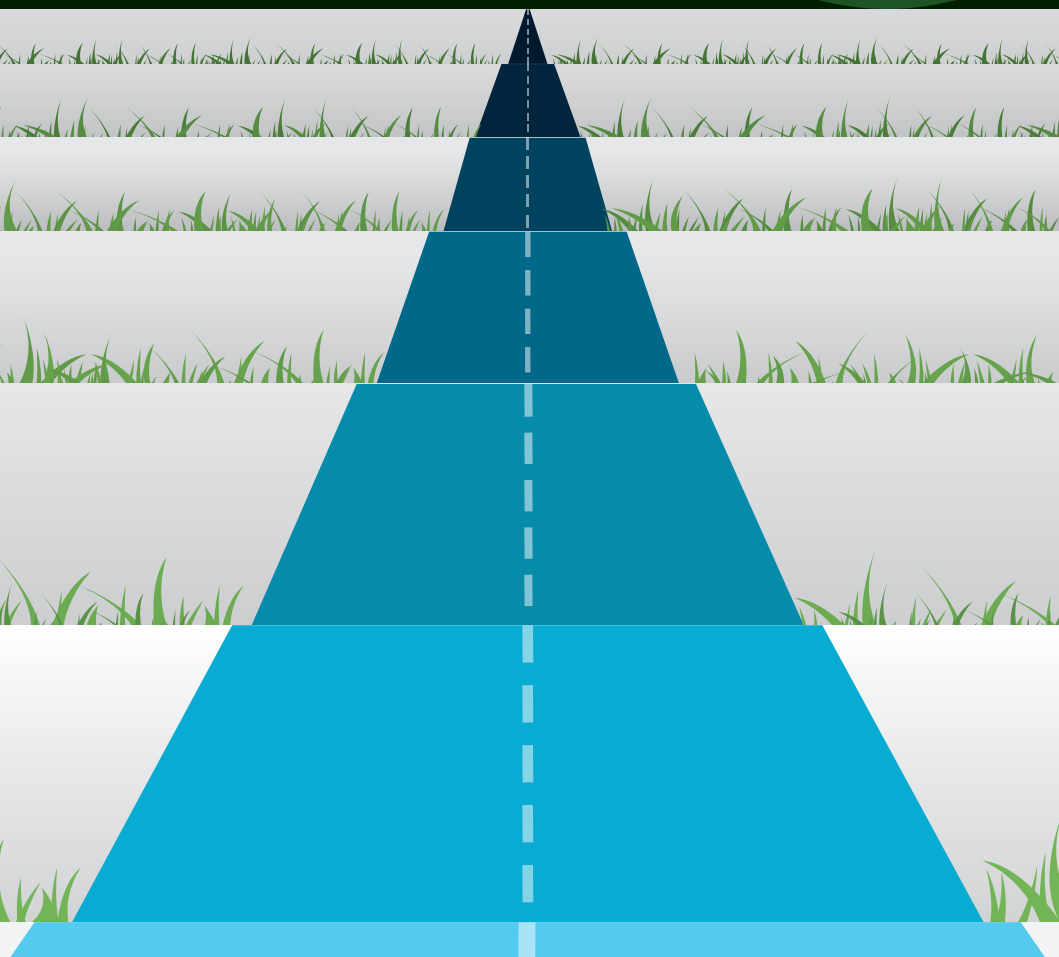


O caminho certo para
as melhores escolhas



CÓDIGO DE CONDUTA



Votorantim

Em ação para o futuro

sereu Solidez, Ética, Respeito, Empreendedorismo e União são a nossa base.

Índice

Você está recebendo a versão revisada e atualizada do Código de Conduta do Grupo Votorantim. Com uma linguagem mais clara e objetiva, o conteúdo está mais completo e introduz temas não abordados na versão anterior. Conheça, por exemplo, o capítulo Medidas Disciplinares, que traz orientações sobre o procedimento em casos de descumprimento de normas da Empresa.

