

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

GRUPO ORONA: MARCA E VALORES	1
QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA?	3
COMO APLICAR O NOSSO CONDIGO DE CONDUTA ÉTICA?	4
COMO DEVEMOS AGIR?	4
Meio Ambiente, Saúde e Segurança no ambiente de trabalho	4
Respeito à dignidade da pessoa humana e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo	6
Utilização dos recursos da empresa e Proteção de Dados	7
Condutas para com os Clientes, Fornecedores, Parceiros, Agentes Públicos e Concorrentes	8
(i) Tratamento de forma cordial, respeitosa e ética	9
(ii) Combate a Corrupção	9
(iii) Condutas com agentes públicos	10
(v) Da Livre Concorrência	11
(vi) Da troca e recebimento de presentes	13
(vii) Interpretação da Legislação Tributária	14
(vii) Condutas e procedimentos internos	15
(ix) Como devo agir para evitar a prática de atos que violem o programa de Compliance do Grupo Orona?	15
VIOLAÇÃO DA POLÍTICA DE COMPLIANCE	16
VIOLAÇÃO DA POLÍTICA DE PRIVACIDADE DE PROTEÇÃO DE DADOS	17
CANAIS DE COMUNICAÇÃO (CANAL DE DENÚNCIA)	17
DISPOSIÇÕES GERAIS	18

GRUPO ORONA: MARCA E VALORES

O Grupo Orona atua no mercado da mobilidade em nível mundial, possuindo mais de 30 empresas na Espanha, Portugal, França, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Países Baixos, Luxemburgo, Noruega, Polônia e Brasil.

A Companhia tem atuação em todo território brasileiro, sendo o 4º grupo empresarial dedicado ao setor da elevação no mercado brasileiro, atuando tanto no setor público como no privado.

A Companhia atua com o desenvolvimento de solução de mobilidade, consubstanciado no desenho, fabricação, instalação, manutenção e modernização (*retrofitting*) de elevadores, escadas mecânicas (rolantes), rampas e tapetes rolantes.

Durante sua história de atuação no mercado nacional e internacional, a Orona identifica-se com o compromisso e o envolvimento com seus clientes e o serviço prestado, sempre apoiando-se na qualidade de trabalho dos seus colaboradores.

No atual mercado de livre concorrência, baseado em iniciativas próprias, é essencial que as Organizações e suas empresas, acompanhadas pelos empregados, prestadores de serviços e alta diretoria, zelem para que toda e qualquer relação, interna ou externa, seja conduzida dentro de um ambiente estritamente profissional, pautado nos valores e princípios da Companhia.

Em razão disto, e objetivando disseminar a cultura ética, os valores e princípios da Companhia, o Grupo Orona apresenta seu novo Código de Conduta Ética, com as orientações sobre a postura mais adequada na condução dos negócios e execução dos serviços para a Companhia.

A Companhia assume o compromisso de promover os mecanismos de apoio (treinamentos e disseminação de conteúdo) para que cada um dos colaboradores, seja um empregado, um prestador de serviço, ou um membro da alta direção, sejam capacitados e instruídos a seguir as normas deste Código de Conduta Ética, fundamentado na Política de Compliance da Companhia.

Este código se aplica a todas as operações da Companhia, e será dado acesso e conhecimento do mesmo a todos os colaboradores da Orona.



Este Código de Conduta Ética consolida o compromisso do Grupo Orona com o cumprimento da legislação aplicável a sua atividade econômica, mas sobretudo, com a atuação de maneira ética de seus colaboradores, tanto internamente, quanto para com a sociedade como um todo.

A Presidência do Grupo Orona

QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA?

As regras gerais de conduta ética contidas neste código devem ser respeitadas por todos os funcionários empregados pelo Grupo Orona, bem como terceiros que sejam contratados para prestação de serviços. Ou seja, as regras gerais de conduta ética devem ser cumpridas pela alta direção da empresa, pelos diretores-executivos, pelos empregados, estagiários, prestadores de serviços e por qualquer pessoa que atue em nome, ou vinculado a qualquer empresa do Grupo Orona.

COMO APLICAR O NOSSO CONDIGO DE CONDUTA ÉTICA?

O Código de Conduta Ética do Grupo Orona deve ser compreendido em conjunto com a demais políticas e normas da empresa, as leis e regulamentos das localidades nas quais a Companhia atua, e a legislação internacional aplicável.

Orientamos que, sempre que houver uma situação conflitante entre este código e a legislação ou costume da localidade, o critério mais rigoroso seja adotado de modo a agir com mais elevado padrão de comportamento ético.

