

A person wearing an orange safety vest and a blue hard hat is holding another blue hard hat. The background is a blurred outdoor setting. A blue curved line graphic is overlaid on the image.

Ética, um
compromisso
de todos.

Código de Ética e Conduta Tupy



Mensagem do CEO

Olá,

Ao longo de nossa história, temos ampliado cada vez mais nossa atuação, oferecendo novos produtos, serviços, atendendo novos mercados e segmentos. Estamos em constante mudança e evolução.

Porém, quando falamos em como conduzimos nossos negócios, só há uma forma correta de fazê-lo: atuar de forma transparente e ética com todos os públicos com os quais nos relacionamos.

Mais que agir em conformidade com normas, leis e regramentos, mantemos um compromisso com os princípios e valores que norteiam a cultura da nossa organização.

Para isso, contamos com uma estrutura de governança sólida e alinhada às melhores práticas de mercado, especialmente, em relação à integridade, peça-chave para termos conquistado a excelência que tem marcado a nossa trajetória.

Convido você a ler atentamente o nosso Código de Ética e Conduta. Elaborado com base em nossos valores e princípios, este é um guia prático das condutas esperadas em nossas relações profissionais.

Somos todos igualmente responsáveis pelo atendimento às diretrizes deste Código, seja você colaborador, fornecedor, representante de uma entidade ou pessoa que tenha contato direto com a Tupy.

Tenho certeza de que, juntos, construiremos relações e ambientes fundamentados pelo respeito, transparência e integridade, contribuindo com o crescimento da Empresa, de nossos parceiros e das comunidades em que estamos inseridos.

Na leitura ou em seu dia a dia, caso tenha dúvidas, lembre-se que você pode sempre consultar seu gestor, as áreas de RH e Compliance, ou utilizar os canais de comunicação disponibilizados pela Tupy.

Conto com seu apoio na disseminação e prática desse conteúdo e, principalmente, desta postura ética e íntegra que beneficia a todos.

Muito obrigado,



A handwritten signature in black ink that reads "Fernando de Rizzo". The signature is written in a cursive, flowing style.

Fernando Cestari de Rizzo
CEO

Índice

1. Introdução	04
1.1 O Programa de Integridade Tupy	04
1.2 O Código de Ética e Conduta Tupy	04
1.3 Aplicação do Código	05
2. Princípios Éticos e Compromissos de Conduta	06
Respeito à vida, pessoas e sustentabilidade	06
2.1 Promoção da Saúde e Segurança	06
2.2 Respeito aos Direitos Humanos	07
2.3 Respeito nas Relações de Trabalho	07
2.4 Diversidade e Inclusão	07
2.5 Combate ao Assédio e a Condutas Abusivas	08
2.6 Compromisso com a Sustentabilidade	09
Integridade e Transparência	10
2.7 Respeito às Leis e Regulamentos	10
2.8 Ações sem Conflito de Interesses	12
2.9 Responsabilidade no Relacionamento com Terceiros	13
2.10 Uso Adequado dos Ativos da Companhia	15
2.11 Sigilo, Privacidade e Segurança das Informações	16
2.12 Responsabilidade na Divulgação de Informações	17
3. Gestão de Integridade	18
3.1 Canais de Ética	18
3.2 Confidencialidade e Não Retaliação	18
3.3 Comitê de Ética e Conduta	19
3.4 Medidas Disciplinares e Sanções	19
4. Disposições Finais	20
4.1 Dúvidas	20
4.2 Aprovação	20

1. Introdução

O Código de Ética e Conduta Tupy é um documento que reúne os princípios fundamentais que sustentam o propósito do nosso negócio.

Elaborado de forma a refletir os valores da Companhia, o Código é um componente essencial do Programa de Integridade Tupy.

1.1 O Programa de Integridade Tupy

O Programa de Integridade Tupy tem por objetivo a consolidação de uma cultura de integridade, focada na prevenção, detecção e resposta aos eventos contrários às leis e aos nossos princípios éticos.

Um dos pilares do Programa de Integridade é a realização periódica de comunicações e treinamentos para nossos colaboradores e terceiros sobre as regras e princípios do Código de Ética e Conduta Tupy.

