



# Código de Conduta

# Código de Conduta

## Visão Geral

### Introdução

O Código de Conduta se aplica a todos os funcionários da Santa Vitória Açúcar e Alcool (“SVAA”) e terceiros com que SVAA se relacione, sejam clientes, prestadores de serviços ou fornecedores.

Neste documento, os termos “SVAA” ou “Companhia” são utilizados para fazer referência a Santa Vitoria Açúcar e Alcool Ltda..

### Neste documento

Lista de capítulos deste documento:

|    | Capítulo                | Página |
|----|-------------------------|--------|
| 1. | Declarações Gerais      | 2      |
| A. | Pessoas                 | 4      |
| B. | Negócios                | 7      |
| C. | Cidadania               | 22     |
| D. | Administração do Código | 26     |

# Código de Conduta

## Capítulo 1: Declarações Gerais

### **Responsabilidade de todos**

Durante o curso normal dos negócios, haverá situações em que as respostas talvez não sejam óbvias e que as ações corretas não sejam as mais fáceis de se tomar. O Código de Conduta visa e pode nos guiar, mas não resolverá todas as situações. Nossa responsabilidade em todas as instâncias é sempre evitar qualquer comportamento inadequado.

Devemos cumprir com todas as legislações aplicáveis, viver nossos Valores e sempre pedir conselhos em caso de dúvidas.

### **Responsabilidade dos Líderes (Diretores, Gerentes, Supervisores, Gestores, etc.)**

Ações falam mais do que palavras, e temos nossos líderes no mais alto conceito. Espera-se que os líderes sejam modelos do comportamento adequado, e assegurem que os funcionários tenham os recursos necessários para realizar negócios de forma ética, que incentivem debates e sejam atentos a todas as considerações levantadas.

### **Fale!**

Medimos nosso nível de comprometimento com nossos valores pela forma como tratamos uns aos outros. Como funcionários, devemos defender os interesses do nosso negócio, a nossa reputação e uns aos outros.

Isso inclui relatar imediatamente qualquer conduta incompatível com o Código de Conduta, com os valores da SVAA e da lei, mesmo que os fatos da situação não sejam totalmente claros. Todos os relatórios de má conduta são tratados com seriedade e sigilo, consistente com uma investigação abrangente e imparcial.

Perguntas ou preocupações sobre a conduta adequada podem ser tratadas com o seu líder, Jurídico ou com o líder de Gestão de Pessoas.

### **Sem Retaliações**

Nós respeitamos aqueles que revelam possíveis condutas inadequadas e não toleramos retaliações contra qualquer um que relate de boa fé uma potencial violação.

# Código de Conduta

|   |   |
|---|---|
| <b>O Código, a Lei, e a Política da Companhia</b> | A SVAA tem políticas detalhadas em muitas áreas abrangidas pelo Código de Conduta e adota as melhores práticas da indústria e externas. |
|   | Se alguma seção do Código de Conduta diferir da legislação aplicável, a legislação prevalecerá.   |
|   | Em caso de dúvidas consulte o Departamento Jurídico sobre as leis locais, o Código de Conduta e outras políticas da Companhia.          |

---

# Código de Conduta

## Capítulo A: Pessoas

### Visão Geral

Medimos nosso sucesso não apenas pelos resultados alcançados, mas também pela maneira como conseguimos atingi-los. Todas as decisões tomadas e ações executadas devem ser orientadas pelo mais alto senso de integridade nos negócios e no âmbito profissional.

O resultado é um ambiente de trabalho seguro e confiável, uma equipe mais unida, e uma cultura empresarial que ofereça oportunidades de sucesso a todos.

### Neste Capítulo

Lista de capítulos deste documento:

| Tópicos   | Página |
|---|--------|
| Diversidade, Oportunidades Iguais e Respeito no Local de Trabalho | 4      |
| Política de Trabalho  | 5      |
| Saúde e Segurança no Local de Trabalho                            | 5      |
| Abuso de drogas no Local de Trabalho                              | 6      |
| Violência no Local de Trabalho                                    | 6      |

### Diversidade, Oportunidades Iguais e Respeito no Local de Trabalho

Quando nós respeitamos a diversidade de nosso local de trabalho, criamos um ambiente inclusivo onde todos podem desempenhar o seu máximo potencial.

- Oferecemos oportunidades iguais de emprego a todos os funcionários e candidatos, independente da idade, raça, cor, nacionalidade, orientação sexual, gênero, identidade de gênero, deficiência, religião ou qualquer outro fator previsto em lei.
- Contratações, promoções, remuneração e outras decisões relacionadas ao emprego baseiam-se somente em fatores relativos ao trabalho.
- Nos esforçamos para criar um ambiente de respeito mútuo, livre de assédios e comportamentos não profissionais. Nossa política de respeito e responsabilidade demonstra o nosso compromisso com a prevenção de todo comportamento impróprio no local de trabalho.
- O assédio sexual é uma forma inadequada e nociva de conduta e não será tolerada. Ele pode incluir flertes ou avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais, contato físico não solicitado, e conduta verbal, visual ou física ofensiva de natureza sexual. Pode incluir também imagens, cartazes, protetores de tela, vídeos ou mensagens de e-mails inadequados.

## Código de Conduta

- *Bullying* e assédios psicológicos são inaceitáveis. Isso inclui qualquer comportamento agressivo, de intimidação ou violento que possa gerar um ambiente de trabalho hostil.
- Evite condutas e declarações degradantes, ofensivas ou que intimide os outros. Ações aparentemente inocentes podem criar um ambiente ofensivo e devemos estar atentos ao nosso próprio comportamento e ao efeito que ele pode ter sobre o outro.

**Política de Trabalho** O respeito aos direitos humanos e à dignidade é um dos fundamentos do nosso negócio.

- Reconhecemos e respeitamos todas as leis trabalhistas, inclusive as que promovem a liberdade de associação, a privacidade e as oportunidades iguais de emprego.
- Acreditamos que trabalhar positiva e diretamente com os funcionários atende melhor a seus próprios interesses.
- Empenhamo-nos em trabalhar em cooperação com representantes dos funcionários devidamente escolhidos na busca comum de seus interesses e a missão da Companhia.
- Não utilizamos trabalho forçado ou involuntário..
- Cumprimos todas as leis aplicáveis relativas ao trabalho infantil.

**Saúde e Segurança no Local de Trabalho** Mantemos um ambiente de trabalho seguro e saudável e temos o compromisso de eliminar acidentes e as doenças relativas ao trabalho.

- Os funcionários e a Companhia compartilham a responsabilidade de tornar a segurança e a saúde uma prioridade diária.
- Apoiamos uns aos outros em ações para viver de maneira segura e saudável, utilizando os recursos disponíveis e as práticas recomendadas.
- Somos responsáveis por utilizar ações corretivas diante de uma situação de risco ou pouco segura que nos chama atenção.

# Código de Conduta

## **Abuso de drogas no Local de Trabalho**

A Companhia está comprometida com a segurança, a saúde e a proteção dos empregados, de nossas operações e de todos aqueles que tenham contato com eles.

- Espera-se que os funcionários trabalhem livres da influência de qualquer substância que possa interferir no discernimento ou na segurança no trabalho.
- Não toleraremos a posse, o uso ou a venda de droga, substâncias controladas ou parafernália relacionadas as drogas nas dependências da SVAA, nos meios de transporte da SVAA ou durante a condução de negócios da SVAA.
- Não permitimos o uso ou a posse de álcool nos veículos nem nas instalações da SVAA, com exceção de determinados eventos sociais internos, desde que previamente autorizados.

A SVAA também se reserva ao direito de realizar testes de detecção de drogas ou álcool, conforme permitido pela legislação local.

---

## **Violência no Local de Trabalho**

A Santa Vitoria Açúcar e Álcool não tolerará atos de violência, incluindo ameaças verbais ou físicas, intimidação, assédio e coerção.

- Quaisquer tipos de armas, munição, explosivos e dispositivos incendiários estão proibidos nas instalações da empresa.
- Comunique imediatamente a um supervisor ou ao responsável pela segurança qualquer comportamento potencialmente violento ou que ameace a segurança das pessoas ou da instalação.

A SVAA se reserva o direito de procurar qualquer item nas instalações da empresa, incluindo salas, mesas, computadores, bolsas, pastas, automóveis, embalagens e armários, a qualquer momento, conforme previsto na legislação local.

---

# Código de Conduta

## Capítulo B: Negócios

### Visão Geral

A Santa Vitória Açúcar e Alcool é uma parceira de negócios respeitada, um fornecedor de escolha e um concorrente formidável.

Através de integridade financeira e forte governança, estabelecemos, com sucesso, credibilidade no mercado como um investimento de alto nível.

