em nossas qualificações e competências, avaliadas sempre em relação ao cargo ou função a ser desempenhado;
- 11.1.2. Não aceitamos a exploração do trabalho forçado ou compulsório, infante-juvenil ou qualquer outra forma de exploração que agrida a dignidade humana;
- 11.1.3. Estimulamos o conceito de meritocracia, através de práticas e processos que facilitem o reconhecimento dos talentos internos e destaques por performance, bem como o



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

desenvolvimento e oportunidades justas para os funcionários que por ventura não atinjam os objetivos e desempenho esperados.

### **12. PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS**

- 12.1. A empresa preza, estimula e pratica rigorosamente as legislações trabalhistas vigentes, bem como o estabelecimento de acordos coletivos de trabalho, junto às entidades sindicais de sua base de atuação;
- 12.2. Busca a transparência e as melhores práticas de gestão dos direitos e dos deveres empregatícios, junto aos funcionários, acionistas e representantes sindicais;
- 12.3. Se compromete com o atendimento extraordinário de decretos e portarias que visem o bem-estar dos seus funcionários;
- 12.4. A Nilpel é contra o trabalho forçado e situações que potencialmente envolvam coerção, castigos sob qualquer pretexto, medidas disciplinares degradantes e punição pelo exercício de qualquer direito fundamental. Não compactuamos com tais práticas e caso sejam identificadas serão adequadamente denunciadas às autoridades competentes;
- 12.5. A Nilpel é contra o trabalho infantil e não compactua com quaisquer situações que potencialmente também envolvam o trabalho irregular de menores 14 anos. Ou ainda condições inadequadas ao trabalho e desenvolvimento de adolescentes menores de 18 anos, mesmo que ainda sob a Lei do Jovem aprendiz, que caracterize qualquer forma de discriminação, violência ou atentado aos direitos fundamentais de crianças e adolescentes. Vale ressaltar que nossos fornecedores e parceiros devem seguir as normas estabelecidas nesse e no tópico anterior;
- 12.6. A Nilpel estimula a diversidade no local de trabalho, estimulando o respeito a liberdade individual e tratar com dignidade nossos funcionários. O respeito à liberdade de pensamento e de expressão deve ser uma constante no dia a dia. Não toleramos discriminações no local de trabalho, qualquer ato desse tipo deve ser relatado ao superior imediato ou denunciado no canal de Ouvidoria da Nilpel. Além disso, a empresa também estimulará a diversidade no ambiente profissional, seja ela por gênero, orientação sexual, religião e raça nas diversas áreas e níveis hierárquicos da organização. E, terá inspiração e embasamento no artigo 16 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que menciona os direitos sobre gêneros;
- 12.7. A Nilpel repudia toda forma de Assédios moral e sexual ou qualquer abuso de poder não são tolerados sob hipótese alguma.
  - 12.7.1. Entende-se como assédio moral toda e qualquer conduta abusiva que intencionalmente firam a dignidade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o clima do ambiente de trabalho;
  - 12.7.2. Assédio sexual se caracteriza como toda e qualquer conduta de tentativa de obtenção de atos sexuais por alguém em uma posição privilegiada, podendo ferir a integridade



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

psicológica e profissional das pessoas, configurando-se crime no Código Penal Brasileiro;

