

Sistema de Integridade



NÃO **PESA** NADA SER SUSTENTÁVEL

CÓDIGO DE CONDUTA

CÓDIGO DE CONDUTA - PARANÁ EQUIPAMENTOS S/A (PESA)

Versão: 006

Elaborador: Pironti Advogados

Revisor: PESA - Auditoria Interna e Compliance

Aprovador: PESA - Auditoria Interna e Compliance

Aprovação/Revisão: 03/09/2026

ÍNDICE

1. MENSAGEM DA DIRETORIA.....	3
2. OBJETIVO	3
3. ABRANGÊNCIA.....	4
4. DEFINIÇÕES.....	4
5. DIRETRIZES GERAIS	5
6. CONDUTA EMPRESARIAL	6
7. CONDUTA DOS COLABORADORES	22
8. RELACIONAMENTOS	24
9. ADMINISTRAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	26
10. VIVENDO PELO CÓDIGO	28
11. ANEXO I - ANEXO DE CONSEQUÊNCIAS	28
12. ANEXO II - TERMO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA.....	38

1. MENSAGEM DA DIRETORIA

A PESA contribui para a construção e modernização do Brasil há mais de 70 anos, oferecendo equipamentos de alta tecnologia e qualidade para obras, mineração, pavimentação e diversas outras soluções para os desafios enfrentados por nossos clientes.

Para que nossa atuação no mercado resistisse ao teste do tempo, foi necessário um firme posicionamento institucional, alicerçado nos mais altos padrões de ética e integridade, com constante busca pela melhoria de nossos processos e por um impacto social cada vez mais positivo.

Por isso, nosso Código de Conduta reflete a cultura que praticamos ao longo das últimas sete décadas de operação, apresentando, de forma simples e direta, a conduta esperada de todos com quem nos relacionamos, colaboradores, parceiros de negócios, fornecedores e demais terceiros. Dessa forma, será possível fortalecer nosso Sistema de Integridade e disseminar as melhores práticas.

2. OBJETIVO

Com mais de 70 anos de atuação no mercado, a PARANÁ EQUIPAMENTOS S/A (“PESA”) tem uma trajetória marcada pela ética e integridade, comercializando máquinas, peças e serviços a diversos setores.

O Código de Conduta da PESA (“Código”) tem por objetivo refletir nossos valores e princípios éticos, estabelecendo diretrizes sobre os comportamentos esperados de colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que se relacionam com a companhia.

Este documento visa auxiliar e orientar o público-alvo interno e externo quanto às melhores práticas, servindo também de referência para a tomada de decisão, sempre alinhada ao posicionamento estratégico e íntegro da companhia. Busca fomentar uma cultura de integridade e transparência e promover a melhoria contínua dos procedimentos, práticas e atividades da empresa.

3. ABRANGÊNCIA

A manutenção de uma cultura ética só será possível com o comprometimento de todos que se relacionam com a PESA. Assim, o Código de Conduta tem abrangência irrestrita e é aplicável a todos os colaboradores, independentemente de cargo ou função (incluindo gestores e membros da Alta Administração), bem como a todos os parceiros de negócios, fornecedores, clientes e demais terceiros da companhia.

É responsabilidade de todos observar integralmente o Código de Conduta e as demais leis e normativas aplicáveis. Essas normas devem orientar os relacionamentos comerciais, estratégicos e com Agentes Públicos, de forma ética e segura, além de auxiliar na solução de problemáticas e dilemas enfrentados na condução das atividades cotidianas no âmbito de atuação da PESA.

Qualquer dúvida sobre a aplicação deste documento poderá ser esclarecida por meio dos canais de comunicação da PESA ou diretamente com a Equipe de Compliance.

4. DEFINIÇÕES

Para melhor compreensão do Código, devem ser consideradas as seguintes definições:

- **Agente Público:** pessoa física que exerça cargo ou função pública, temporária ou permanentemente, com ou sem remuneração, apresentando vínculo com a Administração Pública brasileira ou estrangeira, tais como: fiscais, policiais civis e federais, bombeiros, servidores (estatutários ou comissionados) e estagiários de órgãos públicos ou autarquias, dentre outros.
- **Conflito de Interesses:** situação em que exista aparente, potencial ou real conflito entre os interesses particulares de determinado colaborador em face dos interesses institucionais e ambições estratégicas da PESA.
- **Corrupção:** ato ou efeito de corromper uma ou mais pessoas em causa própria ou alheia, mediante a oferta de uma vantagem indevida, com finalidade de obter vantagens ilícitas. Existem duas modalidades principais de corrupção:
 - **Corrupção ativa:** oferecimento ou promessa de vantagem indevida a Agente Público, em troca da realização, omissão ou atraso de algum ato funcional de competência deste.
 - **Corrupção passiva:** prática realizada por Agente Público que, em razão de sua posição, solicita ou recebe, para si ou para terceiro, direta ou indiretamente, vantagens indevidas.

- Fraude: atitude de má-fé com a finalidade de enganar ou ludibriar alguém, buscando vantagens indevidas, como a prática de estelionato ou outra forma de ato irregular ou ilícito.
- Lavagem de dinheiro: processo destinado a ocultar ou dissimular a origem ilícita de recursos financeiros, bens ou valores.
- Pessoa Exposta Politicamente (PEP): pessoa física que exerce ou, nos últimos 5 (cinco) anos, exerceu, no Brasil ou no exterior, cargo, emprego ou função pública, ou, ainda, apresenta familiar, representante ou vínculo pessoal com pessoa nestas mesmas condições.
- Suborno: ato de influência indevida realizada sobre um indivíduo, por meio da promessa, oferecimento ou entrega de bens, verbas, presentes ou favores, para favorecimento próprio ou de terceiros, para realização de determinado ato (ação ou omissão), ilegal ou irregular, por parte do beneficiário.
- Terceiro: pessoa física ou jurídica, contratada pela PESA, para o auxílio em determinada atividade, sem a constituição de vínculo empregatício com a empresa, tais como: parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços, dentre outros.
- Vantagem indevida: qualquer tipo de pagamento, em dinheiro ou na forma de presentes, viagens, hospedagens, doações, patrocínios, favores ou oportunidades profissionais, oferecidos com o objetivo de obter como contraprestação qualquer vantagem ilegal ou imoral.

5. DIRETRIZES GERAIS

O sucesso de nossas atividades depende do comprometimento ético de todos os colaboradores, parceiros de negócios e terceiros que se relacionam com a PESA, pautando-se pelos mais altos padrões de integridade. Para tanto, este Código de Conduta foi estruturado com base nos seguintes princípios:

- Conduzir os negócios de forma ética, sustentável e responsável, em conformidade com o Sistema de Integridade da PESA e com todas as leis e normativas aplicáveis;
- Proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e harmonioso, promovendo a convivência respeitosa entre todos os colaboradores;
- Viabilizar o direcionamento estratégico e o alcance dos objetivos comerciais, sociais e ambientais da PESA;

- Orientar colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros quanto às condutas esperadas pela PESA;
- Promover práticas sustentáveis e de proteção ao meio ambiente, especialmente nas comunidades onde operamos;
- Zelar pela transparência quanto à missão, visão, valores e direcionamento estratégico da companhia junto a colaboradores, parceiros de negócios, clientes e demais stakeholders;
- Garantir igualdade e respeito à diversidade e às particularidades de cada colaborador e de demais terceiros que se relacionam com a companhia.

6. CONDUTA EMPRESARIAL

Acreditamos que a cultura ética não se limita a políticas e procedimentos; ela se materializa na prática por meio de governança corporativa eficaz, conformidade legal, sustentabilidade ambiental e impacto social positivo.

Assim, cria-se e mantém-se um ambiente de trabalho saudável, que promova a igualdade e incentive a diversidade, permitindo que, com respeito à individualidade de cada pessoa, a companhia, junto a seus colaboradores e terceiros, alcance o crescimento almejado.

Esse comportamento ético, pautado pela educação e pelo respeito, deve ser observado tanto dentro quanto fora da PESA, pois, colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que atuam em nome da companhia representam sua imagem institucional e devem refletir seus valores e princípios em todas as suas atividades.

6.1. RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

A conduta empresarial adotada pela PESA deve fundamentar-se no respeito, na ética e na integridade, assim como os colaboradores têm o dever de adotar comportamentos que promovam a cultura de integridade no ambiente institucional. Para tanto, observam-se os seguintes pilares:

- Respeitar o ambiente de trabalho e a vida pessoal dos colaboradores, de modo que ambos não se sobreponham, proibindo a intrusão indevida de superiores hierárquicos na vida pessoal de seus subordinados;
- Cumprir integralmente todas as legislações, normativas e regulamentos setoriais aplicáveis à PESA;
- Divulgar e incentivar a observância rigorosa das políticas, procedimentos e demais normativas que integram o Sistema de Integridade da companhia;
- Cumprir os contratos e compromissos assumidos pela organização;

- Evitar situações que possam configurar conflito de interesses, adotando práticas transparentes e isonômicas na contratação e na gestão de colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros, inclusive quando houver vínculo pessoal, parentesco ou relacionamento com Agentes Públicos ou Pessoas Expostas Politicamente (PEP);
- Assegurar o sigilo adequado das informações confidenciais relativas à empresa, a seus colaboradores, parceiros comerciais e demais terceiros.

Além das sanções previstas no Anexo de Consequências, não serão permitidas em hipótese alguma as seguintes condutas:

- Praticar qualquer forma de assédio, seja ele moral, sexual ou eleitoral;
- Uso, posse ou comercialização de drogas ilícitas, consumo inadequado de bebidas alcoólicas durante a jornada de trabalho ou uso indevido de medicamentos controlados ou substâncias que comprometam a segurança e o desempenho das atividades;
- Porte não autorizado de armas de fogo ou de objetos utilizados como arma nas dependências da companhia ou durante o desempenho de atividades profissionais;
- Práticas preconceituosas ou discriminatórias de qualquer natureza.

6.2. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A PESA adota postura de tolerância zero ao assédio moral e sexual, entendendo que tais práticas comprometem a dignidade, o bem-estar e a segurança de todos os colaboradores. O assédio sexual consiste em constranger alguém mediante palavras, gestos ou atos, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se de condição de superior hierárquico ou da influência inerente ao cargo ou função. Qualquer comportamento dessa natureza é inaceitável e será rigorosamente apurado, independentemente do nível hierárquico do autor ou do local em que ocorra.

Por sua vez, o assédio moral caracteriza-se pela exposição de alguém a situações humilhantes ou constrangedoras de forma repetitiva e intencional, com finalidade discriminatória, causando sofrimento ou prejuízo psicológico à vítima.

O assédio moral pode se manifestar sob diferentes formas, inclusive por meio de discriminação, intimidação, constrangimento, perseguição ou tratamento desigual motivado por orientação ou convicção política divergentes daquelas adotadas pelo empregador, lideranças ou grupos internos. Tal prática pode ocorrer a qualquer tempo, inclusive fora do período eleitoral, e pode configurar assédio moral em razão de convicção, posicionamento ou manifestação política.

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de reportar imediatamente qualquer situação de assédio, seja testemunhada ou vivenciada, por meio do Canal de Denúncias da PESA ou diretamente à Equipe de Compliance. As denúncias serão tratadas de forma confidencial e imparcial, garantindo proteção à vítima e a aplicação das medidas corretivas previstas no Anexo de Consequências deste Código, sem prejuízo de sanções judiciais aplicáveis.

6.3. COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL

Considera-se assédio eleitoral toda conduta de coação, intimidação, ameaça, humilhação, constrangimento, discriminação ou pressão indevida com a finalidade de influenciar, direcionar, restringir ou interferir no posicionamento político, ideológico ou eleitoral de qualquer pessoa, especialmente com o objetivo específico de influenciar determinado pleito, candidatura, partido político ou resultado eleitoral.

A PESA adota postura apartidária e repudia qualquer forma de assédio político ou eleitoral no ambiente de trabalho, assegurando a todos os colaboradores, terceiros, parceiros e prestadores de serviços o direito à livre convicção política, ideológica, filosófica e partidária, em conformidade com a Constituição Federal, a legislação aplicável e os princípios democráticos. A companhia reconhece e respeita o direito fundamental à liberdade de consciência, convicção política e livre exercício do voto, comprometendo-se a manter ambiente neutro, respeitoso e livre de pressões relacionadas a opções políticas ou eleitorais.

São exemplos de condutas vedadas:

- exigir, solicitar, induzir ou pressionar colaboradores a votar, deixar de votar ou manifestar apoio a determinado candidato, partido político, coligação, movimento, corrente ideológica ou posicionamento político;
- praticar ameaças, intimidações ou represálias relacionadas à manutenção do emprego, benefícios, promoções, remuneração, avaliações de desempenho, condições de trabalho ou qualquer outra vantagem profissional em razão do posicionamento político ou eleitoral de colaboradores;
- oferecer, prometer ou conceder vantagens, benefícios, favorecimentos ou qualquer tipo de incentivo vinculado à manifestação política, apoio eleitoral ou exercício do voto;
- constranger, induzir ou pressionar colaboradores a participar de campanhas, manifestações, reuniões, eventos políticos ou atividades de propaganda eleitoral, bem como utilizar ou distribuir adesivos, camisetas, símbolos ou materiais de conteúdo de natureza político-partidária no ambiente de trabalho;

- praticar manifestações ofensivas, discriminatórias, vexatórias ou humilhantes ou intimidatórias relacionadas às convicções políticas, ideológicas ou eleitorais de colaboradores, terceiros ou parceiros;
- realizar enquetes ou pesquisas relacionadas ao processo eleitoral com a participação das pessoas trabalhadoras, ainda que não haja identificação dos votantes;
- utilizar posição hierárquica, influência funcional ou autoridade decorrente do cargo para influenciar, constranger, retaliar ou direcionar o posicionamento político ou eleitoral de qualquer pessoa;
- divulgar, encaminhar ou compartilhar mensagens, conteúdos ou comunicações institucionais que promovam intimidação, pressão política, constrangimento por meio de e-mails corporativos, grupos de mensagens, redes sociais, aplicativos de comunicação ou quaisquer ambientes físicos ou ambientes virtuais relacionados ao trabalho.
- utilizar informações sobre preferências, convicções ou manifestações políticas para fundamentar decisões relacionadas à contratação, promoção, transferência, avaliação, remuneração ou desligamento de colaboradores.
- dificultar, impedir ou restringir o exercício do direito ao voto, inclusive mediante imposição de atividades, exigências ou práticas que inviabilizem o comparecimento às urnas.
- solicitar, exigir ou tentar obter qualquer forma de comprovação de voto ou de posicionamento eleitoral.
- realizar campanhas político-partidárias coercitivas durante a jornada de trabalho.
- divulgar mensagens que induzam ao medo, insegurança ou constrangimento com o propósito de influenciar escolhas eleitorais.

A PESA reforça que o voto constitui direito livre, individual e secreto, sendo expressamente vedada qualquer forma de monitoramento, exigência de comprovação, indução, constrangimento ou interferência relacionada à escolha política, ideológica ou eleitoral de colaboradores. Nenhum profissional poderá sofrer prejuízo, discriminação, retaliação, tratamento diferenciado ou qualquer impacto em sua relação de trabalho em razão de suas convicções, opiniões, preferências ou manifestações políticas.

É vedado a qualquer dirigente, administrador, gestor, colaborador, fornecedor ou parceiro utilizar sua posição profissional para constranger, influenciar ou retaliar pessoas em razão de opiniões políticas legítimas.

O respeito à pluralidade de opiniões não afasta a obrigação de manutenção de ambiente profissional respeitoso, sendo vedadas manifestações ofensivas, discriminatórias ou incompatíveis com os valores institucionais da companhia.

Considerando a assimetria de poder existente nas relações hierárquicas, manifestações político-partidárias realizadas por pessoas em posição de liderança podem ser percebidas de forma distinta daquelas realizadas entre colegas de mesmo nível hierárquico. Assim, a Alta Administração e demais lideranças deverão adotar cautela adicional durante os períodos eleitorais e observar orientações específicas acerca dos limites entre o exercício legítimo de manifestação pessoal e condutas que possam caracterizar influência indevida ou assédio eleitoral.

Qualquer situação que possa caracterizar assédio eleitoral deverá ser imediatamente comunicada por meio dos canais oficiais da companhia, assegurando-se o tratamento confidencial das informações, a apuração imparcial e independente dos fatos e a adoção das medidas disciplinares, administrativas e legais cabíveis, nos termos das normas internas e da legislação aplicável. As denúncias de assédio eleitoral poderão ser registradas por meio do Canal de Denúncias da PESA, observadas as garantias de sigilo, confidencialidade, imparcialidade, proteção ao denunciante e não retaliação aplicáveis às demais violações deste Código de Conduta.

6.4. CONFORMIDADE LEGAL

O princípio da legalidade é requisito indispensável para qualquer prática ou atuação da PESA, bem como para a conduta de seus colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que se relacionam com a companhia.

Dessa forma, a observância de todas as leis, regramentos e normativas aplicáveis às atividades da companhia deve ser integralmente respeitada. Destacam-se, entre outras, as seguintes normas:

- Constituição Federal de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943);
- Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940) e Código de Processo Penal (Decreto-Lei nº 3.689/1941);
- Código Civil (Lei nº 10.406/2002) e Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015);

- Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 11.129/2022); e
- Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998).

Embora a conformidade legal seja essencial, o Sistema de Integridade da PESA não se limita ao mero cumprimento das normas: busca também o desenvolvimento de uma cultura ética, por meio de procedimentos e práticas alinhados aos mais altos padrões de integridade.

6.5. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A excelência de nossas atividades somente é possível com um ambiente de trabalho que zela pela saúde e segurança de todos os envolvidos nas operações da companhia.

Para tanto, disponibilizamos os melhores equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs), garantindo a proteção eficaz dos colaboradores, prestadores de serviços e demais terceiros expostos a riscos durante suas atividades.

O trabalho industrial demanda grande responsabilidade, desde a disponibilização dos EPIs necessários até treinamentos sobre as melhores práticas de segurança e a fiscalização contínua do cumprimento dessas medidas.

Em caso de dúvidas, sugestões ou denúncias relacionadas à saúde e segurança do trabalho, entre em contato por meio do Canal de Denúncias da PESA.

Acreditamos que, por meio de uma cultura de segurança, é possível gerir eficientemente as atividades da companhia, assegurando tais práticas por meio de treinamentos e capacitações constantes, além da divulgação das políticas, procedimentos e condutas a serem adotadas.

A PESA incentiva a participação de todos nos Diálogos Diários de Segurança (DDS), apoia a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA) e promove a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT).

Não será permitida a exposição indevida de qualquer colaborador ou terceiro para justificar o alcance de metas produtivas ou resultados econômicos.

6.6. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

O respeito ao meio ambiente é um princípio essencial da PESA, e toda a operação da companhia deve estar voltada à conservação desse bem valioso, garantindo sua preservação no presente e para as futuras gerações, de forma que nossas atividades sejam sustentáveis desde sua concepção.

A qualidade de vida de nossos colaboradores, das comunidades locais e das futuras gerações depende do engajamento ativo de todos. Assim, a PESA compromete-se a atender aos mais altos padrões de sustentabilidade e preservação, promovendo ações práticas como:

- Redução do uso de materiais poluentes e de recursos naturais não renováveis;
- Redução, reciclagem e reuso de materiais e insumos;
- Monitoramento dos riscos e impactos ambientais;
- Promoção da melhoria contínua dos sistemas de armazenamento e descarte de resíduos sólidos e líquidos;
- Observância de todas as leis e normativas aplicáveis à proteção do meio ambiente.

6.7. PROTEÇÃO AO PATRIMÔNIO DA EMPRESA

A PESA acredita na excelência e, para tanto, disponibiliza equipamentos e ferramentas de alta qualidade a todos os colaboradores para a execução de suas atividades. Todos os itens fornecidos pela companhia, como ferramentas e insumos, devem ser utilizados durante o horário de trabalho, nas dependências da PESA ou em locais previamente definidos, como em visitas a clientes.

Consideram-se patrimônio da PESA todos os bens pertencentes à companhia, incluindo, entre outros:

- Propriedade intelectual e conhecimento técnico-científico;
- Estratégias de negócio e novos produtos;
- Ativos financeiros e informações orçamentárias;
- Ferramentas de trabalho (como computadores, softwares, ferramentas manuais);
- Maquinários e insumos (como peças, matérias-primas, combustíveis);
- Demais bens móveis e imóveis disponibilizados ao uso dos colaboradores ou terceiros no exercício de suas funções.

A companhia adota diversos processos e sistemas para controle de estoques e verificação do patrimônio, incluindo fiscalizações, auditorias e conferências de inventários e estoques.

Eventuais danos, furtos ou desvios serão devidamente investigados e, após apuração, será aplicada a responsabilização correspondente aos colaboradores e demais envolvidos no ato irregular, em conformidade com o Anexo de Consequências deste Código, sem prejuízo da responsabilização judicial e administrativa cabível.

6.7.1 Vedação à comercialização de produtos e prestação de serviços particulares

Esses equipamentos não se destinam a uso particular ou para atividades alheias aos interesses da companhia, cabendo aos colaboradores a responsabilidade pela guarda e preservação do patrimônio da empresa.

Também é proibida a comercialização, divulgação, promoção, oferta ou intermediação de produtos, bens ou serviços particulares nas dependências internas da PESA e nas áreas externas localizadas dentro dos limites das propriedades da companhia.

É igualmente vedada a utilização de recursos, equipamentos, sistemas e ferramentas corporativas para tais finalidades, incluindo, mas não se limitando ao e-mail corporativo, Microsoft Teams, grupos institucionais, aplicativos de comunicação, rede corporativa, computadores, telefones e demais canais disponibilizados pela companhia.

Durante a jornada de trabalho, os colaboradores devem dedicar-se integralmente às atividades profissionais para as quais foram contratados, sendo vedada a realização de atividades comerciais particulares, negociações, prospecção de clientes, divulgação de produtos ou prestação de serviços em benefício próprio ou de terceiros.

É igualmente vedada a utilização do cargo, da posição hierárquica, da rede de contatos profissionais ou do relacionamento estabelecido em razão das atividades da Companhia para promover, divulgar ou comercializar produtos, bens ou serviços particulares.

Os recursos, instalações e ferramentas disponibilizados pela PESA devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e relacionados às atividades da companhia.

O descumprimento desta diretriz caracteriza violação ao Código de Conduta e sujeita o infrator às medidas disciplinares previstas no Anexo de Consequências.

6.8. INTEGRIDADE DAS INFORMAÇÕES

A PESA valoriza a segurança em todas as suas atividades, e a proteção das informações não é exceção. Todos os dados e informações tratados pela companhia devem respeitar criteriosamente os princípios de integridade, confidencialidade e inviolabilidade, garantindo sua precisão e preservação.

A PESA assegura a disponibilidade das informações tratadas e armazenadas, observando os níveis de confidencialidade e acesso definidos na Política de Segurança da Informação e em demais normativas relacionadas ao tema.

Dessa forma, é possível garantir a rastreabilidade das informações, ou seja, identificar quem criou, modificou, atualizou ou excluiu dados ou informações, mantendo um histórico de versões que assegura sua fidedignidade.

6.8.1. Segurança da Informação e Proteção de Dados Pessoais

A segurança da informação sempre esteve entre as prioridades da PESA. Após a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018), a companhia reforçou seus mecanismos de proteção, consolidando um sólido Sistema de Privacidade de Dados.

Para a manutenção desse sistema, todos os colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que se relacionem com a PESA devem comprometer-se com a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais aos quais tenham acesso.

Esse compromisso poderá ser formalizado por meio da assinatura de termos ou da inclusão de cláusulas contratuais específicas, garantindo o respeito e a observância de todo o Sistema de Privacidade de Dados da companhia.

Além das disposições previstas em políticas e procedimentos internos, os colaboradores da PESA devem seguir as seguintes diretrizes:

- Respeitar todos os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018);
- Garantir que o tratamento de dados pessoais esteja em conformidade com a LGPD e, diante da menor suspeita de irregularidade, reportar imediatamente ao DPO da PESA;
- Não compartilhar senhas ou logins dos sistemas ou plataformas da PESA com outros colaboradores, parceiros de negócios ou terceiros sem autorização prévia;

- Manter sigilo sobre todas as informações e dados pessoais acessados em razão do cargo ou função desempenhados;
- Divulgar ou disponibilizar a terceiros ou colaboradores não autorizados apenas informações públicas ou previamente autorizadas pela PESA;
- Assegurar que todas as operações envolvendo dados pessoais, como coleta, armazenamento, compartilhamento ou análise, ocorram em conformidade com a LGPD, garantindo confidencialidade, integridade, disponibilidade e rastreabilidade das informações;
- Evitar conversas, negociações ou exposição de informações confidenciais em ambientes públicos, tomando precauções em ligações telefônicas, reuniões online ou apresentações de documentos, prevenindo vazamentos de informações confidenciais ou dados pessoais sensíveis;
- Garantir a proteção e o respeito à propriedade intelectual da companhia, utilizando redes sociais, canais de comunicação ou materiais institucionais apenas com a devida autorização.

6.8.2. Proteção das Informações Financeiras e Registros Contábeis

A integridade dos dados financeiros e registros contábeis garante consultas seguras e proporciona maior confiança e credibilidade à PESA, tanto perante seu público interno quanto externo.

A exatidão, integridade, veracidade e rastreabilidade das informações que compõem os sistemas financeiros e contábeis são indispensáveis à manutenção das atividades da companhia, assegurando a disponibilidade de informações auditáveis e facilitando sua consulta.

Para tanto, serão adotados os seguintes critérios:

- A escrituração respeitará todas as políticas e procedimentos internos, assegurando conformidade legal e fiscal;
- A documentação de todos os lançamentos poderá ser acessada pelas áreas de controle da empresa e por autoridades fiscais;
- A autorização de pagamentos, depósitos, transferências, empréstimos e demais operações bancárias seguirá os limites de alçada e critérios de aprovação pré-definidos pela companhia;
- A utilização do patrimônio da PESA será previamente autorizada, em conformidade com os limites de alçada e critérios de aprovação adotados pela companhia.

6.9. CONFLITO DE INTERESSES

As atividades e serviços da PESA têm como objetivo cumprir sua responsabilidade socioambiental e alcançar os objetivos comerciais e estratégicos definidos pela companhia. Para tanto, é essencial compreender os compromissos sociais e interesses institucionais assumidos pela PESA, buscando prevenir qualquer forma de conflito de interesses.

Ambições ou interesses particulares podem gerar conflitos quando entram em confronto com os interesses institucionais da companhia, impactando a tomada de decisões e a consecução dos objetivos estratégicos da empresa.

Essas situações podem se manifestar de diversas formas. A seguir, apresentamos exemplos de circunstâncias que podem configurar conflito de interesses (potencial, aparente ou real) envolvendo colaboradores ou terceiros da companhia:

- Utilizar informações, contatos, conhecimentos ou ferramentas obtidos em razão do cargo ou função em benefício próprio, sem a devida autorização da companhia;
- Receber, oferecer ou prometer vantagens indevidas em razão do cargo ou função exercidos na PESA;
- Desempenhar atividades relacionadas à participação societária, prestação de serviços ou relação de trabalho que conflitem com as atividades desempenhadas na companhia ou com a utilização de suas dependências, ferramentas ou informações;
- Manter relacionamento próximo com parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços ou clientes, com a intenção de beneficiar indevidamente o terceiro;
- Apresentar vínculo pessoal ou familiar com fornecedores, parceiros de negócios, colaboradores, candidatos, Agentes Públicos ou Pessoas Expostas Politicamente (PEPs) que possuam ligação com as atividades da PESA.

6.9.1. Relacionamento Familiar e Vínculo Pessoal

O relacionamento familiar faz referência à existência de vínculo com cônjuge, companheiro(a) ou parentes em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, conforme tabela abaixo.

Grau de Parentesco					
Grau de Relação		Linha Reta	Linha Colateral	Afinidade (familiares do cônjuge ou companheiro)	
ASCENDENTE	1º grau	Pai e Mãe	X	Pai e Mãe	X
	2º grau	Avô e Avó	Irmão e Irmã	Avô e Avó	Irmão e Irmã
	3º grau	Bisavô e Bisavó	Tio e Tia	Bisavô e Bisavó	Tio e Tia
DESCENDENTE	1º grau	Filho e Filha	X	Filho e Filha	X
	2º grau	Neto e Neta	X	Neto e Neta	X
	3º grau	Bisneto e Bisneta	Sobrinho e Sobrinha	Bisneto e Bisneta	Sobrinho e Sobrinha

Por outro lado, o vínculo pessoal diz respeito ao relacionamento próximo com pessoas físicas (como amigos, padrinhos, madrinhas, entre outros) ou jurídicas (como participação societária, exercendo função de administrador, sócio, acionista ou qualquer outra que implique influência sobre a sociedade). Com o objetivo de prevenir possíveis conflitos de interesses, caso um colaborador indique pessoa física ou jurídica com a qual possua relacionamento familiar ou vínculo pessoal para qualquer modalidade de contratação ou parceria com a PESA, deverá declarar o vínculo de forma clara e específica à Equipe de Compliance através do Anexo III da Política de Conflito de Interesses da PESA, que dispõe de uma “Declaração de Conflito de Interesses – Indicação de Candidatos”. Além disso, caso a indicação seja aprovada, o colaborador que apresenta o vínculo não poderá, sob nenhuma hipótese, participar da seleção, contratação, remuneração ou subordinação direta ou indireta da pessoa indicada.

Ademais, além das indicações, é obrigatório que qualquer situação de conflito de interesses na PESA, seja no momento da contratação ou posteriormente, seja imediatamente declarada à Equipe de Compliance por meio da “Declaração de Conflito de Interesses” (Anexo I da Política de Conflito de

Interesses da PESA). Essa medida permite que a área de Compliance avalie os riscos envolvidos e implemente ações adequadas para sua mitigação.

6.10. BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

Brindes, presentes e hospitalidades fazem parte do bom relacionamento institucional; contudo, seu recebimento ou oferta deve respeitar rígidos critérios de transparência e ética, pois, em determinadas situações, podem ser interpretados como tentativa ou prática de suborno ou corrupção. A oferta ou recebimento desses benefícios deve observar os seguintes critérios:

- Ter caráter unicamente institucional, sendo totalmente vedada a oferta, entrega ou recebimento com o objetivo de atender a interesses pessoais;
- Apresentar valor máximo de 20% (vinte por cento) do salário-mínimo nacional, quando relacionados à concessão ou entrega de presentes ou hospitalidades;
- Não ser concedido ou recebido em dinheiro;
- Não ser oferecido ou recebido de empresas concorrentes.

Os brindes não devem apresentar valor comercial, sendo destinados exclusivamente à promoção de produtos ou serviços institucionais, como materiais de divulgação da marca ou itens de papelaria (canetas, cadernos ou agendas contendo o logotipo da empresa).

Em conformidade com o Decreto nº 10.889/2021, não será permitido, em hipótese alguma, o envio de presentes a Agentes Públicos. O oferecimento ou envio de brindes ou hospitalidades deve respeitar integralmente as disposições do Sistema de Integridade da PESA e ser previamente aprovado pela Equipe de Compliance, garantindo conformidade com os princípios e parâmetros estabelecidos pelo Decreto.

Caso um colaborador da companhia receba benefícios em desacordo com este Código ou com a Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades da PESA, deve comunicar imediatamente a Equipe de Compliance para adoção das providências cabíveis.

6.11. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A PESA reconhece que o incentivo a causas humanitárias e a promoção do desenvolvimento científico, cultural, social e ambiental são pilares fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Dessa forma, a concessão de doações e patrocínios deve atender a rígidos padrões de transparência e integridade, seguindo todos os critérios estabelecidos na Política de Doações e Patrocínios da PESA.

Toda concessão desses benefícios deve ser acompanhada de investigação detalhada do beneficiário, incluindo levantamento de informações sobre suas atividades, sócios e eventual envolvimento em casos de corrupção, suborno, fraude ou lavagem de dinheiro.

Esse procedimento visa identificar possíveis riscos de integridade, reputacionais ou de conflito de interesses, resguardando a companhia na formalização do relacionamento com o beneficiário.

A PESA reforça a adoção de postura politicamente neutra, vedando integralmente quaisquer doações ou patrocínios institucionais a partidos políticos, organizações partidárias, comitês, candidatos ou representantes de partidos, em conformidade com a Lei nº 13.165/2015.

Entretanto, a companhia não restringe ou proíbe doações e patrocínios realizados por colaboradores ou terceiros (pessoa física), desde que não vinculem, sob nenhuma hipótese, a PESA.

Em todos os casos, doações ou patrocínios somente serão realizados mediante ampla documentação e prestação de contas do beneficiário, e não poderão, em hipótese alguma, ser concedidos a pessoas físicas.

6.12. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A PESA entende que a igualdade só pode existir com a eliminação de qualquer forma de preconceito ou discriminação. Para isso, atuamos ativamente na promoção das melhores práticas internas, sendo responsabilidade de todos os colaboradores e terceiros respeitar todos os tipos de diversidade.

Os relacionamentos pessoais e profissionais devem ser pautados pela ética e cordialidade, sendo incentivados diálogos harmoniosos e tratamentos baseados no respeito e na igualdade. Nenhuma

decisão profissional ou pessoal dos colaboradores da PESA deve ser influenciada por critérios pessoais, especialmente quando relacionados a ideias preconceituosas ou discriminatórias.

A companhia acredita que ações afirmativas são práticas efetivas para promover a inclusão de pessoas com deficiência (PCD), pluralidade de etnias, igualdade de gênero, orientações sexuais (LGBTQIA+) e qualquer outra forma de diversidade. Para isso, as seguintes práticas serão adotadas:

- Realização de treinamentos, capacitações e divulgações constantes sobre conscientização e promoção do respeito à diversidade;
- Realização de processos seletivos pautados na equidade, garantindo a participação de pessoas de grupos diversos sem distinção ou tratamento separado.