Abaixo relacionamos algumas perguntas que auxiliam na tomada de decisão guiada pela aplicação prática deste Código de Conduta Ética:

- (a) A conduta que estou prestes a tomar está de acordo com nosso Código de Conduta, as Políticas de Compliance e as leis vigentes?
- (b) Tenho certeza de que não é preciso consultar outras pessoas ou áreas da empresa para tomar esta decisão ou seguir esta conduta?
- (c) Se minha conduta fosse publicada em algum meio de comunicação (jornal, revista, site, rádio), traria danos à reputação da Companhia ou à minha reputação?

COMO DEVEMOS AGIR?

A seguir, passaremos a exemplificar condutas que devem ou não ser tomadas no dia-a-dia de trabalho por aqueles que devem seguir as regras deste Código de Conduta Ética.

Meio Ambiente, Saúde e Segurança no ambiente de trabalho

O meio ambiente, a segurança e a saúde dos colaboradores, empregados e terceiros são um objetivo do Grupo Orona de extrema relevância, tão importantes quanto a qualidade dos nossos produtos e o nosso sucesso comercial, bem como a busca de um meio ambiente estável e duradouro

As normas que tratam da proteção ao meio ambiente, à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública e devem ser observadas por todos, sem exceção, sendo que sua inobservância acarretará a aplicação de medidas disciplinares.

Abaixo são listados exemplos de condutas esperadas quanto à saúde e à segurança do trabalho:

- ✓ Não poderá o empregado, colaborador ou terceiro executar atividades que necessitem do uso de equipamento de proteção sem a utilização correta do mesmo;
- ✓ Deverá o empregado, colaborador ou terceiro verificar a validade e funcionalidade dos equipamentos de proteção, sendo que se for constatada qualquer irregularidade, deverá a mesma ser comunicada imediatamente seu superior imediato;
- ✓ Utilizar os equipamentos de proteção individual para a finalidade a que se destinam, realizando ainda a guarda e conservação dos mesmos;
- ✓ É proibida a venda de EPI's, sejam eles fornecidos gratuita ou onerosamente pela Orona ao empregado, colaborador ou terceiro;
- ✓ Sempre que verificar que sua atividade gerar riscos de qualquer tipo, seja pessoal ou a terceiros (colaboradores ou não) deverá paralisá-la imediatamente;
- ✓ Todo e qualquer colaborador, empregado e terceiro não pode exercer qualquer função dentro do Grupo Orona sob efeitos de álcool e drogas;
- ✓ Agir imediatamente ao identificar qualquer situação que represente risco à integridade de qualquer pessoa;
- ✓ Executar atividades do trabalho somente se estiver capacitado, com autorização e ferramentas adequadas e em plenas condições físicas e mentais;

- ✓ Reportar qualquer ato ou condição insegura no ambiente de trabalho, assim como acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ao seu superior imediato;
- ✓ Para o exercício de todas as atividades do Grupo Orona, é indispensável que os colaboradores e terceiros tenham conhecimento, e cumpram todas as diretrizes das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (“NR”). Dentre elas, podemos citar as seguintes NRs 6, 35, 10, 18, 11 e 5, que estão devidamente listadas na Política de Compliance de Integridade.
- ✓ Seguir todos os padrões ambientais no tocante à execução dos serviços;
- ✓ Utilização e descarte de materiais, resíduo e rejeitos;
- ✓ Transporte e acondicionamento de materiais, inclusive óleos, graxas e afins;
- ✓ Respeitar as regras de Política de Logística Reserva.
- ✓ Reportar imediatamente ao Compliance Officer e ao canal de denúncia o descumprimento por outro colaborador ou terceiro das regras estipuladas neste código de conduta e demais regimentos;

Respeito à dignidade da pessoa humana e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo

O Grupo Orona se preocupa integralmente com o respeito à dignidade da pessoa humana e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, devendo todos os colaboradores serem tratados de igual maneira.

Assim, toda conduta que desrespeite os princípios e valores da Companhia é totalmente inaceitável, e estará sujeita as medidas disciplinares previstas na Política de Compliance.

Todos os colaboradores, empregados e terceiros serão tratados de maneira igualitária, independentemente de gênero, orientação sexual, origem, etnia, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, religião, aparência física, ou qualquer outra característica e/ou comportamento pessoal.