- 12.7.3. E, terá inspiração e embasamento no artigo 7 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que menciona igualdade perante a lei;
- 12.7.4. É papel também da liderança da empresa zelar e não permitir em qualquer área ou nível hierárquico, prática abusivas, autoritárias, paternalistas ou discriminatórias que cause o constrangimento, segregação, desvantagem ou discriminação;
- 12.8.** A Nilpel sobre tudo respeita individualmente e os direitos das Mulheres grávidas e/ou lactantes;
- 12.8.1. A empresa apoia e faz-se saber que, toda mulher tem direito a realizar exames de acompanhamento pré-natal, dar à luz com segurança, à licença-maternidade e a amamentar o seu filho;
- 12.8.2. O conhecimento das mães em relação a esses direitos é uma arma fundamental para que eles sejam respeitados na prática;
- 12.8.3. Acompanhamento pré-natal – A gestante tem direito a acompanhamento especializado durante a gravidez assegurado pela Lei n. 9.263, de 1996, que determina que as instâncias do Sistema Único de Saúde (SUS) têm obrigação de garantir, em toda a sua rede de serviços, programa de atenção integral à saúde, em todos os seus ciclos vitais, que inclua, como atividades básicas, a assistência à concepção e contracepção, o atendimento pré-natal e a assistência ao parto, ao puerpério e ao neonato. Conforme orientação do Ministério da Saúde e da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS);
- 12.8.4. A empresa não solicita aos funcionários exames de gravidez ou de virgindade, não força o uso de anticoncepcionais;
- 12.9.** A empresa apoia e faz-se saber que, baseada no artigo 1º da LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015, que é instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania:
- 12.9.1. Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação;
- 12.9.2. Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante;
- 12.9.3. Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

12.9.4. A empresa apoia e faz-se saber que a Lei antidiscriminação 2014, foi publicada a Lei nº 12.984, de 2 de junho de 2014, que define o crime de discriminação aos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de Aids;

12.9.5. Auxílio-doença: Esse benefício é concedido a qualquer cidadão brasileiro que seja segurado (pague o seguro em dia) e que não possa trabalhar em razão de doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. A pessoa que vive com HIV/aids ou com hepatopatia grave terá direito ao benefício sem a necessidade de cumprir o prazo mínimo de contribuição e desde que tenha qualidade de segurado, conforme o art. 152, inciso III, alíneas m e o da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010.

### **13. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

**13.1.** Nossas decisões buscam a eficiência econômica, baseando nossas ações no equilíbrio entre aspectos financeiros, sociais e ambientais, como:

13.1.1. Buscamos o uso consciente dos recursos naturais;

13.1.2. Buscamos manter relações de respeito e cooperação com os clientes, fornecedores e todas as partes envolvidas com as atividades da NILPEL;

13.1.3. Agimos de acordo com as normas e os princípios da livre concorrência, nos abstenho de trocar informações sensíveis com concorrentes que possam afetar a livre concorrência ou resultar em abuso de poder econômico;

13.1.4. Incentivamos o exercício da cidadania e da atuação voluntária na comunidade;

13.1.5. Respeitamos a tradição das comunidades em que atuamos, identificando suas necessidades e promovendo ações que conduzam à melhoria de sua qualidade de vida, seu desenvolvimento econômico, social e cultural;

13.1.6. Promovemos a preservação do meio ambiente e dos ecossistemas em nossas ações;

13.1.7. Apoiamos políticas e práticas que promovam o desenvolvimento do país e o bem-estar social;

13.1.8. Estimulamos a adoção de boas práticas de responsabilidade socioambiental por parte de nossos parceiros, fornecedores e clientes.

### **14. SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**

**14.1.** A NILPEL, e aqueles com ela mantêm relações de qualquer natureza, devem assegurar aos seus trabalhadores os melhores modelos de saúde e segurança ocupacional, de maneira a evitar a ocorrência de acidentes, doenças e lesões relacionadas ao trabalho, zelando pela observância e cumprimento da legislação protetiva voltada à regulação desses temas;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

- 14.2.** A NILPEL, e aqueles com ela mantêm relações de qualquer natureza, devem adotar medidas de segurança e proteção da saúde e integridade física de seus trabalhadores; fornecendo-lhe equipamentos de segurança individuais ou coletivos compatíveis com suas atividades; instituir e pôr em prática procedimentos de emergência voltados a incidentes ou acidentes; instituir e pôr em prática programas de treinamento em procedimentos de segurança, bem como identificar seus trabalhadores dos riscos existentes em suas atividades; identificar e controlar tais riscos; propiciar aos seus trabalhadores instalações que obedeçam aos melhores padrões de segurança, saúde e higiene disponíveis.
- 14.3.** As medidas de segurança e proteção adotadas devem levar em conta também a segurança e a proteção da comunidade, bem como de trabalhadores ou funcionários vinculados a terceiros, que serão delas beneficiados quando exercerem suas atividades dentro ou no entorno das instalações da NILPEL, devendo tais medidas respeitar os preceitos que norteiam também os direitos humanos, que devem ser sempre prestigiados e assegurados;
- 14.4.** A Nilpel entrega em seu processo de Integração de novos colaboradores, o “Regulamento Interno” onde detalha as responsabilidades esperadas sobre Segurança e Saúde ocupacional;
- 14.5.** A Nilpel mantém um comitê interno de Gerenciamento de Riscos, a fim de mapear e mitigar de forma estruturada as situações, eventos, estrutura e comportamentos de riscos, objetivando gerenciar os planos de ação de combate aos acidentes ou incidente de potencial em suas dependências, bem como atender as legislações e normativas pertinentes da área de Segurança e Saúde ocupacional.

### **15. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE**

- 15.1.** A preservação do meio ambiente em suas unidades e ao longo da cadeia de valor são de fundamental importância para a atividade da Nilpel. Por isto, temos participação ativa na preservação dos ecossistemas onde estão localizadas nossas unidades. Sendo assim, são responsabilidades de cada um de nossos funcionários, clientes e parceiros:
- 15.1.1. Contribuir para a conservação e a melhoria do meio ambiente e de seus ecossistemas;
- 15.1.2. Familiarizar-se com todas as políticas e procedimentos adotados pela Nilpel com relação ao meio ambiente;
- 15.1.3. Informar imediatamente quaisquer acidentes ou incidentes relacionados ao meio ambiente à administração local para possibilitar a investigação das causas e dar início a medidas corretivas e preventivas;
- 15.1.4. Identificar e reduzir os impactos e riscos ambientais, até mesmo no planejamento de novos projetos e construções, visando à preservação do cenário, da fauna e da flora locais;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

15.1.5. Respeitar a população anfitriã, seus valores culturais e suas tradições;

15.1.6. Conservar energia, eliminando a iluminação supérflua;

15.1.7. Evitar o desperdício de água, verificando a existência de vazamento;

15.1.8. A empresa também declara e se compromete com os seguintes itens do direito e uso da terra, conforme segue:

15.1.8.1. Direitos e uso da terra

- *A Nilpel certifica que utiliza em suas atividades somente imóveis de sua propriedade e posse ou alugado, com os devidos registros nos órgãos competentes; e preza pela boa-fé e respeito às comunidades locais.*
- *Os seus direitos de propriedade e uso regular da terra são comprováveis por intermédio de documentos, tais como certidões emitidas por órgãos competentes, cartórios de registros de imóveis, escrituras de compra e venda, contratos de locação ou ordens judiciais, além de manter atualizados os CAR – Cadastros Ambientais Rurais de todas as unidades em zonas urbanas e rurais, que porventura venha operar.*

15.1.8.2. A proteção e a sustentabilidade da terra:

- *Buscamos a utilização da terra de maneira consciente, e toda nossa operação industrial segue uma forte política de controle e gerenciamento de resíduos sólidos, ruídos ambientais e de efluentes líquidos.*
- *O uso da terra e o desenvolvimento das atividades econômicas da Nilpel estão de acordo com as legislações de proteção ambiental aplicáveis, e o uso responsável e sustentável dos recursos naturais.*

15.1.8.3. Das abstenções

- *A Nilpel não faz uso de terras provenientes de áreas desmatadas, irregulares, fruto de desordens, grilagem ou outras formas de ocupações desconsentidas e não permitidas pela legislação para desenvolvimento de suas atividades econômicas.*

## **16. COMUNICAÇÃO COM A MÍDIA**

**16.1.** Prezando pela transparência, abertura e responsabilidade social, a Nilpel acredita que, o que é dito ou escrito em jornais, sites, rádio ou programas de TV sobre a empresa afeta a sua reputação junto à comunidade de forma positiva ou negativa. A informação é veiculada como verdade absoluta para milhões de pessoas. Pode beneficiar ou prejudicar público interno, externo, parceiros, etc.