1.2 O Código de Ética e Conduta Tupy

A ética sempre nos guiou em nossos negócios. Já na década de 80, a Tupy contava com um Código de Ética, formado por diretrizes gerais de comportamentos esperados de todos os colaboradores.

Com a evolução dos negócios e da sociedade como um todo, além da diversificação dos nossos públicos, o Código de Ética e Conduta precisou se ajustar para acompanhar esses movimentos. Porém, manteve a sua essência: a de apresentar os princípios éticos que nos guiam nas relações internas e externas e na condução dos nossos negócios.

Além disso, serve como um guia de comportamentos que devem ser observados por todos os nossos colaboradores e parceiros de negócios.

A presente versão do nosso Código nasce da necessidade de, mais uma vez, evoluirmos frente às mudanças pelas quais estamos passando.

Todos somos protagonistas nessa jornada de integridade e temos a responsabilidade de conhecer e seguir as orientações deste Código, zelar pelo seu cumprimento e incentivar os nossos colegas de trabalho e parceiros de negócios a fazerem o mesmo.

Para concluir, é importante mencionar que este Código não foi elaborado para dar respostas prontas para cada situação do dia a dia, mas para fornecer orientações quanto aos padrões éticos que são esperados de nós, independentemente da situação.



1.3 Aplicação do Código

Este Código se aplica a todos os colaboradores das empresas do grupo Tupy, estejam estes no Brasil ou no exterior, aos membros do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento, membros do Conselho Fiscal, acionistas, ao Presidente e demais diretores executivos, e a todos que se comprometem formalmente com o cumprimento e a observância deste Código.

Nossos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios também devem observar as disposições deste Código,

especialmente – mas não se limitando – quando estiverem nas dependências da Companhia, se relacionando com os colaboradores ou, ainda, atuando em nome da Tupy.

Nesses casos, é de responsabilidade do fornecedor, com quem a Tupy mantém relações contratuais diretas, assegurar que as demais partes envolvidas, sejam os seus empregados ou terceiros subcontratados, tenham conhecimento e estejam em conformidade com os requisitos deste Código.



2.

Princípios Éticos e Compromissos de Conduta

Todas as ações que nossos colaboradores ou parceiros de negócios adotam no exercício de suas funções de trabalho e suas obrigações contratuais devem ser baseadas em nossos princípios éticos, tanto nas relações internas, quanto nas relações com terceiros.

Para cada princípio ético há padrões de comportamentos esperados, os chamados compromissos de conduta, e que devem ser seguidos por todos nós.

Respeito à vida, pessoas e sustentabilidade

Na Tupy, temos um compromisso com a vida e com a saúde das pessoas. Além disso, somos engajados na proteção do meio ambiente e na valorização e desenvolvimento das comunidades em que estamos inseridos.



2.1 Promoção da Saúde e Segurança

A saúde e a segurança das pessoas são nossa prioridade. Nada é tão importante quanto proporcionar um ambiente de trabalho seguro, que resguarde o bem-estar físico e mental de todos.

Para isso, monitoramos e aprimoramos continuamente os nossos processos, zelando pela qualidade de vida das pessoas.

Além das medidas e compromissos assumidos pela Companhia, é dever de cada um de nossos colaboradores ou de terceiros que estejam em nossas dependências:

- ▶ Seguir rigorosamente as normas e os procedimentos relacionados à saúde e à segurança, em especial as Regras de Ouro em Saúde e Segurança no Trabalho Tupy;
- ▶ Zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho limpo, organizado e seguro;
- ▶ Agir sempre de forma preventiva, a fim de evitar acidentes;
- ▶ Reportar qualquer conduta que possa colocar em risco a sua segurança ou a de seus colegas.

2.2 Respeito aos Direitos Humanos

Estamos comprometidos com a defesa dos direitos humanos e prezamos pela criação de ambientes de trabalho onde todas as pessoas sejam tratadas com dignidade e respeito.

Por isso, repudiamos qualquer prática contrária à dignidade humana ou que vise a exploração de pessoas, como o trabalho infantil, forçado ou análogo, e exigimos a mesma postura dos nossos parceiros de negócios.

Temos o compromisso de reportar às autoridades qualquer situação que possa caracterizar uma infração a este princípio ou às leis.

2.3 Respeito nas Relações de Trabalho

O respeito deve direcionar as relações de trabalho. Neste sentido, é responsabilidade de cada um de nossos colaboradores e parceiros:

- ▶ Tratar as pessoas com dignidade, educação e respeito;
- ▶ Agir com espírito de equipe, comprometimento e lealdade;
- ▶ Não praticar e não tolerar qualquer tipo de comportamento agressivo ou de violência, física ou psicológica;
- ▶ Dar exemplo de comportamento ético, especialmente pessoas que exercem posições de liderança.

2.4 Diversidade e Inclusão

Respeitamos e valorizamos as diferenças. Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todos, bem como com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, seguro, inclusivo e onde as pessoas possam expressar as suas ideias.

Não admitimos atos de discriminação em razão de raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, origem, classe social, idade, nacionalidade, capacidade física ou qualquer outra diversidade, visível ou não.

Estimulamos nossos colaboradores para que manifestem suas opiniões e pontos de vista. Buscamos permanente aprendizado e atuamos de forma madura diante das diversidades, enriquecendo nossos relacionamentos e processos internos.

Assim, esperamos que as condutas abaixo sejam seguidas por cada um dos nossos colaboradores:

- ▶ Respeitar as diferenças;
- ▶ Estar aberto ao diálogo construtivo e à diversidade de opiniões;
- ▶ Zelar por um ambiente de trabalho que acolha e respeite a diversidade;
- ▶ Não praticar e não ser conivente com qualquer tipo de conduta que seja discriminatória de alguma forma;
- ▶ Denunciar qualquer atitude preconceituosa ou discriminatória.

2.5 Combate ao Assédio e às Conduitas Abusivas

Qualquer tipo de assédio, moral ou sexual, bem como qualquer conduta considerada abusiva são incompatíveis com os nossos valores e princípios éticos.

O que é Assédio Moral?

O assédio moral é a exposição repetitiva e proposital da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras e/ou comportamentos.

A recorrência e a intenção nas atitudes são, portanto, essenciais para sua caracterização. No entanto, ainda que um ato isolado não se configure como assédio moral, esse poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares, a serem avaliadas de acordo com a gravidade do caso.

Em qualquer circunstância, mesmo se tratando de um ato isolado, reprovamos as seguintes atitudes:

- ▶ Desqualificar ou insultar qualquer pessoa, por meio de palavras, piadas e apelidos ofensivos ou preconceituosos;
- ▶ Espalhar boatos a respeito de outro colaborador;
- ▶ Enviar mensagens, fotos e/ou vídeos com conteúdo ofensivo, seja pelos meios de comunicação oficiais da Empresa ou não;
- ▶ Utilizar cargos, funções ou posições da Empresa para a obtenção de vantagens pessoais;
- ▶ Praticar condutas abusivas contra quem quer que seja;
- ▶ Realizar qualquer tipo de ação ou comportamento que seja humilhante ou intimidante.

É importante mencionar que a cobrança por resultados e metas, avaliações de desempenho e o aumento de volume de trabalho fazem parte das atividades profissionais e não caracterizam assédio moral, exceto se realizados por meio de atos humilhantes ou discriminatórios, com intuito de prejudicar o colaborador.

O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual é o constrangimento provocado por meio de insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

▶ Isso pode acontecer entre pessoas de gêneros/sexos diferentes ou não. Além disso, o assédio pode envolver contato físico, mas essa não é a única forma da violação ocorrer, já que ele também pode acontecer de outras maneiras (verbalmente ou por meio de mensagens, por exemplo).

São exemplos: pedir favores sexuais em troca de benefícios - como promoção ou aumento salarial - insinuações de caráter sexual, explícitas ou sutis, envio de imagens ou mensagens com conotação sexual indesejadas e contato físico não desejado e não consentido entre outros.

Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual se configuram, geralmente, entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes. Contudo, também é possível que o assédio se configure entre pessoas da mesma hierarquia.

Lembre-se: sempre que precisar de ajuda ou de uma orientação você pode recorrer ao **RH** ou ao time de **Compliance**, bem como realizar uma manifestação em nossos [Canais de Ética](#).

2.6 Compromisso com a Sustentabilidade

O respeito e a correta interação com o meio ambiente e com as comunidades em que estamos inseridos são essenciais para o nosso desenvolvimento pleno.

Proteção do Meio Ambiente

Na Tupy, prezamos pelo alinhamento entre o desenvolvimento econômico e a preservação ambiental. Agimos de acordo com as legislações ambientais federais, estaduais e municipais e implementamos ações contínuas que visam a redução do uso de recursos naturais e a eliminação ou minimização de seus impactos no meio ambiente.

Neste mesmo sentido, colaboramos para construir um futuro mais sustentável, com constantes pesquisas para a adoção de novas tecnologias em nossos produtos.

É dever de nossos colaboradores e parceiros de negócio observar e respeitar as Regras de Ouro Ambientais da Tupy.

Além disso, incentivamos a participação de nossos colaboradores em iniciativas que visem promover a responsabilidade ambiental.

Zelo pela Comunidade

O sucesso dos nossos negócios deve estar alinhado ao desenvolvimento das comunidades nas quais estamos inseridos.

Acreditamos na necessidade de contribuir para o desenvolvimento social nos locais onde atuamos, e por isso impulsionamos ações nas frentes de educação, lazer, cultura e esporte.



Integridade e Transparência

Agir de forma íntegra é nosso compromisso. Mantemos uma estrutura formal de governança, integrada com regras e controles, para prevenir e mitigar os riscos do negócio, nas suas mais variadas dimensões e origens, e assegurar que as nossas atividades sejam sempre pautadas na ética.

Este compromisso com a integridade e a ética deve ser de todos, sejam colaboradores ou terceiros que se relacionam com a Tupy. Assim, esperamos que no dia a dia, ao se depararem com as mais variadas situações, sempre avaliem:

- ▶ A sua ação está de acordo com as leis e com os princípios éticos da Tupy?
- ▶ A sua ação ou omissão pode prejudicar alguém, a Tupy ou os parceiros da Tupy?
- ▶ Você conseguiria justificar publicamente a sua ação ou omissão?

2.7 Respeito às Leis e Regulamentos

Pautamos a nossa atuação no respeito e no cumprimento às leis, normas e regulamentos vigentes nos países onde atuamos. Adicionalmente, estimulamos a compreensão, em todos os níveis, de que seguir as leis não se trata apenas de uma obrigação, mas que isto representa também o nosso alinhamento com a integridade nos negócios.

Combate à Corrupção

A Tupy está comprometida com as leis de combate à corrupção. Nossas interações com a Administração Pública são transparentes e agimos sempre com honestidade e integridade.

É nosso dever combater a corrupção e nos afastarmos de qualquer conduta imprópria, como o favorecimento e a obtenção de vantagens ilegais. Neste sentido, e em atenção às leis anticorrupção vigentes nos países onde atuamos, nossos colaboradores e parceiros de negócios são proibidos de:

- ▶ Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada, no intuito de obter vantagens indevidas;
- ▶ Realizar “pagamentos de facilitação” para acelerar ou favorecer a análise e a obtenção de licenças, autorizações e permissões a que a empresa tenha direito;
- ▶ Omitir-se diante de situações de fraude e corrupção.



Corrupção Privada

Em alguns países, atos de corrupção nas relações privadas também são considerados crime.

É proibido prometer, oferecer, receber ou autorizar, direta ou indiretamente, qualquer forma de vantagem indevida a terceiros, como fornecedores ou clientes, para a obtenção de benefícios próprios ou em nome da Tupy.

Nenhuma forma de corrupção será tolerada e poderá resultar em demissão, rescisão contratual e multa, entre outras consequências, conforme previstas em nosso Código Disciplinar, nas disposições contratuais e nas leis aplicáveis.

Lavagem de Dinheiro

A Tupy está comprometida com as leis de combate à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo. Além disso, nossos parceiros de negócio devem ter boa reputação e reconhecida capacidade técnica e comercial.

Nossos colaboradores devem:

- ▶ Estar atentos para identificar negociações ou operações suspeitas, que possam estar sendo realizadas para encobrir a origem de dinheiro ilegal;
- ▶ Manter suas atividades em conformidade com as normas e políticas da Companhia;
- ▶ Reportar para área de Compliance situações ou operações que possam configurar indícios de lavagem de dinheiro ou de financiamento ao terrorismo.

Fraudes

As fraudes são atos realizados de má-fé para obtenção de vantagens indevidas para si mesmo, para um terceiro ou até mesmo para a Companhia.

Elas podem acontecer nas mais diversas situações, desde a falsificação ou adulteração de documentos até a alteração de dados contábeis e resultados gerenciais.

São exemplos de fraudes:

- ▶ Apresentação de atestado médico falso ou adulterado;
- ▶ Pagamento de serviços não prestados por fornecedores;
- ▶ Abono de faltas ou concessão de horas extras de forma injustificada, com a finalidade de favorecer um colaborador.

Não toleramos a prática de fraudes, pois são totalmente contrárias à forma como conduzimos os nossos negócios.

A prática comprovada de atos fraudulentos resultará na adoção de medidas cabíveis (que podem ser disciplinares, legais ou contratuais) aos envolvidos.



2.8 Ações Sem Conflito de Interesses

O conflito de interesses se configura quando os interesses pessoais do colaborador ou terceiro passam a interferir nas suas decisões e no desempenho de suas atividades profissionais, em conflito com os interesses da Companhia.

Os negócios da Tupy devem estar isentos de interesses pessoais de qualquer natureza. Devemos usar de total honestidade e transparência em situações em que nossos interesses pessoais conflitem ou possam conflitar com os interesses da Companhia ou de seus clientes, parceiros de negócio e acionistas.

Confira alguns exemplos de situações de conflito:

- ▶ Participar de decisões sobre a realização de negócios com empresas ou instituições em que você, ou algum membro de sua família faça parte ou tenha interesse;
- ▶ Usar indevidamente o nome, os bens ou a jornada de trabalho da Tupy para atividades pessoais;
- ▶ Utilizar as informações confidenciais a que tiver acesso para gerar benefício próprio.

Além disso, destacamos que:

- ▶ Atividades profissionais paralelas à Tupy são permitidas desde que não conflitem com os interesses da Companhia ou com a sua atuação profissional;
- ▶ A participação de membros do Conselho ou de Comitês de assessoramento em Conselhos ou Comitês de outras empresas, deverá ser informada à Companhia, com a declaração de inexistência de conflito de interesses com a Tupy;
- ▶ A participação de executivos da Tupy em conselhos de outras companhias deve ser submetida à apreciação do Conselho de Administração;
- ▶ Ao representar a Empresa em eventos ou no relacionamento com públicos externos (governo, clientes, fornecedores, entre outros), colaboradores ou parceiros de negócio devem agir de acordo com os princípios éticos e interesses da Tupy;
- ▶ Não é permitida a comercialização de produtos ou serviços dentro da Tupy.

Sempre que você estiver em uma situação de conflito ou com alguma dúvida, reporte ao seu gestor ou à área de **Compliance**. A falta de comunicação pode resultar na aplicação de medidas disciplinares.



Presentes, Brindes e Hospitalidades

Receber e oferecer brindes podem ser consideradas práticas de mercado, porém as cortesias devem ser impessoais e sem valor comercial, como brindes institucionais. Além disso, a prática não deve ser recorrente.

Presentes, hospitalidades e entretenimentos que são oferecidos por parceiros de negócios e que têm valor comercial precisam de uma atenção especial, pois podem denotar potencial favorecimento em detrimento aos interesses da Companhia.

Desta forma, é vedado aos colaboradores e parceiros de negócios:

▶ Pedir ou receber presentes, comissões, vantagens, favores e hospitalidades que têm valor comercial e que possam influenciar a transparência e imparcialidade dos negócios da Companhia.

Para informações adicionais, consulte a área de Compliance.

2.9 Responsabilidade no Relacionamento com Terceiros

O compartilhamento de nossos valores e princípios éticos com os terceiros com quem nos relacionamos é de extrema importância para o desenvolvimento dos nossos negócios.

Relações com os concorrentes

Estabelecemos um relacionamento profissional com nossos concorrentes. Respeitamos a livre concorrência e rejeitamos quaisquer práticas que possam ser consideradas desleais ou anticompetitivas.

Agimos de forma independente no mercado e nos comprometemos com uma conduta leal, ética, profissional e discreta nas concorrências das quais participamos.

Em situações em que há necessidade de contato com concorrentes, como em reuniões de entidades de classe, associações e sindicatos patronais, por exemplo, não devemos divulgar informações falsas ou agir de forma antiética para obter informações.

Um ambiente de negócios livre de manipulações, esquemas ou fraudes conta com uma atuação justa e comprometida de cada um de nós. Desta forma, não devemos, em nenhuma hipótese, praticar condutas que podem caracterizar infração à ordem econômica, tais como:

- ▶ Participar de acordos ilícitos com concorrentes;
- ▶ Fornecer informações comercialmente sensíveis da Tupy a concorrentes;
- ▶ Ter acesso a informações comercialmente sensíveis de concorrentes;
- ▶ Influenciar a uniformização de conduta com concorrentes.

O que são informações comercialmente sensíveis?

De forma geral, essas são informações específicas que tratam sobre o desempenho das atividades-fim das empresas, como precificação de produtos, estratégias de marketing, salários de funcionários, principais clientes e fornecedores, propriedade intelectual, planos de aquisições futuras, entre outras.

Relações com fornecedores

A seleção dos nossos fornecedores é rigorosa, sempre pautada na melhor escolha para a Companhia e não é permitido qualquer tipo de favorecimento.

O processo de avaliação dos nossos potenciais parceiros leva em consideração o cumprimento de critérios éticos, que influenciam diretamente na decisão pela contratação. Além disso, estabelecemos compromissos contratuais pelo cumprimento do disposto neste Código de Ética e Conduta. Qualquer infração pode resultar na descontinuidade da relação comercial, sem prejuízo da adoção de medidas adicionais que se façam necessárias.

Interações com Associações, Sindicatos e Entidades de Classe

Respeitamos e reconhecemos as organizações representativas da sociedade civil, entidades sindicais, de classe, associações e demais organizações não governamentais, buscando sempre um diálogo aberto e construtivo, zelando pelo bom relacionamento.

Todos nós, colaboradores e representantes da Tupy em associações, sindicatos e outras entidades de classe, temos o dever de atuar de forma íntegra, seguindo os princípios éticos da Companhia, as leis e regulações que orientam nossos negócios.

Além disso, temos a responsabilidade de assegurar que nossos parceiros de negócios atuem da mesma forma.

Atividades Político-Partidárias

Mantemos posição de neutralidade e isenção em relação a quaisquer atividades político-partidárias. A mesma postura é exigida dos nossos colaboradores nas nossas dependências ou em eventos em que estejam representando a empresa.

É vedado a colaboradores e parceiros de negócios realizar, em nome da Companhia, qualquer tipo de contribuição a candidatos, agentes políticos ou partidos políticos.





2.10 Uso Adequado dos Ativos da Companhia

É responsabilidade de todos zelar pelos ativos da Companhia e utilizá-los de forma responsável, apenas para execução de atividades relacionadas ao trabalho, evitando a depreciação ou mau uso.

Proteção da Propriedade Intelectual

Além de ativos materiais, nosso patrimônio inclui também ativos imateriais ou intangíveis, como as informações, conhecimentos produzidos, propriedade intelectual etc.

É importante lembrar que as tecnologias, produtos, processos e metodologias – desenvolvidos pelos colaboradores no exercício de suas funções, com ou sem participação de parceiros – são de propriedade da Companhia.

Neste sentido, é de responsabilidade de todos os colaboradores:

- ▶ Atuar com o devido cuidado e diligência, para evitar que informações estratégicas, sensíveis e/ou sigilosas, especialmente relacionadas à propriedade intelectual, fiquem dispostas em locais públicos ou de livre acesso por pessoas que não estejam autorizadas a acessá-las;
- ▶ Manter em sigilo e proteger informações sobre produtos em desenvolvimento, melhorias potenciais em fórmulas, registros de invenção, patentes e desenhos industriais, relatórios técnicos e métodos de fabricação;
- ▶ Utilizar a propriedade intelectual apenas para os negócios da Companhia, revelando-a apenas a pessoas autorizadas.

A utilização ou divulgação inadequada de propriedade intelectual da Companhia ou de terceiros poderá expor a empresa ou o responsável a eventuais penalidades civis e criminais.

Em caso de dúvidas, consulte o **Jurídico** antes de lidar com assuntos relacionados à propriedade intelectual da Tupy ou de terceiros.

2.11 Sigilo, Privacidade e Segurança das Informações

As informações formam um ativo importante e estratégico para os nossos negócios, por isso é nossa responsabilidade zelar pelo sigilo das informações a que temos acesso.

▶ Colaboradores e parceiros de negócios que tenham acesso a informações estratégicas e confidenciais relacionadas aos negócios, processos e produtos da Companhia devem sempre zelar pelo sigilo de tais informações;

▶ É de responsabilidade de todos garantir que as informações da Companhia tenham o nível de proteção adequado, de acordo com seu grau de confidencialidade e com as nossas políticas internas;

▶ Utilizamos o nosso conhecimento sobre os nossos negócios somente para benefício da Companhia;

▶ O acesso aos nossos computadores e sistemas ocorre por meio de senhas pessoais e intransferíveis. Cada um de nós é responsável pela própria senha e por sua correta utilização, conforme a Norma de Segurança da Informação e Cibernética da companhia;

▶ Todos os acessos aos sistemas corporativos da Companhia são passíveis de monitoramento.

Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

Nos preocupamos com o tratamento correto dos dados pessoais dos nossos colaboradores ou dos terceiros a que temos acesso e/ou processamos. As atividades são conduzidas sempre de forma legítima, adequada e transparente, de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis em cada um dos países onde atuamos.

Informações adicionais sobre os procedimentos que adotamos com relação a este tema estão presentes em nossa Política de Proteção de Dados Pessoais.

2.12 Responsabilidade na Divulgação de Informações

Prezamos pela transparência e pela honestidade em nossas comunicações, o que é refletido na imagem e reputação que construímos ao longo da nossa história.

Devemos sempre ter em mente que:

- ▶ Apenas pessoas autorizadas podem divulgar informações ou falar em nome da Companhia;
- ▶ O relacionamento com a imprensa está sob responsabilidade da área de Comunicação e deve ser realizado sempre de maneira respeitosa e levando em consideração a liberdade de imprensa;
- ▶ Nenhum colaborador está autorizado a transmitir informações sobre a Companhia sem a prévia autorização das áreas de Comunicação ou Relações com Investidores;
- ▶ As comunicações devem conter somente informações que expressem a realidade dos fatos.

Zelamos por nossa reputação e imagem e esperamos o mesmo zelo de cada colaborador, bem como dos parceiros de negócios com quem atuamos.

Uso de Informações Privilegiadas

Somos uma empresa de capital aberto com ações negociadas na bolsa brasileira (B3), por isso, estamos sujeitos à fiscalização de órgãos reguladores.

Qualquer divulgação de informações que envolvam atos e fatos relevantes, bem como a manutenção de sigilo acerca de informações não divulgadas, devem seguir as disposições da Política de Divulgação de Informação e Negociação de Valores Mobiliários, que trata do uso de informações privilegiadas.

Em caso de dúvidas, contate a área de Relações com Investidores da Companhia através do e-mail dri@tupy.com.br



3.

Gestão da Integridade

3.1 Canais de Ética

Caso você tenha conhecimento ou suspeite de uma conduta que seja contrária a uma lei, regulamento, nossas normas e políticas internas ou ao conteúdo deste Código, faça sua manifestação por meio de um dos canais oficiais disponibilizados pela Companhia:

- ▶ **Site:** www.tupy.com.br/etica
- ▶ **E-mail:** etica@tupy.com
- ▶ **Telefone Brasil:** 0800 721 7895
- ▶ **Telefone México:** 800 288 0150
- ▶ **Telefone Portugal:** 800 180 431

Você também pode nos acionar por meio dos formulários físicos disponíveis nas urnas distribuídas nas unidades da Tupy.

▶ Os canais são geridos por uma empresa terceirizada e independente. Todas as manifestações são avaliadas, apuradas e esclarecidas individualmente por meio dos processos cabíveis para a tomada de ações.

3.2 Confidencialidade e Não Retaliação

As manifestações podem ser feitas nos Canais de Ética de forma anônima ou identificada, em concordância com a legislação

aplicável em cada país. Todos os meios disponibilizados para recebimento das manifestações são seguros e garantem a confidencialidade das informações.

Ainda que você utilize os Canais de Ética se identificando, adotaremos todas as providências possíveis para manter sua identidade em sigilo e acessível apenas às pessoas que necessitam da informação.

Ao abrir uma manifestação, apresente o maior número possível de informações, com evidências da conduta reportada, para que a apuração seja feita com a maior celeridade possível.

Repudiamos qualquer retaliação contra colaboradores e parceiros de negócios que informem, de boa-fé, suspeitas de violações em nossos Canais de Ética. Qualquer medida que constitua retaliação contra o manifestante será punida.

Todavia, é importante lembrar que quando uma manifestação é feita, toda uma estrutura é mobilizada para conduzir a apuração. Portanto, as manifestações devem ser feitas de forma responsável e consciente.

Manifestações realizadas de má-fé, com o intuito de prejudicar outro colaborador ou parceiro de negócios da Companhia, estarão sujeitas à aplicação de medidas disciplinares.

3.3 Comitê de Ética e Conduta

O Comitê de Ética e Conduta é um órgão colegiado interno, com reporte direto ao Conselho de Administração, que atua de forma independente e em todos os níveis da Companhia, abrangendo todas as empresas pertencentes ao grupo.

Suas principais atribuições são:

- ▶ Deliberar sobre as manifestações realizadas nos Canais de Ética e indicar as medidas disciplinares e ações corretivas a serem aplicadas;
- ▶ Zelar pelo cumprimento e promover os princípios éticos e condutas esperadas, previstos no Código de Ética e Conduta;
- ▶ Participar da atualização ou modificação do Código de Ética e Conduta;
- ▶ Assegurar a manutenção e acompanhar a gestão dos Canais de Ética da Companhia.

3.4 Medidas Disciplinares e Sanções

A constatação de não cumprimento dos princípios éticos e condutas esperadas poderão resultar em consequências, de acordo com a gravidade do ato praticado e das partes envolvidas.

- ▶ Para colaboradores: a aplicação de medidas disciplinares, conforme previstas no Código Disciplinar Tupy, as quais podem variar de acordo com a gravidade, e incluem advertência verbal, advertência por escrito, suspensão e até rescisão do contrato de trabalho por justa causa.
- ▶ Para parceiros de negócios: advertência verbal e/ou por escrito e até a interrupção das respectivas relações institucionais e/ou comerciais.

Os colaboradores e parceiros de negócios devem estar cientes, ainda, de que infrações às determinações do Código de Ética e Conduta Tupy e demais normas e políticas aplicáveis podem configurar responsabilidade nas esferas criminal, cível e administrativa.



4. Disposições Finais

Casos de omissões e discrepâncias relacionados à aplicação deste Código de Ética e Conduta deverão ser submetidos para exame e deliberação do Conselho de Administração.

4.1 Dúvidas

Caso você tenha alguma dúvida em relação ao conteúdo deste Código de Ética e Conduta ou se depare com um dilema ético, entre em contato com a área de Compliance através do e-mail compliance@tupy.com.br.

4.2 Aprovação

Esta versão do Código de Ética e Conduta Tupy foi aprovada pelo Conselho de Administração em 22 de dezembro de 2021, data em que entrou em vigor, por prazo indeterminado, revogando e substituindo a versão anterior e podendo ser alterada a qualquer momento.

**Material coordenado pela
área de Compliance.**