Abaixo são listados exemplos de **condutas proibidas** no ambiente de trabalho e/ou atividades realizadas em razão do trabalho:

- ✓ Praticar posturas preconceituosas/racistas;
- ✓ Manifestações de cunho discriminatório;
- ✓ Ofender verbalmente ou não qualquer pessoa;
- ✓ Praticar condutas que deixem qualquer pessoa desconfortável;
- ✓ Praticar conduta de assédio sexual ou moral, nos termos da Política de Compliance;
- ✓ Desrespeitar as práticas apresentadas nos treinamentos;

- ✓ Agir em desconformidade com a Consolidação das Leis Trabalho, Normas Regulamentadoras e demais legislações pertinentes;
- ✓ Ter ciência de atos em desacordo com as normas da empresa, dos superiores, da legislação e não dar ciência a seus superiores

Utilização dos recursos da empresa e Proteção de Dados

O Grupo Orona disponibiliza equipamentos, softwares de tecnologia e uso da internet a seus empregados, colaboradores e terceiros, no que couber a função de cada um.

O cuidado e uso adequado dos bens de propriedade do Grupo Orona contribuem para a produtividade e resultados dos negócios da Companhia. É importante fazer o uso apropriado dos referidos bens, ou seja, uso voltado para os propósitos dos negócios da Companhia.

Os colaboradores devem proteger os bens e recursos da Empresa com o mesmo cuidado que aplicam ao seu patrimônio pessoal.

É de suma importância que todos os empregados, colaboradores e terceiros tenham conhecimento acerca da proibição do uso dos bens e recursos da Empresa para fins de:

- ✓ Acesso a documentos, itens e informações pessoais;
- ✓ Compartilhamento, recebimento ou criação de conteúdos discriminatórios, preconceituosos, materiais obscenos, propaganda político-partidária, jogos, correntes, ou informações que, de qualquer modo, infrinjam a Política de Compliance ou este Código de Conduta;
- ✓ Acesso, recebimento ou compartilhamento de materiais relacionados a pornografia, terrorismo, e qualquer outra conduta ou material de caráter criminoso;
- ✓ Realização de tarefas/trabalhos que não sejam vinculados ao Grupo Orona;
- ✓ Venda de produtos ou serviços não relacionados ao Grupo Orona, sem autorização da Companhia.

Além das condutas acima, é importante saber que a imagem dos colaboradores, empregados e terceiros é bastante ligada à da empresa e, portanto, é muito importante, em todas as redes sociais, em conversas formais e informais, via telefone ou qualquer outro meio:

- ✓ não emitir opiniões ou manifestações que comprometam a empresa em qualquer aspecto de modo a denegrir a imagem, missão e valores do Grupo Orona;

- ✓ não divulgar imagens e informações internas da empresa, que não tenham sido objeto de divulgação pela mesma ou sem autorização expressa para fazê-lo;
- ✓ não publicar informações ou emitir opiniões negativas sobre clientes, parceiros e fornecedores do Grupo Orona;
- ✓ não utilizar as informações que receber em virtude de sua função ou de qualquer colega a terceiros, independentemente do recebimento ou fornecimento de privilégios em troca de tais informações;
- ✓ Manter todos os dados pessoais de clientes, parceiros, colegas e da empresa em sigilo, sem qualquer tipo de divulgação ou compartilhamento;
- ✓ Não acessar sites, ou fazer o download de documentos que possam comprometer a segurança dos sistemas utilizados;
- ✓ Manter em sigilo todos os dados, informações e documentos referente ao Grupo Orona;
- ✓ Não utilizar o nome da companhia em benefício próprio ou de terceiros para obter vantagens.

Condutas para com os Clientes, Fornecedores, Parceiros, Agentes Públicos e Concorrentes

Os clientes do Grupo Orona são o cerne de toda a sua atividade empresarial, e a fidelização do cliente é o objetivo de toda a Companhia. Colaboramos com o cliente no seu projeto, conhecemos as suas necessidades e ajudamos concretizar os seus objetivos.

O nosso melhor aval são os resultados, graças aos nossos recursos humanos conseguimos alcançar a confiança dos nossos clientes.

Para conquistar e fidelizar o cliente, além da realização do serviço com excelência e enfoque no resultado, devemos adotar uma postura ética em todos os momentos dessa relação.

Desta mesma forma, na cadeia de suas operações a Companhia depende de relações comerciais firmadas com parceiros e fornecedores, bem como do relacionamento com Agentes Públicos, em geral, agentes fiscalizadores, que deverão ser tratados com a mesma cordialidade e postura ética.

Abaixo são listadas algumas condutas esperadas no relacionamento com o cliente, fornecedores, parceiros, agentes públicos, agentes fiscalizadores e concorrentes:

(i) Tratamento de forma cordial, respeitosa e ética

Os colaboradores, empregados e terceiros vinculados ao Grupo Orona devem tratar clientes, parceiros, agentes públicos, agentes fiscalizadores, fornecedores e concorrentes de maneira respeitosa e cordial, agindo sempre em conformidade com a Política de Compliance da Companhia e a legislação aplicável;

(ii) Combate a Corrupção

O Grupo Orona sempre atuou pautado em uma conduta íntegra e ética.

Em suas operações no mercado brasileiro, em especial na contratação com o poder público, algumas situações possibilitariam a prática de atos de corrupção, tais como fraudes, suborno, propina, de modo a obter vantagem indevida, seja para si, para terceiros, ou para a própria companhia.

O Grupo Orona, por sua vez, é terminantemente contra a prática de tais atos, sendo os mesmos proibidos pela Política de Compliance da Companhia.

Abaixo listam-se condutas cujas práticas são terminantemente proibidas, visando o combate à corrupção:

- ✓ Ofertar, prometer, aceitar, autorizar e/ou ocultar a realização de pagamento a título de suborno para garantir promessa ou a realização de uma contratação, seja com o poder público ou empresas privadas;
- ✓ Comprovadamente financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos de suborno ou corrupção;
- ✓ Comprovadamente utilizar-se de pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou identidade dos atos praticados;
- ✓ Falsificar documentos e maquiar informações, como por exemplo relatório de despesas, registros financeiros, marcas ou produtos, estruturação das operações, e demais documentos de controle interno, de maneira a fraudar processos de contratação públicos ou particulares;
- ✓ Utilizar-se das operações da Companhia ou das funções do cargo para prática da Lavagem de Dinheiro ou qualquer atividade similar.

(iii) Condutas com agentes públicos

Como acima dito, em especial na contratação com o poder público, algumas situações possibilitariam a

prática de atos de corrupção, sendo, contudo, proibido praticar tais condutas no trato com agentes públicos e/ou agentes fiscalizadores.

Como exemplo, podemos citar as seguintes situações:

- ✓ Importações: O Grupo Orona, dentro de sua operação, realiza a importação de peças produzidas em suas fábricas no exterior, para instalação, manutenção e modernização (*retrofitting*) de elevadores, escadas mecânicas (rolantes), rampas e tapetes rolantes. Dentro deste procedimento, quando o produto entra em terras brasileiras, há atuação do fiscal da Receita Federal, que é a pessoa responsável pela classificação tributária dos produtos importados. Nesse cenário, é terminantemente proibido praticar atos de corrupção como os descritos no item acima, visando uma classificação tributária mais benéfica.
- ✓ No mesmo sentido, sempre que houver a visita de um agente fiscalizador as instalações da Companhia, ou ainda para verificar as condições dos produtos por ela instalados, mantidos, modernizados, seja ele um agente público ou privado, é terminantemente proibido que sejam praticados os mesmos atos de corrupção e suborno.
- ✓ Num processo licitatório, como, por exemplo, o pregão eletrônico, é necessário apresentar documentações comprobatórias exigidas pelo poder público. Não é permitido que documentos ou informações constantes de documentos do Grupo Orona sejam fraudadas fazendo parecer que a Companhia preenche requisitos de um processo licitatório.

(iv) Da Conduta para com representantes do âmbito Privado

Da mesma forma que acontece com o poder público, no trato com representantes de empresas privadas, sejam elas condomínios, lojas, prédios comerciais, dentro outros (locais nos quais é comum o trato com síndicos – profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação), algumas situações possibilitariam a prática de atos de corrupção, sendo, contudo, terminantemente proibidas.

Como exemplo, podemos citar as seguintes situações:

- ✓ Oferecer/aceitar suborno ou propina, seja em dinheiro, troca de favores ou qualquer outro meio, de síndicos – profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação;

- ✓ Ofertar/aceitar práticas tais como a divisão de comissões com síndicos – profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação;
 - ✓ Ofertar/aceitar descontos em peças vendidas e instaladas de modo paralelo e ilegal;
 - ✓ Oferecer descontos superiores a margem permitida pelo Grupo Orona, visando assegurar a contratação, execução, renovação do contrato;
 - ✓ Ofertar qualquer tipo de patrocínio ou hospitalidade para síndicos – profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação, ou alguém de suas famílias, em desacordo com esta política de Compliance. Obs: Patrocínios que beneficiem todo o condomínio de maneira comedida e em caráter de cortesia, não infringem esta política de Compliance, desde que previamente aprovado pelo Compliance Officer;
- Ofertar/aceitar proposta de pagamento em dinheiro ou favores pela indicação de clientes pelos síndicos– profissionais ou não –, administradoras de condomínio, membros do conselho, dentre outras figuras com poder de representação, para prática de qualquer ato ilícito.

(v) Da Livre Concorrência

Outro ponto essencial para o comportamento íntegro dentro das operações do Grupo Orona é o da livre concorrência.

Hoje, a Orona é o 4º grupo empresarial dedicado ao setor da elevação no mercado brasileiro, competindo com diversas outras empresas do mesmo ramo. Em que pese a concorrência natural do mercado, não é permitido dentro do Grupo Orona que essa competição leve a práticas de atos de corrupção, suborno ou fraude, tanto no setor público, como no setor privado.

Assim, podemos exemplificar como **terminantemente proibidas** as seguintes condutas:

- ✓ Fraude de documentos ou de informações com o objetivo de obter vantagens ilícitas para si ou para a companhia, em processos licitatórios com o poder público ou processos de contratação com particulares;
- ✓ Troca de favores ou informações privilegiadas com os concorrentes para (i) obter vantagem indevida pessoal ou (ii) obter vantagem indevida para Companhia.
- ✓ Combinar preços com concorrentes;

- ✓ Recusar vendas de produtos ou serviços ou negar-se a apresentar propostas comerciais do Grupo Orona, visando benefício de concorrentes, independentemente de obtenção de vantagem ilícita.
- ✓ Dividir clientes com a concorrência, ou seja, combinar com os concorrentes quais cliente cada um irá atender, impedindo, assim, que o Grupo Orona esteja presente em disputas comerciais de todos os potenciais clientes;
- ✓ Burlar ou descumprir processos internos de contratação, compras e vendas, visando beneficiar a si ou a outrem, independentemente do recebimento de valores ou propina; - Nesta situação é relevante que os colaboradores e prestadores de serviço se atentem ao controle do almoxarifado, quais peças foram efetivamente instaladas, trocadas, ou reparadas para que em nenhuma situação haja desvio de peças, venda ou instalação de equipamentos usados sem prévia aprovação da Orona. Assim qualquer peça trocada deve ser devolvida para o almoxarifado;
- ✓ Condenar ou aceitar a condenação de peças em bom estado de funcionamento e/ou solicitar ou aprovar a solicitação de serviços desnecessários ou inexistentes para aumentar o lucro sem a devida contraprestação do serviço, dentre outros;
- ✓ Trocar informações/favores com funcionários da Concorrência; combinar preços ou divisão de clientes com a concorrência; recusar vendas de produtos ou serviços, beneficiando concorrentes, entre outros;
- ✓ Oferecer, solicitar, inventar horas de serviço que não foram ou não serão efetivamente aplicadas;
- ✓ É extremamente proibido a área técnica oferecer, negociar, intermediar serviços e peças aos clientes da Orona;
- ✓ Retirar qualquer peça dos clientes sem autorização da Orona, é extremamente proibido;
- ✓ A área comercial não poderá oferecer ou vendas peças ou serviços que não sejam por intermédio da Orona;
- ✓ Oferecer benefícios como, por exemplo, dividir comissões recebidas, de forma a burlar o carácter concorrencial recebendo ou oferecendo vantagens indevidas.

(vi) Da troca e recebimento de presentes

Visando cumprir com a conduta ética e íntegra aqui descrita, é importante abordar o tema da troca de presentes e hospitalidades no âmbito corporativo. Antes de prosseguir, para ajudar na compreensão das regras, este Código de Conduta assim define “presente” e “hospitalidade”:

- **Presente:** Itens como brindes, bebidas alcoólicas, flores, vales, cestas de presentes, ingressos, passagens aéreas, hospedagens, joias etc.
- **Hospitalidade:** Qualquer tipo de entretenimento social utilizado para beneficiar negócios de uma empresa, tal como viagens, transporte, refeições, ingressos para eventos esportivos, concertos ou outros eventos sociais;

Pois bem. É comum no mundo corporativo a troca ou oferta de presentes, seja entre clientes, seja entre fornecedores. Contudo, o Grupo Orona firma seu entendimento no sentido de que não deverão ser aceitos ou oferecidos presentes ou hospitalidade, em espécie ou equivalente (vale-presente ou vouchers), pelos empregados, colaboradores e terceiros aos clientes, parceiros e fornecedores, em troca de favores, benefícios ou vantagens, com a intenção de influenciar a obtenção, contratação ou manutenção dos negócios.

Visando, então o impedimento de práticas de corrupção e suborno, e ao mesmo tempo a viabilizar as práticas comerciais que não possuem esta finalidade, são estabelecidas as seguintes regras:

- É permitido o aceite/oferecimento de presente até o valor de R\$100,00 (cem reais);
- Para aceite/oferta de presentes entre R\$101,00 (cento e um reais) e R\$500,00 (quinhentos reais) deverá ser solicitada a autorização do Compliance Officer;
- É proibido aceitar/oferecer presentes com valor acima de R\$501,00 (quinhentos e um reais).
- Para hospitalidade e patrocínio de ações, jantares, almoços, deve-se sempre ter a autorização do Compliance Officer e/ou da Alta Direção.
- É importante esclarecer o aceite/oferta de brindes de pequena monta (baixo valor), tais como canetas/lápis, agendas, calendários, blocos de notas, não configuram infração a conduta acima relacionada, assim como são aceitáveis pequenos gestos de gentileza que envolvem a hospitalidade de clientes e fornecedores, como oferecer um café, por exemplo, ou convidá-los para acompanhar uma refeição, quando cada um pagará suas despesas.
- Estes valores são limitados para cada ano por fornecedor/cliente ou terceiro.

(vii) Interpretação da Legislação Tributária

Em decorrência da legislação fiscal brasileira e sua complexidade, para resguardar as empresas do Grupo Orona e assegurar que os princípios e valores ditados sejam sempre observados, é extremamente

recomendável que os colaboradores, empregados ou terceiros observem a orientação para as seguintes situações:

- ✓ Atender a fiscalização sempre de maneira oficial, com a prévia comunicação do seu superior imediato e pautados nas premissas éticas previstas neste código;
- ✓ Reportar, de maneira imediata, ao canal de comunicação, qualquer situação proposta por agentes públicos tributários, que busquem “beneficiar” as empresas do Grupo Orona pela adoção de práticas não ortodoxas, tais como fraude, suborno, propina ou corrupção;
- ✓ Reportar, de maneira imediata, ao canal de comunicação, qualquer situação proposta por agentes de empresas privadas que proponham adoção de práticas fraudulentas com o objetivo de gerar diferenciais competitivos positivos às empresas do Grupo Orona, tais como créditos tributários, isenções fiscais, diferimentos ou supressão de fato gerador;
- ✓ Observar e exigir que os fornecedores estejam regulares em relação às práticas fiscais, gozando de regularidade fiscal ou justificando, de maneira fundamentada, a inexistência temporária desta;
- ✓ Interpretar a legislação objetivando evasão fiscal;
- ✓ Evitar práticas ou declaração imprecisa de fatos e eventos que tenham por objetivo ludibriar ou ocultar fato gerador tributário;
- ✓ Certificar ou buscar elementos de que as operações realizadas com terceiros são substanciais e não meramente formais para obtenção de benefícios tributários e/ou redução do tributo que seria devido;
- ✓ Reportar imediatamente aos setores responsáveis em caso de dúvida interpretativa que possa resultar passivos contingentes para as empresas do Grupo Orona.

(vii) Condutas e procedimentos internos

Além dos procedimentos acima relacionados, é importante que os empregados, colaboradores ou terceiros observem os procedimentos internos do Grupo Orona no que tange a:

- ✓ Manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações financeiras do Grupo Orona;
- ✓ Manter controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras a pessoa jurídica;
- ✓ Manter os controles internos de almoxarifado atualizados, sempre alimentando o sistema de controle com as peças que saíram/entraram no estoque, bem como conferindo as informações,

qualidade e características das peças, a fim de certificar-se que elas não foram trocadas/substituídas por peças de diferentes qualidades e/ou fabricantes.

- ✓ Possuir procedimento interno de avaliação e seleção de fornecedores de produtos e serviços, agentes intermediários e associados aptos, capazes e confiáveis;
- ✓ Verificação, no procedimento de Due Diligence, em processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou, ainda, da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas;

(ix) Como devo agir para evitar a prática de atos que violem o programa de Compliance do Grupo Orona?

Qual atitude tomar em caso de ser abordado por representante de cliente (público ou privado), fiscal (público ou privado), fornecedor ou terceiro que de algum modo, direta ou indiretamente, peça ou ofereça alguma vantagem que possa ter implicações contrárias ao Compliance?

Citando o célebre filósofo Immanuel Kant, devemos nos pautar pelo seguinte Princípio – *“Tudo o que não puder contar como faz, não faça!”*

Desta forma, devemos fazer o seguinte raciocínio:

1. O simples pensamento de que algo fere o Compliance, me obriga a consultar meu superior e/ou Compliance Officer;
2. Se identifico de imediato um ato que fere ou poderá ferir as normas de Compliance devo imediatamente não prosseguir no assunto, informando que tal situação não é aceita pelo Grupo Orona;
3. Devo reportar de imediato ao canal de denúncias e ao Compliance Officer;
4. Após qualquer identificação a conduta da empresa será de avaliar a possibilidade de não mais ter contato com tal pessoa;
5. Caso não seja possível a ação acima, fica totalmente proibido fazer reuniões com esta pessoa sem o acompanhamento de outro colaborador.

VIOLAÇÃO DA POLÍTICA DE COMPLIANCE

As violações às Políticas de Compliance podem ser identificadas por alguns meios, dentre eles, o canal de denúncia interna da Companhia, auditorias internas e auditorias externas, seja por órgãos públicos ou privados.

Atenção! É dever dos colaboradores do grupo Orona denunciar qualquer suspeita ou conhecimento da prática de atos de corrupção e suborno e/ou de outras práticas que violem a Política de Compliance da Companhia e este Código de Conduta Ética.

A denúncia deverá ser realizada através do canal de comunicação oficial disponibilizado pela Companhia. Recebida a comunicação, as denúncias serão investigadas e analisadas pelo Compliance Officer e pela alta direção do Grupo Orona.

As investigações são realizadas num processo motivado, documentado, e durante o qual testemunhas e/ou investigados serão entrevistados pelo Compliance Officer e/ou sua equipe, de maneira a colher informações reais sobre o teor da denúncia, finalizando-se um parecer sobre a conduta ou política interna violada.

Qualquer que seja a forma como o processo de apuração da violação a Política de Compliance e ao Código de Conduta Ética tenha se iniciado, e concluindo-se pela comprovação das violações, serão aplicadas as medidas disciplinares cabíveis aos envolvidos.

Importante destacar quais medidas disciplinares que poderão ser aplicadas:

- ✓ No caso dos colaboradores contratados por regime celetista:
 - a) Advertência verbal;
 - b) Advertência por escrito;
 - c) Suspensão;
 - d) Dispensa sem justa causa;
 - e) Dispensa por justa causa;

Proposta de referência na aplicação de medidas disciplinares					
Desvio	Risco	Atitude / Intenção	Situação	Medida Disciplinar	Modalidade
Não houve desvio	Não há	Não aplicável	Não houve deslize ou erro	Não há	Não aplicável
Leve	Baixo	Boa-fé	Deslize muito pequeno	Advertência	Informal
			Desvio de Conduta pequeno	Advertência	Formal
Médio	Médio	Assumir risco de situação que conhece inaceitável	Há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Suspensão	Formal
Grave	Alto	Atitude inaceitável ou má-fé	Não há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Demissão	Sem justa causa
			Há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Demissão	Com justa causa

- ✓ No caso dos colaboradores contratados através do contratado de prestação de serviço/fornecedores:
- Multa contratual;
 - Rescisão contratual;
 - Bloqueio de fornecedores.

VIOLAÇÃO DA POLÍTICA DE PRIVACIDADE DE PROTEÇÃO DE DADOS

A ORONA em cumprimento à Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), implementou as regras necessárias para a adequação legal, elaborando entre outros os seguintes documentos:

- Política de Privacidade de Proteção de Dados;
- Comunicados aos clientes, colaboradores, terceiros e prestadores;
- Treinamento aos colaboradores;
- Normativa de Segurança de Proteção de Dados;
- Alterações contratuais necessárias.

Os presentes documentos citados, bem como, toda e qualquer determinação da ORONA deverá ser cumprida, vez que tem como objetivo regular as condições de acesso e utilização dos dados pessoais e dados pessoais sensíveis, definições já esculpidas na Política de Privacidade de Tratamento de Dados.

Todos os colaboradores e terceiros contratados pela ORONA se obrigam a fazer uso responsável dos

recursos e dos meios informáticos disponibilizados, desde a recepção dos dados, seu tratamento até sua exclusão, respeitando os critérios de segurança e eficiência, excluindo qualquer utilização, ação ou função informática que seja ilícita, ou contrária à legislação ou as instruções da ORONA.

De igual modo, é proibido, sem a autorização da ORONA, instalar ou utilizar programas ou aplicações, que não contem com a pertinente licença de uso ou que possam danificar, destruir, alterar, inutilizar ou prejudicar os sistemas e softwares da ORONA ou de terceiros.

Quando no desempenho de suas funções as pessoas devam acessar a algum dado pessoal, dado pessoal sensível, aplicação ou sistema informático seja da ORONA ou de um terceiro, deverão acatar as normas de uso estabelecidas para tal efeito por tal parte, sendo totalmente proibido o acesso não autorizado a sistemas informáticos.

Da mesma forma, deve-se ter em conta que o acesso a qualquer documento seja por meio físico ou eletrônico, que tenha informações sigilosas, dados pessoais e dados pessoais sensíveis somente estão permitidos para estrita execução do trabalho.

Proteção das informações

As pessoas que compõem a ORONA, têm a obrigação de manter estrita confidencialidade relativamente às informações obtidas em consequência de seu exercício profissional, salvo com consentimento das pessoas interessadas e nos casos em que sejam obrigados em consequência de uma obrigação legal ou resolução judicial ou administrativa. Tais dados não poderão ser tratados, em caso nenhum, para fins diferentes dos legal ou contratualmente previstos.

A obtenção, conservação, utilização ou comunicação a terceiros de dados pessoais deverá ser efetuada de um modo que seja respeitador da pessoa e em conformidade com as disposições legais.

A obrigação de confidencialidade subsistirá, mesmo que as pessoas deixem de prestar serviços ou estar vinculadas à ORONA direta ou indiretamente, atenderão o dever de confidencialidade intrínseco a seu cargo, na medida em que desenvolvam atividades, funções e competências em nome, representação, por conta ou em benefício do Grupo.

Quanto aos dados de carácter pessoal, a ORONA tem o cuidado especial de garantir o direito à intimidade,

protegendo os dados pessoais confiados por seus empregados, clientes, sócios e sócias, empresas fornecedoras, colaboradoras, contratantes, instituições e público em geral.

Com intuito de socializar e integrar as equipes a ORONA pode utilizar dados pessoais, tais como informar a data de aniversário de seus colaboradores em quadro de aviso ou por meio eletrônico, caso você entenda que tal situação fira alguma sensibilidade, deverá informar previamente à ORONA.

Não é necessário o consentimento do titular, caso o dado tenha como finalidade:

I - o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;

VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;

VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros;

VIII - para a tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais da área da saúde ou por entidades sanitárias;

VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária;

IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou

X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

As condutas aqui previstas se estendem aos bens materiais que a ORONA disponibilizar a seus colaboradores, terceiros, prestadores de serviços, sejam eles veículos, computadores, notebook, telefones, entre outros, que somente poderão ser utilizados para execução dos trabalhos, dando a total ciência que a ORONA poderá monitorar a localização, horários, programas baixados, para a proteção dos bens e controle do seu uso.

Neste sentido, todas as pessoas são obrigadas a respeitar e cumprir as regulações de proteção de dados e a contribuir de forma ativa para se garantir que os dados pessoais não serão acessíveis por terceiros, cientes que o descumprimento também terá a aplicação das medidas disciplinares necessárias.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO (CANAL DE DENÚNCIA)

Fique Atento!

É responsabilidade do empregado, colaborador ou terceiro vinculado ao Grupo Orona, quando presenciar ou suspeitar de qualquer conduta que viole ou possa violar as Políticas de Compliance do Grupo Orona ou da legislação vigente, reportar ao canal de denúncia.

O canal de Denúncia está disponível para o público interno e externo, e é possível realizar as denúncias de forma identificada ou anônima, sendo garantido o seu sigilo.

As denúncias não serão divulgadas a outros membros da Companhia e não servirão como base para retaliação ou intimidação do denunciante.

Site: www.orona.com.br

E-mail: compliance@orona.com.br

Dúvidas/ Ouvidoria: compliance@orona.com.br

DISPOSIÇÕES GERAIS

Em que pese ser da alta diretoria do Grupo Orona a responsabilidade por garantir a aplicação deste Código de Conduta Ética e das Políticas de Compliance da Companhia, é dever e responsabilidade de todos nós cuidar da imagem, reputação e da integridade da nossa empresa interna e externamente.

Sendo assim, eventuais dúvidas sobre a aplicação e interpretação deste Código de Conduta Ética ou dos procedimentos a ele relacionados devem ser tratados pelo Canal de Dúvidas/Ouvidoria do Grupo Orona.