**16.2.** Por isso, o contato com a imprensa deve ser realizado somente por porta-vozes oficiais. Todas as consultas de mídia devem ser encaminhadas, intermediadas, coordenadas e acompanhadas pela área de comunicação interna, que encaminhará o assunto ao porta-voz adequado e com expressa autorização da diretoria.



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

### **17. CANAIS DE DENÚNCIAS**

- 17.1. A NILPEL mantém canais que lhe permitem receber (de forma anônima ou identificada) notícias acerca do descumprimento das diretrizes constantes deste Código, de modo a exigir seu cumprimento, apurar, coibir ou punir condutas irregulares, esperando daqueles com quem mantenha relação jurídica de qualquer natureza disponibilizem também estes meios visando à efetivação das melhores e mais íntegras práticas;
- 17.2. Assegura também que a apuração de eventuais reclamações não dê origem a retaliações, ensejando com isso a contínua fluência de informações, reconhecendo que elas são indispensáveis ao melhoramento contínuo de suas condutas negociais;
- 17.3. A Nilpel garante aos seus funcionários e público externo (terceiros, comunidade vizinha, fornecedores e clientes), o livre acesso através do Canal de Denúncias e Ouvidoria disponíveis no site [www.nilpel.com.br](http://www.nilpel.com.br) e e-mail: [ouvidoria@nilpel.com.br](mailto:ouvidoria@nilpel.com.br). E internamente o ramal 2003.

### **18. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS**

- 18.1. A Nilpel relaciona-se com pessoas ou organizações externas para ajudar, conduzir e profissionalizar seus negócios. Eles podem ser chamados:
- Representantes;
  - Consultores;
  - Assessores;
  - Especialistas (técnicos e engenheiros);
  - Administradores.
- 18.2 Não podemos, sob situação alguma, usar um agente ou representante para fazer qualquer coisa que a política da empresa proíba;
- 18.3 Os conflitos com Terceiros podem ser tratados com os respectivos gestores responsáveis pelos contratos, serviços e interfaces técnicas correlatas, através do livre diálogo entre as partes, buscando sempre as negociações éticas e transparentes, eliminando situações que permitam a corrupção, independentemente da parte interessada – empresa ou terceiro, mantendo o Canal de Denúncias como forma de comunicação oficial, conforme item 8, deste Código de Conduta.

### **19. FORNECEDORES**

- 19.1. A parceira da Nilpel com os fornecedores requer que nós definamos claramente as exigências, troquemos informações e compartilhemos dos benefícios do negócio contratado. Os fornecedores devem ser avaliados e aprovados seguindo as normas e critérios especificados no nosso Questionário de avaliação de fornecedores, que preza, principalmente: (1) pela obediência e conformidade com as leis; (2) pelos direitos humanos; (3) pelas boas práticas de trabalho; (4) pelo meio-ambiente e; (5) pela segurança;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

**19.2.** Os fornecedores devem ser informados de que os funcionários da Nilpel são responsáveis pela condução dos negócios em conformidade com esses padrões, deixando claramente o posicionamento da empresa em relação ao combate à corrupção. Nas operações estabelecidas junto aos fornecedores deve-se atentar para a compatibilidade entre produto e o serviço contratado e o efetivamente entregue.

### **20. CLIENTES**

**20.1.** Para mantermos um bom relacionamento com os nossos clientes é importante que se respeite a integridade, as expectativas e a privacidade de cada um. Nossos clientes são a razão para oferecermos serviços diferenciados. Desejamos aumentar constantemente nossa credibilidade junto aos clientes, nos comprometendo a:

20.1.1. Prezar pela transparência nos relacionamentos;

20.1.2. Preservação da qualidade de nossos serviços;

20.1.3. Atendimento ao cliente com eficiência, polidez e clareza de intenções;

20.1.4. Condução de negociações de forma justa, baseadas no profissionalismo, sem concessões nem vantagens indevidas ou desproporcionais para qualquer uma das partes;

20.1.5. Manter os interesses corporativos acima dos interesses pessoais, não realizando negócios que possam presumir a obtenção de alguma vantagem para si ou para terceiros.

### **21. PARCEIROS**

**21.1.** A qualidade dos serviços acordados deve ser mantida durante todo o tempo de vigência da parceria;

**21.2.** Todos os acordos entre a Nilpel e seus parceiros são legalmente estabelecidos e devem ser cumpridos;

**21.3.** As demandas dos parceiros são atendidas com a devida agilidade e atenção;

**21.4.** Jamais assumir o que não se pode cumprir;

**21.5.** Os parceiros devem ser sempre orientados pelos responsáveis ou gestores da parceria para que apresentem uma postura alinhada com este documento.

### **22. CONCORRENTES**

**22.1.** Prezar pela imagem e pelos negócios da Nilpel perante tais organizações;



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

- 22.2. Não se utilizar de práticas indevidas com o fim de obter informações privilegiadas pertencentes a outras organizações;
- 22.3. Não oferecer a concorrentes informações a respeito dos negócios e operações;
- 22.4. Rejeitar todas as ações que possam ser interpretadas como anticompetitivas, monopolistas ou contrárias às leis locais, nacionais ou internacionais que regulam as práticas competitivas do mercado.

### **23. PODER PÚBLICO**

23.1.1. Os dados e as informações referentes às entidades que compõem a Nilpel solicitados pelo Poder Público, formal e legalmente, serão disponibilizados da maneira mais rápida, clara e eficaz possível e somente por funcionários expressamente autorizados para tal. As relações mantidas com o Poder Público serão, obrigatoriamente, amparadas por uma postura apartidária e nas legislações vigentes.

### **24. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

- 24.1. A gestão do Código de Conduta NILPEL busca:
  - 24.1.1. Assegurar a compreensão dos princípios éticos da empresa;
  - 24.1.2. Promover a ampla divulgação do documento junto a todos os funcionários e prestadores de serviço, clientes e fornecedores;
  - 24.1.3. Dar o tratamento adequado para os conflitos éticos e os desvios de conduta;
  - 24.1.4. Estudar inclusões e melhorias propostas por todos da NILPEL;
  - 24.1.5. A inobservância de toda e qualquer norma constante do presente será considerada infração disciplinar, passível de punição, mediante aplicação das medidas descritas no Regulamento Interno Nilpel.



## Código de Conduta



Elaborado por: Tadeu Salustiano de Sena	Aprovado por: Vicente Criscio
Código do documento: POL01	Versão: 02
Data da elaboração: 01/01/2000	Data da revisão: 28/04/2023

### ANEXO – I

#### TERMO DE COMPROMISSO

Recebi o **Código de Conduta NILPEL** e, após ler e entender seu conteúdo declaro concordar com os seus princípios e orientações nele contidos, assumindo o compromisso de seguir o termos apresentados em minhas atividades profissionais.

Todas as atualizações julgadas necessárias serão automaticamente incorporadas ao **Código de Conduta NILPEL** e seguidas por mim. Caso não aceite essas atualizações, manifestarei minha discordância por escrito.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Colaborador

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

Área: \_\_\_\_\_

**Obs.: Envie este termo de compromisso devidamente preenchido e assinado para a área de Recursos Humanos.**