A PESA repudia qualquer prática de cunho preconceituoso ou discriminatório. Caso qualquer colaborador esteja diante de práticas capacitistas, racistas, misóginas, homofóbicas, transfóbicas ou de outra natureza, deverá relatá-las no Canal de Denúncias oficial da PESA. Tais práticas serão devidamente apuradas e investigadas, podendo resultar na aplicação das medidas descritas no Anexo de Consequências deste Código, sem prejuízo de eventuais responsabilizações criminais dos envolvidos.

6.13. COMBATE À CORRUPÇÃO, FRAUDE E SUBORNO

O Sistema de Integridade da PESA tem como objetivo a criação de um ambiente seguro e ético, sendo o combate à corrupção, fraude e suborno um dos pilares centrais desse processo. Para isso, são aplicados diversos mecanismos de controle e monitoramento, visando à identificação de quaisquer práticas ilícitas ou indevidas, com a devida investigação e responsabilização dos envolvidos, bem como a comunicação às autoridades competentes, quando pertinente.

Em todos os relacionamentos da PESA, devem ser respeitados os critérios estabelecidos pela legislação anticorrupção nacional, como a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 11.129/2022), e internacional, como o FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), além dos padrões globais de gestão, incluindo as normas ISO 37001 e 37301.

Atos de corrupção, fraude ou suborno podem se manifestar de diversas formas. Dessa maneira, as vedações a essas condutas ilícitas não se limitam às definições apresentadas neste documento, cabendo à Equipe de Compliance apurar qualquer prática indevida realizada por colaboradores, parceiros de negócios ou terceiros.

6.13.1. Prevenção à Lavagem de Dinheiro

Alinhada ao combate à corrupção, a Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD) é essencial para o desenvolvimento sustentável e íntegro da PESA, em conformidade com a Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998). A lavagem de dinheiro consiste em transformar recursos de origem ilícita em valores que aparentam ter origem lícita, passando pelas fases de colocação, ocultação e integração. Para mitigar esse risco, a companhia adota princípios claros e práticos, em conformidade com a legislação aplicável.

Antes de iniciar transações, é fundamental obter informações abrangentes e precisas sobre terceiros, por meio do procedimento de Due Diligence. A transparência desde o início é a base para um processo de PLD eficaz. O monitoramento regular das transações constitui outro pilar essencial, permitindo a identificação de padrões incomuns ou atividades suspeitas.

Orientamos nossos colaboradores a recusar transações que pareçam suspeitas ou inconsistentes com o histórico do cliente, visando garantir a integridade de nossas relações. Ao identificar qualquer atividade fora do comum, a equipe de Compliance deverá ser notificada tempestivamente.

6.13.2. COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E AO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

Repudiamos veementemente qualquer forma de envolvimento ou apoio ao trabalho infantil, ao trabalho forçado ou ao trabalho em condições análogas à escravidão. Em todas as fases de nossas operações e cadeia de fornecimento, é estritamente proibido o uso de mão de obra infantil. Para garantir o cumprimento dessa determinação, realizamos verificações adequadas para assegurar a idade legal dos trabalhadores antes da contratação.

Nosso compromisso estende-se ao cumprimento rigoroso de todas as leis e regulamentos locais e internacionais relacionados à proteção da infância e à proibição da mão de obra escrava infantil, promovendo uma cultura organizacional que repudia essa prática.

O Canal de Denúncias é a ferramenta segura e confidencial para relatos de qualquer suspeita de envolvimento com mão de obra escrava infantil, e encorajamos a denúncia responsável. Ao selecionar fornecedores e parceiros de negócios, prezamos por aqueles que compartilham nosso compromisso ético, exigindo transparência em suas práticas.

A manutenção da conformidade com nossos padrões éticos é assegurada por meio de auditorias e avaliações periódicas em nossa cadeia de fornecimento. Em casos de violações identificadas, medidas disciplinares serão aplicadas.

6.14. TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES

Como forma de fortalecer a cultura ética e de integridade, a PESA promove treinamentos, capacitações e ações periódicas de conscientização voltadas aos temas relacionados à ética, integridade e Compliance, incluindo assuntos relevantes ao ambiente corporativo e às relações profissionais.

Incentivamos a participação ativa de todos os colaboradores nessas iniciativas, reforçando o compromisso coletivo com a integridade, o respeito, a responsabilidade e a adoção de condutas alinhadas aos princípios, valores e diretrizes previstos neste Código de Conduta.

7. CONDUTA DOS COLABORADORES

A eficácia do Sistema de Integridade da PESA está diretamente relacionada às práticas adotadas pelos colaboradores, que representam a companhia por meio de seus valores e princípios. Nesse contexto, o Código de Conduta torna-se indispensável para uniformizar esses comportamentos, assegurando o reconhecimento, interno e externo, dos elevados padrões de ética adotados pela companhia.

Dessa forma, todas as condutas que conflitem com os critérios apresentados neste Código, bem como nas demais políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade, devem ser investigadas e, quando necessário, aplicadas as medidas cabíveis previstas no Anexo de Consequências.

7.1. Segundo Emprego, Prestação de Serviços e Participação Societária

A companhia incentiva o empreendedorismo e o desenvolvimento profissional de seus colaboradores, desde que essas atividades não conflitem com os interesses institucionais, respeitem as garantias contratuais e não utilizem informações confidenciais ou influência decorrente do cargo ou função em benefício próprio.

Os colaboradores devem observar as disposições contidas na Política de Conflito de Interesses da PESA sobre o assunto. Caso se enquadre nesta hipótese, o colaborador deverá preencher a Declaração de Conflito de Interesses, anexada à Política mencionada acima, e encaminhá-la à Equipe de Compliance¹.

¹ Comentário da Consultoria: Considerando que na Política de Conflitos de Interesses há o detalhamento do tópico relacionado ao segundo emprego, prestação de serviços e participação

7.2. Responsabilidade de Todos

O desenvolvimento contínuo, a competitividade de mercado e os objetivos da PESA só serão alcançados por meio do senso de pertencimento e do comprometimento de todos os colaboradores na busca desses resultados.

Dessa forma, é responsabilidade dos colaboradores cumprir as seguintes diretrizes de conduta:

- Observar todos os critérios e condutas apresentados neste Código de Conduta, bem como nas demais políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade da PESA;
- Dedicar esforços para garantir a qualidade, confiabilidade e excelência dos produtos, informações e serviços oferecidos pela companhia;
- Proteger as informações da PESA, sejam elas confidenciais ou não;
- Cuidar de todos os equipamentos, ferramentas e sistemas da companhia, evitando desperdícios e custos desnecessários;
- Apresentar sugestões e questionamentos por meio do Canal de Denúncias da PESA;
- Reportar possíveis desvios praticados por colaboradores, parceiros de negócios ou terceiros em relação às disposições deste Código, políticas e procedimentos da PESA;
- Buscar o desenvolvimento profissional de forma contínua.

7.3. Responsabilidades da liderança

Considerando o papel fundamental que líderes e gestores desempenham perante seus times, estes estão submetidos a responsabilidades específicas, a saber:

- Desempenhar a liderança de seu time, promovendo confiança e motivação entre os liderados;
- Apoiar e orientar todos os liderados, prestando auxílio no tratamento de eventuais reclamações e reivindicações;
- Avaliar seus liderados com critérios claros, objetivos e imparciais, promovendo o desempenho contínuo e a harmonia da equipe;
- Buscar inovação e soluções para os problemas e desafios enfrentados;
- Zelar pelo respeito à imagem da companhia, atuando em prol da integridade e transparência de todas as atividades realizadas em nome da PESA.

societária, recomenda-se a menção daquela Política para aprofundamento no assunto, bem como do formulário que deve ser preenchido caso o colaborador se enquadre na hipótese.

8. RELACIONAMENTOS

8.1. Relacionamento com Clientes

A atuação íntegra da PESA, dentro e fora do mercado, confere à companhia elevada credibilidade e confiança por parte de seus clientes, sejam eles da esfera pública ou privada. Por esse motivo, espera-se que os colaboradores atuem sempre em conformidade com os mais altos princípios e valores éticos.

Excelência, agilidade e respeito são fundamentos essenciais em qualquer atendimento aos clientes, garantindo a qualidade e eficiência dos produtos ou serviços oferecidos, além de atender às expectativas do cliente.

O relacionamento com clientes deve observar rígidos critérios de transparência, assegurando prestação de contas clara e precisa, bem como tratamento imparcial e respeitoso.

Somente critérios profissionais e objetivos podem influenciar esse relacionamento, evitando que fatores pessoais (como ideais políticos, crenças religiosas ou ideológicas) interfiram, de qualquer forma, nas tratativas comerciais.

8.2. Relacionamento com Parceiros de Negócios

A excelência das atividades da PESA deve-se, em grande parte, às parcerias duradouras estabelecidas pela companhia, abrangendo parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e demais terceiros que atuem em nome da PESA.

Esses relacionamentos devem ser pautados pela ética, transparência e confiança mútua, observando as melhores práticas de mercado, a fim de evitar qualquer forma de cartel, truste ou conluio, promovendo um mercado justo, competitivo e baseado na livre iniciativa e concorrência.

Todas as negociações e contratações devem visar exclusivamente aos interesses institucionais da PESA, evitando influências de natureza pessoal ou subjetiva, e adotando critérios objetivos na seleção de futuros parceiros de negócios.

Entre esses processos, incluem-se a cotação de preços, baseada em critérios de custo-benefício, e a realização de Due Diligence dos candidatos, visando identificar possíveis conflitos de interesses, histórico de práticas ilícitas (como corrupção, fraude ou suborno) ou eventuais notícias negativas relacionadas à atuação do potencial parceiro.

Durante todo o relacionamento, devem ser observadas as políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade da PESA, exigindo que todos os parceiros sigam critérios igualmente rigorosos de integridade.

8.3. Relacionamento com Concorrentes

A concorrência de mercado em que a PESA atua deve observar critérios claros de transparência e integridade, sendo pautada pela livre concorrência e pelo respeito, garantindo um relacionamento livre de declarações ou práticas indevidas de competição, tais como espionagem industrial, manipulação de mercado, veiculação de notícias falsas, e compra ou venda de informações estratégicas e confidenciais, entre outras.

A atuação da companhia prioriza o desenvolvimento tecnológico, a melhoria dos serviços prestados e a excelência técnica, sempre em conformidade com os critérios legais e mercadológicos aplicáveis.

É expressamente proibido fornecer informações estratégicas e confidenciais dos negócios da PESA a terceiros, especialmente a concorrentes diretos.

8.4. Relacionamentos com Agentes Públicos

Nos processos de licitação e nos procedimentos de fiscalização, o relacionamento com Agentes Públicos é frequente na atuação da PESA. Por isso, todos os critérios legais e normativos devem ser integralmente respeitados, adotando-se práticas seguras e transparentes em todas as tratativas com órgãos públicos da administração direta ou indireta.

Devido aos riscos inerentes a esse tipo de relacionamento, qualquer indício de corrupção, suborno ou fraude será investigado integralmente, responsabilizando os colaboradores ou parceiros de negócios envolvidos, conforme previsto no Anexo de Consequências deste Código, sem prejuízo de eventual condenação criminal ou administrativa.

A Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) estabelece a responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas envolvidas em atos de corrupção. Dessa forma, é indispensável que todos os parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e demais terceiros que atuem em nome da PESA cumpram todas as políticas e procedimentos da companhia, especialmente a Política de Relacionamento com Agentes Públicos.

8.5. Relacionamento com a Mídia

A imagem e reputação da PESA são fortemente influenciadas pelas informações veiculadas em diversos canais de comunicação, gerando grande responsabilidade para todos que falem em nome da companhia.

O relacionamento com a mídia, bem como a gestão das redes sociais da empresa, deve seguir claras estratégias de marketing, respeitando critérios éticos e os processos descritos no manual da marca (brandbook). Dessa forma, a comunicação da PESA somente poderá ser realizada por colaboradores ou terceiros (como agências de marketing) devidamente autorizados, garantindo uma identidade visual e um tom de voz únicos para a companhia.

8.6. Relacionamento com Associações e Sindicatos

A participação em associações e sindicatos é considerada essencial para a manutenção de um ambiente de trabalho justo, saudável e íntegro. Por isso, a PESA incentiva que seus colaboradores participem de entidades de classe ou instituições legalmente constituídas.

Tais participações podem ter diversos objetivos, como desenvolvimento e estudo de práticas de segurança, administração, tecnologia, pautas sociais, marketing, vendas, entre outros. Contudo, a PESA não participará nem se filiara a entidades cuja atuação tenha objetivos político-partidários.

9. ADMINISTRAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

9.1. Distribuição e Disseminação

A manutenção da cultura ética no ambiente institucional da PESA depende da devida disseminação e conscientização sobre as melhores práticas. Nesse sentido, o presente Código de Conduta será distribuído a todos os colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros que se relacionem com a PESA, reforçando o compromisso com os princípios e valores éticos estabelecidos neste documento.

Para garantir sua constante atualização, o Código deverá ser periodicamente revisado, podendo ser alterado ou modificado de acordo com as necessidades e realidades enfrentadas pela companhia, sempre mediante análise do Comitê de Ética e deliberação da Alta Administração.

Os colaboradores deverão ser periodicamente treinados e capacitados sobre o conteúdo deste Código, bem como das demais políticas e procedimentos que compõem o Sistema de Integridade, sendo avaliados quanto ao entendimento desses documentos.

A não observância das disposições deste Código, por parte de colaboradores ou terceiros da PESA, sob a justificativa de desconhecimento, não será aceita em hipótese alguma, estando o infrator sujeito às medidas previstas no Anexo de Consequências. Esse processo será formalizado por meio da assinatura do Anexo II pelo colaborador, no momento de sua contratação.

9.2. Comprometimento da Liderança

Todos os colaboradores que ocupem cargos de liderança ou gerência têm a responsabilidade de zelar pelo processo de manutenção, comunicação, monitoramento e aplicação dos parâmetros dispostos neste Código de Conduta, bem como de aplicar as possíveis consequências em caso de descumprimento dessas disposições.

9.3. Descumprimento do Código de Conduta

Caso as normas deste Código de Conduta, bem como das demais políticas e procedimentos do Sistema de Integridade, sejam descumpridas por colaboradores ou terceiros da companhia, as condutas deverão ser devidamente apuradas por meio de investigação interna.

Esses procedimentos devem respeitar a Política de Investigações Corporativas da PESA, sendo conduzidos pela Equipe de Compliance ou, quando necessário, por consultorias especializadas na matéria.

Todas as responsabilizações aplicadas devem observar o Anexo de Consequências, garantindo imparcialidade, integridade e isonomia durante todo o procedimento de apuração. É responsabilidade de todos os colaboradores e terceiros reportar imediatamente qualquer situação ou suspeita de irregularidade da qual tenham conhecimento.

9.4. Canal de Denúncias

Qualquer conduta identificada ou minimamente suspeita de violar as disposições deste Código de Conduta deve ser imediatamente relatada por meio do Canal de Denúncias da PESA, disponível no link: <https://canal.ouvidordigital.com.br/pesa>. O processo assegura o tratamento confidencial das informações recebidas e a proteção contra qualquer forma de retaliação aos denunciantes de boa-fé, observado o cumprimento da legislação aplicável.

10. VIVENDO PELO CÓDIGO

Juntos, com o apoio de nossos colaboradores e terceiros, podemos construir um ambiente mais ético e sustentável, em que cada indivíduo assume a responsabilidade de manter a integridade e a honestidade em suas atitudes e práticas.

A conduta de todos os colaboradores, parceiros de negócios, prestadores de serviços, fornecedores e demais terceiros influencia diretamente a imagem da PESA, tanto dentro quanto fora de suas dependências.

O sucesso, a admiração e o reconhecimento alcançados são frutos do empenho e da conduta sólida de todos os colaboradores, que devem assumir posturas alinhadas aos princípios e valores éticos da companhia.

11. ANEXO I - ANEXO DE CONSEQUÊNCIAS

O objetivo deste Anexo é informar, orientar e disciplinar a conduta de colaboradores, parceiros de negócios, prestadores de serviços e demais terceiros que se relacionam com a PESA, no que se refere à aplicação de medidas disciplinares em casos de violação ao Código de Conduta e demais normas internas a ele vinculadas.

O Comitê de Ética é o órgão responsável por avaliar e recomendar as medidas disciplinares cabíveis a serem aplicadas pela Alta Administração, nos casos de descumprimento das diretrizes estabelecidas no Código de Conduta, políticas internas e demais normas da PESA, bem como das legislações aplicáveis.

Compete à Alta Administração da PESA deliberar sobre as orientações e recomendações apresentadas pela Equipe de Compliance ou pelos membros do Comitê de Ética, observando o que dispõe o Regimento Interno do Comitê de Ética e a Política de Investigações Corporativas.

A aplicação de medidas disciplinares deve necessariamente observar os seguintes princípios:

- a) **Transparência:** Todo o procedimento relacionado à aplicação de consequências pela PESA deve ser pautado pela clareza, tendo em vista as circunstâncias e informações definidas em sua totalidade e a necessidade do respectivo registro.
- b) **Integridade:** Ao participar, direta ou indiretamente, da aplicação de consequências da companhia, espera-se que os envolvidos mantenham postura honesta e atuem sempre no melhor interesse da empresa, evitando condutas contraditórias ou duvidosas que possam gerar conflitos de interesses ou, ainda, que possam difamar a reputação, credibilidade ou imagem da empresa.

- c) Conformidade: A PESA é rigorosamente contrária às condutas que, de alguma forma, possam contrariar os princípios e diretrizes nos quais se pautam o Código de Conduta, as demais políticas e normas internas, bem como a legislação vigente aplicável à empresa.
- d) Proporcionalidade: A aplicação das consequências por parte da PESA deverá observar a adequação, a necessidade e a proporcionalidade da medida a ser adotada, de modo a evitar excessos diante da finalidade que se deseja alcançar.

O presente Anexo de Consequências define as medidas aplicadas em caso de violação ao Código de Conduta da PESA e demais normativas a ele vinculadas, bem como estabelece medidas a serem aplicadas tanto para erros de procedimento quanto para desvios de conduta que tenham sido informados ao Comitê de Ética ou à Equipe de Compliance através do Canal de Denúncias, Auditoria Externa ou quaisquer outros meios legítimos.

Após a apreciação do Comitê de Ética e definição de consequências a serem aplicadas, o Comitê deverá definir quem será o responsável por conduzir a aplicação da responsabilização e oferecer orientações sobre como fazê-la, com base neste Anexo e nas disposições previstas na Política de Investigações Corporativas e Regimento Interno do Comitê de Ética.

Após a aplicação da medida cabível, o responsável deve comunicar a Equipe de Compliance sobre as ações tomadas e seus desdobramentos.

1. VIOLAÇÕES

Abaixo, estão relacionadas possíveis violações às disposições do Código de Conduta. Caso ocorram, os agentes envolvidos estarão sujeitos à aplicação das seguintes consequências:

1.1. Responsabilidade corporativa

- i. Violar as disposições de normativas internas da PESA;
- ii. Atuar de má-fé apenas para prejudicar outro colaborador no seu ambiente de trabalho;
- iii. Utilizar bebidas alcoólicas ou drogas;
- iv. Portar ou utilizar armas brancas ou de fogo;
- v. Realizar, divulgar, promover, ofertar, intermediar ou comercializar produtos, bens ou serviços particulares utilizando as dependências, instalações, equipamentos, sistemas, ferramentas ou canais de comunicação da PESA, sem autorização expressa da companhia (Compliance e Recursos Humanos).

1.2. Cumprimento de leis

- i. Violar qualquer legislação vigente aplicável à PESA, conforme descrição neste Código de Conduta e em demais normativas internas;

1.3. Segurança do trabalho

- i. Não disponibilizar ou não utilizar equipamentos de proteção individual (EPIs) ou coletivo (EPCs) e demais equipamentos necessários ao trabalho;
- ii. Negar-se a participar de treinamentos e capacitações a respeito da utilização de EPIs, EPCs e demais equipamentos necessários ao trabalho.

1.4. Responsabilidade ambiental

- i. Praticar atos lesivos ao meio ambiente, em desconformidade com as políticas e procedimentos adotados pela PESA;
- ii. Omitir-se a denunciar colaboradores e terceiros que pratiquem atos lesivos ao meio ambiente.

1.5. Uso de patrimônios da empresa

- i. Utilizar o patrimônio da PESA de maneira irregular, destruindo ou deteriorando o patrimônio ou utilizando-o para uso particular;
- ii. Emprestar utensílios e equipamentos específicos, sem autorização prévia;
- iii. Furtar ou extraviar o patrimônio da PESA.

1.6 Confidencialidade e segurança da informação

- i. Propositalmente, não realizar a devida observância ao disposto na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018);
- ii. Compartilhar logins e senhas com terceiros, ainda que sejam colaboradores da própria PESA;
- iii. Disseminar informações relativas a valores, balanços fiscais, registros contábeis, detalhes de projetos ou estratégias da PESA;
- iv. Compartilhar informações sigilosas ou confidenciais relativas à PESA nas redes sociais ou com qualquer pessoa não autorizada;
- v. Armazenar ou disseminar inadequadamente documentos, através de e-mail, celular pessoal, dentre outros;
- vi. Desrespeitar a propriedade intelectual pertencente à PESA;
- vii. Desrespeitar a propriedade intelectual pertencente a terceiros.

1.7. Conflito de interesses

- i. Não submeter à avaliação de seu supervisor hierárquico ou à Equipe de Compliance situações que possam ser consideradas conflitos de interesses, conforme conceituação neste Código de Conduta;
- ii. Obter vantagens pessoais para si ou para terceiros decorrentes de seu cargo e/ou função ocupado na PESA.

1.8. Brindes, presentes e hospitalidades

- i. Oferecer brindes em desacordo com a política vigente, que represente conflito de interesses ou que possa influenciar qualquer decisão;
- ii. Oferecer ou receber presentes, convites para entretenimento, almoços e jantares, entre outros, que possam exercer ou parecer exercer influência nas decisões da PESA;
- iii. Receber presentes em dinheiro em espécie.

1.9. Patrocínios e doações

- i. Negociar patrocínios não relacionados a atividades da PESA;
- ii. Realizar doação não prevista pela PESA;
- iii. Aceitar ou oferecer doações a partidos políticos em nome da PESA;
- iv. Receber doações sem prévia aprovação da Alta Administração.

1.10. Vedação à discriminação e ao preconceito

- i. Participar de conversas, grupos de mensagens ou qualquer tipo de mídia social que promovam brincadeiras de mau gosto, racismo, preconceito ou qualquer ação que venha a difamar um indivíduo;
- ii. Reproduzir piadas ou imagens desrespeitosas à raça, religião, deficiência física, status social ou qualquer outra condição;
- iii. Ter conduta discriminatória relativa a gênero, raça, cor, etnia, religião, orientação sexual, nacionalidade, condições de emprego, condições financeiras, condições sociais, condições físicas e psíquicas, dentre outros;
- iv. Ter condutas machistas ou misóginas;
- v. Praticar assédio moral, sexual, político ou eleitoral contra qualquer indivíduo;
- vi. Praticar qualquer das condutas vedadas previstas no item 6.3 deste Código, relacionadas ao assédio eleitoral.

1.11. Combate à fraude, corrupção e lavagem de dinheiro

- i. Praticar qualquer ato que possa corresponder à fraude, conforme conceituado e exemplificado no Código de Conduta;
- ii. Praticar qualquer ato que possa corresponder à corrupção;
- iii. Prometer, receber, pagar ou oferecer qualquer vantagem indevida a qualquer parte interessada no âmbito de relacionamento da PESA;
- iv. Oferecer ou fornecer serviços, como palestras e eventos ou produtos, como livros e periódicos, a agentes públicos, em troca de benefícios para si, para a PESA ou para terceiros;
- v. Solicitar ou aceitar vantagens de qualquer natureza;

- vi. Cometer corrupção, sendo esta conduta totalmente proibida em todos os relacionamentos com a PESA, seja por colaboradores e por terceiros;
- vii. Deixar de manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa suas transações e fornecer informações inadequadas à auditoria ou aos órgãos de fiscalização, quando necessário;
- viii. Efetuar ou aceitar lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos que possam ocultar ou que de qualquer outra forma encubram pagamentos ilegais;
- ix. Valer-se de procedimento, técnica ou artifício contábil para ocultar ou encobrir pagamentos ilegais;
- x. Praticar qualquer forma de violência física, verbal ou qualquer outro ato que possa ser considerado discriminação, assédio moral, sexual, político ou eleitoral, ou abuso de poder;
- xi. Utilizar a PESA para lavagem de dinheiro ilícito.

1.12. Relacionamento com Clientes

- i. Possuir, durante o exercício de suas atividades, conduta inadequada perante clientes da PESA;
- ii. Vincular, durante o atendimento ao cliente, suas opiniões pessoais ao repassar informações da empresa.

1.13. Relacionamento com Parceiros de Negócios

- i. Contratar fornecedor, prestador de serviços ou demais terceiros sem considerar critérios técnicos, reputacionais e legais, sem buscar atender aos interesses da PESA;
- ii. Descumprir contratos e faltar com a ética e transparência em procedimentos internos da PESA a respeito de contratações públicas, cadastro de clientes e fornecedores, dentre outros;
- iii. Descumprir, em conluio com o parceiro de negócio, as práticas justas de mercado, como a prática de trustes e/ou cartéis.

1.14. Relacionamento com Concorrentes

- i. Realizar práticas indevidas de mercado que atentem contra a livre concorrência, como trustes, cartéis, espionagem industrial, dentre outros;
- ii. Divulgar informações privilegiadas e confidenciais para a manipulação do mercado.

1.15. Relacionamento com Agentes Públicos e Partidos Políticos

- i. Oferecer ou receber presentes de agentes públicos em virtude do cargo que exerce;
- ii. Realizar doações, patrocínios e incentivos de qualquer natureza a partidos/campanhas políticas em nome da PESA, utilizando ou não do patrimônio da empresa.

1.16. Relacionamento com a Mídia

- i. Comunicar-se em nome da PESA sem a devida autorização;
- ii. Realizar ações de marketing sem a devida utilização do Manual da Marca.

1.17. Relacionamento com Sindicatos e Associações

- i. Desrespeitar as normativas previstas em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), aos quais a PESA e seus colaboradores sejam signatários;
- ii. Impedir ou dificultar a participação sindical de colaborador da PESA;
- iii. Apoiar ou filiar a PESA a entidades sindicais com finalidade político-partidária.

1.18. Canal de Denúncias

- i. Utilizar-se do Canal de Denúncias com má-fé na realização de relatos;
- ii. Realizar quaisquer ações discriminatórias, retaliatórias ou de intimidação contra denunciante de boa-fé, testemunhas, envolvidos ou pessoas que colaborem com processos de apuração.

1.19. Treinamentos e capacitações

- i. Negar-se a participar dos treinamentos periódicos obrigatórios promovidos pela PESA.

2. CONSEQUÊNCIAS

Em caso de violação do presente Código de Conduta, das normas internas da instituição ou da legislação aplicável, a Matriz de Consequências será utilizada como referência para orientar a aplicação de medidas disciplinares.

Caso um colaborador ou terceiro que se relaciona com a PESA se recuse, sem justificativa, a dar ciência do recebimento da penalidade, a PESA deverá ler o conteúdo da advertência ou suspensão ao penalizado, na presença de duas testemunhas, que deverão informar seus nomes e assinar o documento.

Para a aplicação da consequência, serão consideradas:

- A atualidade da punição, que diz respeito ao tempo entre a ocorrência da infração e a sua respectiva penalização que, na sua maioria, deve ser imediata, com exceção daquelas que requeiram apuração aprofundada dos fatos e de responsabilidade.
- A unicidade da pena, que diz respeito à quantidade de punições aplicadas para a mesma falta, sendo que só poderá ser aplicada uma consequência para cada conduta de não conformidade.
- A proporcionalidade, que diz respeito ao balizador perante a falta cometida; para realizar um julgamento coerente será considerada a gravidade e impacto da infração cometida, o histórico

funcional do colaborador ou terceiro (existência e teor de condutas de não conformidade), os motivos determinantes para a realização da infração e a condição pessoal do infrator.

A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pela PESA através da Política de Investigações Corporativas.

2.1. Aos colaboradores da PESA

São consequências aplicáveis aos colaboradores da PESA:

- i. **Advertência verbal:** é um aviso ao colaborador, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em conformidade com o Código de Conduta, políticas e normas internas da PESA e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao colaborador mudar sua atitude e/ou comportamento, pois, no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa e, posteriormente, o gestor deverá comunicar à Alta Administração, que registrará a advertência na ficha cadastral do colaborador para consulta posterior.
- ii. **Advertência escrita:** possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio de comunicação escrita e o colaborador deverá assinar o documento no seu recebimento. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pela empresa, por isso deve ser mantido em posse do Departamento de Recursos Humanos da PESA.
- iii. **Suspensão disciplinar:** é uma medida utilizada para penalizar o colaborador na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.
- iv. **Rescisão do contrato de trabalho:** caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o colaborador tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca de demissões sem justa causa. Os colaboradores contratados como Pessoa Jurídica ou figura autônoma não farão jus a direitos trabalhistas, apenas à rescisão de contrato.
- v. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa:** caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa, conforme previsto no art. 482 da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse caso, o empregado perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS. Os colaboradores contratados como Pessoa Jurídica ou figura autônoma não farão jus a direitos trabalhistas, apenas à rescisão de contrato.

2.2 Aos terceiros que se relacionam com a PESA

São considerados terceiros que se relacionam direta ou indiretamente com a PESA todos os seus fornecedores, prestadores de serviços, agentes públicos, patrocinadores, entre outros.

São consequências aplicáveis aos terceiros que se relacionam com a PESA:

- i. **Advertência:** aviso ao terceiro da PESA, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em conformidade com o Código de Conduta, políticas e normas internas e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao terceiro mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência será realizada por meio de notificação extrajudicial e deverá ser registrada na Certidão de Registro de Cadastro do parceiro para consulta posterior.
- ii. **Suspensão cadastral:** é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta média cometida, regularize a situação que motivou a falta média e/ou as advertências. Nesse caso, haverá prejuízo ao parceiro, uma vez que este não poderá contratar com a PESA por determinado período. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como período posterior à entrega do objeto contratado pela PESA. A suspensão cadastral será informada por meio de notificação expressa e formal e deverá ser registrada em controle interno da PESA para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.
- iii. **Suspensão contratual:** é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave, regularize a situação que motivou a falta grave e/ou as advertências. Nesse caso, haverá prejuízo ao parceiro, uma vez que este não poderá executar o objeto do contrato pelo período de suspensão. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos e não ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo da aplicação das demais cláusulas contratuais. A suspensão será realizada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório do parceiro e deverá ser registrada para consulta posterior.
- iv. **Rescisão do contrato:** Caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o parceiro tenha cometido falta gravíssima, o contrato poderá ser rescindido unilateralmente de

forma motivada, sem prejuízo da aplicabilidade das demais sanções previstas no instrumento contratual.

3. Matriz de Consequências

No caso da ocorrência de alguma violação ao Código de Conduta, políticas ou normas internas da PESA ou, ainda, da legislação vigente aplicável, a Matriz de Consequências deverá ser utilizada para balizar as decisões de medidas disciplinares a serem aplicadas.

Não Conformidade	Gravidade e Impacto				Consequência	
	Imprudência, Imperícia e Negligência		Conduta consciente e voluntária			
	Grau do Impacto					
	Baixo	Médio	Alto	Altíssimo		
Responsabilidade corporativa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Cumprimento de leis					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Segurança do Trabalho					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Responsabilidade ambiental					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Uso de Patrimônios da empresa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Confidencialidade e Segurança da Informação					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Conflitos de Interesses					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Brindes, Presentes e Hospitalidades					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Patrocínios e doações					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Vedação à discriminação e ao preconceito					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Combate à fraude, corrupção e lavagem de dinheiro					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Clientes					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Parceiros de Negócios					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Concorrentes					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Agentes Públicos e Partidos Políticos					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com a Mídia					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Relacionamento com Sindicatos e Associações					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Canais de Denúncias					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA
Treinamentos e Capacitações					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a PESA

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter baixo** aqueles que representam não conformidade com os regulamentos internos e normas técnicas de menor relevância ou que tragam impacto muito baixo ou insignificante na operação da PESA e em sua imagem institucional. Para as penalidades consideradas baixas, serão aplicadas as advertências verbais, para colaboradores, e advertências formais, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter médio** aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de média relevância ou impacto à PESA e à sua imagem institucional, bem como os eventos de caráter baixo realizados reiteradamente. Para essas penalidades, serão aplicadas advertências escritas à suspensão disciplinar, para colaboradores, e suspensão cadastral, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter alto** aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de alta relevância, ou que tragam impactos fortes na operação da PESA e em sua imagem institucional ou mobilizam interesses públicos, bem como os eventos considerados de caráter médio realizados reiteradamente. Para as penalidades consideradas altas será aplicada a suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho, para colaboradores, e suspensão contratual, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter altíssimo** aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de altíssima relevância, que ocasionem condenações e multas de alto valor (menor margem de defesa), que tragam impactos muito altos na operação da PESA e em sua imagem institucional ou mobilizem interesses públicos nacionais e/ou internacionais, bem como os eventos considerados de caráter alto realizados reiteradamente. Para as penalidades consideradas altíssimas será aplicada a rescisão do contrato de trabalho, para colaboradores, e a rescisão contratual ou suspensão cadastral, para parceiros.

Os atos de reincidência deverão agravar a punição, sendo fator de escala para definição do caráter da penalidade aplicada.

12. ANEXO II - TERMO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA

Declaro, para os devidos fins, que recebi o Código de Conduta da PESA, realizei sua leitura e compreendi a integralidade de suas diretrizes e orientações. Declaro estar ciente de minhas responsabilidades e obrigações, comprometendo-me a zelar pelo cumprimento do Código de Conduta e das demais normas internas aplicáveis da PESA.

NOME:

MATRÍCULA:

ÁREA:

UNIDADE:

LOCAL/DATA:

Abaixo, assinale com um "X" a empresa do grupo onde trabalha:

() Paraná Equipamentos

() Curipeças

() PESA Agro

() Outra: _____

() PESA Catarinense

Assinatura:
