

CÓDIGO DE CONDUTA

1.1 OBJETIVO

Os padrões descritos no presente Código de Conduta serão aplicados a todas as unidades da Jaguar Plásticos (neste documento denominada JAGUAR) e devem propiciar a compreensão clara sobre as condutas que orientam seus negócios e relacionamentos, devendo estar presentes no exercício diário de suas atividades, criando, assim, uma cultura organizacional baseada em: conduta ética, profissionalismo e confidencialidade.

1.2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E ABRANGÊNCIA

Este código é destinado a todos os funcionários, prestadores de serviços e fornecedores da JAGUAR, independentemente da atividade profissional que exerçam.

Em virtude da diversidade de situações possíveis nas diferentes áreas existentes na JAGUAR, este Código não tem o objetivo de contemplar todas as práticas ou princípios de conduta, mas sim prestar esclarecimentos sobre dúvidas mais frequentes e servir de base para a compreensão do que consideramos condutas éticas.

1.3 PADRÕES ÉTICOS DE CONDUTA

Todos os dirigentes e funcionários da JAGUAR devem abster-se da prática de qualquer ação ou omissão em situações que possam provocar conflitos entre seus interesses pessoais e os da JAGUAR, ao tratar com fornecedores, clientes, representantes comerciais, concorrentes, prestadores de serviços, comunidade, candidatos a emprego e qualquer pessoa física ou jurídica que realize ou venha a realizar qualquer espécie de negócio com a JAGUAR.

Todos devem atuar sempre em defesa dos interesses da JAGUAR, mantendo sigilo sobre negócios, operações e informações relevantes.

É fundamental que as atitudes e os comportamentos de cada funcionário reflitam sua integridade pessoal e profissional, jamais colocando em risco a segurança financeira, patrimonial e a imagem corporativa e institucional da JAGUAR.

O funcionário não deve exercer quaisquer atividades de cunho econômico que conflitem com os interesses da JAGUAR, seja em decorrência de identidade ou similaridade do negócio, superposição de horário de trabalho, ou por outra razão qualquer. Esta vedação

inclui todo tipo de prestação de serviços a qualquer empresa do segmento de produção e comercialização de utilidades domésticas, embalagens e peças técnicas de material plástico, mesmo que seja fora do horário de expediente, exceto com prévia e expressa autorização da Diretoria da JAGUAR.

1.4 INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

É vedada aos funcionários da JAGUAR a utilização para fins particulares ou o repasse a terceiros de: tecnologias, metodologias, estratégias, *know-how* industrial e de gestão e outras informações relevantes adquiridas através do trabalho desenvolvido na empresa.

Os funcionários da JAGUAR devem tratar com a devida confidencialidade as informações estratégicas sobre fornecedores, clientes, prestadores de serviços e parceiros comerciais.

Os funcionários da JAGUAR não podem desempenhar cargos, funções ou representação em empresas concorrentes.

1.5 PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os funcionários da JAGUAR devem manter sigilo profissional a respeito dos dados e informações, relatórios, contas, balanços, planos estratégicos, prognósticos financeiros ou de negócio, investimentos, estratégias de marketing, pesquisas, inventos, processos de produção e tudo que se relacione à propriedade industrial e intelectual. Não devem utilizar as informações às quais tiverem acesso em benefício pessoal ou de terceiros. Nenhum funcionário poderá fornecer ou facilitar tais informações, salvo quando se encontrar expressamente autorizado para tal ou em cumprimento de resolução judicial ou preceito expresso em lei.

O produto do trabalho intelectual desenvolvido ou criado por qualquer funcionário da JAGUAR durante o exercício de suas atividades profissionais é de estrita propriedade da JAGUAR, mesmo após o término do vínculo empregatício ou contratual.

1.6 VÍNCULOS PESSOAIS

O departamento de Recursos Humanos da JAGUAR deverá ser informado pelo funcionário, quando de seu conhecimento, da existência de candidato a eventual vaga, que com ele tenha relação de parentesco. Quaisquer interessados, independentemente do grau de parentesco com funcionários, deverão participar do processo normal de seleção, conduzido de acordo as regras internas vigentes, que venha a justificar sua eventual

contratação unicamente com base na adequação do candidato às exigências da função.

Nenhum funcionário deve servir-se da posição ocupada na JAGUAR para obter quaisquer benefícios em processos de seleção, para si próprio ou para seus parentes ou conhecidos.

Da mesma forma, qualquer prestador de serviços que tenha vínculo de parentesco de primeiro grau com funcionário da empresa deverá comunicar este fato durante o processo de escolha, visando à transparência do processo.

1.7 VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

A JAGUAR busca sempre propiciar um ambiente de trabalho sadio, que estimule o desenvolvimento das pessoas e incentive o reconhecimento de seus méritos.

Funcionários que eventualmente venham a cometer erros involuntários devem receber orientações construtivas. Repetidos erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse devem receber a devida atenção do superior imediato e as medidas administrativas necessárias devem ser aplicadas.

A empresa entende que a demonstração do interesse de um subordinado em participar de um processo de recrutamento interno deve ser entendida por sua chefia como uma alternativa normal de evolução de carreira.

1.8 JORNADA DE TRABALHO

Os funcionários devem cumprir suas jornadas de trabalho e as horas adicionais devem ser feitas em ocasiões excepcionais e somente com a autorização de seu superior, respeitando sempre a legislação vigente e as convenções coletivas e/ou acordos com sindicatos da categoria.

Os funcionários que realizarem serviços externos somente poderão fazê-lo mediante autorização prévia de seu superior imediato.

1.9 PATRIMÔNIO

É de responsabilidade de todos os funcionários zelar pelo patrimônio da JAGUAR, preservando e poupando materiais, instrumentos de trabalho, prezando pela estética e pela segurança de suas instalações, móveis, máquinas, ferramentas e demais equipamentos de trabalho, utilizando-os somente para atividades profissionais

relacionadas às suas funções na JAGUAR.

Nenhum *software* pode ser adicionado em quaisquer equipamentos ou dispositivos de propriedade da JAGUAR, nem copiado dos seus sistemas sem autorização prévia por escrito do(a) gerente de Tecnologia da Informação da Jaguar.

Os sistemas de informática e/ou *softwares* desenvolvidos, em desenvolvimento, ou que venham a ser elaborados por funcionários, constituem propriedade exclusiva da JAGUAR, cabendo unicamente a ela as decisões acerca de sua comercialização, reprodução e utilização.

Os funcionários que detiverem qualquer informação privilegiada obtida no exercício de suas atividades estão estritamente proibidos de divulgá-la a pessoas não relacionadas às suas atividades na JAGUAR.

Da mesma forma, não é permitido que seja feita cópia ou reprodução, por qualquer meio, de arquivos e documentos dos sistemas da JAGUAR, a não ser com anuência do gestor responsável por aquele dado.

1.10 MEIOS ELETRÔNICOS, PROTEÇÃO DE DADOS E SIGILO

Os equipamentos eletrônicos, tais como computadores, celulares e outros, assim como os *softwares* e o acesso à internet fornecidos pela JAGUAR a seus funcionários, destinam-se ao uso profissional, não devendo ser utilizados para outras finalidades.

As caixas de correio eletrônico (e-mail) que a JAGUAR disponibiliza a seus funcionários são de propriedade da empresa e destinam-se exclusivamente ao envio e recebimento de conteúdos relacionados às atividades profissionais. Esse recurso deve ser utilizado com responsabilidade, não se prestando à troca de quaisquer mensagens que não digam respeito às atividades desempenhadas pelo funcionário no exercício de suas funções.

Por questões de segurança, a JAGUAR mantém o registro de todos os acessos efetuados através dos recursos de sua propriedade e reserva-se o direito de auditá-los a qualquer tempo.

Nenhum funcionário pode compartilhar suas senhas de acesso aos recursos da JAGUAR com quem quer que seja, uma vez que tais senhas são pessoais e intransferíveis, e tudo o que for feito utilizando-as será de inteira responsabilidade do funcionário que as detém originalmente.

O funcionário deverá pautar toda sua atividade profissional pelo sigilo, comprometendo-se a transmitir para terceiros e outros apenas as informações estritamente necessárias e relacionadas aos negócios concernentes a cada um deles. São consideradas sigilosas, ainda, as informações:

- (i) Relacionadas a quaisquer operações financeiras de qualquer negócio conduzido pela JAGUAR;
- (ii) Oriundas do mercado, de clientes ou terceiros e obtidas em decorrência do vínculo existente entre o funcionário e a JAGUAR;
- (iii) De quaisquer dados pessoais, ainda que de prospecções, de funcionários, clientes, fornecedores e terceiros;
- (iv) Que, pela natureza dos dados transmitidos, devem ser consideradas sigilosas. Fica ressaltado que a divulgação de informações confidenciais ou privilegiadas constitui crime, além de dar ensejo à reparação civil.

A reprodução e transferência não autorizadas, sob qualquer forma, de todo conteúdo sigiloso serão consideradas falta grave, quando não se pautarem nas estritas funções delegadas ao funcionário.

O desligamento de qualquer funcionário implicará na imediata transferência de todo o conteúdo, o que inclui potenciais dados pessoais, por ele detido para o responsável da área de Recursos Humanos. O desligamento não implica, ainda, na desvinculação do funcionário às obrigações de confidencialidade, que permanecerão vigentes.

Toda contratação de fornecedor que trate dados pessoais implicará em cuidados prévios pelos funcionários, desde o requisitante até a área de Compras, com a finalidade de assegurar as melhores práticas no tratamento desses dados, principalmente em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e normas correlatas.

Os funcionários deverão assegurar que produtos e serviços da JAGUAR sejam estruturados e operem conforme as melhores práticas da privacidade por *design*.

1.11 CRÍTICAS E SUGESTÕES

A JAGUAR apoia e estimula o exercício da liberdade de expressão de toda a comunidade abrangida por este Código de Conduta, na forma de críticas construtivas ou sugestões a seus participantes e à empresa, desde que canalizadas ao Comitê de Conduta.

O funcionário que se considerar discriminado, alvo de preconceitos, pressões, práticas abusivas ou situações de desrespeito, ocorridos no ambiente de trabalho, deve comunicar o fato ao Comitê de Conduta.

Todas as denúncias serão preferencialmente tratadas como anônimas e os dados serão tratados em sigilo pela JAGUAR, objetivando manter a integridade do funcionário, bem como a rotina habitual dentro da empresa.

1.12 SAÚDE E SEGURANÇA

A JAGUAR garante a todos os seus funcionários condições adequadas de trabalho, nos mais elevados padrões de saúde e segurança, realizando e avaliando continuamente ações preventivas e corretivas.

Contudo, é de responsabilidade de cada funcionário conhecer e estar atento às normas e procedimentos para a realização de suas atividades profissionais, preservando sua integridade física e de seus colegas, além de conhecer e cumprir a Política de Segurança e Medicina do Trabalho, identificando e controlando os riscos, utilizando e conservando os meios de proteção individuais e coletivos que a empresa coloca à sua disposição.

É proibida a entrada na empresa de funcionários portando bebidas alcoólicas ou substâncias químicas entorpecentes (drogas), bem como sob seu efeito. O desrespeito a esta norma afeta a segurança e o desempenho do funcionário e dos demais à sua volta e, por isso, será tratado com todo o rigor da legislação.

1.13 INOVAÇÃO E QUALIDADE

A JAGUAR tem como princípio promover e implementar a melhoria contínua e a inovação em seus processos, buscando a excelência operacional para garantir a satisfação de seus clientes, consumidores, funcionários e acionistas. Neste sentido, espera-se dos funcionários uma atitude contínua de busca por melhorias de desempenho e redução de desperdícios.

1.14 DIVERSIDADES ÉTNICAS, SOCIOECONÔMICAS, CULTURAIS, RELIGIOSAS E SEXUAIS

A JAGUAR não admite nenhum tipo de manifestação discriminatória de qualquer natureza (raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, religião, incapacidade física ou mental, etnia, condição sociocultural, nacionalidade ou estado civil) dirigida a qualquer pessoa.

1.15 RELAÇÕES COM SINDICATOS E ÓRGÃOS DE CLASSE

A JAGUAR manterá diálogo com as organizações sindicais, buscando a harmonia nas relações trabalhistas e observando sempre as condições de eficiência e competitividade da empresa.

1.16 PADRÕES DE CONDUTA COM FORNECEDORES

A escolha e contratação de fornecedores e prestadores de serviços devem ser totalmente baseadas em critérios técnicos e comerciais, de forma imparcial e de acordo com as necessidades da JAGUAR. Toda escolha deverá ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitidos favorecimentos de nenhuma natureza.

Aos funcionários, é vedado receber de fornecedores e prestadores de serviços qualquer tipo de vantagem ou benefício pessoal. Ao receber brindes e/ou presentes, o funcionário deverá comunicar imediatamente a seu superior, que decidirá sobre sua destinação.

1.17 PADRÕES DE CONDUTA COM CLIENTES

O atendimento ao cliente é o fator primordial para o sucesso da JAGUAR. Todas as relações com clientes são conduzidas em termos leais e honestos.

Os produtos industrializados serão desenvolvidos de acordo com as demandas e necessidades do mercado, buscando-se sempre os melhores padrões de qualidade e os menores custos de produção.

Os clientes contarão com todas as informações e assistência técnica para que possam obter eficiência e segurança no uso dos produtos. Dados técnicos, em especial requisitos de segurança, saúde e meio ambiente, serão obrigatoriamente informados aos clientes. Nenhum benefício pessoal será concedido a funcionários ou representantes de nossos clientes para influenciá-los nos negócios com a JAGUAR.

1.18 PADRÕES DE CONDUTA COM CONCORRENTES

O tratamento às instituições concorrentes deve fundamentar-se em padrões éticos, evitando-se quaisquer práticas que possam caracterizar concorrência desleal.

Nenhum funcionário está autorizado a fornecer quaisquer informações da JAGUAR a seus concorrentes.

1.19 PADRÕES DE CONDUTA COM ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS

A JAGUAR preza pelo estrito cumprimento de todas as determinações legais e regulamentares às quais suas atividades estão submetidas, inclusive de natureza tributária, fiscal e trabalhista, mediante fiel observância do ordenamento jurídico-legal vigente no país.

É vedado a funcionários, fornecedores e prestadores de serviços, ou a quaisquer pessoas em nome da JAGUAR, fazer, oferecer ou prometer pagamentos ou vantagens a autoridades e servidores de órgãos públicos, empresas estatais, autarquias, empresas de economia mista e outras de que participe o poder público, de forma direta ou indireta, inclusive com o fim de obter vantagem ilegítima, seja a que título ou interesse for.

1.20 CONDUÇÃO DOS NEGÓCIOS

Quaisquer atos, operações, negócios ou transações em nome da JAGUAR devem ser precedidos de verificação sobre sua conformidade com as leis e regulamentos onde forem praticados ou destinarem-se a produzir efeitos, seja no Brasil ou no exterior. Em caso de dúvida, deverá ser solicitada opinião por escrito da área jurídica da JAGUAR.

A JAGUAR adota práticas de negócio justas e transparentes para assegurar o cumprimento das leis e regulações locais nos países em que opera, prevenindo as práticas de suborno e extorsão.

1.21 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A JAGUAR desenvolve suas atividades sempre com o intuito de minimizar os impactos ambientais. Constantemente reavalia e implanta procedimentos que otimizam o uso de energia elétrica, água, reciclados e outros.

Atua na conservação do meio ambiente, cumprindo as exigências legais, buscando o uso consciente de recursos naturais e respeitando a tradição das comunidades em que se inclui.

1.22 NORMAS DE CONTATO COM A IMPRENSA

Visando resguardar os interesses da JAGUAR, somente representantes legais ou pessoas por ela expressamente autorizadas poderão manter qualquer tipo de comunicação, em nome da empresa, com qualquer órgão de imprensa.

1.23 VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

É de responsabilidade da área de Recursos Humanos da JAGUAR a divulgação do conteúdo deste Código de Conduta aos funcionários, e de cada funcionário o conhecimento e a prática das políticas e normas expressas neste documento.

Demais partes interessadas terão acesso ao conteúdo do Código de Conduta através do *website* da JAGUAR.

No caso de violação de qualquer norma estabelecida neste documento, caberá ao Comitê de Conduta sua investigação e análise, propondo, no relatório final, se o caso, a adoção das medidas disciplinares cabíveis, sempre garantindo, em todas as eventualidades, o pleno direito de defesa e argumentação das partes envolvidas.

1.24 COMITÊ DE CONDUTA

A JAGUAR manterá um Comitê de Conduta permanente, o qual terá composição, atribuições e forma de funcionamento a seguir especificadas:

1.24.1 Constituição do Comitê de Conduta:

O Comitê de Conduta será constituído por um presidente e três integrantes, a serem indicados pelo Diretor-Presidente da JAGUAR, que também definirá o período do mandato, que será passível de prorrogação por iguais e sucessivos períodos.

A participação de funcionário como membro do Comitê não gera a ele qualquer garantia de emprego ou remuneração adicional.

Os membros do Comitê também ficam sujeitos ao inteiro teor deste Código de Conduta.

1.24.2 Atribuições do Comitê de Conduta:

São atribuições do Comitê de Conduta:

- Appreciar todos os casos que cheguem ao seu conhecimento, sobre o descumprimento dos preceitos éticos previstos neste Código de Conduta e/ou apreciar e analisar situações não previstas, promovendo as investigações e demais providências que se façam necessárias, explicitando, no relatório final, as respectivas conclusões e recomendações da adoção de eventuais medidas disciplinares, as quais serão avaliadas e promovidas por iniciativa do Diretor-Presidente da JAGUAR;
- Tratar todos os assuntos que sejam levados ao seu conhecimento, dentro do mais

absoluto sigilo e preservando os interesses e a imagem da JAGUAR e dos funcionários envolvidos, garantindo o sigilo sobre eventual denunciante, quando expressamente solicitado por este, exceto nos casos de necessidade de testemunho judicial;

- Avaliar e decidir sobre os casos que sejam levados ao seu conhecimento, no menor prazo possível, observando-se o limite de 30 dias a contar da data em que tenha tomado conhecimento dos fatos a serem apurados;
- Recomendar à Diretoria da JAGUAR as providências a serem tomadas em casos de caracterização de conflito de interesse; e
- Identificar novas situações na rotina da administração interna ou nos negócios da JAGUAR que não estejam previstas neste Código de Conduta, recomendando sua revisão e/ou atualização.

1.24.3 Canais de Comunicação com Comitê de Conduta

Com o objetivo de proporcionar ao denunciante uma alternativa de contato com o Comitê de Conduta da empresa, a JAGUAR disponibiliza a seus funcionários, prestadores de serviços e fornecedores o e-mail **ouvidoria.jaguar@gmail.com** para encaminhamento de relatos e denúncias. Além disso, no *website* oficial da empresa, há um espaço dedicado ao registro de ocorrências.

1.25 IMPLEMENTAÇÃO

Este documento passará a vigorar a partir de **27/10/2021**.

1.26 TERMO DE COMPROMISSO

Todos os funcionários da JAGUAR, ao receberem o Código de Conduta, deverão tomar conhecimento do seu conteúdo e posteriormente deverão firmar um Termo de Compromisso, comprometendo-se a respeitar as normas e princípios contidos no Código. Uma vez firmado, o Termo de Compromisso tem prazo de validade indeterminado e será arquivado no prontuário do funcionário.