### Neste Capítulo

Segue lista de seções (em negrito) e tópicos deste capítulo:

| Seção   | Página    |
|---|-----------|
| <b>Seção B1 – Conflitos de Interesses</b>                               | <b>8</b>  |
| Conflito de Interesses  | 8         |
| Interesses Externos   | 8         |
| Emprego Externo   | 9         |
| Apresentações em Conferências   | 9         |
| Parentes, Amigos e Relacionamentos Pessoais                             | 9         |
| Presentes e Entretenimento  | 10        |
| Servidores Públicos   | 11        |
| <b>Seção B2 – Registro de Negócios e Financeiros</b>                    | <b>12</b> |
| <b>Seção B3 – Uso e Proteção de Recursos e Informações da Companhia</b> | <b>13</b> |
| Uso e Proteção de Recursos e Informações da Companhia                   | 13        |
| Propriedade Intelectual   | 14        |
| A SVAA como Provedora de Serviços                                       | 15        |
| Informações Proprietárias e Gerenciamento de Documentos                 | 15        |
| <b>Seção B4: Informações Privilegiadas e Negócios</b>                   | <b>17</b> |
| <b>Seção B5: Suborno e Corrupção</b>                                    | <b>18</b> |
| <b>Seção B6: Concorrência</b>   | <b>20</b> |
| Antitruste e Comércio Justo   | 20        |
| Obtenção de Informações Competitivas                                    | 20        |
| <b>Seção B7: Controles Comerciais</b>                                   | <b>21</b> |



# Código de Conduta

## Seção B1: Conflitos de Interesses

### Conflitos de Interesses

Espera-se evitar situações em que os interesses pessoais entrem em conflito, ou pareçam estar em conflito com os interesses da Companhia. Isso inclui qualquer atividade que possa levar outras pessoas a colocar em dúvida nossa imparcialidade ou que afete a nossa capacidade de realizar nosso trabalho de maneira objetiva.

Se houver alguma possibilidade de situação ser percebida como um conflito de interesses, nós devemos reportá-la ao seu líder, Jurídico ou Gestão de Pessoas, e adotar as medidas necessárias para resolver a situação.

Situações comuns de conflitos de interesses incluem:

- Ter remuneração ou outro tipo de incentivo de uma empresa que faça negócios com a SVAA.
- Receber remuneração ou outro tipo de incentivo de uma empresa que faça negócios com a SVAA.
- Manter um segundo emprego que interfira na produtividade da SVAA.
- Contratar um fornecedor, distribuidor ou outro representante subordinado ou que seja de propriedade de um parente ou amigo próximo
- Envolver-se em relacionamento amoroso com um líder ou subordinado direto.

Conflitos de interesses podem assumir diferentes formas. O Código não abrange todas as situações de potenciais conflitos de interesses, portanto, em caso de dúvidas, é melhor usar o bom senso e buscar orientação.

### Interesses Externos

Como funcionários, devemos evitar investimentos ou outros interesses financeiros que possam interferir, ou pareçam interferir, com nossa capacidade de tomar decisões no melhor interesse da Companhia.

Não devemos:

- Manter um interesse financeiro em qualquer cliente, fornecedor ou distribuidor, caso isso possa afetar a relação de negócios da SVAA com eles.

# Código de Conduta

- Aproveitar oportunidades de negócios ou lucros pertencentes à SVAA, ou competir com a Companhia de alguma forma.

## **Emprego Externo**

Em geral, podemos trabalhar fora da SVAA em qualquer cargo legal, desde que estas outras atividades sejam realizadas fora do horário de expediente normal e não interfiram no desempenho de nosso trabalho na SVAA.

Não devemos:

- Ser empregados por, ou receber algum tipo de remuneração de, um cliente, fornecedor ou distribuidor, caso isso possa afetar a relação de negócios da SVAA com eles.
- Ser empregado por, ou receber algum tipo de remuneração de, qualquer concorrente da SVAA.
- Atuar como gerente ou diretor de qualquer empresa com fins lucrativos fora da SVAA sem antes obter a aprovação de um Supervisor.

A aprovação não é necessária para trabalhar em negócios familiares, em instituições sem fins lucrativos ou beneficentes, a menos que o negócio ou a organização seja um cliente, fornecedor, distribuidor ou concorrente da SVAA.

## **Apresentações em Conferências**

Se formos convidados a dar palestras em conferências por que trabalhamos na SVAA ou por causa de nossos conhecimentos adquiridos através do nosso cargo na SVAA, não poderemos aceitar remuneração.

No entanto, a Companhia poderá aceitar reembolso de despesas razoáveis. Nestas situações, converse previamente com seu líder.

## **Parentes, Amigos e Relacionamentos Pessoais**

Muitos de nós temos parentes ou amigos que têm relações comerciais com a SVAA, clientes, fornecedores, distribuidores, ou concorrentes.

Estas circunstâncias podem gerar dúvidas de conflitos de interesse, pois outros podem pensar que estamos favorecendo estas relações acima dos interesses da Companhia.

Devemos notificar nosso supervisor em caso de:

- Um parente ou amigo próximo ter interesse financeiro em, ou trabalhar para, um cliente, fornecedor ou distribuidor, caso isso possa afetar a relação de negócios da SVAA com eles.

# Código de Conduta

- Um membro da família imediata ser empregado por um concorrente da SVAA.
- Ocuparmos um cargo em que seja preciso direta ou indiretamente contratar, supervisionar ou exercer autoridade sobre um parente ou parceiro afetivo.

## Presentes e Entretenimento

Presentes e entretenimento costumam ser usados para fortalecer as relações comerciais, mas não devemos aceitá-los nem oferecê-los caso isso afete, ou pareça afetar uma tomada de decisão imparcial.

Antes de oferecer presentes ou entretenimento para clientes ou outros fora da Companhia, devemos compreender as regras de quem o recebe sobre o assunto.

Não oferecemos nem aceitamos presentes ou entretenimento que possam causar constrangimento à Companhia, que possam ser interpretados como suborno ou propina, ou que sejam um meio de troca por tratamento preferencial em qualquer negociação.

Orientações específicas para presentes:

- Nunca oferecemos ou aceitamos presentes em dinheiro ou equivalente, como um vale presente.
- Nunca oferecemos ou aceitamos um presente de valor superior ao modesto segundo os padrões locais e de forma consistente com os costumes locais.
- Podemos aceitar presentes ou descontos oferecidos a um grupo grande de funcionários como parte de um acordo entre a Companhia e um cliente, fornecedor, distribuidor ou representante.

Orientações específicas para entretenimento:

- Não oferecermos ou aceitamos entretenimento, a mesmo que ele seja consistente com as práticas comerciais habituais. Por exemplo, fazer refeições de negócios ocasionais, ir a uma peça de teatro ou evento esportivo com um cliente são geralmente aceitos.

Em caso de dúvida, sempre contate seu líder, o Jurídico, ou Gestão de Pessoas.

## Código de Conduta

### **Servidores públicos**

Existem leis específicas que se aplicam às relações com funcionários públicos, incluindo funcionários de empresas estatais ou de empresas controladas pelo governo. Consulte a seção Suborno e Corrupção do Código para obter orientação específica sobre presentes e entretenimento oferecidos a servidores públicos.

---

# Código de Conduta

## Seção B2: Registros de Negócios e Financeiros

### Registros de Negócios e Financeiros

Os registros comerciais e financeiros são essenciais para o sucesso da SVAA. A integridade e a precisão desses registros ajudam na tomada de decisões internas e são a base de nossos relatórios aos parceiros, acionistas, investidores, credores, agências governamentais e outros interessados.

Devemos:

- Manter e apresentar todos os registros e relatórios da Companhia em conformidade com as leis. Estes registros incluem registros contábeis, bem como quaisquer outros registros eletrônicos ou por escrito, tais como relatório de despesas, cartões de ponto, formulários de despesas médicas, revisões de desempenho pessoal e uma grande variedade de relatórios analíticos, de engenharia e técnicos.
- Estabelecer e manter um sistema de controles internos fortes e eficazes.
- Certificar-se que todos os registros da Companhia reflitam precisa e adequadamente a transação subjacente.
- Nunca falsificar documentos.
- Registrar todas as transações financeiras na conta, no departamento e no período contábil adequados.
- Certificar-se que todas as ações e compromissos estão em conformidade com a delegação e autoridade da SVAA.
- Validar que todas as comunicações públicas, incluindo relatórios para autoridades governamentais, estão completas, imparciais, precisas, pontuais e compreensíveis.
- Submeter comentários sobre a precisão dos registros da SVAA ao Departamento Financeiro ou utilizar canal apropriado.

# Código de Conduta

## Seção B3: Uso e Proteção de Recursos e Informações da Companhia

---

### Uso e Proteção de Recursos e Informações da Companhia

Temos a obrigação de proteger os recursos da SVAA e seus Parceiros e usá-los adequadamente.

Os recursos da SVAA são destinados ao uso comercial. Em determinadas situações, o uso pessoal poderá ser aceito de forma limitada, desde que obedeçamos as políticas da SVAA sem gerar custos adicionais ou ofender os colegas de trabalho.

Como funcionários, devemos:

- Usar recursos da Companhia de forma legal e responsável.
- Proteger os recursos da SVAA contra desperdício, roubo, perda e descuido.
- Não utilizar fundos da Companhia ou outros recursos para apoiar um negócio externo ou atividade não autorizada.

Exemplos de recursos da Companhia incluem:

- Fundos, cartões de crédito e outras contas da Companhia
  - Computadores, redes eletrônicas e outros equipamentos de escritório
  - Telefones e dispositivos de comunicação móveis
  - Acesso à internet e email
  - Materiais
  - Bilhetes para eventos esportivos e de entretenimento
  - Informações da propriedade da Companhia
-

# Código de Conduta

## Propriedade Intelectual

Nosso sucesso contínuo e futuro crescimento dependem de produtos e soluções inovadoras.

