

COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO
CNPJ/ME Nº 61.409.892/0001-73
NIRE 35.300.012.763

ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
REALIZADA EM 24 DE AGOSTO DE 2022

- 1. DATA, HORÁRIO E LOCAL:** Dia 24 de agosto de 2022, às 8h30, na sede da COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO, localizada na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Avenida Engenheiro Luís Carlos Berrini, n.º 105, 14º andar, conjunto 141 – Cidade Monções - CEP 04571-900 (“Companhia”).
- 2. PRESENÇA E CONVOCAÇÃO:** Conselheiros presentes em sua totalidade. Dispensada a convocação, na forma do disposto no Estatuto Social da Companhia.
- 3. MESA DIRIGENTE:** Luis Ermírio de Moraes, Presidente; Renato Maia Lopes, Secretário.
- 4. ORDEM DO DIA:** Deliberar sobre **(i)** Barragens; **(ii)** A aprovação do estudo de materialidade de temas ESG; **(iii)** A aprovação da eleição de novo membro do Comitê de Finanças e da recondução dos membros dos Comitês de “Remuneração e Pessoas”, de “Finanças” e de “Sustentabilidade” por mais um mandato; **(iv)** A aprovação do Regimento Interno do Comitê de Finanças; **(v)** A aprovação de políticas corporativas; e **(vi)** Avaliação da Diretoria, planejamento sucessório e desenvolvimento de lideranças.
- 5. DELIBERAÇÕES:** Colocado em discussão os assuntos constantes da ordem do dia, os membros do Conselho de Administração da Companhia deliberaram, por unanimidade e sem ressalvas, o seguinte:
 - (i)** Foi informado para os membros do Conselho de Administração da Companhia os assuntos relativos às barragens de mineração e industriais, confirmando a estabilidade das barragens, conforme material apresentado nesta reunião, que ficará arquivado na sede da Companhia;
 - (ii)** Aprovar o estudo de materialidade de temas ESG, conforme material apresentado nesta reunião, que ficará arquivado na sede da Companhia;
 - (iii)** Aprovar a eleição de membro do Comitê de Finanças, que assessora o Conselho de Administração, o **Sr. João Zeferino Ferreira Velloso Filho**, brasileiro, casado, administrador público, portador da cédula de identidade RG n.º 44.343.950-3 SSP/SP e inscrito no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 344.431.038-21, exercendo a função de membro do Comitê de Finanças, que terá mandato unificado, juntamente dos demais membros, **todos com mandato até 01 de agosto de 2023**, permanecendo em seus respectivos cargos até a próxima indicação. Com essa eleição, o Comitê de Finanças segue composto dos seguintes membros:

Comitê de Finanças:

 - a) Sra. Glaisy Peres Domingues**, brasileira, solteira, contadora, portadora da cédula de identidade RG n.º 107109860-IFP/RJ e inscrita no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 072.823.557-97, exercendo a função de Coordenadora do Comitê de Finanças;

DocuSigned by:



- b) Sra. Andrea Cristina Ruschmann**, brasileira, casada, contadora, portadora da cédula de identidade RG n.º 14.412.858-5 SSP/SP e inscrita no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 118.448.918-10; e
- c) Sr. João Zeferino Ferreira Velloso Filho**, brasileiro, casado, administrador público, portador da cédula de identidade RG n.º 44.343.950-3 SSP/SP e inscrito no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 344.431.038-21.

E ainda, aprovar a recondução dos membros dos comitês de "Remuneração e Pessoas" e de "Sustentabilidade", todos com mandato de **1 (um) ano a partir desta data**, permanecendo os respectivos Comitês compostos dos seguintes membros:

Comitê de Remuneração e Pessoas:

- a) Sr. Luis Ermírio de Moraes**, brasileiro, casado, engenheiro, portador da Cédula de Identidade R.G. n.º 11.347.232-SSP/SP e inscrito no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 051.558.168-23;
- b) Sr. Eduardo Borges de Andrade Filho**, brasileiro, engenheiro, portador da Cédula de Identidade R.G. n.º M / 743.497 SSP MG e inscrito no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 587.714.256-91; e,
- c) Sr. Gilberto Lara Nogueira**, brasileiro, casado, engenheiro, portador da Cédula de Identidade R.G. n.º 3862728, emitida pela SSP/SP, inscrito no CPF/MF sob o n.º 386364768-87, exercendo a função de coordenador do comitê.

Comitê de Sustentabilidade:

- a) Sr. Franklin Lee Feder**, norte americano, casado, administrador de empresas, inscrito no RNE nº W568857-G e inscrito no CPF/MF sob o nº 668.181.508-10, exercendo a função de coordenador do comitê;
- b) Sr. José Roberto Ermírio de Moraes Filho**, brasileiro, solteiro, empresário, portador da cédula de identidade RG n.º 27.799.999-6-SSP/SP e inscrito no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 333.573.868-36; e
- c) Sra. Sonia Aparecida Consiglio**, brasileira, contadora, portador da cédula de identidade RG n.º 15.895.199-2-SSP/SP, inscrita no cadastro de pessoas físicas sob o n.º 091.199.808-09.

- (iv)** Aprovar o Regimento Interno do Comitê de Finanças, cuja redação encontra-se no **Anexo I** desta ata.
- (v)** Aprovar as seguintes novas políticas corporativas: **(a)** Política de Relacionamento e Engajamento de Partes Interessadas; **(b)** Política de Responsabilidade Social; **(c)** Política de Contratação de Serviços de Auditoria; **(d)** Código de Conduta de Fornecedores; e **(e)** Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, cujas redações encontram-se estão mencionadas nos **Anexos II, III, IV, V e VI** da presente ata, respectivamente. Além do mais, aprovar a revisão das seguintes políticas: **(f)** Política de Remuneração; e **(g)** Política de Indicação, ambas com redação mencionada aos **Anexos VII e VIII**, respectivamente. As políticas também seguirão arquivadas na sede da Companhia; e
- (vi)** Foram discutidos a avaliação de performance do CEO e de toda a diretoria executiva, o planejamento sucessório de todas as diretorias e respectivos

DocuSigned by:



planos de desenvolvimento, conforme material apresentado nesta reunião pelo coordenador do Comitê de Remuneração e Pessoas.

Ficam autorizados os diretores da Companhia a praticar todos os atos necessários para efetivação das deliberações aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia, bem como outorgar poderes para a realização desses atos, se necessário.

6. OBSERVAÇÕES FINAIS: Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que lida e achada conforme foi assinada pelo Secretário da Mesa: Renato Maia Lopes e, ainda, pelos membros do Conselho de Administração: Luis Ermírio de Moraes, Eduardo Borges de Andrade Filho, Franklin Lee Feder, José Roberto Ermírio de Moraes Filho, Sergio Ricardo Romani e Glaisy P. Domingues.

A presente transcrição é cópia fiel de ata lavrada no próprio livro.

São Paulo, 24 de agosto de 2022.

Mesa:

Renato Maia Lopes
Secretário

DocuSigned by:



**ANEXO I DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE
24 DE AGOSTO DE 2022 – Regimento do Comitê de Finanças**

1. Objeto do Regimento

Artigo 1º - O presente Regimento Interno ("Regimento") disciplina o funcionamento do Comitê de Finanças ("Comitê") da COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO e suas controladas ("Companhia"), bem como o relacionamento entre o Comitê e os demais órgãos sociais, observadas as disposições de seu Estatuto Social e legislação em vigor.

2. Atribuições Artigo

2º - O Comitê terá as seguintes atribuições e responsabilidades, além de outras que lhe sejam atribuídas pelo Conselho, em ata específica:

I. Auxiliar o Conselho da Companhia na análise dos potenciais reflexos da conjuntura econômica brasileira e mundial na posição financeira da Companhia, bem como na discussão de cenários e tendências, na avaliação de oportunidades e riscos e na definição de estratégias a serem adotadas pela Companhia no âmbito de sua política financeira;

II. Referendar e submeter à aprovação do Conselho a implementação e alterações, incluindo renovações, das políticas Financeira, de Dividendos e de Seguros e eventuais políticas complementares propostas pela Diretoria da Companhia;

III. Acompanhar a implantação das políticas listadas no item anterior, aprovadas pelo Conselho, a fim de assegurar que estão sendo atendidas as orientações definidas pelo Conselho;

IV. Supervisionar o cumprimento das políticas citadas no item II e suas políticas complementares, se aplicável, acompanhando o conjunto das operações realizadas pela Companhia através do monitoramento de indicadores definidos pelo Comitê;

IV.a. Para realizar o monitoramento referido no caput deste item, o Comitê contará com o suporte de relatórios gerenciais produzidos de forma independente pelas áreas financeiras.

V. Analisar e monitorar o orçamento e o plano anual de investimentos da Companhia;

VI. Avaliar a estrutura e condições de operações de investimento e desinvestimento, incluindo operações de fusão, incorporação e cisão em que a Companhia esteja envolvida;

VII. Avaliar a Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e de Negociação de Valores Mobiliários, assim como monitorar o desempenho das ações e contatos com investidores;

VIII. Avaliar a política de contratação de seguros e a abrangência de sua cobertura;

IX. Emitir recomendações sobre propostas relacionadas à otimização fiscal e tributária;

X. Acompanhar e analisar a estrutura de capital da Companhia, bem como avaliar medidas que recomendem alterações;

XI. Avaliar propostas de distribuição de dividendos e/ou constituição de reservas de capital;

XII. Avaliar o plano anual de captação e os limites de endividamento da Companhia;

XIII. Monitorar os riscos e controles financeiros sob perspectiva do mapa de riscos, bem como avaliar planos de mitigação, incluindo contratação e monitoramento de derivativos; e,

XIV. Assessorar o Conselho nos assuntos financeiros específicos de sua competência e de acordo com as solicitações efetuadas por ele.

Artigo 3º - As decisões do Comitê serão tomadas por voto da maioria simples de seus membros em exercício. Por ser órgão de assessoramento do Conselho de Administração ("Conselho"), as decisões do Comitê constituem recomendações ao Conselho. As recomendações do Comitê devem ser acompanhadas pela análise que suporte tal decisão. Sem prejuízo ao aqui exposto, é responsabilidade dos funcionários da CBA apresentarem os temas ao Conselho, onde o Coordenador do Comitê de Finanças, mencionará a discussão e decisão tomada na reunião do Comitê de Finanças.

Parágrafo Primeiro - Sem prejuízo do disposto no artigo precedente, o Conselho poderá solicitar ao Comitê que analise previamente assuntos específicos de competência do Conselho.

Parágrafo Segundo - O Comitê reporta-se ao Conselho de Administração, atuando com independência em relação à Diretoria da Companhia.

3. Composição e funcionamento.

Artigo 4º - O Comitê funcionará em caráter permanente, reportará ao Conselho e será composto por 2 a 5 membros efetivos, e seus membros devem ser profissionais de comprovado conhecimento na área.

Parágrafo Primeiro - O mandato dos membros do Comitê é de 1 (um) ano, sendo admitida a recondução de seus membros, cabendo aos membros do Comitê a remuneração que vier a ser estabelecida pelo Conselho, para o exercício das funções a eles inerentes.

Parágrafo Segundo - Não haverá qualquer hierarquia entre os membros do Comitê, ressalvada a competência do membro Coordenador do Comitê que será tratada no artigo 5º abaixo mencionado.

Parágrafo Terceiro - Poderão participar das reuniões do Comitê, sem direito a voto, convidados do Comitê.

Parágrafo Quarto - As atribuições e poderes do Comitê não se confundem aos atribuídos por lei aos órgãos de administração da Companhia.

Parágrafo Quinto - O membro do Comitê, membro do Conselho, será o Coordenador deste Comitê e exercerá as atribuições estabelecidas no artigo 5º.

Parágrafo Sexto - Aos membros do Comitê é vedado o recebimento, direto ou indireto, de qualquer remuneração por parte da Companhia ou de suas subsidiárias em decorrência de contratações para prestações de serviços, fornecimentos de produtos ou operações de qualquer natureza, excetuados:

(i) A remuneração auferida pelo exercício da sua função de membro do Conselho de Administração, Conselho Fiscal ou demais Comitês; e

(ii) Montantes fixos decorrentes de planos de aposentadoria por serviços prestados à Companhia ou afiliadas.

Parágrafo Sétimo – Não poderá ser eleito como membro do Comitê indivíduo que tenha vínculo executivo com a Companhia ou que se enquadre em alguma das condições abaixo:

(i) seja Diretor (estatutário ou não) da Companhia, de suas controladas, controladora, coligadas ou sociedades em controle comum, diretas ou indiretas;

(ii) seja responsável técnico, gerente, supervisor ou qualquer outro integrante, com função de gerência, da equipe envolvida nos trabalhos de auditoria externa da Companhia ou de suas subsidiárias;

(iii) seja cônjuge ou parente até segundo grau de membros da administração direta da Companhia ou de pessoas que possuam vínculo empregatício com a Companhia ou com suas subsidiárias;

(iv) seja indivíduo que ocupe cargo em sociedade que possa ser considerada concorrente da Companhia ou de suas subsidiárias, ou tenha ou represente interesse conflitante com o da Companhia ou com o de suas subsidiárias, o que deverá ser manifestado de imediato e por escrito ao Conselho caso ocorra enquanto o indivíduo ocupe cargo no Comitê;

(v) seja detentora de participação, direta ou indireta, superior a 10% (dez por cento) do capital social votante da Companhia, de seu controlador ou de qualquer de suas subsidiárias.

Parágrafo Oitavo - Os membros do Comitê devem atender aos requisitos previstos no art. 147 da Lei das Sociedades por Ações.

Parágrafo Nono -As reuniões do Comitê serão realizadas, preferencialmente, na sede da Companhia, sendo permitida a participação de parte ou de todos os membros nas reuniões ordinárias e extraordinárias do Comitê por meio de sistema de conferência telefônica, videoconferência ou qualquer outro meio de comunicação que permita a identificação do membro do Comitê e a comunicação simultânea com todas as demais pessoas presentes à reunião, devendo, nessas hipóteses, os membros do Comitê assegurarem que os assuntos tratados não serão acompanhados por terceiras pessoas não autorizadas. Os membros do Comitê que participarem das reuniões nos termos desse parágrafo serão considerados presentes na reunião e deverão assinar a correspondente ata.

Parágrafo Décimo - Os membros do Comitê que tenham efetivo ou potencial conflito de interesse com quaisquer dos temas discutidos deverão se retirar das reuniões durante o período em que o assunto for debatido, podendo ser convidados a prestar informações.

Artigo 5º - O Coordenador será responsável pela supervisão e organização administrativa do Comitê, competindo-lhe, com o auxílio do Secretário, a preparação, a organização, a elaboração e a distribuição das agendas e das atas das reuniões e das informações necessárias para a discussão das matérias constantes da ordem do dia.

Parágrafo Único - Caberá ao Coordenador representar o Comitê no seu relacionamento com o Conselho de Administração, com a Diretoria da Companhia e suas auditorias interna e externa, organismos e comitês internos, assinando, quando necessário, as correspondências, convites e relatórios a eles dirigidos, bem como realizando, com a periodicidade definida, reporte das atividades e recomendações do Comitê às reuniões do Conselho de Administração.

Artigo 6º - O Comitê será secretariado pelo responsável pela Gerência Geral de Finanças, que exercerá as atribuições estabelecidas neste Regimento e outras que lhe venham a ser fixadas pelo Comitê.

Parágrafo Primeiro - São atribuições do Secretário:

(i) propor ao comitê o calendário anual de atividades;

(ii) prover todo o apoio logístico para a realização das reuniões do Comitê, emitindo, em nome de seu Coordenador, as respectivas convocações e providenciando as necessárias reservas de espaço físico, equipamentos, etc.;

(iii) secretariar os trabalhos do Comitê, lavrando as respectivas atas de reunião;

(iv) disponibilizar no Portal de Governança Corporativa interno da Companhia;

(v) requisitar material de suporte as áreas demandadas e preparar as agendas das pessoas necessárias para o debate de temas com vistas a deliberações que exijam maior entendimento;

(vi) documentar e manter organizadas as recomendações do Comitê, em arquivo próprio do Comitê.

Parágrafo Segundo - O Secretário do Comitê comparecerá a todas as reuniões, porém não terá direito a voto.

Artigo 7º - O Comitê reunir-se-á, ordinariamente, no mínimo, 9 (nove) vezes ao ano, ou sempre que os interesses sociais o exigirem, por convocação de seu Coordenador por meio do Portal de Governança Corporativa ou e-mail, com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência.

Parágrafo Primeiro - As reuniões serão instaladas com a presença de pelo menos 2 dos integrantes do Comitê. Independentemente das formalidades de convocação, serão regulares as reuniões a que comparecerem todos os membros do Comitê.

Parágrafo Segundo - Deverão ser encaminhados ao Comitê, pelo seu Coordenador ou Secretário, com pelo menos 3 (três) dias úteis de antecedência em relação à data prevista para cada reunião, relatórios que contenham as informações necessárias para a adequada avaliação e recomendação de deliberação relativas às operações, limites e contrapartes, a serem tratados conforme previsto na pauta da reunião.

Parágrafo Terceiro - As reuniões do Comitê terão como pauta mínima a análise dos relatórios mencionados no Parágrafo Terceiro supra.

Parágrafo Quarto - As recomendações de deliberação serão descritas em Ata que deverá ser assinada por todos os membros participantes e disponibilizadas ao Conselho.

Parágrafo Quinto - Qualquer reunião do Comitê poderá ter caráter sigiloso, no todo ou em parte, se, a critério do Coordenador, houver assunto cuja natureza assim o aconselhe, inclusive, no que respeita à divulgação das conclusões havidas.

4. DOS DEVERES E PRERROGATIVAS DO COMITÊ E DE SEUS MEMBROS

Artigo 8º - Os membros do Comitê ficam sujeitos aos mesmos deveres dos membros do Conselho, nos termos da lei, do Estatuto Social e deste Regimento Interno.

Artigo 9º - Os membros do Comitê têm dever de lealdade para com a Companhia, não podendo divulgar a terceiros documentos ou informações sobre seus negócios, devendo guardar sigilo sobre qualquer informação relevante, privilegiada ou estratégica da Companhia obtida em razão de seu cargo, bem como zelar para que terceiros a ela não tenham acesso, sendo-lhe proibido valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, qualquer tipo de vantagem.

Parágrafo Único - Para efeitos do disposto do caput deste artigo, considera-se:

(i) privilegiada: qualquer informação fornecida a uma determinada pessoa ou grupo de pessoas antes de sua divulgação pública;

(ii) estratégica: qualquer informação que possa conferir à Companhia um ganho ou vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes ou que, devido à sua importância ou sensibilidade (como informações sobre remuneração ou desempenho de administradores e executivos da Companhia), deva ser mantida sob sigilo.

Artigo 10º - Os membros do Comitê obrigam-se a cumprir o Estatuto Social, o Código de Conduta, as Políticas de Transações com Partes Relacionadas e Conflito de Interesses, de Divulgação de Ato ou Fato Relevante, de Negociação de Valores Mobiliários, e Anticorrupção, bem como as demais normas internas aplicáveis.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 11º - Os casos omissos neste Regimento serão resolvidos pela maioria dos membros do Comitê. Em caso de empate, o tema será submetido ao Conselho de Administração.

Artigo 12º - Este Regimento deverá ser aprovado e somente poderá ser alterado pelo Conselho de Administração. Artigo 13º - Este Regimento entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração e será arquivado na sede da Empresa.

**ANEXO II DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DE 24 DE AGOSTO DE 2022 – Política de Relacionamento e Engajamento de
Partes Interessadas**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
REFERÊNCIAS	10
ABRANGÊNCIA	10
VIGÊNCIA.....	10
DISPOSIÇÕES GERAIS	10
DEFINIÇÕES	11
CAPÍTULO 1. DIRETRIZES GERAIS.....	11
CAPÍTULO 2. ORIENTAÇÕES PARA IDENTIFICAÇÃO, PRIORIZAÇÃO E ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS / PARTES INTERESSADAS	12
A) Identificação e priorização de <i>stakeholders/</i> partes interessadas	12
B) Definição do nível de relacionamento e Método de engajamento de <i>stakeholders/partes</i> interessadas	13
CAPÍTULO 3. DEFINIÇÃO DE MATERIALIDADE	13
CAPÍTULO 4. CANAIS DE COMUNICAÇÃO.....	14

INTRODUÇÃO

A presente “Política de Relacionamento e Engajamento de *Stakeholders*” visa estabelecer e assegurar as diretrizes para a gestão do relacionamento e engajamento de Públicos de Interesse (*stakeholders*), buscando criar vínculos e relacionamentos pautados em transparência, ética, inclusão, equidade e respeito em todas as frentes de negócio da Companhia Brasileira de Alumínio (“CBA”) e de suas controladas, denominadas em conjunto como “CBA”.

REFERÊNCIAS

Internas

- Código de Conduta da CBA
- Política de Direitos Humanos
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão
- Política de Relacionamento com a Comunidade e Investimento Social;
- Política Anticorrupção
- Política de Gestão Integrada CBA
- Política de Suprimentos Sustentável
- Cartilha de Compliance
- Guia da Diversidade, Equidade e Inclusão
- Padrão Gerencial – Investimento Social
- Padrão Gerencial – Relatório Anual e Materialidade

Externas

- ISO 26000
- Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)
- Diretrizes, metas e indicadores dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU
- Estrutura AccountAbility 1000 – AA1000
- Lei Geral de Proteção de Dados – Lei federal nº 13.709, de 14/08/2018
- ASI – Aluminum Stewardship Initiative

ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a CBA e suas controladas, abrangendo todos os Empregados e Empregadas da Companhia e de suas unidades, Administradores, terceiros, fornecedores e demais partes interessadas. Todos os clientes, prestadores de serviços, fornecedores e demais parceiros, da CBA e de suas controladas, devem conhecer e observar essa Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da CBA.

DISPOSIÇÕES GERAIS

A aplicação da Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração, Comitê de Sustentabilidade, Diretoria Executiva da CBA e Comitê Executivo de Sustentabilidade, conforme aplicável:

- Conselho de Administração: responsável por a) aprovar esta política; b) exigir que todas as estratégias, programas, projetos e ações da Empresa respeitem e promovam o descrito nesta Política; c) acompanhar de forma sistemática as ações envolvendo *stakeholders*; d) reavaliar periodicamente a adequação da estratégia de Engajamento de *Stakeholders* adotada pela CBA.
- Comitê de Sustentabilidade: é responsável por: a) avaliar as atualizações e/ou mudanças nesta política; b) deliberar sobre a atualização e implementação da política; e c) recomendar a aprovação da política ao Conselho de Administração.
- Diretoria Executiva: é responsável por: a) assegurar que todos os programas, projetos e ações executados em suas respectivas diretorias estejam em conformidade com o estabelecido nesta Política; b) atuar na gestão e monitoramento das ações dentro de sua diretoria.
- Comitê Executivo de Sustentabilidade: é responsável por: a) atualizar, sempre que necessário, esta política; b) assegurar que todos os programas, projetos e ações executados na Companhia estejam em conformidade com o estabelecido nesta Política.

A não observância das diretrizes aqui expostas e das leis relacionadas a que a CBA está obrigada, inclusive por omissão, resultará na aplicação de medidas disciplinares e penalidades previstas em lei, no Código de Conduta e Política de Gestão de Consequências da CBA

DEFINIÇÕES

Administradores: diretores(as), conselheiros(as) e membros de comitês.

Código de Conduta CBA: documento interno denominado Código de Conduta aprovado em Reunião do Conselho de Administração da CBA.

Empregados: Empregados e empregadas devidamente contratados e registrados de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis.

Engajamento de *Stakeholders*: processo sistemático, estabelecido pela companhia, de identificação e de diálogo com os grupos ou indivíduos cujos legítimos interesses são afetados ou podem afetar as decisões e atividades da companhia, passando a considerá-los nos seus processos decisórios. Implica em incluir tais interesses e pontos de vista no processo de gestão, sendo um fator de respeito à sociedade abrangente e trazendo uma série de oportunidades, como redução de riscos, negociação de conflitos, ampliação do diálogo, aprimoramento do nível de confiança e relacionamento entre as partes envolvidas.

Partes interessadas ou *stakeholders*: todos os públicos relevantes com interesses pertinentes à companhia, ou ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade.

Política: a presente "Política de Engajamento de *Stakeholders*".

Temas materiais: são temas mais relevantes para a Companhia e suas partes interessadas e que criam valor no longo prazo. Podem abranger questões econômicas, ambientais, sociais, de governança corporativa, entre outros, e são mapeados no Estudo de Materialidade realizado periodicamente com a participação das principais partes interessadas.

CAPÍTULO 1. DIRETRIZES GERAIS

Os aspectos ESG são o ponto de partida que orientam a nossa atuação, decisões e estratégia de negócio, visando ampliar a nossa competitividade, proteger o meio ambiente e gerar valor para todos os públicos com os quais nos relacionamos.

Acreditamos que o relacionamento e engajamento de nossos *stakeholders* deve ser parte do nosso modelo de atuação e ser pautado pelo nosso propósito - "Soluções em Alumínio que Transformam Vidas", pelos princípios éticos e direcionadores do nosso Código de Conduta e pelas diretrizes abaixo:

- Construir vínculos e relacionamentos de longo prazo, baseados no diálogo, com transparência, clareza e confiabilidade, promovendo a construção de soluções coletivas, inovadoras e com geração de valor para todas as partes.
- Respeitar os direitos e particularidades das partes interessadas, garantindo o tratamento justo e igualitário, não permitindo, sob qualquer hipótese, atitudes discriminatórias.
- Compreender os riscos e oportunidades das atividades da companhia, avaliando os impactos potenciais sobre os públicos de interesse no curto, médio e longo prazo.
- Considerar os interesses dos *stakeholders* nos processos decisórios da companhia, identificando suas aspirações, necessidades e demandas para criação e melhoria de produtos, serviços, processos e modelos de gestão;
- Avaliar potenciais impactos sobre as partes interessadas ao longo do planejamento de novas iniciativas, novos serviços e novos produtos, de modo a compreender os riscos e as oportunidades das atividades.
- Realizar consultas periódicas com seus principais *stakeholders* para a definição de temas materiais para nortear a gestão da companhia, e conseqüentemente, o estabelecimento de objetivos, metas, ações e indicadores.
- Divulgar, com transparência, informações da companhia sobre o seu desempenho econômico, ambiental, social e de governança corporativa, bem como suas políticas, princípios e regulamentações.
- Utilizar linguagem adequada nos relacionamentos com os públicos de interesse, priorizando para que a mesma seja clara, concisa e fácil de entender e, quando necessário, com a utilização de ferramentas de acessibilidade.
- Desenvolver formas de engajamento específicas para cada público prioritário, de forma a atender plenamente seus interesses e necessidades específicas, buscando pontos de cooperação e mecanismos de disseminação das práticas adotadas.
- Estimular os principais públicos de interesse da companhia a conduzirem de forma participativa processos de comunicação e engajamento, multiplicando essas práticas nas suas esferas de influência.
- Promover o engajamento de forma proativa, de modo a identificar potenciais situações de conflitos e gerenciar as crises de forma adequada, prevenindo riscos e protegendo valor.
- Disponibilizar canais de comunicação e de recebimentos de feedbacks, reclamações e denúncias que estimulem a troca de informações e opiniões e que meçam o grau de satisfação com os relacionamentos, bem como a conformidade com os processos e políticas.
- Garantir a privacidade e o sigilo das informações de todos os *stakeholders* que a Companhia se relaciona, de acordo com a LGPD.

CAPÍTULO 2. ORIENTAÇÕES PARA IDENTIFICAÇÃO, PRIORIZAÇÃO E ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS / PARTES INTERESSADAS

Considerando as diretrizes acima e as particularidades de cada *stakeholder*, toda iniciativa de relacionamento e engajamento de partes interessadas deve ser planejada adotando as orientações descritas abaixo.

A) IDENTIFICAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DE STAKEHOLDERS/ PARTES INTERESSADAS

As partes interessadas internas ou externas (*stakeholders*) são definidos por indivíduos, grupos de indivíduos, organizações, associações e outros que se relacionam e que impactam os negócios e/ou podem ser impactados pelas as ações, decisões e

performance da Companhia. A identificação destes públicos devem levar em consideração os seguintes aspectos:

- Dependência (direta ou indireta) da Companhia perante as partes interessadas;
- Impacto e responsabilidade da Companhia na relação com as partes interessadas;
- Influência das partes interessadas nos negócios e atividades da Companhia;
- Proximidade da relação e interesse na manutenção de um relacionamento de longo prazo;
- Urgência ou tensão no relacionamento entre as partes;
- Análise de risco e a capacidade de resposta da Organização para as demandas das partes interessadas.

Após a identificação dos públicos é necessário priorizá-los, que passam então a compor o Mapa de *Stakeholders*, podendo ser formado por diversos grupos, com diferentes níveis de impacto, influência e dependência da CBA. Nesse sentido, os principais *stakeholders* identificados são:

- Academia e universidades
- Acionistas, investidores e instituições financeiras
- Associações multilaterais, institutos setoriais e organizações não governamentais
- Clientes,
- Fornecedores, prestadores de serviço e demais parceiros de negócios
- Comunidades locais e atores que atuam nas respectivas localidades
- Empregados e empregadas
- Governos e órgãos reguladores
- Imprensa, mídia, influenciadores e redes sociais
- Sindicatos

B) DEFINIÇÃO DO NÍVEL DE RELACIONAMENTO E MÉTODO DE ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*/PARTES INTERESSADAS

Existem diferentes níveis de engajamento que podem variar de acordo com a Parte Interessada e a atividade a ser realizada. São eles: Informar, Consultar, Participar/Dialogar, Colaborar e Empoderar (Referência: AA1000).

Uma vez definido o nível de relacionamento a etapa seguinte se dá pela definição das estratégias específicas e o método de engajamento para o sucesso na gestão e aprimoramento do relacionamento entre a empresa e seus públicos.

O método de engajamento na CBA pode incluir: canais de comunicação como sites, redes sociais, newsletters, central de atendimento, e-mail, eventos, reuniões presenciais periódicas, workshops, treinamentos, grupos de trabalho, estudos de materialidade, grupos focais, pesquisas de opinião entre outros.

CAPÍTULO 3. DEFINIÇÃO DE MATERIALIDADE

A CBA entende que é fundamental entender as expectativas de seus *stakeholders* para a definição das suas estratégias de negócio. Assim, a cada dois anos, ou sempre que houver mudanças significativas nas operações da empresa, deve ser realizado um processo consulta e diálogo com suas principais partes interessadas.

O método de engajamento deverá ser definido de acordo com os objetivos da CBA e do cenário atual em que será realizado. O processo de materialidade deve envolver uma amostra abrangente dos principais *stakeholders* priorizados e representar todas as operações significativas da organização.

CAPÍTULO 4. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Qualquer *stakeholder*, independente de seu relacionamento com a CBA, poderá entrar em contato com a companhia através dos canais disponíveis:

- Site Institucional: <https://www.cba.com.br/>
- Site de Relações com Investidores: <https://ri.cba.com.br/>
- Portal ESG: <https://esg.cba.com.br/>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/cbaoficial/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/cbaoficial/>
- Linha Ética: canal de denúncias confidencial e sigiloso, destinado aos públicos internos e externos e está disponível 24 horas pelo telefone (0800 89 8920791) e pelo site (www.cba.com.br/contato). Qualquer Empregado, Administrador, Terceiro, Fornecedor e demais públicos que souberem ou suspeitarem da ocorrência real ou iminente de alguma violação desta e/ou de outras políticas ou legislações aplicáveis deverá entrar em contato com a Linha Ética. A apuração das denúncias será conduzida de forma imparcial e independente e avaliada pelo Comitê de Conduta da CBA. Na hipótese de não cumprimento das práticas aqui estabelecidas, a CBA se reserva o direito de tomar as medidas cabíveis.

**ANEXO III DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DE 24 DE AGOSTO DE 2022 – Política de Responsabilidade Social**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
REFERÊNCIAS	16
ABRANGÊNCIA	16
DEFINIÇÕES	17
CAPÍTULO 1. DIRETRIZES GERAIS.....	18
CAPÍTULO 2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO	18

INTRODUÇÃO

A presente “Política de Responsabilidade Social” visa estabelecer e assegurar as diretrizes para a atuação e conduta da Companhia e de suas controladas no que tange ao compromisso da Companhia Brasileira de Alumínio (CBA) quanto as diretrizes do investimento social e relacionamento com as comunidades.

REFERÊNCIAS

Internas

- Padrão Gerencial de Investimento Social
- Política de Doações e Patrocínios
- Código de Conduta
- Política de Direitos Humanos
- Política de Engajamento de Stakeholders
- Política de Comunicação Externa
- Cartilha de Compliance
- Padrão Gerencial de Gestão de Crise

Externas

- Guia de investimento social Instituto Votorantim
- ABNT NBR ISO 26.000
- ASI – Aluminum Stewardship Initiative
- Princípios do Pacto Global às Organizações das Nações Unidas (ONU);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU;
- Carta Internacional de Direitos Humanos da ONU;
- Diretrizes, metas e indicadores dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Lei Geral de Proteção de Dados – Lei federal nº 13.709, de 14/08/2018

ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a CBA e suas controladas, abrangendo todos os Empregados e Empregadas da Companhia e de suas unidades, Administradores, comunidades onde atuamos e demais partes interessadas, bem como projetos *greenfields* e *brownfields*. Todos os clientes, prestadores de serviços e fornecedores e demais parceiros da CBA e de suas controladas devem conhecer e observar essa Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da CBA.

DISPOSIÇÕES GERAIS

A aplicação da Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração, Comitê de Sustentabilidade, Diretoria Executiva da CBA e Comitê Executivo de Sustentabilidade, conforme aplicável:

- Conselho de Administração: responsável por a) aprovar esta política; b) exigir que todas as estratégias, programas, projetos e ações da Empresa respeitem e promovam o descrito nesta Política; c) acompanhar de forma sistemática (ao menos duas vezes ao ano) as ações que envolvem as temáticas de

relacionamento com comunidades e investimento social; d) reavaliar periodicamente a adequação da estratégia de investimento social e relacionamento com as comunidades adotada pela CBA.

- Comitê de Sustentabilidade: é responsável por: a) avaliar as atualizações e/ou mudanças nesta política; b) deliberar sobre a atualização e implementação da política; e c) recomendar a aprovação da política ao Conselho de Administração.
- Diretoria Executiva: é responsável por: a) assegurar que todos os programas, projetos e ações executados em suas respectivas diretorias estejam em conformidade com o estabelecido nesta Política; b) atuar na gestão e monitoramento das ações dentro de sua diretoria.
- Comitê Executivo de Sustentabilidade: é responsável por: a) atualizar, sempre que necessário, esta política; b) assegurar que todos os programas, projetos e ações executados na Companhia estejam em conformidade com o estabelecido nesta Política.

A não observância das diretrizes aqui expostas e das leis relacionadas a que a CBA está obrigada, inclusive por omissão, resultará na aplicação de medidas disciplinares e penalidades previstas em lei, no Código de Conduta CBA e na Política de Gestão de Consequências da CBA.

DEFINIÇÕES

Administradores: diretores(as), conselheiros(as), e membros de comitês.

Código de Conduta CBA: documento interno denominado Código de Conduta aprovado em Reunião do Conselho de Administração da CBA.

Comunidades locais: Pessoas ou grupos de pessoas vivendo e/ou trabalhando em quaisquer áreas sujeitas aos impactos econômicos, sociais ou ambientais (positivos ou negativos) resultantes das operações de uma organização (Global Reporting Initiative).

Comunidades tradicionais: Pessoas ou grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição (Decreto Federal nº. 6.040 de 7 de fevereiro de 2000). Incluem populações indígenas, quilombolas, ribeirinhas, entre outras.

Empregados: Empregados e empregadas devidamente contratados e registrados de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis.

Fornecedores e Terceiros: qualquer pessoa, física ou jurídica, contratada pela CBA como, por exemplo: representantes comerciais, despachantes, consultores, advogados, distribuidores, revendedores, corretores, despachantes alfandegários, prestadoras de serviços, embarcadores, fornecedores etc.

Partes interessadas ou stakeholders: todos os públicos relevantes com interesses pertinentes à companhia, ou ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade.

Política: a presente "Política de Responsabilidade Social".

Território – localidade em que a CBA está presente com suas operações ou que porventura esteja na zona de influência e impacto das atividades produtivas.

Investimento social: investimento social é o repasse voluntário de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos socioculturais. Este investimento deve apoiar a estratégia de negócio, sempre buscando a transformação socioeconômica e cultural dos territórios onde a CBA está presente.

Caracterização: diagnóstico territorial, por meio do qual faz um levantamento de dados socioeconômicos e ambientais secundários e primários, analisa o perfil da operação, identifica stakeholders relevantes e seu histórico de relacionamento para mapear desafios e oportunidades com a finalidade de trabalhar para construir uma relação de ganha-ganha entre empresa e comunidade.

Planejamento social: definição de objetivos, fatores geradores e macro ações a serem implementados, ano a ano, para o alcance dos resultados pretendidos.

Plano de Investimento social: neste plano a empresa define as soluções mais adequadas para as demandas priorizadas no Planejamento Social e constrói seu portfólio de iniciativas, considerando a estratégia social. As iniciativas ou soluções podem ser de tecnologias próprias ou de mercado. Considera-se um Plano de longo prazo.

CAPÍTULO 1. DIRETRIZES GERAIS

Esta política visa orientar como a CBA propõe se relacionar com as comunidades e como contribui para o desenvolvimento local. A CBA se compromete em:

- Contribuir de forma participativa com as políticas públicas e/ou de agendas coletivas de desenvolvimento sustentável sempre que possível.
- Dialogar e manter canais abertos com a comunidade de forma transparente, conforme a política de Comunicação Externa e a Política de Engajamento de Stakeholders.
- Valorizar o protagonismo dos atores locais e o empoderamento da sociedade civil.
- Participar, sempre que possível, de conselhos, comitês (ou órgãos similares) para debater o desenvolvimento local.
- Atribuir prioridade aos investimentos sociais estruturantes e convergentes com as políticas públicas e vocações locais.
- Estabelecer indicadores de acompanhamento das metas estabelecidas, monitorar, avaliar e comunicar os resultados.
- Pautar o relacionamento com as partes interessadas na proatividade da Companhia em dialogar com as comunidades e por meio do respeito e transparência.
- Realizar a caracterização do município e conhecer as comunidades onde atua, bem como utilizar o investimento social para engajar as partes interessadas no desenvolvimento de seus territórios.
- Realizar *Due Diligence* em Direitos Humanos e atualizar periodicamente conforme critérios da *Aluminium Stewardship Initiative* - ASI.
- Respeitar a legislação nacional vigente no que tange o relacionamento com comunidades locais, tradicionais e povos indígenas, realizando consulta prévia, livre e informada, quando aplicável.
- Monitorar o relacionamento com as comunidades e os possíveis impactos mitigados, orientados pela política de gestão de crise.
- Sempre que possível participar e/ou fomentar iniciativas locais - promovidas por *stakeholders* - que tenham como objetivo tratar de temas relacionados a diversidade de gênero, raça/cor e sexo.

CAPÍTULO 2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Qualquer stakeholder, independentemente de seu relacionamento com a CBA, poderá entrar em contato com a companhia através dos canais disponíveis:

- Site Institucional: <https://www.cba.com.br/>
- Site de Relações com Investidores: <https://ri.cba.com.br/>
- Portal ESG: <https://esg.cba.com.br/>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/cbaoficial/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/cbaoficial/>
- Linha Ética: canal de denúncias confidencial e sigiloso, destinado aos públicos internos e externos e está disponível 24 horas pelo telefone (0800 89 8920791) e pelo site (www.cba.com.br/contato). Qualquer Empregado, Administrador, Terceiro, Fornecedor e demais públicos que souberem ou suspeitarem da ocorrência real ou iminente de alguma violação desta e/ou de outras políticas ou legislações aplicáveis deverá entrar em contato com a Linha Ética. A apuração das denúncias será conduzida de forma imparcial e independente e avaliada pelo Comitê de Conduta da CBA. Na hipótese de não cumprimento das práticas aqui estabelecidas, a CBA se reserva o direito de tomar as medidas cabíveis.

**ANEXO IV DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DE 24 DE AGOSTO DE 2022 – Política de Contratação de Serviços de Auditoria**

ÍNDICE

<u>OBJETIVO</u>	20
<u>ABRANGÊNCIA</u>	3
<u>REFERÊNCIAS</u>	3
<u>VIGÊNCIA</u>	3
<u>1. PARTICIPANTES DESTA POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE AUDITORIA INDEPENDENTE</u>	4
<u>Responsabilidades</u> 4	
<u>1.1.1 Conselho de Administração</u>	4
<u>1.1.2 Comitê de Auditoria</u>	4
<u>1.1.3 Diretoria Financeira</u>	4
<u>2. DEFINIÇÕES E DISPOSIÇÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO DE AUDITORIA INDEPENDENTE</u>	5
<u>2.1 Contratação inicial da auditoria independente</u> 5	
<u>2.2 Contratação subsequente de outros serviços da firma de auditoria independente</u>	
6	
<u>2.3 Serviços Específicos Vedados ao Auditor Independente</u> 6	

OBJETIVO

O objetivo desta Política de Contratação de Auditoria Independente ("Política") é o de orientar e de estabelecer as diretrizes e princípios a serem observados para contratação de serviços de auditoria independente da Companhia Brasileira de Alumínio ("CBA" ou "Companhia") e suas controladas ("Grupo").

Para fins desta Política, o termo "Auditoria Independente" refere-se somente a empresa de auditoria cujas obrigações, interesses e relações comerciais e societárias sejam i) isentos; ii) não abranjam qualquer interesse ou relação com terceiros quaisquer que possa comprometer a objetividade e integridade da auditoria, permitindo assim a atuação e emissão de relatórios e pareceres imparciais e objetivos com relação à empresa auditada. O termo "Auditoria Independente" para fins dessa política refere-se aos serviços de auditoria e revisão das demonstrações financeiras.

ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange à CBA e suas controladas.

REFERÊNCIAS

Esta política tem como referência as normas aplicáveis da Comissão de Valores Mobiliários.

VIGÊNCIA

Esta Política entrará em vigor na data de aprovação do Conselho de Administração e será revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três anos) ou sob demanda.

1. PARTICIPANTES DESTA POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE AUDITORIA INDEPENDENTE

- Conselho de Administração da CBA ("Conselho de Administração")
- Comitê de Auditoria
- Diretoria Financeira da CBA ("Diretoria")

RESPONSABILIDADES

As responsabilidades dos participantes desta Política estão listadas abaixo:

1.1.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- Escolher e destituir auditores independentes, contando com o suporte da Diretoria Financeira e com a recomendação do Comitê de Auditoria., o Conselho de Administração conta com o suporte da Diretoria de Suprimentos para obter e comparar orçamentos e negociar valores após aprovação.

1.1.2. COMITÊ DE AUDITORIA

- Monitorar com frequência anual ou com periodicidade menor, quando julgar necessário, a qualidade dos serviços prestados, a efetividade e a independência dos auditores independentes, recomendando a contratação ou substituição do Auditor Independente, conforme necessário;
- Avaliar a adequação do escopo e honorários dos serviços de auditoria independente contratados ou a serem contratados.

1.1.3. DIRETORIA FINANCEIRA

- Responsável por prover as informações necessárias de forma que a auditoria independente contratada consiga atender o objeto do contrato.

2. DEFINIÇÕES E DISPOSIÇÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO DE AUDITORIA INDEPENDENTE

2.1 CONTRATAÇÃO INICIAL DA AUDITORIA INDEPENDENTE

O processo de contratação será conduzido pelo Conselho de Administração da CBA, através de avaliação técnica do Comitê de Auditoria, que contará com o suporte da Diretoria Financeira, devendo respeitar o processo de tomada de preços da Diretoria de Suprimentos. O processo de contratação deve incluir somente as firmas de auditoria consideradas de "classe mundial". (Big 4). A Companhia poderá optar por contratar auditoria independente em suas investidas diferentemente da auditoria independente de sua controladora, e que pode não estar enquadrada entre as Big 4, desde que não impacte na qualidade dos serviços prestados pela auditoria independente na emissão da opinião sobre as demonstrações financeiras consolidadas da CBA.

A Companhia contrata serviços de auditoria independente, respeitando três premissas essenciais: capacidade técnica, independência e rotatividade do auditor independente (observando as legislações vigentes aplicáveis a Companhia).

A avaliação técnica do auditor independente deverá ser conduzida pela Diretoria Financeira considerando: a) Composição da equipe de auditoria, incluindo experiência dos sócios, diretores e gerentes auditando empresas de capital aberto no Brasil e também em outros mercados de capital, quando aplicável, e na área de atuação da Companhia; b) adequação dos processos de controles internos de qualidade, incluindo aqueles que asseguram a sua independência e a de seus membros (sócios e demais profissionais), bem como a existência de processos disciplinares que a firma e seus sócios estejam expostos; c) a razoabilidade do quantitativo de horas estimado para a execução dos serviços, frente as horas propostas pelas demais firmas concorrentes e do auditor predecessor; d) a existência de escritórios nos países que a CBA operar; e) honorários compatíveis com o porte e a complexidade da empresa a ser auditada; f) capacidade técnica e de atendimento de prazos e cronogramas tanto para a auditoria de demonstrações financeiras quanto para a realização de testes de efetividade de controles internos em atendimento às regras da SOX, quando, e, se aplicável.

As propostas encaminhadas serão avaliadas pelo Comitê de Auditoria, que é responsável por recomendar a contratação da auditoria independente para aprovação do Conselho de Administração, conforme definido pelo Estatuto Social da Companhia.

Enquanto a Companhia tiver instalado Comitê de Auditoria Estatutário, nos termos da legislação vigente aplicável, poderá contratar serviços da auditoria independente para auditoria das demonstrações financeiras por um prazo de dez anos desde que cumpra os requisitos predefinidos no artigo 31-A da instrução CVM 308 ou qualquer outra legislação que a suceda.

Se aplicável, a auditoria independente, deverá respeitar o período de não prestação de serviços à Companhia, no qual deverá ser observada a proibição de serviços classificados como vedados pela CVM e quaisquer órgão regulador que for aplicável a Companhia.

Uma vez selecionada a firma de auditoria independente, a Companhia emitirá um comunicado oficial, informando a todas as áreas da Companhia sobre a firma de auditoria independente selecionada e a estrita obediência desta Política para futuros serviços desse prestador de serviços.

Cabe a administração da Companhia, de 1 a 2 anos antes do processo de mudança de auditor independente, monitorar as auditorias (Big Four) de forma a avaliar e tomar as ações necessárias para que haja empresas de auditoria independentes elegíveis, nos critérios determinados nesta política.

2.2 CONTRATAÇÃO SUBSEQUENTE DE OUTROS SERVIÇOS DA FIRMA DE AUDITORIA INDEPENDENTE

A independência do auditor pode ser ameaçada quando: (a) audita o produto de seu próprio trabalho; (b) promove ou defende os interesses da empresa auditada; (c) desempenha funções gerenciais para a empresa auditada; (d) é remunerado por meio de *success fee*, honorários contingentes ou comissões.

Para evitar que a independência do auditor seja comprometida, fica terminantemente proibido que seja iniciado o processo de contratação de auditoria independente para a realização de qualquer serviço sem prévia avaliação da Diretoria Financeira e aprovação formal do Comitê de Auditoria.

Compete a Diretoria Financeira: (a) submeter ao Comitê de Auditoria as solicitações para as contratações de quaisquer serviços relacionados e não relacionados à auditoria, a serem prestados pela auditoria independente contratada. (b) acompanhar a prestação de serviços contratados junto aos auditores independentes; (c) manter o Comitê de Auditoria informado sobre cada um dos serviços prestados pela firma de auditoria independente contratada; (d) promover a implementação desta Política nas empresas controladas da CBA.

2.3 SERVIÇOS ESPECÍFICOS VEDADOS AO AUDITOR INDEPENDENTE

É vedada a prestação dos seguintes serviços, ainda que o auditor externo se declare independente para o serviço (não há exceções para esses serviços com base na materialidade):

- Contabilidade em geral e preparação de registros contábeis/ demonstrações financeiras;
- Projeto e Implementação de sistemas de informações financeiras;
- Serviços de Avaliação ou Valuation, opiniões sobre Valor Justo ou relatórios de contribuição em espécie;
- Serviços Atuariais não relacionados à auditoria;
- Serviços de terceirização de auditoria interna;
- Funções de gerenciamento ou outros serviços de recursos humanos;
- Corretagem ou intermediação, consultoria de investimentos ou serviços de banco de investimento;
- Serviços jurídicos/ especializados não relacionados a auditoria (processos contenciosos);
- Serviços tributários que impliquem em autorrevisão ou quaisquer outros conflitos de interesse nos termos da NBC PA 400 – Independência para Trabalhos de Auditoria e Revisão;
- Qualquer outro serviço vedado pela CVM ou demais órgãos reguladores aplicáveis à Companhia.

Em caso de dúvidas, a contratação da auditoria independente não deve ser realizada.

**ANEXO V DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE
24 DE AGOSTO DE 2022 – Código de Conduta de Fornecedores**

Índice

01 Mensagem do CEO

02 Carta ao Fornecedor

03 Sobre o Código de Conduta para Fornecedores

04 Propósitos e Valores da CBA

05 Conduta Esperada dos Fornecedores da CBA

06 Compromisso com as Pessoas e com a Comunidade

- Direitos Humanos (Pacto Global e Princípios Orientadores de empresas da ONU)
- Diversidade
- Saúde e Segurança
- Meio Ambiente e Sustentabilidade

07 Compromisso com a Ética nos Negócios

- Relações Comerciais
- Lavagem de Dinheiro e Combate ao Terrorismo
- Anticorrupção e Antitruste
- Conflito de Interesses
- Brindes, Entretenimento e Hospitalidade
- Proteção de Dados - LGPD
- Segurança da Informação

08 Compromisso com a CBA

- Imagem e Reputação
- Imprensa e Redes Sociais
- Comunicações e Desenvolvimento de Fornecedores
- Linha Ética
- Violações ao Código e Gestão de Consequência

09 Termo de Compromisso (aceite)

01 Mensagem do CEO

A CBA possui um legado de ética, melhores práticas e responsabilidade que direciona as nossas ações e decisões.

Fazemos a gestão dos nossos negócios com integridade e transparência e prezamos por um ambiente de trabalho justo e respeitoso. O Código de Conduta para Fornecedores é o guia que materializa o nosso modo de agir e de nos relacionarmos com nossos fornecedores. Esta é uma via fundamental para impulsionar a sustentabilidade além dos limites da Companhia. Na nossa visão, a sustentabilidade da cadeia de abastecimento prevê que todas as empresas continuem atendendo às suas necessidades no futuro, mas ampliando seu olhar para aspectos econômicos, sociais, éticos e ambientais.

Para seguirmos a nossa jornada de evolução e produzirmos soluções em alumínio que transformam vidas, é imprescindível a leitura e compreensão desse Código, além da prática permanente da conduta esperada para estabelecermos a sustentabilidade na nossa cadeia de valor.

Ricardo Carvalho
Diretor-presidente da CBA

02 Carta ao Fornecedor

Prezado parceiro,

Temos orgulho em apresentar o Código de Conduta para Fornecedores da CBA. Este importante documento tem o papel de orientar a todos e todas sobre as principais diretrizes que norteiam a relação da nossa Empresa com nossos fornecedores. Entendemos que a transparência e respeito nesta parceria são pilares do desenvolvimento sustentável de nossas atividades.

A CBA conta com diversos parceiros em várias localidades e de diferentes portes que possuem uma multiplicidade de trajetórias e desafios. Mas acreditamos que, independentemente das características dessas empresas, os propósitos e valores da CBA podem ser incorporados ao cotidiano de todos os nossos fornecedores.

Temos o compromisso com elevados padrões éticos e morais, os quais compartilhamos com os nossos fornecedores para que juntos possamos preservar a nossa imagem e reputação. Buscamos construir relações sadias, transparentes e sustentáveis e para isso cabe a cada um de nós, como empresa e como fornecedores, garantirmos que as boas condutas sejam respeitadas e cumpridas.

Nosso papel abrange ainda a difusão das melhores práticas profissionais e empresariais, buscando o desenvolvimento de nossos fornecedores, sempre com transparência e estimulando boas práticas e iniciativas sustentáveis. Buscamos parcerias que maximizam a geração e compartilhamento de valor para todas as partes interessadas. Por isso, este Código de Conduta para Fornecedores é um guia para a continuidade e engajamento de parcerias que resultam em ganhos para ambas as partes.

Roseli Maria de Souza Milagres
Diretora de Supply Chain da CBA

03 Sobre o Código de Conduta para Fornecedores

Este Código de Conduta para Fornecedores foi criado com o objetivo de esclarecer o que a CBA entende por conduta ética e transparente nas relações comerciais com as empresas que fornecem serviços e produtos, o qual está alinhado com o nosso Código de Conduta institucional.

Assim, esperamos que os todos os fornecedores conheçam esses critérios e sigam altos padrões em condições de trabalho seguras, tratamento digno aos empregados(as) e condutas integras.

Na CBA somos movidos pelo compromisso de fazer sempre a coisa certa. Por isso, estamos empenhados em contribuir para o desenvolvimento da sociedade e comunidades em que atuamos, dando atenção para toda a nossa cadeia de valor. Sabemos que a melhoria do desempenho é um processo contínuo e reconhecemos a contribuição de nossos fornecedores nessa jornada.

A CBA estimula os seus fornecedores a conhecer e atuar com base em acordos, tratados e convenções internacionais aplicáveis em seu ramo de atuação como:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU
- Pacto Global da ONU
- Normas Internacionais do Trabalho da OIT

E ainda conforme às seguintes Normas Ambientais e Sociais:

- ISO 14001
- Certificação ASI – Aluminium Stewardship Initiative

Este Código abrange todos os fornecedores da CBA, bem como de suas controladas, em todas as localidades onde a empresa atua.
--

04 Propósitos e valores da CBA

Propósito

Fundada em 1955, a CBA oferece soluções em alumínio que transformam vidas e sempre trabalhou em parceria com os mais diversos setores da indústria para construir um mundo melhor. O nosso Propósito reflete a nossa história, a nossa identidade e o nosso olhar para o futuro.

Hoje, a Companhia é referência na produção de alumínio de baixo carbono e única empresa brasileira a atuar de forma integrada em toda a cadeia produtiva. E assim, a CBA evolui sempre, atenta às demandas dos parceiros, do setor, da sociedade e do planeta, desejando garantir um futuro mais harmonioso para todos.

Princípios e Valores

Os Princípios e Valores Votorantim integram todas as empresas investidas da Votorantim e representam o nosso jeito de ser, fazer e ir além, os quais também são observados pela Companhia Brasileira de Alumínio - CBA.

05 Conduta esperada dos fornecedores da CBA

- Ter comportamento íntegro, reputação idônea e postura transparente.
- Cumprir as obrigações contratuais estabelecidas entre as partes e atuar em conformidade com as práticas alinhadas neste Código durante todo o período contratual.
- Cumprir todas as leis e regulamentos que impactam seu negócio.
- Respeitar todas as normas e padrões de gestão ambiental de referência.
- Buscar o comprometimento com a sustentabilidade sob a ótica da eficiência econômica, equilíbrio ambiental, justiça social e governança corporativa.
- Tratar todos de forma justa, com dignidade e respeito.
- Evitar situações que possam gerar conflitos de interesses no seu relacionamento com a CBA.

- Zelar pelo relacionamento e reputação das partes.
- Relatar qualquer violação ou suspeita de violação dos padrões éticos, seja por seus empregados(as) ou pelos da CBA.
- Assim como os empregados(as) da CBA, os fornecedores, seus empregados(as) e subcontratados, que exerçam atividades contratadas pela CBA, dentro ou fora da Companhia, devem observar os valores e princípios contidos no Código de Conduta da CBA, disponível em <https://cba.com.br/cba/governanca-e-compliance/>

06 Compromisso com as pessoas e com a comunidade

DIREITOS HUMANOS

A CBA está comprometida com a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, além de assegurar a não participação em violações desses direitos.

Como signatários do Pacto Global das Nações Unidas, apoiamos e respeitamos a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

É IMPRESCINDÍVEL QUE NOSSOS FORNECEDORES RESPEITEM OS DIREITOS HUMANOS E SIGAM TODAS AS LEGISLAÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS, BEM COMO APLIQUEM PRÁTICAS POSITIVAS DE GOVERNANÇA PARA A PROTEÇÃO DESSES DIREITOS.

Nossos fornecedores também devem respeitar todas as legislações e regulamentos trabalhistas e previdenciários aplicáveis, garantindo aos seus empregados(as) condições dignas, controle de horas e jornada de trabalho, bem como respeito a todos os direitos.

A CBA está comprometida e promove condições de trabalho adequadas aos seus empregados(as), bem como aos terceiros alocados em sua planta. Não permitimos violações aos direitos e acordos coletivos firmados.

Em favor dos direitos humanos, a CBA declara que é favorável e trabalha para:

- Erradicação do trabalho forçado ou compulsório (análogo a escravo);
- Erradicação do trabalho infantil;
- Combate à exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Garantia dos direitos das comunidades tradicionais, como indígenas, quilombolas e ribeirinhas;
- Garantia dos direitos de trabalhadores migrantes;
- Garantir o direito de livre associação e negociações coletivas;
- Respeito aos Direitos Humanos pelos agentes de segurança privada.

DIVERSIDADE

Respeitamos as pessoas independentemente de seu gênero, identidade de gênero, cor/raça, idade, condição física e intelectual, orientação afetivo-sexual, origem, nacionalidade, religião, crença e outros atributos intrínsecos à pluralidade humana.

Estamos comprometidos em promover um ambiente de trabalho não discriminatório e equitativo, sendo dever de todos evitar que atitudes como essas aconteçam dentro e fora do ambiente de trabalho e de negócios, incluindo comportamentos inadequados, com conotação sexual, abusiva, agressiva, humilhante ou intimidadora.

Esperamos que nossos Fornecedores possuam o mesmo padrão de comportamento, o qual preza pela promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de práticas discriminatórias, abusos, assédio e preconceito.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A CBA considera sempre a vida em primeiro lugar em todas as suas atividades. Por isso, a Companhia não abre mão da saúde e segurança de todos os envolvidos em sua cadeia produtiva. Reforçamos a necessidade de todos estarem familiarizados e conscientes de todas as normas, políticas, procedimentos internos e práticas de saúde e segurança, e cumpri-los rigorosamente.

NOSSOS FORNECEDORES DEVEM POSSUIR POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E PRÁTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA QUE SEJAM DE CONHECIMENTO E CUMPRIDAS POR TODOS SEUS EMPREGADOS E EMPREGADAS E SUBCONTRATADOS BUSCANDO PROPORCIONAR UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E SEGURO.

Para a CBA, segurança é inegociável!

MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

Seguimos os padrões de gestão ambiental de referência internacional em nossas operações e nos tornamos signatários do Pacto Global das Nações Unidas.

A CBA exige que os seus fornecedores cumpram todas as normas e padrões de gestão ambiental de referência, bem como, a adequação a todos os licenciamentos e demais documentos necessários para a produção, transporte e outras atividades de suas operações.

Esperamos de nossos fornecedores:

- Cumprimento da legislação ambiental vigente e aplicável a seus produtos e serviços.
- Adoção de sistema de gestão ambiental, que inclua os impactos de suas atividades, iniciativas para redução e/ou mitigação dos riscos e manutenção dos registros dessas iniciativas atualizados.
- Adoção de iniciativas visando a ecoeficiência e produção mais limpa com o objetivo de reduzir o consumo de recursos naturais, como: água, energia, e demais produtos; bem como diminuir a geração de resíduos por meio do fechamento de ciclos e do reaproveitamento de materiais.
- Adoção de medidas para conservação e restauração da biodiversidade.
- Aplicação de medidas para gestão das emissões de gases do efeito estufa e para o monitoramento e redução dessas emissões.
- Comunicação à CBA sobre a ocorrência de quaisquer incidentes e acidentes e cumprimento dos procedimentos de controle de emergência, bem como controle, mitigação e reparo de eventual dano.

Faz parte da nossa cultura estarmos atentos às oportunidades de preservação ao meio ambiente para proporcionar benefícios ambientais duradouros.

07 Compromisso com a ética nos Negócios

RELAÇÕES COMERCIAIS

O comportamento da CBA como organização é orientado pela ética e, por isso, se reserva o direito de selecionar os seus fornecedores considerando seu histórico de relacionamento com a Companhia e, ainda, considerando bases de dados de acesso público. A CBA também não mantém relacionamento com fornecedores que estejam em situação crítica de inadimplência no mercado, conforme indicação da análise de risco.

Todos os nossos fornecedores devem realizar as tratativas comerciais com a equipe de Suprimentos da CBA, que está preparada para melhor atender e orientar a todos. Os canais oficiais para contato com a equipe de Suprimentos CBA são:

Portal de Fornecedores [Link de acesso];
Linkana [Link de acesso];
[Site CBA](#)

LAVAGEM DE DINHEIRO E COMBATE AO TERRORISMO

Na CBA, adotamos as melhores práticas em relação às restrições para fazer negócios com partes presentes em listas de sanções e embargos da OFAC, ONU, União Europeia, entre outros. Também buscamos garantir, mediante avaliações periódicas, que os nossos parceiros de negócios não estejam vinculados a práticas de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo.

ESPERAMOS QUE OS NOSSOS FORNECEDORES TAMBÉM SEJAM DILIGENTES NO QUE TANGE O MONITORAMENTO E DETECÇÃO DE PRÁTICAS QUE POSSAM SER CLASSIFICADAS COMO LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO AO TERRORISMO.

ANTICORRUPÇÃO E ANTITRUSTE

São pilares do nosso Programa de Compliance a prevenção à corrupção e às práticas anticoncorrenciais.

Exigimos de nossos fornecedores as melhores práticas sempre em conformidade com a Lei Anticorrupção (Lei nº. 12.846/2013) e a Lei de Defesa da Concorrência (a Lei nº. 12.529/2011), bem como as principais legislações vigentes que tratam de condutas corruptivas, notadamente as seguintes:

- *OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions 1997 (OECD Convention);*
- *The United Nations Convention against Corruption 2003;*
- *The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 of the United States of America (FCPA);*
- *The Bribery Act 2010 of the United Kingdom (UK Bribery Act).*

Lembre-se: por vezes, no exercício das prestações de serviços por nossos fornecedores será necessário o relacionamento com a Administração Pública, neste relacionamento a integridade, transparência e profissionalismo, bem como a observância das normas internas deverão sempre estar presentes.

A CBA repudia qualquer prática que possa restringir o comércio ou a livre concorrência e qualquer tipo de corrupção.
--

CONFLITO DE INTERESSES

Nossos fornecedores devem apresentar meios que garantam a identificação e tratamento de potencial conflito de interesse no tocante ao seu relacionamento com a CBA. Nesse contexto são considerados conflitos reais ou aparentes, quando as atividades de um fornecedor e suas relações pessoais, familiares, sociais ou políticas interferem ou têm o potencial de interferir em suas responsabilidades e deveres com a CBA ou, ainda, quando sua avaliação de uma circunstância possa ou pareça ser afetada pela possibilidade de um benefício pessoal.

ESPERAMOS QUE NOSSOS FORNECEDORES SE COMPROMETAM EM DECLARAR À CBA QUALQUER SITUAÇÃO QUE POSSA CONFIGURAR OU PARECER CONFIGURAR UM CONFLITO DE INTERESSE.

BRINDES, ENTRETENIMENTO E HOSPITALIDADE

Oferta e recebimento de brindes, hospitalidades ou entretenimento, ainda que seja uma forma de construção de relacionamentos comerciais, devem ser tratados com muita cautela.

Brindes não poderão ser aceitos, exceto em casos de valor simbólico*, e devem ser negados sempre que possam influenciar ou trazer aparência de influência ao destinatário para a tomada de decisões de negócios.

Convites para participar de cursos e eventos profissionais nacionais e internacionais, somente poderão ser aceitos mediante aprovação formal interna e uma vez comprovado não existir possível conflito de interesses.

Hospitalidades e entretenimento de qualquer tipo não devem ser pedidos ou aceitos. Como regra geral, recusamos ofertas de viagens e acomodações pagas e, caso entendamos existir um propósito válido para a CBA, para participação no evento ou curso, o tema deve ser decidido internamente pela liderança.

Lembre-se: autoridades do governo ou correlatos a autoridades do governo só poderão receber brindes institucionais e desde que aprovado previamente pela área de Compliance.

***Se entende por simbólico, brindes institucionais, de baixo valor material, tais como: canetas, cadernos e outros brindes típicos de marketing.**

PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

A proteção de dados pessoais de nossos empregados(as), candidatos(as) e parceiros de negócios é muito importante para CBA. Dessa forma, esperamos que os nossos fornecedores apresentem a mesma diligência no que se refere a proteção de dados pessoais de seus empregados(as), parceiros de negócios e colaboradores, assegurando o cumprimento integral da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

Caso tenha qualquer dúvida, consulte a Política de Privacidade de Parceiros de Negócios disponível no site da CBA <https://cba.com.br/cba/governanca-e-compliance/>

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Os fornecedores da CBA devem possuir medidas de segurança da informação para garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações da CBA no âmbito de sua prestação de serviço ou fornecimento.

Confidencialidade: as informações da CBA não devem ser acessadas por terceiros não autorizados, assim como documentos contendo informações confidenciais não podem ser enviados a estes terceiros, sem expressa e prévia autorização da CBA.

Integridade: Todas as informações disponibilizadas ou obtidas em nome da CBA devem ser mantidas atualizadas e nenhuma informação pode ser adulterada.

Disponibilidade: as informações da CBA devem estar disponíveis para utilização sempre que necessário, evitando prejuízos ou desperdícios para a empresa pela ausência de informações em tempo adequado para os processos de negócio.

08 COMPROMISSO COM A CBA

IMAGEM E REPUTAÇÃO

Qualquer conduta inadequada de nossos fornecedores poderá gerar um impacto negativo em nossa imagem e reputação, podendo expor a CBA a responsabilidades legais, bem como nossos empregados(as), representantes e demais parceiros de negócio. Portanto, também é dever do nosso fornecedor zelar pela imagem e reputação da Companhia, além da imagem de sua empresa.

Esperamos que nossos fornecedores cumpram todas as leis, regulamentos e normas nacionais ou internacionais que disponham sobre os direitos de propriedade intelectual da marca, direitos autorais, patentes e desenhos industriais produzidos pela CBA.

A reputação de honestidade e integridade da CBA é um dos nossos ativos de maior valor.

IMPrensa E REDES SOCIAIS

Os fornecedores, assim como seus empregados(as), deverão respeitar os valores da CBA. Toda e qualquer menção ou referência à Companhia, aos seus empregados(as) ou terceiros em entrevistas para a imprensa, bem como em publicações nas redes sociais, deverão ser previamente comunicadas e aprovadas pela área de Comunicação da CBA.

Para informações oficiais da CBA, os canais de comunicação são:

Instagram: @cbaoficial

LinkedIn: CBA oficial

[CBA – Mais CBA](#)

[CBA ESG](#)

[Home - CBA RI](#)

E-mail Comunicação Corporativa: <comunicacaocorpca@cba.com.br>

A internet, as redes sociais e os aplicativos de mensagem instantânea oferecem novas maneiras de nos relacionar e comunicar, contudo, como fornecedor da CBA, suas postagens não devem conter qualquer tipo de informação confidencial ou inapropriada que possam prejudicar a reputação da Companhia. Além disso, casos de discriminação, assédio, injúria, difamação e calúnia nas redes sociais ou aplicativos de mensagem instantânea também vão contra os nossos princípios.

COMUNICAÇÕES E DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES

A CBA implementa um processo contínuo de gestão de sua cadeia de fornecedores em que promove o alinhamento desse público com o seu modelo de negócio e com seus princípios de inovação e sustentabilidade.

Para a comunicação com nossos fornecedores são utilizados multicanais, como a *newsletter* mensal, a CBA News, redes sociais (LinkedIn e Instagram), site da CBA, e-mails informativos conforme demanda (e-mail marketing), além de eventos de relacionamento.

Em 2022, a CBA deu início a formatação de um Programa de Desenvolvimento de Fornecedores, que visa consolidar, em um novo painel de performance, a avaliação global dos fornecedores por meio de pilares chaves que aliam os aspectos ESG, desempenho e inovação.

A CBA reconhece que a cadeia de fornecedores é um componente fundamental da estratégia de negócios.

LINHA ÉTICA

A CBA possui o canal Linha Ética, que analisa e dá direcionamento, de forma transparente e imparcial, a qualquer questão ética que se reflita no Código de Conduta para Fornecedores, bem como violações a leis, regulamentos, políticas e demais normas internas.

Nossos fornecedores também podem utilizar a Linha Ética ou o contato da área de Compliance CBA, em casos de dúvidas relacionadas ao conteúdo ou aplicação do Código de Conduta para Fornecedores e caso sejam observadas irregularidades.

Linha Ética:

Por telefone: 0800 892 0791

Pelo site: <https://www.cba.com.br/contato/linha-etica>

Jurídico Compliance:

Juridico.compliance@cba.com.br

Lembre-se: a Linha Ética é imparcial e transparente, garante a confidencialidade de todas as informações, preservando a identidade dos envolvidos e colaborando para a promoção de um ambiente melhor para toda a nossa cadeia de valor.

VIOLAÇÕES AO CÓDIGO E GESTÃO DE CONSEQUÊNCIA

Com base neste Código, o processo de *Supply Chain* será ativamente acompanhado, podendo haver avaliações, *Due Diligences* e auditorias em nossos fornecedores para assegurar o seu cumprimento. Também poderemos solicitar que realizem autoavaliações, respondam questionários ou enviem documentos relacionados às temáticas aqui dispostas e empenhem esforços para atender possíveis planos de ação que porventura sejam acordados.

O descumprimento dos princípios e compromissos expressos neste Código poderá implicar na adoção de medidas remediativas, desde o bloqueio do fornecedor para novas aquisições até o encerramento dos contratos vigentes, de acordo com normas internas da CBA.

Ao se relacionarem com a CBA, esperamos que nossos fornecedores se comprometam em cumprir de forma íntegra todos os preceitos previamente acordados, incluindo níveis de atendimento de serviço, observando a qualidade, prazo e a correta evidência e medição dos serviços prestados e, conforme o caso, materiais entregues e/ou empregados nas execuções do objeto contratado, bem como pleno atendimento da legislação vigente e das normas internas.

O pleno atendimento a este Código é condição fundamental para a permanência da empresa na base de fornecedores da CBA.

09 Termo de Compromisso (aceite)

A CBA conta com você para que a conduta de sua empresa esteja comprometida com todos os itens do Código de Conduta para Fornecedores.

Todos os fornecedores deverão ler este documento atentamente, preencher e assinar eletronicamente o Termo de Ciência e Comprometimento, no qual declaram que tiveram acesso a uma cópia do Código de Conduta e que possuem conhecimento do inteiro teor de suas disposições.

Ao firmarem o compromisso, os fornecedores se comprometem a zelar pela aplicação das normas e princípios contidos neste Código de Conduta para Fornecedores.

Termo de Ciência e Comprometimento

A [Nome da Pessoa Jurídica Fornecedora] _____, sociedade devidamente constituída em conformidade com as leis brasileiras, neste ato devidamente representada por [nome do representante legal] _____, que possui o cargo de _____ na empresa fornecedora, declara:

(1) conheço e aceito os princípios contidos no Código de Conduta para Fornecedores da CBA, que me foi entregue nesta data;

- (2) buscarei cumprir, a partir desta data, os termos e condições descritos nesse Código;
- (3) buscarei manter minha empresa adequada a ele, desenvolvê-lo e integrá-lo a meus processos de gestão;
- (3) buscarei incorporar as práticas propostas, visando a sustentabilidade dos negócios da empresa.

Estou ciente de que a assinatura deste Termo de Ciência e Comprometimento não obriga a CBA a estabelecer qualquer relação comercial com a empresa signatária.

[Cidade-estado, data] _____, _____ de _____ de 20____ .

(assinatura)

**ANEXO VI DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DE 24 DE AGOSTO DE 2022 – Política de Diversidade, Equidade e Inclusão**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	34
REFERÊNCIAS	34
ABRANGÊNCIA	34
VIGÊNCIA.....	34
DISPOSIÇÕES GERAIS	34
DEFINIÇÕES	35
CAPÍTULO 1. DIRETRIZES GERAIS.....	35
CAPÍTULO 2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO.....	37

INTRODUÇÃO

A presente “Política de Diversidade Equidade e Inclusão” visa estabelecer e assegurar as diretrizes para a atuação e conduta da Companhia e de suas controladas no que tange ao compromisso da Companhia Brasileira de Alumínio (“CBA”) de eliminar qualquer forma de discriminação na Empresa, proporcionar equidade e respeito no ambiente de trabalho e promover a inclusão e a valorização da diversidade humana.

REFERÊNCIAS

Internas

- Código de Conduta CBA
- Guia da Diversidade, Equidade e Inclusão
- Manual do Programa de Compliance
- Cartilha de Compliance
- Política de Direitos Humanos
- Política de Relacionamento e Engajamento de *Stakeholders*
- Política de Gestão Integrada
- Política de Responsabilidade Social
- Roadmap anual de Comunicação para Diversidade, Equidade e Inclusão
- Padrão gerencial Programa de Padrinho (PG-CBA-AL-DHO-AID-0102)

Externas

- Princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU
- Carta Internacional de Direitos Humanos da ONU
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei federal nº 8.609, de 13/07/1990
- Lei Geral de Proteção de Dados – Lei federal nº 13.709, de 14/08/2018
- Padrões de Desempenho da Corporação Financeira Internacional (IFC)
- ASI – Aluminum Stewardship Initiative

ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a CBA e suas controladas, abrangendo todos os Empregados e Empregadas da Companhia e de suas unidades, Administradores, terceiros, fornecedores e demais partes interessadas. Todos os clientes, prestadores de serviços, fornecedores e demais parceiros, da CBA e de suas controladas, devem conhecer e observar essa Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da CBA.

DISPOSIÇÕES GERAIS

A aplicação da Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração, Comitê de Sustentabilidade, Diretoria Executiva da CBA e Comitê de Diversidade, conforme aplicável:

- Conselho de Administração: responsável por a) aprovar esta política; b) exigir que todas as estratégias, programas, projetos e ações da Empresa respeitem e

promovam o descrito nesta Política; c) acompanhar de forma sistemática (ao menos duas vezes ao ano) as ações que envolvem as temáticas de diversidade, equidade e inclusão; d) reavaliar periodicamente a adequação da estratégia de diversidade, equidade e inclusão adotada pela CBA.

- Comitê de Sustentabilidade: é responsável por: a) avaliar as atualizações e/ou mudanças nesta política; b) deliberar sobre a atualização e implementação da política; e c) recomendar a aprovação da política ao Conselho de Administração.
- Diretoria Executiva: é responsável por: a) assegurar que todos os programas, projetos e ações executados em suas respectivas diretorias estejam em conformidade com o estabelecido nesta Política; b) atuar na gestão e monitoramento das ações dentro de sua diretoria.
- Comitê de Diversidade: é responsável por: a) atualizar, sempre que necessário, esta política; b) assegurar que todos os programas, projetos e ações executados na Companhia estejam em conformidade com o estabelecido nesta Política.

A não observância das diretrizes aqui expostas e das leis relacionadas a que a CBA está obrigada, inclusive por omissão, resultará na aplicação de medidas disciplinares (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e demissão com e sem justa causa) e penalidades previstas em lei, no Código de Conduta e Política de Gestão de Consequências da CBA.

Nenhuma atitude preconceituosa ou discriminatória será tolerada em função de gênero, identidades de gênero, cor/raça, idade, deficiência, orientação afetivo-sexual, origem, nacionalidade, religião, crença ou qualquer outro atributo intrínseco à pluralidade humana.

DEFINIÇÕES

Administradores: diretores(as), conselheiros(as) e membros de comitês.

Código de Conduta CBA: documento interno denominado Código de Conduta aprovado em Reunião do Conselho de Administração da CBA.

Diversidade: Diz respeito à pluralidade. Pessoas com diversas cores e raças, idades, orientações afetivo-sexuais, identidades de gênero, capacidades físicas e intelectuais, origens, entre outros. Abrange as individualidades e as multiplicidades de forma, jeitos, maneiras de existir no mundo.

Empregados: Empregados e Empregadas devidamente contratados e registrados de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis.

Equidade: Conjunto de ações para se alcançar uma real igualdade.

Fornecedores e Terceiros: qualquer pessoa, física ou jurídica, contratada pela CBA como, por exemplo: representantes comerciais, despachantes, consultores, advogados, distribuidores, revendedores, corretores, despachantes alfandegários, prestadoras de serviços, embarcadores, fornecedores, etc.

Grupos minorizados: pessoas com marcadores identitários pertencentes a grupos historicamente excluídos e/ou vulnerabilizados, como pessoas negras, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, mulheres, dentre outros.

Inclusão: Valorização da diversidade na perspectiva da integração entre as pessoas. Igual acesso à contratação, benefícios, salários e oportunidades.

Política: a presente Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.

CAPITULO 1. DIRETRIZES GERAIS

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da CBA tem consonância com a:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Artigo I: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Reconhecendo o comprometimento que a CBA tem para a construção de uma sociedade mais justa, saudável, plural e democrática, esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão reforça nosso compromisso de proporcionar equidade e respeito em nosso ambiente de trabalho e de eliminar qualquer forma de discriminação na Empresa e nas nossas relações.

São diretrizes dessa Política:

- Valorizar a diversidade humana e pluralidade cultural.
- Respeitar integralmente todas as pessoas independentemente de seu gênero, identidade de gênero, cor/raça, idade, condição física e intelectual, orientação afetivo-sexual, origem, nacionalidade, religião, crença e outros atributos intrínsecos à pluralidade humana.
- Promover oportunidades iguais a todas as pessoas do quadro funcional da CBA, inclusive em remuneração, avaliação de performance, desenvolvimento e promoção.
- Atrair pessoas diversas e tratar todos(as) os(as) candidatos e candidatas em processo seletivo com dignidade e respeito, não permitindo qualquer comportamento preconceituoso ou discriminatório.
- Incluir nos processos de contratação, sempre que possível, vagas afirmativas para os grupos minorizados.
- Promover meios de acessibilidade, tecnologias adequadas e condições seguras e salubres de trabalho para assegurar a empregabilidade de pessoas com deficiências.
- Apoiar novos pensamentos e ideias, aproveitando a pluralidade de visões para o desenvolvimento de soluções, produtos e serviços inovadores, alinhados à estratégia do negócio da CBA.
- Valorizar parceiros – sejam eles fornecedores, terceiros(as), clientes e outros públicos de relacionamento da Empresa – comprometidos em impulsionar a diversidade, equidade e inclusão em suas estratégias de negócio, bem como estimular a contratação de fornecedores que representem esta diversidade e pluralidade.
- Construir ambientes de confiança, garantindo a segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais, por meio do diálogo aberto e transparente.
- Promover a conscientização para que os grupos minorizados sintam-se à vontade para utilizar todos os espaços da Empresa.
- Estimular o debate para ampliar a conscientização dos empregados e empregadas, terceiros(as), fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de treinamentos e campanhas de comunicação inclusivas, interna e externamente, livres de estereótipos e de mensagens preconceituosas ou discriminatórias.
- Capacitar todos(as) os(as) empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos, a fim de incentivar o engajamento em diversidade, equidade e inclusão.
- Buscar mecanismos de acessibilidade, sempre que possível, para eventos e treinamentos.
- Promover ações de engajamento para trabalhadores terceirizados, a fim de combater práticas discriminatórias e promover a diversidade, equidade e inclusão.

- Promover a criação de grupos de afinidades para a proposição de ações e o monitoramento da evolução do tema na Companhia.
- Divulgar periodicamente os indicadores de desempenho e o resultado dos objetivos de diversidade, equidade e inclusão.
- Revisar regularmente as políticas e códigos da CBA para que princípios de respeito e valorização da diversidade e direitos humanos sejam respeitados, mantidos e ampliados.

CAPÍTULO 2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Qualquer *stakeholder*, independente de seu relacionamento com a CBA, poderá entrar em contato com a companhia através dos canais disponíveis:

- Site Institucional: <https://www.cba.com.br/>
- Site de Relações com Investidores: <https://ri.cba.com.br/>
- Portal ESG: <https://esg.cba.com.br/>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/cbaoficial/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/cbaoficial/>
- Linha Ética: canal de denúncias confidencial e sigiloso, destinado aos públicos internos e externos e está disponível 24 horas pelo telefone (0800 89 8920791) e pelo site (www.cba.com.br/contato). Qualquer Empregado, Administrador, Terceiro, Fornecedor e demais públicos que souberem ou suspeitarem da ocorrência real ou iminente de alguma violação desta e/ou de outras políticas ou legislações aplicáveis deverá entrar em contato com a Linha Ética. A apuração das denúncias será conduzida de forma imparcial e independente e avaliada pelo Comitê de Conduta da CBA. Na hipótese de não cumprimento das práticas aqui estabelecidas, a CBA se reserva o direito de tomar as medidas cabíveis.

**ANEXO VII DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DE 24 DE AGOSTO DE 2022 – Política de Remuneração**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	39
REFERÊNCIAS	39
ABRANGÊNCIA	39
VIGÊNCIA	39
DISPOSIÇÕES GERAIS	39
DEFINIÇÕES	39
CAPÍTULO 1 – OBJETIVO E PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO	40
CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÃO	40
CAPÍTULO 3 – OUTRAS DISPOSIÇÕES.....	42

INTRODUÇÃO

A presente “*Política de Remuneração*” visa estabelecer as diretrizes que deverão ser observadas quanto à remuneração dos Beneficiários.

REFERÊNCIAS

Esta Política tem como referência: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da Companhia; (ii) o Código de Conduta; (iii) a Lei das Sociedades por Ações; (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM; (v) o Regulamento do Novo Mercado; e (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa.

ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange apenas aos membros do Conselho de Administração, dos Comitês e da Diretoria da Companhia, considerados como Beneficiários.

VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

DISPOSIÇÕES GERAIS

A aplicação da Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria da Companhia, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis, alertando, que poderão constituir infração à legislação aplicável, sujeitando os responsáveis às penas previstas na legislação vigente.

Esta Política deverá ficar disponível em <https://www.cba.com.br/ri>.

DEFINIÇÕES

Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

“**Assembleia Geral**”: a assembleia geral de acionistas da Companhia.

“**Beneficiários**”: os membros do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Fiscal e dos Comitês.

“**B3**”: a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

“**Código Brasileiro de Governança Corporativa**”: Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas, elaborado pelo Grupo de Trabalho Interagentes, coordenado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

“**Código de Conduta**”: o “*Código de Ética e Conduta*”, aprovado em reunião do Conselho de Administração da Companhia.

“**Comitês**”: os comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.

“**Companhia**”: Companhia Brasileira de Alumínio.

“**Conselho de Administração**”: o conselho de administração da Companhia.

“**Conselho Fiscal**”: o conselho fiscal da Companhia.

“**CVM**”: a Comissão de Valores Mobiliários.

“**Diretoria**”: a diretoria estatutária da Companhia.

“**Estatuto Social**”: o estatuto social da Companhia, conforme alterado.

“**Lei das Sociedades por Ações**”: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

“**Política**”: a presente “*Política de Remuneração*”.

“**Regulamento do Novo Mercado**”: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

CAPÍTULO 1 – OBJETIVO E PRINCÍPIOS BÁSICOS DE REMUNERAÇÃO

1.1. Objetivo

Esta Política possui como principais objetivos:

- (i) atrair, recompensar, reter e incentivar os Colaboradores na condução de seus negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados;
- (ii) proporcionar uma remuneração com base em critérios que, ao mesmo tempo em que valorizem o trabalho em equipe, permitam também o reconhecimento e a valorização da performance individual.
- (iii) ser uma importante alavanca para o desenvolvimento da cultura desejada, além de um forte estímulo aos executivos na realização do plano estratégico e para a criação de valor.

1.2. Princípios básicos da Remuneração

Esta Política tem como principal função alinhar os interesses dos Beneficiários e os objetivos da Companhia, baseada nas melhores práticas adotadas pelo mercado, evitando conflitos de interesses.

A remuneração global dos Beneficiários poderá ser constituída pelos seguintes componentes:

- (i) remuneração fixa;
- (ii) remuneração variável;
- (iii) benefícios pós-emprego;
- (iv) benefícios motivados pela cessação de exercício do cargo; e
- (v) outros que o Conselho de Administração venha a determinar, incluindo remuneração baseada em ações, conforme aprovação dos órgãos competentes, em linha com o previsto em lei.

Caberá ao Conselho de Administração determinar a proporção de cada componente da remuneração dos Beneficiários, dentre aqueles acima relacionados, observado os termos desta Política.

CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÃO

2.1. Remuneração do Conselho de Administração e Diretoria

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia deverá ser fixada pela Assembleia Geral, observado o artigo 152 da Lei das Sociedades por Ações, devendo o Conselho de Administração deliberar sobre a distribuição individual da remuneração para seus próprios membros, para os membros da Diretoria e os membros dos Comitês.

2.2. Remuneração do Conselho Fiscal

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal da Companhia, quando instalado, será fixada pela Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos em lei.

2.3. Critérios para Alteração de Remuneração

O Conselho de Administração terá dentre as suas atribuições a de propor para os Beneficiários remuneração compatível com as melhores práticas observadas pelo mercado de atuação da Companhia, a qual deverá contribuir para o estímulo e a retenção de profissionais devidamente qualificados para o desempenho de suas funções, assim como o de atrair novos profissionais sempre que necessário.

2.3.1. Remuneração Fixa

A remuneração fixa dos Beneficiários será baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais. Para o estabelecimento de tal remuneração, o Conselho de Administração poderá requerer a assessoria de empresa especializada.

A remuneração fixa poderá ser revista anualmente, a critério do Conselho de Administração, de forma que seja adequada às práticas de mercado, buscando como referência pesquisas salariais do setor de atuação da Companhia.

2.3.1.1 Composição da Remuneração Fixa

A remuneração fixa será composta da seguinte forma:

- (i) Salário ou Pró-labore mensal fixo: baseado em parâmetros de mercado, tem por objetivo reconhecer as contribuições individuais atreladas às responsabilidades do cargo, assim como as competências e experiências dos membros postas à disposição da empresa para o crescimento do negócio.
- (ii) Benefícios: visam complementar a remuneração com benefícios da assistência social de forma a dar uma maior segurança e permitir foco no desempenho de suas funções. Os benefícios oferecidos podem ser: (i) seguro de vida; (ii) plano de assistência médica e odontológica; (iii) plano de previdência privada; (iv) vale refeição; (v) estacionamento; e (vi) treinamentos e cursos periódicos.

2.3.2. Remuneração Variável

2.3.2.1. Participação nos Resultados - Incentivo de curto prazo

O programa de incentivo de curto prazo visa alinhar as prioridades de curto prazo com o planejamento estratégico da Companhia, recompensando o cumprimento de metas anuais, entre elas as metas financeiras e socioambientais, com escalas de desempenho mínimo, *target* e superação de resultados.

O pagamento da participação nos resultados será realizado exclusivamente aos membros da Diretoria e no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social avaliado.

Os montantes a serem distribuídos devem resultar de avaliação clara e objetiva, conforme venha a ser negociado nos termos da Lei nº 10.101/2000, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de outras leis aplicáveis à participação nos resultados.

2.3.2.2. Premiação ou Bônus

A Companhia poderá adotar premiação ou bônus como parte da remuneração variável estratégica (estando ou não atrelado à natureza salarial), que estarão amparados e atendendo rigorosamente os critérios legais de cada um desses institutos.

Os membros da Diretoria da Companhia – exclusivamente - poderão receber tais valores por desempenho e/ou atividade extraordinário no período, visando promover o maior interesse e alinhamento de seus objetivos com os da Companhia.

Os montantes a serem atribuídos no âmbito deste programa deverá atender cada um dos institutos e requisitos legais, conforme venha a ser formalizado pelo Conselho de Administração.

O referido pagamento será realizado, no período de 12 (doze) meses subsequentes ao encerramento do exercício social ou fato avaliado, devendo sempre serem respeitadas as limitações de frequência de pagamento previstas em lei.

2.3.2.3. Incentivo de Longo Prazo

Os membros da Diretoria – exclusivamente - poderão participar de um programa de incentivo de longo prazo visando promover alinhamento entre seus interesses e dos acionistas para garantir a criação contínua de valor, conforme venha ser definido pelo Conselho de Administração. O modelo prevê a utilização da metodologia de TSR (Total Shareholder Return) para apuração do incentivo de longo prazo, visando engajar a administração no desenvolvimento e entrega de um plano estratégico consistente, bem como atrair e reter executivos.

2.4.3 Benefícios Pós-emprego

Poderão ser negociados ou atribuídos aos Beneficiários, a critério do Conselho de Administração, obrigações e/ou benefícios pós-emprego, representados dentre outros por:

- (i) seguro de pessoas;
- (ii) plano de saúde;
- (iii) obrigações de não concorrência e
- (iv) plano de previdência privada.

2.4.4 Benefícios Motivados Pela Cessação do Exercício do Cargo

A atribuição de benefícios motivados pela cessação do exercício do cargo aos Colaboradores poderá ocorrer em casos excepcionais, a critério do Conselho de Administração e com a devida divulgação, nos termos das normas aplicáveis.

CAPÍTULO 3 – OUTRAS DISPOSIÇÕES

3.1. Acumulação de cargos

Além da remuneração prevista para os membros dos Comitês e do Conselho de Administração, aqueles que porventura também participem de outro órgão da Companhia poderão, caso assim aprovado, ter sua remuneração atribuída a um ou mais cargos que ocupem, respeitados os limites estabelecidos nas normas aplicáveis à Companhia.

3.2. Reembolso

A Companhia poderá reembolsar despesas gastas pelos membros do Conselho de Administração, Comitês e do Conselho Fiscal, quando instalado, com locomoção, acomodação, alimentação e/ou outras relacionadas apenas relacionadas ao comparecimento nas respectivas reuniões, e que colaborem na prestação do auxílio às práticas da Companhia, mediante recebimento de comprovação do referido gasto.

3.3. Avaliação e acompanhamento desta Política

O Comitê de Remuneração e Pessoas da Companhia avaliará a adequação desta Política anualmente, de forma a verificar a aderência com as responsabilidades de cada Beneficiário, bem como com o volume de trabalho do cargo, com o negócio desenvolvido pela Companhia e com sua situação econômico-financeira no exercício social em questão, sugerindo eventuais alterações e atualizações ao Conselho de Administração.

**ANEXO VIII DA ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DE 24 DE AGOSTO DE 2022 – Política de Indicação**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	45
REFERÊNCIAS	45
ABRANGÊNCIA	39
VIGÊNCIA	45
DEFINIÇÕES	45
DISPOSIÇÕES GERAIS	45
CAPÍTULO 1 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	40
CAPÍTULO 2 - DIRETORIA.....	48
CAPÍTULO 3 - COMITÊS.....	49

INTRODUÇÃO

A presente “Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária” visa determinar os critérios para composição do Conselho de Administração, dos Comitês de assessoramento do Conselho de Administração e da Diretoria da CBA, prezando pelas melhores práticas de governança corporativa, revestidas da devida transparência.

REFERÊNCIAS

Esta Política tem como referência: (i) as diretrizes de governança corporativa do Estatuto Social da CBA; (ii) o Código de Conduta; (iii) a Lei das Sociedades por Ações; (iv) as normas aplicáveis emanadas pela CVM; (v) o Regulamento do Novo Mercado; e (vi) o Código Brasileiro de Governança Corporativa.

ABRANGÊNCIA

Esta Política abrange apenas aos membros do Conselho de Administração, dos Comitês e da Diretoria da CBA.

VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da CBA.

DISPOSIÇÕES GERAIS

A aplicação da Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria da CBA, bem como pela Assembleia Geral, conforme aplicável.

As violações dos termos da presente Política serão examinadas pelo Conselho de Administração, que adotará as medidas cabíveis.

Esta Política deverá ficar disponível em <https://www.cba.com.br/ri>.

DEFINIÇÕES

Os termos e expressões relacionados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão os seguintes significados:

“Assembleia Geral”: a assembleia geral de acionistas da CBA.

“B3”: a B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

“Código de Conduta”: o “Código de Conduta” aprovado em Reunião do Conselho de Administração da CBA.

“Código Brasileiro de Governança Corporativa”: Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas, elaborado pelo Grupo de Trabalho Interagentes, coordenado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

“Comitê de Auditoria”: o Comitê de Auditoria estatutário da CBA, órgão de assessoramento ao Conselho de Administração.

“Comitês”: os Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, estatutários e não estatutários.

“Comitê de Remuneração e Pessoas”: Comitê de assessoramento ao Conselho de Administração, que tem por finalidade assessorar no estabelecimento da política de remuneração da administração e de indicação e sucessão de seus integrantes, responsável também por apoiar no processo de seleção de Diretores e membros dos demais Comitês.

“Companhia” ou “CBA”: Companhia Brasileira de Alumínio.

“Conselho de Administração”: o Conselho de Administração da CBA.

“CVM”: a Comissão de Valores Mobiliários.

“Diretoria”: a Diretoria estatutária da CBA.

“Estatuto Social”: o estatuto social da CBA, conforme alterado.

“Instrução CVM 367”: a Instrução CVM nº 367, de 29 de maio de 2002.

“Instrução CVM 481”: a Instrução CVM nº 481, de 17 de dezembro de 2009.

“Lei das Sociedades por Ações”: a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada.

“Política”: a presente *“Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária”*.

“Regulamento do Novo Mercado”: o Regulamento de Listagem do Novo Mercado da B3.

CAPÍTULO 1 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

1.1. Objetivo

Este capítulo estabelece a governança do processo de indicação dos membros do Conselho de Administração, estabelecendo os critérios e os procedimentos a serem observados pelos administradores e acionistas da CBA.

1.2. Crítérios para Indicação dos Membros do Conselho de Administração

O Conselho de Administração é um órgão colegiado, cujo desempenho depende do respeito e da compreensão das características de cada um de seus membros, sem que isso implique ausência de debates de ideias. Deve ser composto conforme o disposto no Estatuto Social e tendo em vista a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero para permitir que a CBA se beneficie da pluralidade de argumentos e de um processo de tomada de decisão com maior qualidade e segurança.

A indicação de membros do Conselho de Administração da CBA deverá obedecer aos seguintes critérios, além dos requisitos legais, regulamentares, e daqueles expressos no Estatuto Social:

- (i) alinhamento e comprometimento com os valores e a cultura da CBA, seu Código de Conduta e suas políticas internas;
- (ii) integridade pessoal e reputação ilibada, bem como não ter sido declarado inabilitado por ato da CVM;
- (iii) não ter exercido mandato eletivo no Poder Executivo ou Legislativo durante os últimos 3 (três) anos;
- (iv) formação acadêmica compatível com as atribuições dos membros do Conselho de Administração;

- (v) conhecimento e experiência profissional com o cargo para o qual foi indicado, tendo exercido previamente funções similares àquelas a serem desempenhadas em seu mandato de Conselheiro ou tendo reunido capacidades e experiências que sejam do interesse da CBA no momento de sua indicação. Conhecimento em práticas de Sustentabilidade como um critério de diferenciação positiva.
- (vi) ser familiarizado em gestão financeira e demais áreas da administração de empresas, possuindo habilidades e experiências necessárias para o exercício do cargo;
- (vii) estar isento de conflito de interesse com a CBA; e
- (viii) disponibilidade de tempo para dedicar-se adequadamente à função e responsabilidade assumida, que vai além da presença nas reuniões do conselho e da leitura prévia da documentação.

A composição do conselho será norteada pelo ideal de diversidade, em um sentido amplo que abranja suas distintas ramificações, sendo que a CBA terá no Conselho de Administração ao menos um membro diverso dos demais membros em termos de raça, gênero ou identidade sexual, bem como revisará anualmente esta regra apenas no sentido de manutenção ou incremento do parâmetro mínimo de diversidade.

1.3. **Procedimento para Indicação do Membros do Conselho de Administração**

A indicação dos membros para composição do Conselho de Administração poderá ser feita pela administração ou por qualquer acionista da CBA, nos termos da Lei das Sociedades por Ações.

Observados os demais requisitos regulamentares, o Conselho de Administração deverá incluir, na proposta da administração referente à assembleia em questão, sua manifestação contemplando:

- (a) a aderência de cada candidato ao cargo de membro do Conselho de Administração a esta Política de Indicação; e
- (b) conforme o caso, as razões, à luz do disposto no Regulamento do Novo Mercado e na declaração mencionada abaixo, pelas quais se verifica o enquadramento de cada candidato como conselheiro independente.

O indicado a conselheiro independente deverá apresentar declaração atestando seu enquadramento em relação aos critérios de independência estabelecidos no Regulamento do Novo Mercado, contemplando a respectiva justificativa caso verificada alguma das situações previstas no §2º do Art. 16 do referido regulamento (e ressalvado o disposto no seu art. 17, parágrafo único).

A nomeação dos membros para composição do conselho de administração será feita pela Assembleia Geral.

O acionista que desejar indicar candidatos para o Conselho de Administração poderá notificar a CBA por escrito informando o nome completo e qualificação dos candidatos em até 25 (vinte e cinco) dias antes da realização da Assembleia Geral que elegerá o novo Conselho de Administração da CBA, respeitado especialmente o artigo 3º da Instrução CVM 367 e sem prejuízo do disposto no art. 21-M da Instrução CVM 481.

A proposta de reeleição dos conselheiros deverá ser baseada nas suas avaliações individuais, quando realizadas.

O cumprimento dos requisitos estabelecidos nesta Política será verificado pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Remuneração e Pessoas, e, caso atendidos, o nome do candidato será posto em votação em Assembleia Geral da CBA, observado, conforme aplicável, o procedimento previsto no art. 21-N da Instrução CVM 481.

Nada obstante o cumprimento do disposto acima pelos membros da administração em relação à sua competência para a submissão e/ou indicação de candidatos, tais critérios não invalidarão as candidaturas enviadas por acionistas minoritários.

A eleição dos membros do Conselho de Administração da CBA será realizada conforme previsto no Estatuto Social e na legislação aplicável.

CAPÍTULO 2 - DIRETORIA

2.1. Objetivo

Este capítulo estabelece a governança do processo de indicação dos membros da Diretoria, estabelecendo os critérios e os procedimentos a serem observados pelos administradores e acionistas da CBA.

2.2. Critérios para Indicação dos Membros da Diretoria

O Conselho de Administração deverá indicar para composição da Diretoria profissionais que saibam combinar, de modo harmônico, o interesse da CBA, dos acionistas, gestores e associados, bem como a responsabilidade social e ambiental da CBA, pautados pela legalidade e pela ética. A indicação deve visar também à formação de um grupo alinhado com os princípios e valores da CBA tendo em vista a diversidade, inclusive de gênero, almejando sua ocupação por pessoas com competências complementares e habilidades para implementar as estratégias, enfrentar os desafios e atingir os objetivos da CBA.

A Diretoria deverá ser constituída por profissionais de comprovada experiência e capacidade de atuação em sua respectiva área de responsabilidade, devendo tais profissionais atender aos requisitos estabelecidos na lei e no Estatuto Social para o exercício de suas funções.

A proposta de reeleição dos Diretores deverá ser baseada nas suas avaliações, que consideram o desempenho e o potencial do Diretor, além das competências de liderança definidas pela CBA.

A indicação dos Diretores da CBA deverá obedecer aos seguintes critérios, além dos requisitos legais, regulamentares, e daqueles expressos no Estatuto Social, de acordo com sua função:

- (i) alinhamento e comprometimento com os valores e à cultura da CBA, seu Código de Conduta e suas políticas internas;
- (ii) integridade pessoal e reputação ilibada;
- (iii) formação acadêmica compatível com as suas atribuições;
- (iv) conhecimento e experiência profissional compatível com o cargo para o qual foi indicado, tendo exercido previamente funções similares àquelas a serem desempenhadas no mandato de Diretor ou tendo reunido capacidades e experiências que sejam do interesse da CBA no momento de sua indicação. Conhecimento em práticas de Sustentabilidade como um critério de diferenciação positiva.
- (v) habilidades para implementar as estratégias, enfrentar os desafios e atingir os objetivos da CBA; e
- (vi) estar isento de conflito de interesse com a CBA.

2.3. Procedimento para Indicação dos Membros da Diretoria

A indicação do Diretor Presidente deverá ser feita pelos membros do Conselho de Administração. O Diretor Presidente submeterá ao Conselho de Administração, após

indicação e recomendação pelo Comitê de Remuneração e Pessoas, os nomes dos candidatos à Diretoria Estatutária com conhecimento e especialização sobre a matéria de responsabilidade de sua área de atuação, podendo, inclusive, propor ao Conselho de Administração sua destituição a qualquer tempo, sem prejuízo da indicação de outros nomes por membros do próprio Conselho de Administração.

O cumprimento dos requisitos estabelecidos acima para os membros da Diretoria será verificado pelo Diretor Presidente e pelo Comitê de Remuneração e Pessoas, e, caso cumpridos, o nome do candidato será posto em votação em reunião do Conselho de Administração da CBA e sua indicação será realizada conforme previsto nesta Política, no Estatuto Social e na legislação aplicável.

CAPÍTULO 3 - COMITÊS

3.1. Objetivo

Este capítulo estabelece a governança do processo de indicação dos membros dos Comitês, estabelecendo os critérios e os procedimentos a serem observados pelos administradores e acionistas da CBA.

3.2. Critérios para indicação dos Membros dos Comitês

A CBA poderá, a critério do Conselho de Administração, instalar ou descontinuar Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, exceto o Comitê de Auditoria de funcionamento permanente. Tais Comitês obedecerão aos critérios de indicação estabelecidos nesta Política, incluindo a indicação e recomendação pelo Comitê de Remuneração e Pessoas.

Exceto pelo Comitê de Auditoria que terá composição que observe o Regulamento do Novo Mercado, os Comitês serão formados por no mínimo um membro do Conselho de Administração, podendo ter especialistas externos, não conselheiros, todos indicados e destituíveis pelo Conselho de Administração, com mandato unificado de 1 (um) ano, renováveis por tempo indeterminado ou até a descontinuação do referido Comitê, o que ocorrer primeiro.

Os membros titulares dos comitês não terão suplentes a eles vinculados.

A nomeação dos membros dos Comitês pelo Conselho de Administração ocorrerá na primeira reunião após a Assembleia Geral Ordinária.

Conforme os respectivos regimentos internos, todo Comitê terá um coordenador, o qual será o porta-voz do Comitê e deverá ser preferencialmente aderente a critérios de independência estabelecidos no Regulamento do Novo Mercado.

A eleição dos membros dos Comitês pelo Conselho de Administração, sejam conselheiros ou não conselheiros, deverão obedecer aos seguintes critérios, além dos requisitos regulamentares, se for o caso:

- (i) alinhamento e comprometimento com os valores e a cultura da CBA, seu Código de Conduta e suas políticas internas;
- (ii) integridade pessoal e reputação ilibada;
- (iii) formação acadêmica compatível com as atribuições do Comitê para qual tal membro foi indicado;
- (iv) conhecimento e experiência profissional na área de atuação, tendo exercido funções similares àquelas a serem desempenhadas no mandato ou tendo reunido capacidades e experiências que sejam do interesse da CBA;
- (v) estar isento de conflito de interesse com a CBA; e

- (vi) disponibilidade de tempo para dedicar-se adequadamente à função e responsabilidade assumida, que vai além da presença nas reuniões dos comitês e da leitura prévia da documentação.

3.3. **Procedimento para Indicação dos Membros dos Comitês**

A indicação de nomes dos candidatos para membros dos Comitês da CBA poderá ser feita por qualquer membro do Conselho de Administração ou da Diretoria, até 15 (quinze) dias úteis anteriores à reunião do Conselho de Administração que indicará a composição de um novo Comitê.

A proposta de reeleição dos membros do Comitê deverá ser baseada nas suas avaliações individuais, quando realizadas.

O cumprimento dos requisitos estabelecidos acima para os membros do Comitês será verificado pelo Conselho de Administração, consultado também o coordenador do respectivo Comitê em exercício, caso tal Comitê já esteja instalado. Caso cumpridos os requisitos, o nome do candidato será posto em votação em reunião do Conselho de Administração.