



**CÓDIGO
DE
CONDUTA ÉTICA
E
PROFISSIONAL**

Carta da Direção

Prezados(as) colaboradores(as),

É com grande satisfação que apresentamos a vocês o nosso **Código de Conduta Ética e Profissional**, um documento que representa não apenas um conjunto de diretrizes, mas o reflexo dos valores que sustentam nossa empresa e orientam nossas ações diárias.

Em nosso trabalho, lidamos com processos complexos, tecnologias avançadas e desafios constantes. Mas acima de tudo, lidamos com pessoas — profissionais dedicados que fazem da nossa organização um exemplo de competência, responsabilidade e respeito. Por isso, é essencial que todos(as) nós compartilhemos um mesmo compromisso com a ética, a integridade e a transparência.

Este Código foi elaborado para servir como guia em nossas decisões, condutas e relacionamentos, dentro e fora da organização. Ele reforça nosso compromisso com a segurança, a qualidade, o respeito ao meio ambiente e à diversidade, além de garantir que nossas práticas estejam alinhadas com as leis e os princípios que regem nosso setor.

Mais do que cumprir regras, queremos cultivar uma cultura ética sólida, onde cada colaborador(a) se sinta valorizado, respeitado e responsável por contribuir com um ambiente de trabalho justo e saudável. A ética não é apenas uma exigência — é um diferencial competitivo, uma marca que nos distingue no mercado e fortalece nossa reputação junto aos clientes, parceiros(as) e à sociedade.

Conto com o engajamento de todos(as) para que este Código seja vivido na prática, todos os dias. Que ele seja uma referência constante em nossas atitudes e decisões, guiando-nos rumo a um futuro cada vez mais íntegro, sustentável e promissor.

Cordialmente,

A Direção

SUMÁRIO

OBJETIVO	5
APLICAÇÃO	5
SANÇÕES	5
POLÍTICAS RELACIONADAS	5
<i>POLÍTICA DA QUALIDADE</i>	5
<i>POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS</i>	5
<i>POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO</i>	6
PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	6
<i>NOSSA MISSÃO</i>	6
<i>NOSSA VISÃO</i>	6
<i>NOSSOS VALORES</i>	6
<i>DIREITOS HUMANOS</i>	7
<i>INCLUSÃO E DIVERSIDADE</i>	7
<i>CONDUTA EMPRESARIAL</i>	7
<i>CONDUTA LEGAL</i>	7
<i>PAGAMENTO DE TRIBUTOS</i>	8
<i>DEVERES E RESPONSABILIDADES</i>	8
RELACIONAMENTOS	8
<i>COLABORADORES(AS)</i>	8
<i>CLIENTES</i>	9
<i>PRESTADORES(AS) DE SERVIÇOS E FORNECEDORES(AS)</i>	9
<i>COMUNIDADES</i>	9
<i>SINDICATOS</i>	9
<i>AGENTES PÚBLICOS E POLÍTICOS</i>	9
CONFLITO DE INTERESSES	10
FRAUDE E CORRUPÇÃO	10
DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E PATROCÍNIOS	10
TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO	10
<i>LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS</i>	10
<i>SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO</i>	11
<i>SIGILO DA INFORMAÇÃO</i>	11
<i>DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO</i>	11
USO DA REDE CORPORATIVA E DOS MEIOS DIGITAIS	11
AMBIENTE DE TRABALHO	11

<i>VESTIMENTA E APARÊNCIA</i>	11
<i>DISCRIMINAÇÃO</i>	12
<i>TRABALHO INFANTIL</i>	12
<i>TRABALHO ESCRAVO</i>	12
<i>USO DE ÁLCOOL, DROGAS ILÍCITAS E ARMAS</i>	12
<i>VIOLÊNCIA FÍSICA, VERBAL E PSICOLÓGICA</i>	13
<i>ASSÉDIO SEXUAL</i>	13
<i>ASSÉDIO MORAL</i>	13
<i>BULLYING</i>	14
<i>PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA</i>	14
<i>PORTAL CONFIDENCIAL INDEPENDENTE</i>	14
<i>DENÚNCIAS</i>	14
<i>RECLAMAÇÕES E SUGESTÕES</i>	14
<i>POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO E PROTEÇÃO</i>	15
<i>COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E DÚVIDAS</i>	15
<i>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	17
<i>REVISÃO DO CÓDIGO</i>	18
<i>CONTROLE DE ALTERAÇÕES</i>	18

OBJETIVO

O objetivo deste **Código de Conduta Ética e Profissional** é estabelecer os princípios que orientam o comportamento dos(as) nossos(as) gestores(as), colaboradores(as) e parceiros(as), promovendo um ambiente de trabalho seguro, íntegro e responsável.