Para alcançar uma vantagem competitiva sustentável para os negócios da SVAA, precisamos proteger nossa propriedade intelectual contra o uso indevido, roubo e perda. Com o apoio do Departamento Jurídico, todos nós devemos tomar as medidas adequadas para garantir a proteção da propriedade intelectual de invenções, informações exclusivas, marcas registradas, segredos comerciais e materiais com direitos autorais.

Isso inclui:

- Utilizar a marca SVAA.
- Relatar ao departamento de Gestão de Pessoas, quaisquer preocupações sobre violações, uso indevido ou inadequado de propriedade intelectual da SVAA.
- Respeitar os segredos comerciais, direitos autorais, marcas registradas, direitos de patentes e informações de propriedade de terceiros, evitando o uso ilegal ou violações.

## Tecnologia da Informação

Contamos com sistemas de informática e redes de telecomunicações. Precisamos proteger esses sistemas contra o uso indevido.

Nós iremos:

- Seguir as Políticas de Proteção de Informações da SVAA e as exigências de segurança e proteção de dados.
- Usar e proteger as senhas para acesso ao computador ou à rede.
- Armazenar informações proprietárias ou altamente confidenciais em arquivos protegidos em servidores seguros, fornecidos pela Companhia.
- Proteger em todos os momentos todos os dispositivos eletrônicos.
- Proteger os controles de segurança da informação.
- Proteger equipamentos ou sistemas da Companhia contra pornografia, jogos, uso ilegal ou outros fins inadequados ou ofensivos

# Código de Conduta

## Privacidade de Dados

Em conformidade com o valor da SVAA, nós respeitamos a privacidade dos indivíduos e protegemos seus dados pessoais.

- Tratamos dados pessoais com responsabilidade e em conformidade com a política de proteção de dados da SVAA, quaisquer obrigações contratuais e legislações locais.
- Utilizamos dados pessoais apenas para fins comerciais legítimos.
- Somos abertos e transparentes em relação aos objetivos do uso dos dados pessoais.
- Protegemos dados pessoais contra divulgação não autorizada.
- Limitamos a divulgação de dados pessoais confidenciais às pessoas que estejam cumprindo obrigações profissionais de confidencialidade e àqueles treinados no tratamento adequado deste tipo de informação.

Exemplos de dados pessoais: endereço, idade, emprego e informações educacionais e de treinamentos.

Alguns exemplos de dados pessoais confidenciais: informações médicas, números de contas bancárias, números de previdência social, raça, religião, orientação sexual, condenações penais e filiações partidárias.

## A SVAA como Provedora de Serviços

Quando a SVAA atua como provedora de serviços, é de seu dever proteger as informações confidenciais de seus clientes. Estas informações devem ser compartilhadas apenas com representantes autorizados da SVAA, conforme designado nos acordos de controle. Busque orientação antes de revelar quaisquer informações confidenciais de clientes.

## Informações Proprietárias e Gerenciamento de Documentos

Somos todos responsáveis por manter a integridade das informações da SVAA e por usá-las adequadamente. A divulgação não autorizada de informações pode prejudicar a Companhia ou oferecer uma vantagem injusta a outras pessoas

Isso significa que:

- Classificamos documentos de acordo com as regras de gestão da SVAA.
- Mantemos e descartamos documentos da Companhia em conformidade com as regras de gestão de documentos da SVAA.



## Código de Conduta

- Seguimos todas as exigências de arquivamento de documentos publicados em relação a investigações internas, processos judiciais e investigações públicas.
- Relatamos prontamente a perda de informações da SVAA.
- Observamos todas as obrigações contratuais para proteger informações de terceiros, e não revelamos as informações de propriedade de outros.
- Limitamos o acesso a informações confidenciais, de propriedade da Companhia ou altamente confidenciais àqueles que são treinados no manuseio adequado de tais informações.
- Não discutimos informações da SVAA onde a conversa possa ser ouvida casualmente ou onde os dados possam ser comprometidos.

Se for necessário compartilhar informações proprietárias fora da Companhia, primeiro devemos consultar o departamento Jurídico para garantir a existência de proteções adequadas, como por exemplo, um acordo de confidencialidade.

Exemplos de informações de propriedade da SVAA:

- Informações de pesquisa e desenvolvimento (P&D)
- Segredos comerciais
- Registros de pessoal
- Planos e propostas de negócios
- Informações de capacidade e produção

Precisamos obter a aprovação para apresentações externas que contenham informações da SVAA. Mesmo após sair da SVAA, temos a obrigação de proteger as informações de propriedade da Companhia.

---

# Código de Conduta

## Seção B4: Informações Privilegiadas e Negócios

---

### **Informações Privilegiadas e Negócios**

Muitos de nós somos expostos a informações sobre SVAA ou suas empresas parceiras - ou acerca das empresas que têm negócios com a SVAA - que não podem ser conhecidas do público. Estas informações não públicas podem estar relacionadas, entre outras coisas, a planos de produção, novos produtos ou processos, fusões ou aquisições, riscos de negócios, vendas, negociações ou outras informações financeiras.

- Nós não comercializamos títulos da SVAA, ou de qualquer outra empresa, usando informações não públicas adquiridas através de nosso trabalho na SVAA. Não divulgamos esse tipo de informação a outras pessoas para fins comerciais. “Insider Trading” (negociar ações com base em informações privilegiadas que ainda não são de conhecimento público em benefício próprio) é ilegal.
- Informações não-públicas de referem a qualquer informação que possa influenciar uma decisão de um investidor de comprar, vender ou manter títulos de uma empresa.

As regras de “Insider Trading” são complexas. Em caso de dúvida, consulte o Departamento Jurídico.

---

# Código de Conduta

## Seção B5: Suborno e Corrupção

### Suborno e Corrupção

Temos o compromisso de manter os mais altos padrões éticos e legais em nossas relações comerciais. Isso inclui nossos relacionamentos com governos e autoridades do governo, bem como com outros negócios. Não nos envolvemos em suborno ou corrupção de qualquer forma.

- As interações com servidores públicos estão sujeitas a complexas normas legais. A lei estabelece penalidades severas para o suborno e corrupção, incluindo multas e prisão. Mesmo atos simples como oferecer presentes a um funcionário público podem levantar suspeitas de corrupção.
- Para evitar até mesmo a aparência de conduta imprópria, devemos evitar a situações de doação de presentes, refeições, entretenimento, negócios e oportunidades de emprego a um servidor público.
- A aprovação prévia não é exigida quando o pagamento é necessário para garantir a segurança da operação e de todos, mas devemos notificar o ato ao departamento de Gestão de Pessoas sobre esse pagamento logo após sua ocorrência.
- Estamos atentos para evitar suborno e corrupção em operações com outros negócios e outras empresas de capital fechado.

Quem são os servidores públicos?

- Os funcionários de qualquer órgão público ou controlado pelo governo, incluindo funcionários administrativos que ocupam níveis hierárquicos inferiores.
- Partidos políticos e representantes de partidos.
- Candidatos a cargos políticos.
- Funcionários de organizações públicas.
- Funcionários de empresas estatais.

Em caso de dúvida, entre em contato com o departamento de Gestão de Pessoas.

# Código de Conduta

## Sem Subornos

Subornar é dar ou oferecer algo de valor a alguém para influenciar uma decisão.

Não podemos oferecer, prometer ou dar qualquer coisa de valor a um servidor público, ou para qualquer outra pessoa, a fim de obter uma vantagem comercial. Nem devemos aceitar subornos de outras pessoas.

Exemplos de subornos incluem pagar um servidor público para:

- Firmar um contrato para a Companhia.
- Obter tratamento vantajoso em relação a impostos ou alfândega.
- Obter permissões ou aprovações regulatórias.
- Burlar ou descumprir a legislação ou regulamentações aplicáveis à Companhia.

Suborno também inclui propinas, dar ou receber pagamentos pessoais para influenciar a obtenção de um contrato ou outro tipo de transação comercial.

Não devemos usar um terceiro, como um subcontratado, consultor ou representante para pagar um suborno. A companhia e os funcionários envolvidos serão responsabilizados se uma terceira pessoa pagar um suborno em nosso nome, mesmo que esse pagamento não tenha sido efetuado diretamente por nós. Devemos tomar cuidado ao escolher representantes e consultores para garantir que não há indícios de que eles possam pagar um suborno.

---

# Código de Conduta

## Seção B6: Concorrência

### Concorrência

Nossa responsabilidade de conduzir negócios de forma ética se estende aos nossos relacionamentos com clientes, acionistas, fornecedores, concorrentes e reguladores. Isso significa competir respeitando as restrições legais e com base em preço, qualidade e serviço.

### Antitruste e Comércio Justo

Ganhamos negócios de forma ética e cumprimos as leis antitruste e comerciais, o que exige uma concorrência livre e imparcial.

- Não discutimos nem firmamos acordos com concorrentes ou outros que possam restringir a concorrência aberta. Isso inclui conversas com concorrentes sobre:
  - Preços e condições de crédito.
  - Apresentação de propostas ou ofertas.
  - Atribuição de mercados ou clientes, ou divisão de territórios.
  - Restrições à produção ou distribuição.
  - Boicotes de fornecedores ou clientes.
- Não participamos de práticas comerciais imparciais, enganosas ou fraudulentas.
- Divulgamos, promovemos e rotulamos nossos produtos e serviços com base em fatos reais, de maneira honesta e informativa.

### Obtenção de Informações Competitivas

As informações sobre nossos concorrentes nos permite entender melhor as exigências do mercado e a melhorar os nossos produtos e serviços, mas devemos sempre reunir dados da concorrência de forma ética e legal. Para obtermos a inteligência competitiva, utilizaremos informações publicamente disponíveis, incluindo artigos publicados, análises de mercado e relatórios.

- Isso significa que não buscaremos informações confidenciais de um concorrente, nem aceitaremos informações confidenciais de outro sem o seu consentimento.
- Nunca utilizaremos meios ilegais ou antiéticos (tais como, roubo, suborno, representação falsa ou espionagem) para obter informações sobre a concorrência.
- Ao coletarmos informações sobre a concorrência, respeitaremos toda a legislação aplicável.

# Código de Conduta

## Seção B7: Controles Comerciais

### Controles Comerciais

Devido ao tráfico de drogas e outros crimes, vários governos estabeleceram controles comerciais que restringem certas transações comerciais e da circulação de certas mercadorias através das fronteiras de cada país.

- Devemos respeitar todos os controles comerciais aplicáveis aos nossos negócios.
- A legislação de controle comercial pode restringir:
  - Exportação de determinadas mercadorias, serviços e tecnologia.
  - Transações comerciais (incluindo importação, exportação e investimentos) com certos países, órgãos e indivíduos.
  - Viagens para determinados países.
  - Troca de informações.
- Devemos cumprir controles de exportação global e local, as restrições comerciais, as sanções econômicas e as leis anti-boicotes sempre que fizermos negócios.

A legislação nesta área é complexa e está sujeita a mudanças frequentes. As penalidades para violar as leis de controle de comércio podem ser severas. Consulte seu líder ou até mesmo os Diretores antes de participar de qualquer transação que possa envolver produtos sujeitos a controles de exportação, um país sancionado ou um terceiro interdito.

# Código de Conduta

## Capítulo C: Cidadania

### Visão geral

Na SVAA, conduzimos nossos negócios com o reconhecimento de que todos nós vivemos em um planeta com recursos limitados. Aproveitar ao máximo os recursos disponíveis e acelerar o progresso com soluções eficientes e renováveis não é apenas um imperativo estratégico, mas está enraizado em nossos valores. Portanto, tudo o que fazemos e como o fazemos têm importância.

### Neste Capítulo

Lista de capítulos deste documento:

|  | Seção                                      | Página |
|--|--|--------|
|  | Estabelecendo o Padrão de Sustentabilidade | 22     |
|  | Cidadania Corporativa                      | 23     |
|  | Atividades de Caridade e Voluntariado      | 23     |
|  | Atividades e Contribuições Políticas       | 24     |
|  | Comunicação com o Público                  | 24     |
|  | Mídia Social                               | 24     |

### Estabelecendo o Padrão de Sustentabilidade

Somos todos parte de um sistema complexo, que requer inovação, equilíbrio e foco absoluto em proteger o planeta.

Nosso compromisso com o outro e com a gestão ambiental exige:

- Cumprir em todos os momentos com as leis ambientais e políticas da SVAA aplicáveis à nossa área de negócios.
- Garantia de que todos os nossos produtos, operações e comportamentos sigam sempre os padrões governamentais aplicáveis, os padrões ambientais da SVAA e planos de conformidade aprovados.

As leis são complexas, estão sujeitas a mudanças frequentes. Em caso de dúvidas ou preocupações, você deve procurar o departamento de Gestão de Pessoas, ou um especialista em EH&S para esclarecer como essas leis se aplicam ao seu trabalho.

# Código de Conduta

## Cidadania Corporativa

Estamos empenhados em fazer mudanças positivas através de parcerias com a comunidade, ações beneficentes e voluntariado.

Através da nossa ciência, conhecimento, voluntariado e doações, estamos tomando medidas significativas para ajudar a solucionar alguns dos problemas mais desafiadores do mundo. Através de relações com os nossos vizinhos e parceiros, estamos construindo comunidades melhores, mais fortes, e sustentáveis nos lugares onde fazemos negócios. Nossos objetivos de sustentabilidade e iniciativas de cidadania corporativa são uma fonte de orgulho para os funcionários.

- Temos um diálogo ativo com as organizações que representam as comunidades onde atuamos.
- Apoiamos iniciativas que atendam os objetivos e necessidades da comunidade e busquem alavancar nossa capacidade de apoiar essas comunidades.

## Atividades de Caridade e Voluntariado

A SVAA participa de diversas iniciativas beneficentes. Há diversas formas de participação que variam desde contribuições financeiras e de doações de produtos, serviços e outros recursos.

Iremos:

- Apoiar atividades de nossa comunidade dentro do nosso ritmo, com nossos próprios recursos e não como um representante da SVAA.
- Devemos obter autorização para qualquer doação a qualquer instituição em nome da SVAA.

