



# Código de Conducta

---

**ALPINO**

## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

**A base do desenvolvimento da Alpino é a nossa conduta ética nos negócios**

A base do desenvolvimento da ALPINO é a nossa conduta ética nos negócios.

Esse compromisso ganha um importante instrumento para orientar as ações e decisões dos colaboradores e Fornecedores: O Código de Conduta ALPINO.

Este Código de Conduta demonstra a preocupação que a empresa tem, não apenas em atender as expectativas dos clientes, como também serve para fortalecer sua imagem e apoiar as estratégias de negócios e as tomadas de decisões que estão e sempre estiveram fundamentadas em padrões éticos.

O compromisso da Alta Direção da ALPINO com a integridade nas relações é a de criar uma cultura organizacional em que empregados e terceiros efetivamente prezem por uma conduta ética, possibilitando que nossa empresa conduza negócios sem qualquer risco de desvio de conduta deste código. Ao conduzirmos nosso negócio garantimos que nossa equipe e os nossos parceiros de negócios (clientes, fornecedores, terceiros dentre outros) entendem que a ALPINO não tolera desvios de condutas.

A verificação da efetividade das ações de integridade é pauta permanente das reuniões da administração ou de seus encontros com gerentes e demais lideranças da ALPINO. A destinação de recursos adequados para a implementação do Programa de Integridade é outro fator de grande importância para evidenciar o apoio e comprometimento da Alta Direção.

Este instrumento tem aplicação obrigatória entre todos os colaboradores e deve ser referência para parceiros comerciais.

Trata-se de um documento dinâmico que prevê atualizações periódicas, sem a pretensão de atender a todas as possibilidades inerentes ao desenvolvimento diário de negócios, oferece, porém, orientações claras e não negociáveis para o estabelecimento de políticas internas.

Visamos com este documento apoiar o crescimento e a constante busca pela excelência.  
Esperamos que você o leia, compreenda e utilize como uma referência valiosa no seu dia a dia.

Cordialmente,

A Diretoria.

## CLIENTES

É compromisso da ALPINO, contribuir no processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento de suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

Os requisitos e as expectativas dos clientes devem ser considerados e todos aqueles que forem acordados devem ser rigorosamente cumpridos.

A ALPINO não discrimina clientes, seja por origem, porte econômico ou localização.

No entanto, reserva-se o direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos ou ainda quando o relacionamento representar risco legal, social ou ambiental.

As informações sobre nossos produtos e serviços devem sempre ser claras e verdadeiras.

Todas as informações consideradas confidenciais pelos clientes serão tratadas como tal e serão divulgadas internamente e a terceiros, seguindo-se suas orientações.

## FORNECEDORES

O relacionamento com nossos fornecedores deve ser pautado no respeito e na busca permanente de desenvolvimento de produtos e serviços que agreguem valor à ALPINO e fortaleçam a posição competitiva dos fornecedores.

Os fornecedores da ALPINO devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não permitindo favorecimento de nenhuma natureza.

Os fornecedores da ALPINO deverão conhecer e ter atuação compatível com os valores da empresa e com os princípios deste Código de Conduta.

A contratação de empresas pertencentes ou dirigidas por ex-colaboradores deve ser tratada com os cuidados necessários para não expor a empresa a riscos trabalhistas.

A ALPINO espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e serviços, bem como sobre os cuidados a serem tomados em termos de saúde, segurança e meio ambiente. Espera-se ainda, que as leis trabalhistas e de direitos humanos sejam cumpridas.

A ALPINO poderá encerrar uma relação de negócios com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração das questões legais, tributárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

## COLABORADORES

A ALPINO trata com dignidade seus colaboradores e propicia um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual.

## CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses na relação colaborador-empresa ocorre quando o colaborador utiliza sua influência ou comete atos com intuito de beneficiar interesses particulares e que se contraponham ao interesse da empresa ou possam causar danos ou prejuízo a ela.

O colaborador que tiver parentes até o segundo grau (filhos, pais, avós, irmãos, primos e netos) e parentes por afinidade (marido, esposa, sogro, sogra, enteados e cunhados) ou relações afetivas em empresas concorrentes ou fornecedoras diretas da ALPINO precisam declarar a existência de um possível conflito de interesse. Todos os colaboradores da ALPINO assinam, anualmente ou do início ou término do possível conflito um termo específico que detalha o risco (Declaração de existência/Inexistência de Conflito de Interesse).

## Exemplos:

- O colaborador não poderá realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar cargo em organizações com interesses conflitantes ou que realizem negócios com a ALPINO.
- O colaborador que ocupar posições em entidades externas devem comunicar à sua chefia imediata, por escrito, que avaliará possíveis conflitos de interesse e a concorrência com o horário de trabalho.
- Contratar um fornecedor da empresa para fins pessoais e esta relação particular o impede de tomar decisões justas, enquanto profissional da empresa;
- Possuir outro emprego que afete o seu desempenho na empresa;
- Praticar atividades externas que envolvem informações ou conhecimento da organização;
- Indicar pessoas na organização para fins empregatícios, na qual possua algum grau de parentesco;
- Ter amigos que são colaboradores ou clientes da concorrência, ou fornecedores da ALPINO. Se você lidar com esta situação, tome cuidado para que sua amizade não afete ou dê a impressão de afetar sua habilidade de atuar pelo interesse da empresa.
- Os colaboradores também não devem buscar ganho próprio ou para outros por meio do uso de suas posições na empresa. Isto inclui presentes, gorjetas, cortesias ou quaisquer outras vantagens.

Os conflitos de interesse identificados serão levados ao Comitê de Ética para análise e recomendação de uma solução.

Outras situações que possam acarretar conflito de interesses não explicitadas neste Código devem ser informadas aos chefes imediatos para orientação.

## TRABALHO INFANTIL

A ALPINO coíbe, proíbe e tem o compromisso de erradicar, em sua cadeia de valor, o trabalho infantil exercido por crianças e adolescente na faixa etária inferior a 16 anos, salvo na condição de menor aprendiz nos termos da legislação vigente.

## TRABALHO ESCRAVO

A ALPINO coíbe, proíbe e tem o compromisso de erradicar em sua cadeia de valor, o trabalho escravo ou forçado.

## PRECONCEITO

A ALPINO não admite discriminação e preconceito de qualquer natureza, entre eles raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física.

Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente por suas condições de atender e se adequar às expectativas do cargo.

## POSTURA DE GESTÃO

A demonstração do interesse de um subordinado em participar de um processo de recrutamento interno deve ser entendida pela sua chefia como uma alternativa normal de evolução de carreira, não podendo dar ensejo a nenhum tipo de retaliação.

Eventuais erros devem receber orientação construtiva. Repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse deve merecer rigorosa correção.

## RESPONSABILIDADE FINANCEIRA E CONTÁBIL

Na ALPINO, para avaliarmos o desempenho dos gestores a empresa é dividida em áreas de responsabilidade. E de acordo com a necessidade, subdivididas em unidades de acumulação (centro de custos, resultados e investimentos). Dentro deste contexto enfocamos a gestão financeira, pois entendemos que este é um aspecto importante e que, bem conduzido, contribui para a eficácia gerencial. Todos os registros econômicos e financeiros (contábeis) são executados por pessoal capacitado, em ambiente seguro, escrituração contábil e com mecanismos de identificação de desvios seguindo a ITG 2000 aprovada pela resolução do CPF 1330 de 2011.

## ASSÉDIO E ABUSO DE PODER

A ALPINO não admite assédios, tais como sexual, econômicos, moral, ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico.

O colaborador que se considerar discriminado, alvo de preconceitos, pressões ou práticas abusivas ou em situação de desrespeito e se sentir constrangido em tratar do assunto com seu superior hierárquico, deve fazer a denúncia no canal de denúncias da ALPINO.

Isso vale também na relação com cliente ou fornecedor. Não admitimos qualquer tipo de assédio.

A ALPINO acompanha e avalia o desempenho funcional, orientando e direcionando as atividades e não julga pessoas e sim as atividades exercidas e resultados esperados.

## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

## O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Situações eventuais – FALTA DE FREQUENCIA. Assédio moral necessita comportamento repetitivo;

- Exigências profissionais - Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo. Aqui se inclui aumento do volume de trabalho (serviço extraordinário, dentro dos limites da legislação e por necessidade do serviço);
- Conflitos - Situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas. Uma avaliação negativa de desempenho ou uma indisposição isolada, por exemplo, nem sempre representam assédio moral;
- Máis condições de trabalho - Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais;
- Mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico.

## O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual se caracteriza por uma abordagem repetitiva, onde o agressor pretende obter favores sexuais da vítima, mediante imposição da vontade. O elemento “imposição da vontade” é muito importante para que o ato seja considerado como assédio sexual. Além disso, o ato deve causar constrangimento, fazendo com que a vítima se sinta agredida, lesada, perturbada e ofendida. O assédio sexual é praticado necessariamente no ambiente de trabalho.

## O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

Se existir a reciprocidade da vítima (paquera).

Se ocorreu uma mera sedução não ofensiva, sem relevância com a função exercida e ainda não é repelida, não é considerado assédio sexual.

O simples elogio não é assédio sexual. Mas, há um limite.

O mais importante. “NÃO é NÃO”.

## USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMA

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho e entrada na empresa em estado de embriaguez. É proibido, também, o uso ou porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança ou o desempenho dos demais colaboradores.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da empresa, salvo para profissionais expressamente autorizados.

## JORNADA DE TRABALHO

A ALPINO garante que o trabalho realizado por seus Colaboradores esteja de acordo com as leis vigentes e os padrões obrigatórios da Convenção Coletiva de Trabalho da região da unidade de trabalho, quanto ao número de horas e dias trabalhados, incluindo requisitos para realização de intervalos, conforme **Procedimento de Recursos Humanos**.

Havendo conflito entre o Código de Conduta Ética e a Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerão as disposições com precedência nos termos da legislação em vigor.

## PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

A ALPINO respeita o direito individual dos colaboradores de se envolverem em assuntos cívicos e participarem do processo político. Porém, tal participação deve ocorrer em seu tempo livre, fora do ambiente da empresa e a sua própria custa.

Nessa situação, o colaborador deve tornar claro que as manifestações são suas e não da ALPINO.

Recursos, espaços e imagem da empresa não podem ser usados para atender a interesses políticos, pessoais ou partidários.

A ALPINO não realiza doações a partidos políticos nem a representantes ligados a processos eleitorais.

## SINDICATO – LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

A ALPINO respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos colaboradores e busca o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista ou sindical.

## PATRIMONIO DA EMPRESA

Os bens, equipamentos e instalações da empresa destinam-se ao uso exclusivo de suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares.

É responsabilidade do colaborador, zelar pelo bom uso e conservação do patrimônio da empresa colocado sob sua guarda.

## USO DE SISTEMAS ELETRÔNICOS DE INFORMAÇÃO

A ALPINO permite a utilização moderada dos sistemas eletrônicos para fins pessoais, desde que esse uso não contrarie normas e orientações internas ou prejudique o andamento do trabalho.

A veiculação de informações deve obrigatoriamente estar relacionada à atividade profissional, não sendo permitidas mensagens obscenas, correntes de arrecadação de recursos e outras de natureza semelhante.

O colaborador não deve possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados da ALPINO por meio de utilização de sua senha pessoal.

Softwares protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente e/ou por contratos de licenciamento, não devem ser copiados, a menos que o detentor dos direitos autorais ou da licença dê, especificamente, permissão para tanto. Da mesma forma, é proibida a instalação de programas nos computadores da empresa que não tenham sido autorizados pelas áreas competentes

## RELACIONAMENTO COM PARCEIROS COMERCIAIS E CONCORRENTES – CONCORRÊNCIA JUSTA

Nós acreditamos em concorrência justa, livre e aberta. Nós conquistamos nossa vantagem competitiva através da qualidade de nossos produtos, e não através de práticas comerciais antiéticas ou ilegais e desta forma garantimos ao mercado que operamos de forma eficiente fornecendo preços competitivos, oportunidades de escolha para os clientes, inovação e melhorando os resultados econômicos de nossos clientes.

É vedado ao colaborador adotar qualquer atitude que denigra a imagem dos concorrentes ou parceiros comerciais da empresa.

Toda informação de mercado e sobre concorrentes deve ser obtida por meio de práticas transparentes e idôneas.

As reuniões da indústria e das associações comerciais têm propósitos legítimos e valiosos. No entretanto, essas reuniões também trazem riscos, pois reúnem concorrentes que podem discutir questões de interesse mútuo e talvez até ultrapassar o limite do que é permitido. Até mesmo piadas sobre temas inadequados, como estratégias de marketing ou de preços, podem ser mal interpretadas e denunciadas sem necessidade.

Se a conversa tomar um rumo de discussão anticoncorrencial, você deve se recusar a discutir o assunto, deixar a conversa imediatamente e denunciar o ocorrido para o Gestor do seu departamento.

Desta forma, nossos colaboradores se comprometem:

- Nunca falar, ou dar indicações aos nossos concorrentes sobre qualquer aspecto de nossos preços, volumes de vendas, clientes ou territórios. Isso se aplica até mesmo a conversas ocasionais.
- Não discutir boicote a clientes, fornecedores ou concorrentes.
- Não combinar com um cliente ou concorrente de não negociar com outras empresas.
- Consultar o Gestor do seu departamento se tiver dúvidas ou preocupações sobre violações de leis anticoncorrencial.

Contatos com concorrentes e associações de classe devem receber atenção dobrada. Se porventura se vir envolvido em uma situação duvidosa ou potencialmente contrária à Lei de Defesa da Concorrência, deverá o colaborador notificar ao seu superior e ao Comitê de Ética imediatamente, devendo se utilizar do CANAL DE DENÚNCIA.

## PROPRIEDADE INTELECTUAL E INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS

O resultado do trabalho de natureza e de informações estratégicas, gerados na empresa, é de propriedade exclusiva da ALPINO.

O colaborador é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-se de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da direção da empresa. São informações estratégicas: os dados financeiros e técnicos, métodos, processos e documentos internos, sejam eles tratados ou não como confidenciais. Tais informações somente poderão ser reveladas a terceiros, na medida em que houver necessidade no decorrer das transações comerciais.

Funcionários da ALPINO que utilizam em seu trabalho informações proprietárias, intelectuais ou estratégicas estão obrigados a um termo de sigilo e confidencialidade.

## BRINDES, PRESENTES E CONVITES

Brindes, presentes e convites para eventos não deverão ser aceitos.

Estão isentos dessa norma os brindes promocionais que contenham a identificação do fornecedor ou cliente, incluindo artigos natalinos de baixo custo como panetones e produtos similares.

O recebimento, por funcionários da ALPINO, de passagens aéreas, viagens e cortesias, oferecidas por fornecedores, prestadores de serviços ou clientes, para visitas e/ou participações em eventos de natureza técnica, somente poderá ser aceito se aprovado pela Diretoria;

O recebimento de comissões, presentes e privilégios nas compras de materiais e/ou outros serviços cria conflitos de interesses e prejudica a imagem da ALPINO e, portanto, não será tolerado, exceto em caso de brindes e desde que atendido o limite previsto neste Código;

A ALPINO não permite que sejam concedidos patrocínios para melhorias em sedes recreativas, brindes internos e confraternizações, salvo eventos especiais e condições expressamente aprovadas pela Diretoria;

Convites de fornecedores para almoços ou jantares de negócios devem ter aprovação do superior imediato do funcionário convidado, o qual deve arcar com suas próprias despesas e solicitar reembolso;

É recomendável que, no mínimo, dois funcionários da ALPINO participem de evento promovido por fornecedores;

É vedada a participação de funcionários em eventos com fornecedores em momentos de processo concorrencial ou negociação, salvo com autorização da Diretoria.

## CORRUPÇÃO, EXTORSÃO, SUBORNO E PECULATO

### Conceitos:

- **Corrupção** - Corrupção vem do latim corruptus, que significa quebrado em pedaços. O verbo corromper significa “tornar pútrido”. A corrupção pode ser definida como utilização do poder ou autoridade para conseguir obter vantagens e fazer uso do dinheiro de terceiro ou público para o seu próprio interesse, de um integrante da família ou amigo. Exemplo: aceitar, solicitar ou oferecer recursos financeiros ou não financeiros (vantagens indevidas) para a obtenção de um negócio.

- **Extorsão** - é o ato de obrigar alguém a tomar um determinado comportamento, por meio de ameaça ou violência, com a intenção de obter vantagem econômica, a fazer, tolerar que se faça ou deixar fazer alguma coisa, também conhecido como chantagem. Exemplo: obrigar um funcionário do cliente a aceitar um produto defeituoso por saber que esse funcionário trai a esposa ou marido.

- **Suborno** - O suborno, também referido no Brasil como propina, é a prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores (desde uma garrafa de bebidas, joias, propriedades ou até hotel e avião em viagem de férias) para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais. Exemplo: Um vendedor de uma empresa que oferece a um comprador de outra empresa dinheiro ou presente para que este realize um negócio.

Em nenhuma circunstância, um colaborador ou representante da Alpino deve tolerar, facilitar e apoiar qualquer tipo de atividade corrupta, ativa ou passiva, envolvendo ou não valores financeiros, tais como extorsão e suborno, com concorrentes, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, entidades governamentais ou outra parte interessada.

A Alpino repudia qualquer forma de corrupção, independentemente de a pessoa envolvida ser pessoa física ou jurídica do setor público ou privado. A Alpino proíbe qualquer pagamento ou promessa de pagamento que infrinja tanto a legislação brasileira (tais como Código Penal, Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e Decreto 8.420/2015), quanto a legislação de qualquer país onde a Alpino tenha negócios, opere ou venha a operar.

Atos ilícitos podem causar danos sérios e irreparáveis à reputação da Alpino, por isso é um dever de todos, os colaboradores, Administradores, Terceiros, Representantes Comerciais e Parceiros Comerciais, garantir seu envolvimento apenas em negócios lícitos, éticos e respeitando as boas práticas de mercado, criando a necessária cadeia ética. Da mesma forma, todos os Administradores, Empregados, Terceiros, Representantes Comerciais e Parceiros Comerciais são individualmente responsáveis por sempre agir respeitando as determinações das Leis Anticorrupção, deste Código de Ética e Conduta.

## MÍDIA

A ALPINO condena a publicidade enganosa.

As iniciativas de marketing da empresa caracterizam-se por respeitar a legislação vigente, a ética e as normas de referência locais e internacionais.

## USO PESSOAL DAS MÍDIAS SOCIAIS

A ALPINO não tem a intenção de interferir na vida pessoal dos seus funcionários ou regular desnecessariamente a sua conduta fora do ambiente de trabalho. No entanto, existem situações em que o uso pessoal das mídias sociais pode ter um impacto nocivo sobre a reputação ou sobre o ambiente de trabalho da ALPINO.

Isso se aplica principalmente quando um funcionário se identifica em um fórum público como um funcionário ou representante da ALPINO<sup>1</sup> em qualquer ambiente comercial ou público. Isto se aplica em especial neste momento aos comentários sobre política, partidos, candidatos.

Seja intencional ou não, o comportamento on-line do funcionário será visto como um reflexo da ALPINO, mesmo quando as postagens não estiverem diretamente relacionadas ao exercício das funções pelo funcionário.

As seguintes regras, portanto, se aplicam a todo e qualquer uso pessoal de páginas de mídias sociais:

- As políticas em vigor da ALPINO relativas à conduta se aplicam igualmente às atividades on-line e de mídias sociais, assim como ao comportamento físico no ambiente de trabalho;
- Proteja todas as informações confidenciais. Conforme descrito neste Código de Conduta e em outras políticas e acordos da ALPINO, os funcionários da ALPINO não podem divulgar segredos comerciais, informações sigilosas ou informações confidenciais sobre ou pertencentes à ALPINO;
- Fotos ou vídeos de produtos ou áreas de fabricação da ALPINO podem ser produzidos somente em conformidade com as políticas aplicáveis da fábrica, do departamento e da empresa, e não podem ser postados ou publicados sem a aprovação por escrito do Diretor da ALPINO. Além disso, os funcionários não devem mencionar outros funcionários, fornecedores ou clientes da ALPINO, nem compartilhar imagens deles em blogs pessoais ou páginas de mídia social sem sua permissão expressa;

<sup>1</sup> Se um funcionário se utilizar de imagens ou comentários polêmicos, depreciativos ou inadequados on-line em uma plataforma de mídias sociais que não o identifica como funcionário da ALPINO, mas ele é identificado como funcionário da ALPINO em outra plataforma (por exemplo, LinkedIn), o vínculo com a ALPINO foi estabelecido.

- Proteja seus dados pessoais. A ALPINO cumpre as determinações de tratamento de dado pessoal (Lei 13709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais– LGPD). A segurança exigida para o tratamento do dado pessoal também é sua responsabilidade. Se você divulga seus dados pessoais na mídia social você este se expõe e toda a segurança no tratamento de dados que fazemos será perdida. Não exponha seus dados pessoais em nenhuma rede social;
- Não use logotipos, marcas registradas ou material da ALPINO protegidos por direitos autorais em páginas pessoais de mídia social. Os funcionários da ALPINO não podem usar nem exibir logotipos, marcas registradas ou materiais protegidos por direitos autorais em páginas pessoais ou em qualquer outro lugar para fins de mídia social pessoal. Isso inclui todos os logotipos, marcas comerciais ou materiais protegidos por direitos autorais pertencentes ALPINO;
- Fale por si mesmo, não pela ALPINO. Ao usar as mídias sociais para uso pessoal, os funcionários da ALPINO não são porta-vozes autorizados por ela. Se os funcionários optarem por fazer referência à ALPINO ou ao seu trabalho na Empresa em um blog pessoal ou página de internet ou de mídias sociais, eles devem alertar os leitores de que as visões, opiniões, ideias e informações apresentadas pertencem a eles pessoalmente e não são de nenhuma forma atribuíveis à ALPINO;
- Tenha cautela ao comentar assuntos relacionados à ALPINO. Quando surgirem assuntos relacionados à ALPINO na Internet, os funcionários devem garantir conformidade com todas as políticas da ALPINO e ponderar cautelosamente se é adequado fazer comentários. Os funcionários devem evitar interações na Internet que sejam controversas, depreciativas ou de alguma forma inadequadas em relação a outros funcionários, clientes, fornecedores/distribuidores da ALPINO, terceirizados ou qualquer outro contato ligado à empresa;
- Além disso, os funcionários não estão autorizados a dissimuladamente falar em nome da ALPINO quando não puderem se identificar, pois isso pode confundir os leitores. Portanto, se for adequado que um funcionário comente sobre um assunto relacionado à ALPINO, ele deve se certificar de: o Identificar-se como funcionário da ALPINO.
- Explicitar que está falando em seu próprio nome e que seus pontos de vista, opiniões, ideias e informações são pessoais e não são atribuídos à ALPINO.
- Portar-se com respeito e cortesia.
- Não fazer comentários depreciativos e não dizer nada que seja falso, enganoso, difamatório, discriminatório ou que seja de alguma forma inadequado ou constrangedor.

## SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

A ALPINO tratará de forma transparente todas as informações relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam impactar seus colaboradores, comunidades ou o próprio meio ambiente.

A ALPINO realizará continuamente treinamentos com os colaboradores para que eles conheçam as rotinas de proteção à saúde, à segurança e ao meio ambiente, e se responsabilizem por elas.

O colaborador deve familiarizar-se e cumprir rigorosamente as políticas, procedimentos e práticas de saúde, segurança e meio ambiente.

As empresas prestadoras de serviços contratadas pela ALPINO devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente definidos para suas atividades.

A Alpino espera de seus fornecedores:

- Controle das emissões atmosféricas e quando necessário, ações de prevenção, combate e redução de poluentes e dos efeitos da degradação do ambiente.

- Controle das emissões atmosféricas e quando necessário, ações de prevenção, combate e redução de poluentes e dos efeitos da degradação do ambiente.
- Busca pela eficiência energética contínua, com conscientização, sistemas mais eficazes e monitoramento dos equipamentos que utilizam, influenciando diretamente na redução de gases do efeito estufa.
- Monitoramento da qualidade e do consumo da água, instruindo seus colaboradores, de modo a evitar desperdícios.
- Controle da geração de resíduos na constante busca de redução.
- Desenvolvimento da gestão química de forma responsável.

A saúde, a integridade física dos colaboradores e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a ALPINO.

Nenhuma emergência, produção ou resultado econômico poderá ser adotado como justificativa para expor o colaborador e/ou a comunidade.

## PRIVACIDADE DE DADOS PESSOAIS

A privacidade é assegurada pelo artigo 5º da Constituição Federal e consiste no direito de qualquer cidadão em ter suas informações pessoais preservadas, são considerados pela legislação “intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas”. A ALPINO reforça esse conceito com a sua adequação à Lei 13709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados. Os funcionários da ALPINO (titulares dos dados) assinam documento descrevendo como seus dados pessoais são tratados internamente e externamente à ALPINO quando necessário.

Terceiros e prestadores de serviço, visitantes e demais titulares são orientados sobre o tratamento de seus dados pessoais.

Funcionários da ALPINO que tratam dados pessoais assinam termo de confidencialidade.

Terceiros que tratam dados pessoais de titulares da ALPINO possuem cláusulas contratuais de proteção do dado pessoal

Os direitos dos titulares são exercidos pelo encarregado de dados através do e-mail [lgpd@alpino.com.br](mailto:lgpd@alpino.com.br).

## FALSIFICAÇÃO DE PRODUTOS

A falsificação de produtos afeta a identidade construída pela empresa titular da marca. Isso porque, resulta na mudança de público-alvo e desvirtua as qualidades que o proprietário originário buscava à sua imagem. A falsificação ocorre também na violação de marca registrada por meio da comercialização de produtos do mesmo segmento com as mesmas características, relativos às licenças obtidas.

O processo de recebimento e qualidade da ALPINO reduz sobramaneira a possibilidade de receber produto, componente ou material produtivo que não seja o especificado em seus pedidos de compras e processos de gestão do recebimento e da qualidade.

A ALPINO ao identificar a falsificação de produto, componente ou qualquer material produtivo empregado na sua fabricação comunica imediatamente o fornecedor e o cliente para medidas de segregação e controle.

## CONTROLE DE EXPORTAÇÃO E SANÇÕES ECONÔMICAS

A ALPINO não fornece produtos que se aplicam à partes militares ou produtos que podem ser usados tanto para fins comerciais e militares e não exporta seus produtos para países com embargados ou sem restrição conforme lista OFAC.

## ESCLARECIMENTOS, DESCUMPRIMENTOS E DENÚNCIAS

Este Código estabelece ferramenta para alcançar esta conformidade legal e garantir a boa reputação da Alpino, pois utilizam restrições e padrões de conduta definidos na legislação em geral, incluindo o Código Penal e as legislações estrangeiras como o UK Bribery Act que trata suborno. Todos devem ler a Política e cooperar para o seu estrito cumprimento.

Dúvidas de interpretação ou casos não previstos neste Código serão apresentados à chefia, que deverá esclarecê-los ou buscar as respostas em outro nível da empresa. Aquelas que não forem possíveis de serem sanadas por esta forma serão endereçadas ao RH da empresa.

Informar suspeitas de violações ao Código de Conduta é fundamental para que se possa determinar adequadamente se há um problema que precisa ser resolvido. Por essa razão, qualquer pessoa pode informar uma suspeita de violação sobre o Código de Conduta. Para isto a Alpino estabeleceu um CANAL EXTERNO DE DENÚNCIAS que pode ser acessado 24 horas por dia e 7 dias por semana sem a necessidade de identificação do denunciante no endereço <https://denuncia.sorocaba.br> com o compromisso contratual de resposta e solução da denúncia.

Perguntas, sugestões de melhorias para este Código de Conduta devem ser endereçadas ao Recursos Humanos da empresa por intermédio do nível hierárquico imediatamente superior, no caso de colaboradores. Para outra parte envolvida, pode ser feita pelo telefone 11 4815-9100, ramal 9103, ou pelo email: [compliance@alpino.com.br](mailto:compliance@alpino.com.br). A Alpino tomará as medidas necessárias para proteger a confidencialidade de qualquer denúncia.

Nenhuma retaliação ao colaborador será feita por reportar em boa fé.

O descumprimento desse Código resultará em ação disciplinar, que poderá incluir demissão/ encerramento de contrato e/ ou notificação às autoridades competentes.

## SANÇÕES E PENALIDADES

A ALPINO direciona esforços no sentido de efetivar o cumprimento de seu Código de Conduta em todos os seus aspectos. A empresa orienta os integrantes do seu corpo funcional, por meio de informativos, para que cumpram os seus requisitos e princípios éticos.

A não observância dos princípios contidos no Código de Conduta sujeitará a aplicação de medidas disciplinares e/ou penalidades previstas nas normas internas da ALPINO e na legislação aplicável, conforme o caso e a gravidade do fato, em especial, no caso de colaboradores as previstas na legislação trabalhista, a saber: advertência verbal, advertência por escrito, suspensão do contrato de trabalho e demissão por justa causa.

Em se tratando de violação ética de fornecedor ou cliente, serão aplicadas as sanções previstas nos contratos.

São exemplos de violações ao Código de conduta e ética: divulgação de propriedade intelectual, divulgação de informações negociais, não utilização de EPIs, condução inadequada de veículos da companhia, fraude no processo de compra ou venda, não indicação de conflito de interesse, assédio moral ou sexual, abuso de poder, uso de software não autorizado.

## COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética, instância constituída a partir da criação deste Código de Conduta se reunirá regularmente ou de forma extraordinária, com as seguintes atribuições:

- I. garantir a manutenção do padrão de conduta e de ética; assegurar a implementação e o cumprimento do Código de Ética e Conduta e zelar pela sua pertinência e atualização;
- II. analisar e deliberar sobre conflitos de natureza ética e desvios em relação aos princípios estabelecidos neste documento;
- III. propor sanções cabíveis nos casos de transgressão dos princípios estabelecidos.
- IV. garantir que seus colaboradores e parceiros conheçam, assimilem, apliquem e compartilhem os preceitos deste Código, que deve ser um exemplo de conduta a ser seguida por todos.

O Comitê de Ética e Conduta da Alpino é constituído por número ímpar de membros e sua escolha se dará a cada dois anos e com possibilidade de reeleição, os colaboradores membro do comitê não terão nenhum acréscimo salarial e nenhum tipo de estabilidade.

Esse órgão receberá as denúncias dirigidas ao CANAL DE DENÚNCIAS da ALPINO e se reunirá de forma não ordinária para tratar dos casos apresentados.

A critério dos membros do Comitê de Ética, outras pessoas poderão ser convidadas a participar de suas reuniões em situações recomendáveis para o processo de análise e decisão.

No caso de denúncia que envolva qualquer membro da diretoria da empresa está será direcionada pelo Comitê de Ética diretamente ao conselho consultivo.

## GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Cabe ao setor de Recursos Humanos, treinar os novos colaboradores no Código de Conduta e aos líderes, em todos os níveis, garantir que seus subordinados conheçam e apliquem os preceitos deste Código.

Cabe ao Setor de Compras enviar este Código de Ética e Conduta aos fornecedores.

Esse Código deve ser também um exemplo de conduta a ser seguido pelos representantes e fornecedores da Alpino.

A aprovação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade da Diretoria da ALPINO.

REVISÃO	ÓRGÃO COMPETENTE
04	Adequação geral do documento.
05	<p>No requisito Saúde, Segurança e Meio ambiente foi incluído os requisitos de sustentabilidade para fornecedores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•• Emissões de GEE, eficiência energética e renováveis</li> <li>•• Qualidade e consumo de água</li> <li>•• Qualidade do ar</li> <li>•• Gestão sustentável de recursos e redução de resíduos</li> <li>•• Gestão química responsável</li> </ul> <p>Inclusão de responsabilidade para o setor de Compras enviar este Código aos fornecedores.      Esta alteração visa atender o requisito de sustentabilidade do cliente Scania e VW.      Esta revisão não requer treinamento e distribuição aos colaboradores.</p>
06	<p>Revisão geral pelo Conselho consultivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proibição de doações à partidos/entes políticos</li> <li>• Inclusão de link da Lei anti-corrupção</li> </ul>

Elaborado/ revisado por: Simone Cunha  
 Há necessidade de treinamento? Não



11 4815-9100



[www.alpino.com.br](http://www.alpino.com.br)



alpinoindustria

Av. Marginal Sul da Rodovia dos Bandeirantes, 100  
Distrito Industrial, Jundiaí - SP