Este código visa garantir a conformidade com as normas legais e técnicas do setor, assegurar a qualidade dos produtos, proteger o meio ambiente e fortalecer a cultura organizacional baseada em respeito, transparência e compromisso com a excelência.

APLICAÇÃO

Aplica-se a todos(as) os(as) colaboradores(as) da AGEL e associações empresariais em que participem.

Aplica-se também aos colaboradores(as) de seus clientes, prestadores(as) de serviços, terceiros(as) e fornecedores(as), durante o tempo em que perdurar a relação comercial entre as partes, e sempre que estiverem nas instalações da AGEL.

SANÇÕES

A não observância ou descumprimento dos procedimentos deste Código, por parte de qualquer colaborador(a), independentemente de seu nível hierárquico, sujeitará o infrator às penalidades aplicáveis que serão definidas de acordo com a gravidade da ocorrência, podendo envolver, dentre outras, advertência, multas, suspensão e demissão por justa causa, sem prejuízo de eventuais sanções administrativas, civis e penais cabíveis, conforme legislação vigente.

A não observância, ou descumprimento, dos procedimentos deste Código, por parte de clientes, prestadores(as) de serviços, terceiros(as) e fornecedores(as), sujeitará o(a) infrator(a) às penalidades aplicáveis que serão definidas de acordo com a gravidade da ocorrência, podendo envolver, dentre outras, advertência, multas, suspensão temporária do contrato e rescisão contratual, sem prejuízo de eventuais sanções administrativas, civis e penais cabíveis, conforme legislação vigente.

POLÍTICAS RELACIONADAS

Política da Qualidade

Estabelece diretrizes e compromissos que assegurem a conformidade dos processos e produtos com os requisitos técnicos e legais, promovam a satisfação dos clientes e impulsionem a melhoria contínua, garantindo segurança e confiabilidade em todas as etapas da produção.

Política de Recursos Humanos

Tem como objetivo proporcionar um ambiente de trabalho harmonioso, onde os(as) colaboradores(as) sintam prazer em trabalhar, encontrando segurança e buscando reconhecimento por meio do desempenho aplicado, de modo que possam se desenvolver profissional e pessoalmente.

Política de Segurança da Informação

Contém as diretrizes de segurança da Informação necessárias para a proteção das informações e recursos corporativos da AGEL visando evitar ou minimizar os riscos de fraudes, vazamento e manipulação de informações e riscos de comprometimento dos dados corporativos por agentes internos ou externos, dentre outros.

Atualmente, a AGEL é certificada ISO 9001.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Os membros diretores(as) e demais gestores(as) devem cumprir e zelar pelo cumprimento das orientações estabelecidas neste Código, difundindo a sua aplicação às equipes, internas ou externas, sob sua gestão.

Nossa Missão

Desenvolver, fabricar e fornecer produtos de vedação com base elastomérica com alto padrão de qualidade, desempenho e durabilidade, atendendo com excelência e preço justo às demandas dos setores agrícola, automotivo, industrial e onde se faça necessário, contribuindo para o progresso dos nossos clientes e o fortalecimento da indústria nacional.

Nossa Visão

Ser reconhecida como referência nacional e internacional na fabricação de elementos de vedação com base elastomérica, destacando-se pela inovação, sustentabilidade e excelência no atendimento e qualidade, contribuindo para o desenvolvimento dos setores agrícola, automotivo, industrial e onde se faça necessário.

Nossos Valores

- ☞ **Qualidade:** Compromisso em fabricar produtos com alto nível percebido de qualidade, garantindo total confiabilidade na marca.
- ☞ **Inovação:** Busca constante por soluções técnicas eficientes e modernas.
- ☞ **Sustentabilidade:** Responsabilidade ambiental em todos os processos produtivos.
- ☞ **Ética:** Transparência, respeito e integridade nas relações com clientes, colaboradores(a) e parceiros(a).
- ☞ **Foco no cliente:** Atendimento personalizado e soluções que superam expectativas.
- ☞ **Valorização das pessoas:** Investimento no desenvolvimento humano e na construção de um ambiente de trabalho saudável.
- ☞ **Excelência operacional:** Cumprimento de prazos e melhoria contínua.
- ☞ **Segurança:** Prioridade à segurança dos(as) colaboradores(as) e dos produtos aplicados em campo.

Direitos humanos

Os direitos humanos são universais e todas as pessoas ao redor do mundo merecem ser tratadas com dignidade e igualdade.

Os direitos básicos incluem (mas não estão limitados a) privacidade, saúde, vida, liberdade e segurança, bem como um padrão de vida adequado.

Todas as empresas têm a responsabilidade básica de observar os direitos humanos e, neste sentido, a AGEL se compromete a cumprir com os direitos humanos, o trabalho e os padrões sociais e agirá com diligência para evitar infringir os direitos ~~dos outros~~ alheios, evitando qualquer impacto negativo associado às suas operações.

Inclusão e diversidade

A AGEL tem o compromisso de promover uma cultura em que haja respeito mútuo, onde novas perspectivas sejam bem-vindas e todos(as) se sintam pertencentes a ela, pois entendemos que as diferenças constituem a humanidade, por isso as valorizamos e celebramos.

Todas as pessoas são iguais, sem qualquer distinção de ascendência, idade, gênero, cor, etnia, religião, orientação sexual, estado civil, situação familiar ou econômica, instrução, escolaridade, origem ou condição social, patrimônio genético, língua, nacionalidade, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, deficiência, doença crônica, capacidade de trabalho reduzida etc., diante das oportunidades de trabalho.

Os procedimentos de identificação, contratação, atribuição de desafios e responsabilidades, oportunidades de desenvolvimento e capacitação, avaliação de desempenho, definição de remuneração e benefícios e demais práticas, devem observar exclusivamente os requisitos, as necessidades e resultados do trabalho, o mérito, as qualificações pessoais e profissionais e o potencial de cada Integrante.

Conduta empresarial

A AGEL não apoia entidades e partidos políticos e não contribui para o financiamento de campanhas e organizações com finalidade política.

A concorrência leal é o elemento básico em todas as operações e relações comerciais. Por isso, não serão aceitas práticas ilícitas ou antiéticas como tráfico de influência, suborno, corrupção, propina, espionagem industrial ou quaisquer outros meios escusos.

Quando no ambiente do cliente, os(as) colaboradores(as) da AGEL devem obedecer às políticas institucionais dos clientes, especialmente o seu Código de Conduta Ética e Moral, e as normas de segurança do trabalho.

Conduta legal

As atividades da AGEL são conduzidas com transparência, integridade e responsabilidade e de acordo com toda a legislação e regulamentação aplicável, nacional e internacional, seja ela financeira, fiscal, contábil ou de compliance.

Nas suas ações empresariais, os(a) colaboradores(a) devem respeitar e obedecer às leis e regulamentos de cada país ou região em que atuam.

É obrigação do(a) colaborador(a) denunciar imediatamente qualquer irregularidade praticada por terceiros(as) que possa comprometer o nome ou os interesses da AGEL, por meio de registro de uma denúncia no Portal Confidencial Independente.

Pagamento de tributos

A AGEL respeita a Legislação Brasileira e cuida para que todas as obrigações legais sejam cumpridas, honrando com o pagamento de todos os tributos e contribuições determinados pelas entidades governamentais.

Deveres e responsabilidades

Todos(as) os(as) colaboradores(as) da AGEL, independentemente do nível hierárquico, devem dedicar seu tempo e esforços aos interesses da empresa, evitando quaisquer atividades incompatíveis que possam comprometer estes objetivos.

Assim sendo, obrigam-se a manter em sigilo aos fatos e informações de natureza confidencial, relacionados aos sócios(as), administradores(a), colaboradores(as), prestadores(as) de serviços, clientes e fornecedores(as).

Cabe aos gestores(as) promoverem a existência e manutenção de relações funcionais harmoniosas, pela prática de ações que caracterizem transparência, adesão, confiança e afetividade, estimulando a autoestima e o respeito pela empresa, desenvolvendo a iniciativa de modo a impedir a estagnação e o desinteresse.

Não é permitido ao(à) colaborador(a) valer-se do cargo para obter vantagens para si ou para outros, junto a entidades de qualquer natureza, que transacionem com a AGEL.

Não é permitido, no âmbito interno da empresa, que o(as) colaborador(as) exerça qualquer atividade comercial ou financeira, remunerada ou não, alheia aos objetivos da atividade profissional que exerce.

Espera-se do(as) colaborador(as) da AGEL, que:

- ☞ Tenha conhecimento dos objetivos da empresa e da área em que está alocado.
- ☞ Se mantenha atualizado a respeito das normas e procedimentos existentes na empresa.
- ☞ Busque e sugira melhorias nos serviços prestados, com a intenção do aperfeiçoamento constante.
- ☞ Cuide dos equipamentos, máquinas, acessórios e ferramentas colocados à disposição para o trabalho.

RELACIONAMENTOS

Colaboradores(as)

O relacionamento da AGEL com seus colaboradores(as), e entre eles(as), deve se pautar pelo respeito, confiança e pelo cumprimento da legislação em vigor, contratos de trabalho, acordos coletivos e regulamentos internos da empresa, proporcionando um ambiente de trabalho que permita o desenvolvimento de suas atividades, individualmente ou em equipe, com qualidade e responsabilidade profissional.

Clientes

O relacionamento da AGEL com seus clientes é norteado por princípios éticos, respeito às leis e normas vigentes, de forma a estabelecer e preservar a confiança mútua.

Os(a) colaboradores(a) AGEL devem:

- ☞ Atender os clientes prontamente, com educação, atenção, cordialidade e respeito.
- ☞ Saber ouvir, ter paciência, ser compreensivo, dar orientação e encaminhamentos da forma correta.
- ☞ Estabelecer vínculo com o cliente e acolher suas demandas com responsabilidade.
- ☞ As informações relativas aos clientes são sigilosas, sendo expressamente proibida a sua divulgação e/ou utilização fora do ambiente da empresa.

Prestadores(as) de serviços e fornecedores(as)

As negociações junto aos(às) fornecedores(as) devem ser conduzidas de forma a buscar os melhores resultados à ambos (Fornecedor(a) e AGEL), sem oferecer ou receber qualquer concessão relacionada à compra de produtos ou serviços.

As informações relativas aos(às) fornecedores(as) e prestadores(as) de serviços são sigilosas, sendo expressamente proibida a sua divulgação e/ou utilização fora do ambiente da empresa.

Comunidades

A AGEL tem responsabilidade social nas comunidades onde atua e incentiva a participação de todos(as) os(as) seus(suas) colaboradores(as) em projetos sociais e culturais, e nas atividades que promovam o desenvolvimento do sentimento de cidadania.

Sindicatos

A AGEL reconhece os órgãos sindicais como legítimos representantes dos colaboradores(as) e busca manter com eles um relacionamento harmonioso, com o objetivo de negociar as reivindicações de seus colaboradores(as), em alinhamento com as estratégias da empresa.

Agentes públicos e políticos

No relacionamento com o Poder Público, órgãos reguladores e autoridades constituídas dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, o(a) colaborador(a) da AGEL:

- 1º. Deve buscar orientação do(a) superior(a) hierárquico(a) antes de responder a qualquer pedido de informação do Poder Público.
- 2º. Não deve induzir ao erro nem obstruir ações do Poder Público.
- 3º. Não deve praticar ato que, sabidamente, possa colocar os(as) agentes públicos(as) em situação de conflito de interesses, conforme normativos internos.

CONFLITO DE INTERESSES

O(a) colaborador(a) da AGEL, interno(a) ou externo(a), ao identificar que não tem isenção em relação a uma matéria em discussão ou deliberação, envolvendo a AGEL ou um(a) de seus(suas) clientes, deve se manifestar, tempestivamente, sobre seu conflito de interesse ou interesse particular, sob pena de sofrer sanções.

FRAUDE E CORRUPÇÃO

A AGEL repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção (pública e/ou privada) em todos os níveis hierárquicos, nos setores públicos ou privados, no cenário nacional ou internacional.

Os(as) colaboradores(as) devem rejeitar e denunciar situações de fraude ou corrupção (pública e/ou privada), sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários, sendo proibido:

- i. Insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.
- ii. Insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.
- iii. Persuadir outros a atuar de maneira imprópria ou ilegal em nome da AGEL.
- iv. Financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos ilícitos.

DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E PATROCÍNIOS

É vedada, sem exceção, a realização de doações, contribuições ou patrocínio em nome da AGEL:

- ↳ Para pessoas jurídicas que apresentem histórico de envolvimento com corrupção, fraude ou lavagem de dinheiro.
- ↳ Com o intuito de obter, direta ou indiretamente, vantagens ou benefícios ilícitos, ou de influenciar a ação de qualquer pessoa, seja ela agente público, fornecedor(a), terceiro(a), dentre outros, independentemente da idoneidade da organização a ser favorecida.
- ↳ Para partidos políticos, eventos políticos, campanhas eleitorais, organismos sindicais e organismos controlados por agentes públicos(as) ou por PPE (pessoas politicamente expostas).
- ↳ Para entidades filantrópicas pertencentes ou assistidas por órgãos públicos municipais, estaduais ou federais.
- ↳ Que beneficiem direta ou indiretamente colaboradores(as) da AGEL, ou seus familiares, com participação societária ou financeira em entidades e organismos filantrópicos alvos dessas operações.
- ↳ Para iniciativas que sejam contrárias aos valores e princípios praticados pela AGEL, em especial aquelas que prejudiquem o meio ambiente, a fauna e a flora e desrespeitem os direitos dos indivíduos.

TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Lei Geral de Proteção de Dados

Todos(as) os(as) colaboradores(as) da AGEL devem atuar em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados, Lei 13.709/18, assim como suas eventuais alterações, regulamentações ou substituições posteriores.

O acesso e tratamento de dados pessoais sensíveis deve ocorrer apenas para a execução das atividades desempenhadas em benefício da AGEL, especialmente em relação aos dados de clientes, colaboradores(as), familiares e outras pessoas físicas de seu convívio.

O compartilhamento desses dados com a Administração Pública ocorrerá somente quando necessário para o cumprimento fiel de obrigação legal ou exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral.

Segurança da informação

Toda informação em posse da AGEL, seja ela de sua propriedade ou não, deve ser analisada, classificada, armazenada e controlada de acordo com o seu grau de risco, estimativa de impacto, probabilidade de incidentes e categorização dos dados, devendo, na medida da necessidade, possuir controle de acesso, cópia para recuperação de dados e logs de auditoria.

Sigilo da informação

O(a) colaborador(a) da AGEL está obrigado(a) a manter completo e irrestrito sigilo sobre toda e qualquer informação a que tiver acesso em decorrência das atividades executadas, seja ela de um(a) cliente, de um(a) fornecedor(a) ou da própria AGEL, tratando-a como segredo de negócio, podendo responder civil e criminalmente pelas consequências advindas da quebra desse sigilo e por eventuais prejuízos, danos morais e lucros cessantes, caso seja comprovada a sua culpa ou cumplicidade.

Divulgação de informação

A AGEL busca comunicar-se de forma transparente com seus públicos de interesse, fornecendo informações objetivas e precisas, cuidando para que as informações constantes em documentos e comunicações sejam verdadeiras, exatas e compatíveis com as diretrizes de Segurança da Informação.

USO DA REDE CORPORATIVA E DOS MEIOS DIGITAIS

Os recursos de TI (internet, intranet, e-mails, WI-FI, celulares, notebooks, desktops, rede corporativa etc.) disponibilizados pela AGEL têm por objetivo exclusivo o desenvolvimento de atividades relacionadas ao trabalho.

A AGEL se reserva o direito de fiscalização dos recursos de informática, e das informações que transitam por eles, monitorando, rastreando e auditando seu uso dentro dos rigores da Lei e dentro do princípio de razoabilidade, fazendo uso de sistemas, aplicativos e equipamentos desenvolvidos para esse fim.

AMBIENTE DE TRABALHO

Vestimenta e aparência

A AGEL respeita a livre escolha de pinturas, adereços, adornos, maquiagens, tatuagem, piercing, barba, bigode, cabelos e unhas compridos, exceto quando criarem riscos à segurança, não forem adequados ou forem proibidos em função da atividade executada, devendo a pessoa atentar claramente para os padrões de higiene e saúde decorrentes de tal uso.

É proibido o uso de roupas com imagens e/ou mensagens que possam caracterizar ofensa ou discriminação.

Todo(a) colaborador(a) da AGEL deve estar orientado no uso dos equipamentos de proteção individual (EPI), estando obrigado a utilizá-los sempre que a atividade a ser executada o exigir.

Bom senso, discricção e adequação são as regras básicas para se vestir bem no ambiente de trabalho, onde o que deve sobressair são as ideias, os valores, o desempenho, a eficiência etc.

Discriminação

A AGEL respeita a diversidade humana e cultural nos ambientes e relações de trabalho, reconhecendo as diferenças entre indivíduos, tratando todos(as) com igualdade e equidade, e repudia toda e qualquer forma de preconceito e discriminação.

Todos(as) os(as) colaboradores(as), internos e externos, e candidatos a emprego devem ter tratamento igual, com o mesmo direito de acesso às oportunidades, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho.

Trabalho infantil

A AGEL repudia o trabalho infantil, incluindo-se o tráfico, a exploração sexual e o uso em conflitos armados de crianças e adolescentes, proíbe terminantemente a contratação de pessoas abaixo da idade mínima de admissão ao emprego/trabalho estabelecida no país e não coaduna com empresas e pessoas envolvidas com tais práticas.

Entre as piores formas de trabalho infantil está a escravidão, o tráfico de pessoas, o trabalho forçado e a utilização de crianças e adolescentes em conflitos armados, exploração sexual e tráfico de drogas.

Trabalho escravo

A AGEL repudia o trabalho escravo, por pessoas de qualquer idade, proíbe terminantemente essa prática em suas instalações e não coaduna com empresas e pessoas envolvidas com tais práticas.

Uso de álcool, drogas ilícitas e armas

A AGEL não permite em suas instalações:

- ↳ O consumo, distribuição, compra e venda de drogas ilícitas ou estar sob o efeito delas durante a jornada de trabalho.
- ↳ O consumo, distribuição, compra e venda de bebidas alcoólicas em suas dependências ou estar sob o efeito delas durante a jornada de trabalho.
- ↳ O consumo, distribuição, compra e venda de cigarros, charutos, cachimbos e similares.

O consumo moderado de bebidas alcoólicas é permitido em ocasiões oficiais de festividades e comemorações da empresa.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da AGEL, salvo para profissionais expressamente autorizados a proteger seus(suas) colaboradores(as) e bens.

VIOLÊNCIA FÍSICA, VERBAL E PSICOLÓGICA

A AGEL adota uma postura de tolerância zero frente a qualquer tipo de violência — seja física, verbal ou psicológica — em seu ambiente de trabalho ou em qualquer situação relacionada às atividades profissionais.

Todos(as) têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro, respeitoso e acolhedor. Por isso, é dever de cada colaborador(a) agir com empatia, respeito e responsabilidade.

Essas atitudes não serão toleradas em nenhuma circunstância, seja entre colaboradores(as), líderes, fornecedores(as) ou clientes. O respeito mútuo é um valor essencial e inegociável.

Casos de violência devem ser comunicados imediatamente por meio do registro de uma denúncia no Portal Confidencial Independente.

Promover um ambiente saudável é um compromisso coletivo.

Assédio sexual

A AGEL repudia qualquer forma de assédio sexual, reconhecendo-o como uma grave violação dos direitos individuais e uma forma de violência que compromete a dignidade, o bem-estar e a segurança das pessoas.

Assédio sexual é qualquer comportamento de cunho sexual, sem consentimento, que cause constrangimento, intimidação ou humilhação, independentemente do ambiente (trabalho, escolas, espaços públicos ou privados, mídias digitais etc.).

Pode se manifestar de diversas formas:

- ↳ Comentários ou piadas com conteúdo sexual.
- ↳ Convites insistentes ou abordagens inadequadas.
- ↳ Toques, gestos ou olhares invasivos.
- ↳ Exposição de imagens, mensagens ou conteúdos impróprios.
- ↳ Abuso de poder ou hierarquia para obter favores sexuais.

Assédio moral

Assédio moral é a exposição repetitiva e prolongada de uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes no ambiente de trabalho. Pode ocorrer de forma:

- ↳ Vertical descendente: de superiores(as) para subordinados(as).
- ↳ Vertical ascendente: de subordinados(as) para superiores(as).
- ↳ Horizontal: entre colegas de mesmo nível hierárquico.

Alguns exemplos de assédio moral:

- ↳ Isolamento ou exclusão social.
- ↳ Críticas constantes e injustificadas.
- ↳ Boatos, fofocas ou difamações.
- ↳ Desvalorização pública do trabalho ou da pessoa.
- ↳ Imposição de tarefas impossíveis ou desnecessárias.

Bullying

Bullying no trabalho é um padrão de comportamento agressivo, repetitivo e intencional, que visa intimidar, humilhar ou prejudicar alguém. Pode ser praticado por indivíduos ou grupos e inclui:

- ↳ Apelidos pejorativos.
- ↳ Insultos ou xingamentos.
- ↳ Ameaças verbais ou físicas.
- ↳ Sabotagem do trabalho alheio.
- ↳ Exclusão deliberada de atividades sociais ou profissionais.

PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA

O patrimônio da AGEL se compõe por sua marca, assim como todos os bens, materiais e imateriais, de sua propriedade, tais como imóveis, móveis, veículos, instalações, equipamentos, utensílios, aparelhos em geral, documentos, ativos financeiros, créditos, acervo técnico, acervo intelectual, informações concebidas ou desenvolvidas no trabalho, matérias-primas, insumos em geral e estoque de produtos acabados e semiacabados.

O patrimônio da AGEL, incluindo as informações confidenciais, é de uso exclusivo da empresa, de acordo com seus próprios interesses e sua utilização deve respeitar as normas estabelecidas.

Não é permitida ao(à) colaborador(a) a utilização dos ativos da empresa, para benefício próprio, político ou de terceiros(as), exceto quando houver prévia e expressa autorização do(a) gestor(a).

É responsabilidade de todos(as) a proteção e preservação do patrimônio da empresa, mantendo o cuidado necessário à sua manutenção e conservação.

PORTAL CONFIDENCIAL INDEPENDENTE

Denúncias

Qualquer pessoa, colaborador(a) ou não da AGEL, que vivencie, testemunhe ou suspeite ou tome conhecimento de um fato em desacordo com esse Código, tem o dever de denunciar o ocorrido por meio da plataforma *Portal Confidencial Independente*, acessível pelo site da AGEL, no menu **CONTATO**, opção **Portal Confidencial**.

A AGEL tem o compromisso de garantir a confidencialidade de todo o processo de investigação, protegendo e preservando o(a) colaborador(a) que, agindo de boa-fé, tenha feito uma denúncia ou esteja ajudando em uma investigação, mesmo que, ao final, essa seja considerada improcedente.

Reclamações e sugestões

A AGEL valoriza e incentiva que todos(as) os(a) colaboradores(as) registrem reclamações, sugestões ou preocupações de forma ética e construtiva. A manifestação de boa-fé é um sinal de compromisso com a melhoria contínua, o respeito mútuo e a integridade organizacional.

Reclamações e sugestões feitas com responsabilidade e respeito serão sempre acolhidas com seriedade, sem qualquer tipo de represália, uma vez que contribuem para:

- ↳ Identificação e correção de falhas operacionais ou comportamentais.

- ☞ Aperfeiçoamento de processos, políticas e ambiente de trabalho.
- ☞ Fortalecimento da cultura de transparência, ética e colaboração.

Todos(as) os(as) colaboradores(as) têm o direito e o dever de contribuir para um ambiente mais justo, seguro e eficiente, registrando suas reclamações e/ou sugestões por meio da plataforma *Portal Confidencial Independente*, acessível pelo site da AGEL, no menu **CONTATO**, opção **Portal Confidencial**.

Política de não retaliação e proteção

A retaliação é como uma vingança ou uma consequência negativa sofrida por um(a) colaborador(a) devido a este ameaçar denunciar, denunciar efetivamente ou por participar na investigação de violações reais ou suspeitas.

Ações corriqueiras e até bem-intencionadas podem ser percebidas como retaliação mesmo quando não são.

Toda e qualquer pessoa envolvida em investigações internas e os(as) denunciante(s) que, de boa-fé, contribuírem com informações em relação a qualquer fato ou postura que esteja em desacordo com o Código de Conduta Ética e Profissional e demais políticas e normas da AGEL, ou com a legislação nacional e internacional vigente, não sofrerão qualquer tipo de retaliação, sanção, perseguição e/ou outra forma de constrangimento ou repreensão.

Não serão tolerados atos que prejudiquem, direta ou indiretamente, o(a) denunciante que, por fundamentada suspeita ou certeza denunciar fatos e/ou condutas, reais ou potenciais.

As denúncias podem ocorrer de forma anônima ou identificada, a critério do(a) denunciante. A identidade do(a) denunciante, se informada por ele(a), será rigorosamente preservada e protegida, mantida sob estrito sigilo.

Os depoimentos, informações, documentos, fotos, gravações, filmagens e demais materiais colhidos ou recebidos, para apuração de uma denúncia, serão tratados com sigilo e utilizados estritamente para a apuração dos fatos, com acesso exclusivo pela equipe responsável pela investigação e, no caso de aplicação das punições cabíveis, pela Diretoria Executiva, todos devidamente vinculadas pelo termo de compromisso e confidencialidade.

Excepcionalmente, a perda da confidencialidade pode ocorrer para cumprimento de exigências judiciais, cíveis, trabalhistas e criminais, bem como em ações judiciais para apuração e/ou punição dos fatos levantados, ou como forma de comprovação da lisura e imparcialidade de um procedimento.

COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E DÚVIDAS














A AGEL manterá um plano de comunicação e treinamento periódico e constante das lideranças, com intuito de divulgar e conscientizar sobre a importância do cumprimento das regras desse Código e das políticas relacionadas.

É de responsabilidade de toda a liderança cumprir e garantir que seus liderados tenham conhecimento desse Código, conscientizando-os sobre a necessidade e importância de sua observância e incentivando-os a apresentar dúvidas ou preocupações com relação a sua aplicação.



Quaisquer dúvidas no tocante ao presente Código devem ser tratadas junto ao setor de Gestão de SGQ.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-  CLT
-  Lei 7.492/1986 - Crimes Financeiros.
-  Lei 8.137/1990 - Crimes Tributários.
-  Lei 8.429/1992 – Improbidade Administrativa.
-  Lei 8.666/1993 – Licitações e Contratos.
-  Lei 9.613/1998 – Lavagem de Dinheiro.
-  Lei 12.846/2013 – Responsabilização da Pessoa Jurídica.
-  Lei 13.467/2017 – Novas Relações de Trabalho.
-  Lei 13.709/2018 – Proteção de Dados Pessoais.
-  Recomendações da CGU no Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas.
-  Recomendações da CVM sobre Melhores Práticas de Governança Corporativa.
-  Recomendações do IBGC sobre Melhores Práticas de Governança Corporativa.
-  Políticas Internas.

REVISÃO DO CÓDIGO

Cabe ao setor de Gestão de SGQ a revisão desse Código, sempre que necessário e antes que se expire a sua validade, definida em 2 anos a partir de sua aprovação.

Controle de Alterações

Data	Revisão	Descritivo	Edição	Aprovação	Publicação
25/08/2025	-		Dalvino		
	1				
	2				