Inspirado nos Valores do Grupo, nosso Código de Conduta contém os princípios que fazem parte do DNA Votorantim, a genética que confere unicidade a todas as empresas, independentemente de região, cultura ou mercado.

Este documento tem aplicação obrigatória entre nossos empregados e deve servir de referência para os parceiros comerciais. Sem a pretensão de atender a todas as possibilidades inerentes ao desenvolvimento diário dos negócios, oferece, porém, orientações claras e não negociáveis.

Lembramos que o Código de Conduta do Grupo Votorantim não tem o intuito de restringir o desenvolvimento dos negócios. Ao contrário, vem para acrescentar valor, apoiar o crescimento e a constante busca pela excelência. Esperamos que você leia, compreenda, faça cumprir e utilize este guia como uma referência valiosa no seu dia a dia.

Conselho de Administração
Votorantim Participações

Versão 2010

Relacionamento com Públicos de Interesse	04
Empregados	05
Conflito de interesses	05
Informações privilegiadas	06
Conduta fora da Empresa	06
Preconceito	07
Postura da gestão	07
Assédio e Abuso de poder	08
Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias	08
Participação política	09
Sindicato	09
Patrimônio da Empresa	09
Uso dos sistemas eletrônicos de informação	10
Relacionamento com parceiros comerciais e concorrentes	11
Venda de produtos da Empresa a empregados	11
Acionistas	12
Comunidades	13
Clientes	14
Fornecedores	15
Governo	16
Mercado publicitário	17
Imprensa	17
Questões de Interesse Geral	18
Imagem e Reputação	19
Contratos e Registros contábeis	19
Propriedade intelectual	20
Palestras e Apresentações externas	20
Saúde, Segurança e Meio Ambiente	21
Brindes e Convites	22
Esclarecimentos e Denúncias	24
Comitês de Conduta	25
Auditoria	26
Medidas disciplinares	26
Gestão do Código de Conduta	28
Ouvidoria	28
Termo de Compromisso	29

Relacionamento com Públicos de Interesse

1

EMPREGADOS

A Votorantim trata com dignidade seus empregados 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 empregado-empresa ocorre quando o empregado usa sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares e que se contraponham ao interesse da Empresa ou possam lhe causar danos ou prejuízos.

O empregado não poderá realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar cargo, em organizações com interesses conflitantes ou que façam negócios com a Votorantim.

Também não são aceitos vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge ou familiares, com fornecedores ou concorrentes das empresas do Grupo, se o cargo que o empregado ocupa lhe conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

O empregado que ocupar posições em entidades externas ou tiver cônjuge ou **familiares** que também trabalhem nas empresas da Votorantim, em concorrentes, em fornecedoras ou em clientes, deve comunicar o fato por escrito, o mais rápido possível, à sua liderança imediata, que avaliará eventuais conflitos de interesse e a concorrência com o horário de trabalho.

Consideram-se **familiares** os membros da família até o terceiro grau: pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avô(ó), bisavô(ó), neto(a), bisneto(a), tio(a) e sobrinho(a). Para os efeitos deste Código, são considerados também os parentes por afinidade, a saber: cônjuge, companheiro(a), genro, nora, sogro(a), padrasto, madrastra, enteado(a) e cunhado(a).

Situações não explicitadas neste Código que possam acarretar conflito de interesses devem ser informadas às lideranças imediatas para orientação.

■ Informações privilegiadas

O empregado que, por força de seu cargo ou de suas responsabilidades, tiver acesso a **informações estratégicas ou confidenciais** – sobre a Votorantim, empresas associadas ou subsidiárias –, ainda não divulgadas publicamente, não pode passá-las a terceiros nem transacionar títulos ou ações dessas empresas durante o período de confidencialidade.

Nesse caso, é dever do empregado impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com documentos e até mesmo com materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários.

Informações estratégicas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação poderá afetar as operações da Empresa. São exemplos dessas informações: resultados financeiros, aquisições ou vendas, segredo industrial, investimentos e assuntos afins.

■ Conduta fora da Empresa

Como integrante da Votorantim, o empregado deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo a Empresa nem a própria carreira ao risco.

Seja em ambiente interno, seja externo, como participação em treinamentos ou eventos, utilizando o carro da Empresa ou outras situações que permitam a identificação do empregador, a conduta do empregado em situações de trabalho deve ser compatível com os Valores da Votorantim, contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa.

Espera-se do empregado comportamento coerente com as condutas descritas neste Código.

■ Preconceito

A Votorantim valoriza a diversidade nas relações de trabalho. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem.

A Empresa não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

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 da gestão

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

Eventuais erros cometidos por empregados deverão ser apontados pelas lideranças, sendo tais eventos acompanhados das informações e das diretrizes necessárias para evitar sua reincidência. A repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse deve merecer rigorosa correção.

É conduta esperada de todos ouvir e considerar novas ideias, opiniões distintas, questionamentos e argumentações que representem uma forma de aprendizado e melhoria dos processos.

A Votorantim valoriza a sinergia entre as áreas, a cooperação entre empregados de todas as Unidades e o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas, resguardados os critérios de confidencialidade expostos no item **Informações privilegiadas**.

■ Assédio e Abuso de poder

A Votorantim não admite **assédios**, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados, independentemente de seu nível hierárquico.

O empregado que se considerar discriminado, humilhado ou alvo de preconceito, pressão, práticas abusivas ou em situação de desrespeito e que se sentir constrangido em tratar do assunto com seu superior hierárquico deve comunicar o fato ao Comitê de Conduta, utilizando-se dos canais da Ouvidoria colocados à sua disposição.

Caracteriza-se **assédio** o fato de alguém em posição privilegiada usar essa vantagem para humilhar, desrespeitar, constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém a situações de humilhação durante a jornada de trabalho. O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual.

■ Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do empregado quanto de seus colegas de trabalho.

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

São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Empresa.

■ Participação política

É vedado ao empregado realizar, em nome da Votorantim, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas, exceto mediante deliberação do Conselho de Administração da Votorantim Participações. Essa contribuição se fará de acordo com a legislação vigente.

A Votorantim respeita o direito individual do empregado de se envolver em assuntos cívicos e de participar do processo político. Entretanto, tal participação deve ocorrer em seu tempo livre e à sua custa. Nessa situação, o empregado deve tornar claro que as manifestações são suas, e não da Empresa.

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

■ Sindicato

A Votorantim respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e busca o diálogo constante.

As negociações e o diálogo com esses parceiros devem ser feitos apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.

■ Patrimônio da Empresa

Os bens, os equipamentos e as instalações da Empresa destinam-se exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela Empresa.

É responsabilidade do empregado zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Empresa colocado sob sua guarda.

Questões relativas a doação, venda e cessão de uso de imóveis devem ser submetidas à avaliação do Departamento Jurídico.

■ **Uso dos sistemas eletrônicos de informação**

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos empregados para o bom desempenho de suas funções.

Seu uso para assuntos pessoais é permitido desde que não contrarie normas e orientações internas nem prejudique o andamento do trabalho. São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista, difamatório, que despreze qualquer indivíduo ou entidade e contrário às políticas e aos interesses da Votorantim. Jogos e mensagens de correntes também não são permitidos.

Usuários em geral não devem ter expectativa de privacidade na utilização desses sistemas e recursos. Por esse motivo, a Votorantim poderá, a seu critério, usar e monitorar qualquer informação transmitida ou residente nesses meios. Essa regra abrange a informação escrita ou armazenada em sistema eletrônico e qualquer outro meio associado. Inclui também as informações desenvolvidas tecnicamente, adquiridas por associações, aquisição, licença, compra ou confiadas à Empresa.

Todos os arquivos e informações referentes à atividade profissional criados, recebidos ou armazenados nos sistemas eletrônicos são de propriedade da Votorantim e constituem bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um empregado, essas informações mantidas por ele deverão ser encaminhadas à liderança imediata para guarda ou descarte.

A senha de acesso aos sistemas é de uso pessoal exclusivo, não sendo permitida sua concessão a terceiros, ainda que a um colega de trabalho.

Quaisquer tipos de software e programa não devem ser copiados ou instalados nos computadores da Empresa sem a prévia autorização da área de Tecnologia de Informação da Unidade.

O uso adequado dos sistemas eletrônicos de informação nas empresas do Grupo está detalhado nas Políticas Corporativas de Tecnologia da Informação, disponíveis no Portal Votorantim (consulte a seção VID/CCTI).

■ **Relacionamento com parceiros comerciais e concorrentes**

A Votorantim se conduz pelo princípio da livre concorrência.

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por **meios ilícitos**.

Aqui, meios ilícitos são formas ilegais e moralmente inaceitáveis de acesso a informações sigilosas.

É vedado ao empregado adotar qualquer atitude que denigra a imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da Empresa.

Os negócios da Votorantim devem se pautar pela observância às leis, aos Valores do Grupo e ao Código de Conduta, cabendo a todos os empregados assegurar seu cumprimento.

Não devem ser promovidos com concorrentes entendimentos com o objetivo de abuso de poder econômico ou de práticas comerciais arbitrarias.

■ **Venda de produtos da Empresa a empregados**

A venda de produtos da Empresa a empregados deverá ser realizada conforme as regras previstas em política específica.

2 ACIONISTAS

RELAÇÕES DE NEGÓCIO ENTRE ACIONISTAS E FAMILIARES E EMPRESAS DO GRUPO

Acionistas e seus familiares devem seguir as mesmas regras válidas para os empregados na compra de produtos ou serviços das empresas do Grupo.

São permitidas relações comerciais entre acionistas e seus familiares e empresas do Grupo, seja na qualidade de pessoa física, seja por meio de empresas das quais façam parte diretamente ou indiretamente.

Os negócios mencionados anteriormente deverão respeitar, rigorosamente, os princípios de isenção e transparência, ética, competitividade e inexistência de conflitos de interesse, razão pela qual os acionistas e seus familiares não devem desenvolver negócios ou atividades, cuja viabilização dependa exclusivamente do Grupo ou de suas Empresas.

As empresas do Grupo devem adotar para com os membros da família dos acionistas controladores as mesmas regras (divulgação, preço, forma de pagamento, prazos contratuais, qualidade etc.) que adotam no tratamento com terceiros.

Cabe às pessoas ou às empresas interessadas em desenvolver relacionamento de ordem comercial com a Votorantim informar, quando houver tal ocorrência, a existência dos vínculos familiares acima previstos.

Todas as transações previstas neste capítulo necessitarão da aprovação prévia do Conselho de Administração da Votorantim Participações. Essas propostas deverão ser informadas pelo principal executivo da área, apresentando suas considerações, quando este entender que as premissas contidas nos parágrafos anteriores estejam atendidas.

■ Relações com empresas nas quais a Votorantim tem participação

Nas empresas nas quais a Votorantim participa do bloco de controle, o relacionamento com os demais parceiros deverá ser conduzido somente pelos representantes legais indicados pelo Conselho de Administração da Votorantim Participações. A confidencialidade sobre os temas tratados deve ser sempre observada.

O contato com investidores externos de empresas da Votorantim deverá ser feito unicamente pela área definida como responsável pela função e segundo normas específicas a ela atribuídas.

3 COMUNIDADES

A Votorantim está comprometida com o desenvolvimento econômico e social das comunidades nas quais atua.

É compromisso de todos os empregados agir de acordo com os valores da Votorantim e manter canais de diálogo permanentemente abertos com todas as comunidades nas quais estamos presentes.

O investimento em projetos sociais, culturais e ambientais deve ser orientado pelas reais demandas das comunidades, além de estar alinhado às diretrizes do Instituto Votorantim, a fim de atender a projetos efetivamente comprometidos em promover a transformação social.

O Grupo Votorantim incentiva a participação de seus empregados em programas de voluntariado.

4 CLIENTES

É compromisso da Votorantim contribuir para o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

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

A Votorantim não discrimina clientes, seja por origem, seja por 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 ser sempre claras e verdadeiras. Dados técnicos, em especial requisitos de segurança, saúde e meio ambiente, serão obrigatoriamente informados aos clientes.

Cada produto deve seguir rigorosamente às exigências legais do mercado ao qual se destina.

É proibido fazer pagamentos impróprios a qualquer pessoa com o intuito de facilitar a venda de nossos produtos ou serviços, mesmo se perdermos oportunidades de negócio.

É de responsabilidade do empregado a confidencialidade das informações sigilosas a ele repassadas por seus clientes e parceiros.

5 FORNECEDORES

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

Os fornecedores da Votorantim deverão conhecer os Valores do Grupo e ter atuação compatível com os princípios deste Código de Conduta. Para ser aceita como fornecedora da Votorantim, a empresa deverá declarar não fazer uso de trabalho infantil.

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

A Votorantim espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e dos serviços, bem como nos cuidados a serem tomados em relação a saúde, segurança e meio ambiente.

A Votorantim poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou descon sideração de questões legais, tributárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

É de responsabilidade do empregado a confidencialidade das informações sigilosas a ele repassadas por seus fornecedores.

6 GOVERNO

A Votorantim respeita a legislação e as autoridades de todas as instâncias de governo.

O fornecimento de informações a todas as esferas de governo, inclusive órgãos públicos municipais, estaduais e federais, deve ser efetuado sempre por escrito, mediante protocolo e com a devida orientação da Diretoria Jurídica ou de Relações Institucionais, dependendo do assunto envolvido.

Sempre que uma demanda for apresentada por um representante do governo, inclusive processos de fiscalização, o empregado deve submetê-la ao Departamento Jurídico antes de qualquer encaminhamento. Se um “mandado de busca” for apresentado a um empregado, este deve cooperar, porém contatando imediatamente o Departamento Jurídico para assistência e orientação prévia de como proceder.

O envio de informações deve se dar de forma completa, exata e suficiente para o esclarecimento da questão, a fim de cumprir rigorosamente as normas aplicáveis. O empregado deve analisar se a informação prestada tem a indicação “confidencial” e se foram tomadas medidas adequadas para proteger sua confidencialidade. O Departamento Jurídico da empresa deve ser consultado para oferecer a assistência necessária.

A Votorantim proíbe a realização de pagamentos, a título de gratificação, ou o oferecimento de qualquer vantagem a empregados públicos para a agilização de serviços de rotina ou ações administrativas.

A Empresa reserva-se o direito de se manifestar publicamente sobre políticas e decisões governamentais que possam afetar o andamento dos negócios e o relacionamento com empregados, consumidores ou acionistas. Esse ato, porém, somente poderá ser exercido ou autorizado aos empregados pelo Conselho de Administração da Votorantim Participações.

O empregado não deve utilizar o nome das empresas da Votorantim no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza em seu relacionamento com o governo.

7 MERCADO PUBLICITÁRIO

Toda divulgação publicitária da Votorantim deve ser verdadeira e evitar exageros; não se toleram arrogância, prepotência e preconceito.

A publicidade institucional da Votorantim deve ser adequada ao posicionamento do Grupo e seguir orientação da Gerência-Geral de Marca e Comunicação Corporativa.

A empresa condena a publicidade enganosa. As iniciativas de marketing de produtos da Votorantim caracterizam-se por respeitar a legislação vigente, a ética e as normas de referência locais e internacionais.

8 IMPRENSA

A Votorantim adota uma posição objetiva e clara na divulgação das informações e busca satisfazer os interesses das partes envolvidas.

Os contatos com a imprensa serão promovidos, exclusivamente, pelos porta-vozes designados pela Empresa, com orientação da área de Relações Institucionais e das áreas de Comunicação. É, portanto, vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da Votorantim.

O empregado não deve promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa.

O contato com profissionais da imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento comercial. Dessa forma, não envolve favores ou pagamento de nenhuma espécie.

O relacionamento com a imprensa deve privilegiar a divulgação de fatos relevantes e a promoção dos negócios da Empresa. O destaque deve ser, sempre que possível, direcionado às atividades do Grupo Votorantim. O Manual de Relações com a Imprensa estabelece as diretrizes para o correto contato de nossos porta-vozes com a imprensa.

Questões de Interesse Geral

■ Imagem e Reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação do Grupo também se dão por meio de nosso diálogo e comportamento para com os públicos com os quais nos relacionamos. Para tanto, nosso agir, dentro e fora do Grupo, deve estar sempre em consonância com os princípios e os Valores da Votorantim.

A gestão de imagem e reputação da Votorantim deve seguir o posicionamento definido pela Corporação e detalhado nos manuais da marca, sob a orientação da Gerência-Geral de Marca e Comunicação Corporativa.

■ Contratos e Registros contábeis

Todas as transações financeiras e comerciais serão prontas e corretamente transcritas nos livros e nos registros da Votorantim.

O empregado não deve fazer acordos financeiros irregulares com clientes ou fornecedores, como super ou subfaturamento.

Os contratos nos quais a Votorantim toma parte devem ser escritos da forma mais precisa possível, não deixando margem para interpretações dúbias. Documentos não anexados ao texto principal somente podem ser aceitos ou fornecidos com a assistência dos advogados da Votorantim.

Todos os pagamentos e os compromissos assumidos devem estar autorizados pelo nível hierárquico competente e respaldados por documentação legal.

■ Propriedade intelectual

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a Votorantim. Nela se incluem patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos e informações de processos e de mercado, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na Empresa é de propriedade exclusiva da Votorantim.

O empregado é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da direção da Empresa.

■ Palestras e Apresentações externas

Em palestras e participações em seminários e outros eventos públicos, o sigilo de informações confidenciais sobre a Empresa e seus negócios deve ser rigorosamente respeitado.

Tanto a participação como expositor em eventos quanto os temas a serem expostos devem ser previamente aprovados pela liderança do empregado envolvido.

Para apresentações sobre o Grupo, deve-se utilizar o documento oficial disponível no Portal Votorantim (consulte a seção Sobre o Grupo).

Informações confidenciais em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais podem ser fornecidas apenas após se considerar se elas serão tratadas confidencialmente e depois de serem tomadas as medidas adequadas à proteção de sua confidencialidade, com a ajuda do Departamento Jurídico da Empresa.

■ Saúde, Segurança e Meio Ambiente

A saúde, a integridade física dos empregados e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a Votorantim, estando acima de questões econômicas ou de produção.

A Votorantim trata de forma transparente todas as informações relativas a saúde, segurança e meio ambiente que possam ter impacto sobre seus empregados, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente.

A Empresa realizará continuamente treinamentos com os empregados para que eles conheçam suas rotinas e se responsabilizem por elas.

O empregado deve se familiarizar com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

Espera-se que todos observem atentamente o ambiente de trabalho, identificando possíveis situações de risco. Caso algum indício seja identificado, o fato deve ser informado à liderança local e os envolvidos devem ser alertados. Esse comportamento será considerado demonstração de comprometimento com as questões de segurança.

As empresas prestadoras de serviços contratadas pelo Grupo devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente definidos em política específica para suas atividades.

Em situações de emergência, como **acidentes ambientais** ou de trabalho, os envolvidos devem seguir os procedimentos previstos para a situação e rapidamente relatar os fatos à administração local. Somente os porta-vozes oficialmente indicados poderão dar entrevistas ou fazer comunicados às autoridades e à comunidade.

Acidentes ambientais são eventos inesperados e indesejados que podem causar danos, direta ou indiretamente, ao meio ambiente, à saúde e à vida.

■ Brindes e Convites

Brindes e convites institucionais são práticas de gentileza e cordialidade aceitas em uma relação comercial.

Brindes institucionais que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as partes de uma relação comercial e que não caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações podem ser aceitos pelos empregados.

Convites para eventos com despesas custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros públicos de interesse somente podem ser aceitos quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial, quando tenham sido estendidos também a profissionais de outras empresas e mediante autorização da liderança.

Objetos recebidos a título de prêmio que representem distinção ou homenagem à Votorantim e às suas empresas devem ser encaminhados à área de Comunicação da Unidade de Negócio em questão.

Os empregados não podem aceitar, em seu nome ou no de sua família, presentes ou vantagens que levem a seu comprometimento. Nesses casos, os brindes devem ser devolvidos à empresa remetente.

Todos devem estar atentos ao contexto de recebimento de brindes, e não apenas ao seu valor; em caso de dúvidas, devem consultar a liderança imediata. É vedado o recebimento de ofertas em dinheiro por qualquer motivo.

O empregado deve informar às entidades com as quais mantém relações em nome da Votorantim qual é a conduta da Empresa quanto a brindes ou presentes.

Os mesmos princípios devem ser aplicados na ocasião do oferecimento pela Votorantim de brindes e convites a seus parceiros.

Esclarecimentos e Denúncias

Dúvidas de interpretação, casos não previstos e denúncias de descumprimento deste Código devem ser apresentados à liderança ou encaminhados à Ouvidoria.

Em situações nas quais o assunto possa causar constrangimento se tratado com a liderança imediata, o empregado poderá enviar sua questão diretamente ao Comitê de Conduta da Unidade de Negócio, por meio de um dos canais da Ouvidoria. Caso a questão ultrapasse a responsabilidade da Unidade, envolva sua direção ou tenha impacto nas demais áreas do Grupo, o empregado deverá remetê-la ao Comitê de Conduta Corporativo, também pela Ouvidoria.

Denúncias de fraude, apropriação indébita, suborno em atos ou transações comerciais que envolvam empregados, fornecedores, contratadas e parceiros de negócio deverão ser acompanhadas, sempre que possível, de fatos e dados concretos.

Toda denúncia recebida pela Votorantim será tratada com confidencialidade. Nenhuma retaliação ao empregado será aceita por se reportar em boa-fé. Caso o empregado sofra retaliação de qualquer natureza, deve informar de imediato ao Comitê de Conduta.

■ Comitês de Conduta

Cabe aos Comitês analisar as questões referentes ao Código de Conduta enviadas à Ouvidoria com isenção e seriedade, buscando soluções para as situações que lhe forem apresentadas e dando retorno aos reclamantes, quando identificados.

Os Comitês de Conduta das Unidades de Negócio, formados por membros da direção da Unidade, garantem a uniformidade dos critérios usados na resolução de casos similares, verificam a validade da questão levantada, tomam providências quando for o caso e respondem ao solicitante, quando identificado.

O Comitê de Conduta Corporativo é responsável pelo tratamento dos casos a ele endereçados, pelo estabelecimento de critérios para casos não previstos no Código e pelo bom funcionamento do sistema de Ouvidoria do Grupo.

Também cabe a esse Comitê estabelecer critérios de tratamento para casos especiais levados a ele pelos Comitês das Unidades, criando um banco de dados das decisões para todo o Grupo e, assim, ampliando os critérios e a jurisprudência para decisões futuras.

■ Auditoria

Casos de desvio de recursos e de dano ao patrimônio serão tratados pela Auditoria Corporativa.

A isenção na condução das questões e o sigilo da identidade dos envolvidos são garantidos em todas as situações.

■ Medidas disciplinares

A existência de normas, políticas e procedimentos é condição essencial para uma empresa de sucesso. Cabe à liderança garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da Organização.

Cabe à liderança informar, orientar e preparar sua equipe para a correta aplicação das políticas e das normas da organização, sendo um exemplo a ser seguido.

Descumprimentos de normas e regras do Grupo não podem ser tolerados e são passíveis de punição. Reincidências, inclusive o descumprimento de planos de ação traçados por processos de auditoria, após a devida orientação, também são sujeitas a medidas disciplinares. São punições possíveis:

1. **Advertência verbal**
2. **Advertência por escrito**
3. **Suspensão**
4. **Demissão sem justa causa**
5. **Demissão por justa causa**

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, sob pena de caracterizar o perdão tácito. Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades. As sanções devem

ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

Quando um empregado julgar que há uma disfunção em determinada norma, ele deverá recorrer ao seu chefe imediato e solicitar uma revisão dessa norma. A mesma será reavaliada pelo departamento competente e poderá ser revisada.

O empregado deve solicitar orientação a seu chefe imediato em casos nos quais, por falta de infraestrutura ou recursos adequados, não consiga cumprir a norma. Por sua vez, este deverá levar o caso a um nível adequado da organização para buscar uma solução definitiva.

O supervisor imediato do empregado que descumprir uma norma ou um procedimento da empresa será notificado pela Auditoria Interna. Caso ocorra outra infração na mesma área, o Gerente será notificado, e o supervisor e o empregado envolvidos serão advertidos por escrito.

Se na mesma área ocorrer novamente descumprimento da mesma norma, o Diretor será notificado e deverá decidir, com base nas informações da Auditoria Interna, qual atitude será tomada, sendo que a primeira ação é advertir o Gerente por escrito.

Na persistência desses desvios, o Presidente da Unidade de Negócio deverá ser envolvido, para obter a solução definitiva. O Comitê de Conduta Corporativo deverá ser comunicado, para unificar o tratamento para casos semelhantes.

O DHO deve ser sempre consultado sobre qual é a medida disciplinar a ser aplicada e, quando necessário, deverá consultar o Departamento Jurídico para orientação.

Os resultados positivos, em razão do cumprimento das normas, devem ser tratados pelos sistemas de reconhecimento do Grupo, que, acompanhados por ações de comunicação, contribuem para a formação de uma cultura de respeito e disciplina. De igual modo, a divulgação de medidas disciplinares aplicadas tem um efeito positivo, pois demonstra a seriedade com que a Votorantim trata tais questões. Em qualquer uma dessas situações, o respeito ao indivíduo deve ser o elemento norteador da conduta dos líderes.

■ Gestão do Código de Conduta

A aprovação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade do Conselho de Administração da Votorantim Participações.

Cabe aos líderes, em todos os níveis, garantir que seus subordinados e contratados conheçam e apliquem os preceitos deste Código, que deve ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os empregados.

Sugestões de melhorias devem ser encaminhadas ao Comitê de Conduta por intermédio de cada liderança ou pelos canais da Ouvidoria. Cabe ao Comitê analisá-las e propô-las ao Comitê de Conduta Corporativo para incluí-las na edição seguinte, se forem consideradas pertinentes.

■ Ouvidoria

Para conhecer, analisar e resolver qualquer questão referente ao Código de Conduta, a Votorantim mantém uma Ouvidoria, canal que pode ser acessado pelos públicos interno e externo.

Imparcial e transparente, a Ouvidoria garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas, e promove um ambiente melhor para todos. Por meio dela, é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar denúncias de descumprimento do Código de Conduta, como corrupção, suborno, fraude, agressão ao meio ambiente, informações falsas, registros contábeis inadequados, mau uso de ativos da Empresa, discriminação por raça, cor, religião, sexo, condição física ou social e comportamento e procedimentos não éticos.



Ouvidoria Votorantim

O diálogo faz parte da nossa conduta.

Canais de contato com a Ouvidoria:

Cartas: **Caixa Postal nº 19.134**

Telefone: **0800 89 11 729**

Site: **www.votorantim.com**

Termo de Compromisso

Termo de Compromisso

Declaro ter lido e compreendido o Código de Conduta da Votorantim e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades na Empresa, zelando por sua aplicação.

Unidade

Data

Nome completo

Assinatura



Votorantim

Em ação para o futuro

www.votorantim.com