Não iremos:

- Representar SVAA em qualquer processo público ou fórum a menos que especificamente solicitado pela administração.
- Obter reembolso prévio da SVAA por despesas pessoais ou doações para atividades de caridade.



# Código de Conduta

## Atividades e Contribuições Políticas

- Se expressamos visões pessoais em fóruns públicos (como uma carta no jornal), não devemos usar papel timbrado da empresa ou o email da Companhia nem fazer referencia ao nosso endereço comercial ou cargo.
- Cumprimos sempre a legislação que rege a participação da SVAA em assuntos políticos, incluindo contribuições políticas.

## Comunicação com o Público

Nós nos esforçamos para comunicar com o público de uma forma precisa e consistente. Para ter certeza de que estamos em conformidade com a lei e protegendo os nossos interesses, somente aqueles que são designados especificamente para isso devem representar a SVAA para o público ou a mídia.

- Se recebermos uma solicitação de um contato externo a respeito de uma questão da Companhia, devemos encaminhar a solicitação ao representante local de Assuntos Corporativos e Comunicações.

## Mídia Social

As redes sociais e outras formas de mídias sociais estão se tornando parte das práticas comerciais. Em geral, as regras que se aplicam a novas ferramentas de comunicação são consistentes com as regras tradicionais de comunicação. Especificamente,

Devemos:

- Distinguir claramente entre a comunicação empresarial autorizada e comunicação pessoal. Se der uma opinião pessoal sobre questões públicas, não deixe a impressão de que você representa SVAA ou estão expressando as opiniões do SVAA ou seus parceiros.
- Respeitar a marca, direitos autorais, o uso imparcial, segredos comerciais, as leis de divulgações financeiras e diretrizes da empresa.
- Seguir os valores da SVAA em todas as comunicações comerciais autorizados.

Não devemos:

- Falar em nome da SVAA, a menos que você seja um porta-voz designado e tenha permissão para fazer isso.

## Código de Conduta

- Divulgar informações confidenciais pertencentes à SVAA, seus funcionários, clientes, fornecedores ou a outros parceiros comerciais.
  - Fazer referências a clientes, fornecedores ou parceiros comerciais da SVAA sem o seu consentimento.
  - Recomendar produtos ou serviços da SVAA sem aprovação prévia.
  - Divulgar dados pessoais sobre outras pessoas, especialmente dados pessoais obtidos como parte da sua relação com a SVAA.
-

# Código de Conduta

## Capítulo D: Administração do Código

### Administração do Código

Temos o compromisso de promover um ambiente em que é esperada a conformidade com a legislação e este Código é uma expectativa que começa com cada funcionário e se estende aos nossos clientes, fornecedores, parceiros de negócios, acionistas e órgãos reguladores.

Os Diretores da Companhia são responsáveis pela administração de Código.

### Investigação e Resposta

A Companhia leva a sério e investiga rigorosamente todas as possíveis violações legais e do Código. Os Diretores da Companhia têm a responsabilidade de investigações, com supervisão do Conselho Consultivo.

Especialistas no assunto em questão conduzem as investigações, as quais são realizadas de uma forma respeitosa, confidencial e imparcial. Se o investigador embasar uma denúncia, uma equipe adequada de gerenciamento analisará os resultados e determinará o resultado final.

A Companhia protegerá toda e qualquer pessoa que apresentar uma preocupação de forma sincera, mas será considerada uma violação do Código fazer uma acusação falsa, mentir para um investigador, interferir com ou recusar-se a cooperar em uma investigação.

Em qualquer investigação, é esperado que sejamos sinceros e demonstremos total cooperação. Então todos devem ser verdadeiros e cooperar totalmente com qualquer investigação.

### Confirmação

Precisamos confirmar periodicamente que lemos o Código e que concordamos com seu teor. Deixar de ler ou reconhecer o Código não nos isenta da conformidade com ele.

# Código de Conduta

## Renúncia

O Conselho Consultivo ou sua comissão designada deve aprovar qualquer renúncia de uma cláusula do Código, e a Companhia divulgará essas renúncias publicamente, conforme exigido por lei.

## Contatos

---

Perguntas ou preocupações sobre a conduta adequada podem ser tratadas com:

- O seu líder
- O representante de Gestão de Pessoas

---

*Fim do documento*

Revisado em Jul./2017

# Código de Conduta



---

**PROTOCOLO DE RECEBIMENTO  
CÓDIGO DE CONDUTA PARA FUNCIONÁRIOS DA SVAA**

Eu, \_\_\_\_\_, matrícula \_\_\_\_\_ declaro ter  
recebido uma via do Código de Conduta para Funcionários da SVAA.

Santa Vitória, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura