

## Código de Conduta

### Introdução

Desde sua fundação, a Limmar pautou suas práticas de negócio pela integridade, a honestidade, a negociação justa e o total cumprimento de todas as leis aplicáveis. Desde então, os colaboradores da Limmar em todo o mundo vivem e sustentam este compromisso em suas responsabilidades diárias, fazendo com que a reputação da Limmar seja hoje seu mais importante ativo.

Os Princípios Limmar Usinagem prescrevem certos valores e princípios com os quais a Limmar se compromete mundialmente. Este Código de Conduta especifica os Princípios Limmar de Gestão Empresarial e auxilia na sua contínua implementação, por meio do estabelecimento obrigatório e não negociável de certos parâmetros mínimos de comportamento em áreas essenciais.

A natureza deste Código não visa cobrir todas as possíveis situações que possam ocorrer. Ele foi desenvolvido para fornecer uma linha de referência para aplicação em quaisquer atividades. Os colaboradores devem buscar orientação quando estiverem em dúvida sobre o curso que suas ações devem tomar numa determinada situação, tendo em vista ser responsabilidade de cada colaborador “fazer a coisa certa”, atribuição que não pode ser delegada.

Os colaboradores deverão sempre ser guiados pelos seguintes princípios básicos:

- evitar qualquer conduta que possa denegrir ou colocar em risco a reputação da Limmar;
- atuar legal e honestamente;
- colocar os interesses da Empresa acima de seus próprios ou de outros interesses.

No presente Código, as referências a “colaboradores” incluem colaboradores, representantes e diretores de Limmar Usinagem.

### Cumprimento das Leis, Regras e Regulamentos

A Limmar e seus colaboradores são pautados pela lei. O cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis nunca deve ser comprometido. Além disso, os colaboradores devem aderir às regras e aos regulamentos internos quando aplicáveis em uma determinada situação. Essas regras internas são específicas para a Empresa e podem ir além daquilo que é requerido por lei.

## **Conflitos de Interesse**

***Vamos sempre agir de acordo com o melhor interesse da Limmar.***

Um **Conflito de Interesse** ocorre quando os interesses pessoais de um colaborador ou os interesses de um terceiro competem com os interesses da Limmar. Nessa situação, pode ser difícil que o colaborador aja totalmente de acordo com o melhor interesse da Limmar.

Os colaboradores devem evitar Conflitos de Interesses sempre que possível.

Se ocorrer uma situação de Conflito de Interesses ou se um colaborador enfrentar uma situação que pode envolver ou levar a um Conflito de Interesses, o colaborador deve relatar isso a seu gestor direto e/ou às divisões de Recursos Humanos, jurídico ou de Compliance, para resolver a situação de uma maneira justa e transparente.

## **Oportunidades de Negócios**

**Estamos comprometidos em ajudar o negócio da Limmar a avançar.**

Os colaboradores não devem competir com a Empresa, nem devem tirar vantagens pessoais de oportunidades de negócio de que tomem conhecimento durante o curso de seu vínculo empregatício com a Limmar, a menos que a Empresa renuncie expressamente seu interesse em aproveitar tal oportunidade.

Na hipótese de haver colaboradores que desejem aproveitar oportunidades de negócio que podem ser do interesse da Empresa, cada um deve informar seu gestor direto, que buscará uma decisão do corpo gerencial sobre se a Empresa deseja ou não aproveitar tal oportunidade. Mesmo se a Empresa decidir não aproveitar a oportunidade, o colaborador poderá aproveitá-la em seu próprio benefício somente se estiver claro que fazer isso não resultará em concorrência direta ou indireta com as operações da Empresa.

## **Antitruste**

A Limmar está preparada para concorrer com êxito no ambiente de negócios atual e sempre o fará em total cumprimento a todas as leis aplicáveis de antitruste e concorrência. Portanto, seus colaboradores devem, a todo tempo, seguir as seguintes regras.

- As políticas comercial e de preços são definidas de forma independente e nunca serão acordadas, formal ou informalmente, com a concorrência ou outros terceiros não relacionados, direta ou indiretamente;
- Os clientes, os territórios (áreas geográficas de atuação) ou os segmentos de mercado nunca serão alocados mediante acordos entre a Limmar e sua ocorrência, mas serão sempre resultado de uma concorrência justa;
- Tanto clientes como fornecedores serão tratados de forma justa

Todos os colaboradores, mas especialmente aqueles envolvidos nas áreas de marketing, vendas e compras, ou que estejam em contato regular com a concorrência, têm a responsabilidade de assegurar que estão familiarizados com as leis de concorrência e antitruste aplicáveis. Em caso de dúvida, a Divisão Jurídica deve ser contatada, para aconselhar e oferecer treinamento sobre o tema.

## **Informações Confidenciais**

***Valorizamos e protegemos nossas informações confidenciais e respeitamos as informações confidenciais alheias.***

As informações confidenciais consistem em toda e qualquer informação que não seja ou ainda não seja de conhecimento público. Nelas se incluem segredos comerciais, patentes, planos de negócios, planos de marketing e de serviços, pesquisas com consumidores, ideias de engenharia e de processos de fabricação, receitas de produtos, designs, bases de dados, registros, informações salariais e quaisquer dados financeiros ou outros dados não publicados. O sucesso contínuo da Limmar depende do uso de suas informações confidenciais e de sua não-divulgação a terceiros. A menos que seja requerido por lei ou autorizado pelo corpo gerencial, os colaboradores não devem divulgar informações confidenciais ou permitir que sejam divulgadas. Essa obrigação continua vigente mesmo após o eventual término da relação profissional do colaborador com a Empresa. Além disso, os colaboradores devem emvidar seus melhores esforços para evitar que ocorra uma divulgação não intencional de quaisquer informações confidenciais, observando cuidado especial ao armazená-las ou transmiti-las. A Limmar respeita que terceiros tenham interesse semelhante em proteger suas informações confidenciais. No caso de que terceiros, tais como sócios de joint ventures, fornecedores ou clientes, compartilhem com a Limmar informações confidenciais, essas informações devem ser tratadas com o mesmo cuidado dedicado às informações confidenciais da Limmar. Nesse mesmo espírito, os colaboradores devem proteger as informações confidenciais obtidas no desempenho de seu(s) emprego(s) anterior(es).

## **Suborno e Corrupção**

Condenamos qualquer forma de suborno e corrupção. Os colaboradores não devem nunca, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer nenhum tipo de vantagem, pessoal ou financeira descabida, para obter ou reter negócios ou outras vantagens de um terceiro, seja no setor público ou privado. Tampouco devem aceitar nenhuma de tais vantagens em troca de qualquer tratamento preferencial por parte de um terceiro. Além disso, os colaboradores devem evitar qualquer atividade ou comportamento que de alguma forma possa passar a impressão ou gerar a suspeita de que uma conduta como a antes mencionada esteja sendo realizada ou tentada. Os colaboradores devem estar cientes de que a oferta ou a entrega de benefícios impróprios para influenciar a decisão de um terceiro, mesmo se tal terceiro não for um membro do governo ou de qualquer esfera do poder público, pode não apenas levar a sanções disciplinares, mas também implicar acusação criminal. Para ser considerado um benefício impróprio, ele deve consistir em algo de valor para o terceiro, incluindo contratações para prestação de serviços ou consultorias para partes relacionadas à Empresa.

Os colaboradores devem estar cientes de que as leis eleitorais em vários países, geralmente, proíbem quaisquer contribuições por parte de empresas do setor privado a partidos políticos ou candidatos. A Limmar adotou como política interna não realizar tais contribuições salvo se pela empresa principal do Grupo no país em questão. Quaisquer dessas contribuições e qualquer desvio de referida política interna devem ser aprovados pela direção da Limmar.

## **Presentes, refeições e entretenimento**

Competimos e fazemos negócio apenas com base em qualidade e competência. Os colaboradores não devem ser influenciados, recebendo favores, nem devem tentar influenciar terceiros imprópriamente, oferecendo favores. Os colaboradores podem oferecer ou aceitar refeições razoáveis (em termos de custo) e presentes simbólicos desde que sejam apropriados em determinadas circunstâncias, mas não devem aceitar ou oferecer presentes, refeições ou entretenimento se tal comportamento puder criar a impressão de influência inadequada no respectivo relacionamento de negócios. Ao avaliar uma situação específica sob a luz do indicado acima, os colaboradores devem consultar a política aplicável em seu mercado. Caso não exista política pertinente no mercado, devem seguir a prática local mais restritiva, de forma a evitar até mesmo a aparência de negociações impróprias. Em caso de dúvida, o colaborador deve buscar orientação da direção da Limmar

Nenhum colaborador deve oferecer ou aceitar presentes de terceiros, quando oferecidos/recebidos em alguma das seguintes formas, independentemente do valor envolvido: – dinheiro – empréstimos – propinas – vantagens monetárias similares.

## **Discriminação e Assédio**

***Nós apoiamos a diversidade e prezamos o respeito à dignidade pessoal de nossos colegas de trabalho.***

A Limmar respeita a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de todos os seus colaboradores e está comprometida a manter um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. Nesse sentido, os colaboradores não devem cometer discriminação com base em origem, nacionalidade, religião, raça, sexo, idade ou orientação sexual, ou efetuar nenhum tipo de assédio verbal ou físico com base em algum dos motivos acima ou em qualquer outro. Os colaboradores que sentirem que seu ambiente de trabalho não está em linha com os princípios acima mencionados são encorajados a relatar suas preocupações e impressões à divisão de Recursos Humanos.

## **Falta de cumprimento**

***Consultaremos o Código, cumprimos com seus termos e buscaremos orientação quando necessário.***

É responsabilidade de cada colaborador assegurar o total cumprimento de todos os termos deste Código e buscar orientação, quando necessário, do seu gestor direto ou das divisões de Recursos Humanos, Jurídico ou de Compliance. “Fazer a coisa certa” e assegurar os padrões mais altos de integridade é responsabilidade pessoal de cada colaborador, atribuição que não pode ser delegada. Em caso de dúvida, os colaboradores devem sempre ser orientados pelos princípios básicos estabelecidos na introdução deste Código.

Qualquer falha em cumprir com os termos deste Código pode resultar em ação disciplinar, incluindo a possibilidade de demissão e, se comprovada a necessidade, procedimentos legais ou sanções criminais.

## **Relatando conduta ilegal ou non-compliant (não cumpridora)**

***Temos a responsabilidade de assegurar que atuemos todos com integridade em toda e qualquer situação.***

Os colaboradores devem relatar quaisquer práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas sob a luz deste Código ou ilegais a direção da Limmar. Se for o caso, dada a natureza da prática relatada, a comunicação da violação pode ser feita diretamente a níveis hierárquicos mais elevados, incluindo o diretor da Limmar.

Quando apropriado, os relatos podem ser feitos de forma confidencial ou através carta escrita, e-mail ([limmar\\_usinagem@hotmail.com](mailto:limmar_usinagem@hotmail.com)) dedicado a esse fim para os colaboradores. Todos os relatos e reclamações serão apropriadamente investigados. A Limmar proíbe retaliação contra qualquer colaborador por conta de relatos feitos em boa-fé, na medida em que isso também protege os direitos do implicado.

## **Trabalho Infantil**

Trabalho infantil é toda forma de trabalho exercido por crianças e adolescentes, abaixo da idade mínima legal permitida para o trabalho, conforme a legislação de cada país. O trabalho infantil, em geral, é proibido por lei. Especificamente, as formas mais nocivas ou cruéis de trabalho infantil não apenas são proibidas, mas também constituem crime. Os parceiros não devem utilizar qualquer tipo de trabalho infantil em suas empresas e/ou manter relacionamento comercial com empresas que pactuam com a exploração do trabalho infantil. O que define o termo “infantil” é a idade mínima estabelecida por cada país. Contudo, os Funcionários menores de 18 anos não podem executar trabalhos que possam prejudicar a sua saúde, segurança e moral.

## **Prevenção à exploração sexual infantil**

A Limmar proíbe o uso de crianças e adolescentes para fins sexuais, inclusive mediados por lucro, objetos de valor ou outros elementos de troca. Caso haja algum incidente, sobretudo quando os contratos preveem instalações de alojamentos e/ou execuções de serviços em localidades que fazem parte da área de influência das operações da Limmar, os parceiros devem desenvolver ações de combate e remediação à exploração sexual infantil.

## **Trabalho forçado, escravo ou análogo ao escravo**

A Limmar não se envolver ou apoia qualquer prática de trabalho forçado, assim entendido, como o trabalho extraído de uma pessoa sob a ameaça de penalidade física, moral, psicológica ou aquele que é realizado como meio de pagamento de débito anterior ou por fim de sua própria e simples sobrevivência.

## **Igualdade de oportunidades**

A Limmar não pratica a discriminação na contratação, na remuneração, no acesso a treinamento, na promoção, no encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, afiliação política, ou idade.

## **Conduta em relação à Saúde e Segurança**

As condições de saúde e segurança no trabalho devem ser objeto de permanente atenção da Limmar e de seus parceiros e devem assegurar aos profissionais o menor risco possível no desempenho de suas funções. Para que isso ocorra, todos devem acatar as normas gerais e específicas de saúde preventiva e segurança e participar dos treinamentos e das atividades de orientação. Dessa forma, todos devem:

> Seguir as Normas Regulamentadoras de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, de acordo com a lei e suas complementares, bem como, a entrega dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados e suficientes e apresentar os documentos que demonstrem o gerenciamento de riscos ambientais por parte do fornecedor.

> Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e tomar todas as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que surjam em decorrência do trabalho ou que estejam associados a ele. Sempre minimizando, tanto quanto forem razoavelmente praticáveis, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho

