

Código de Conduta

Mensagem da Diretoria

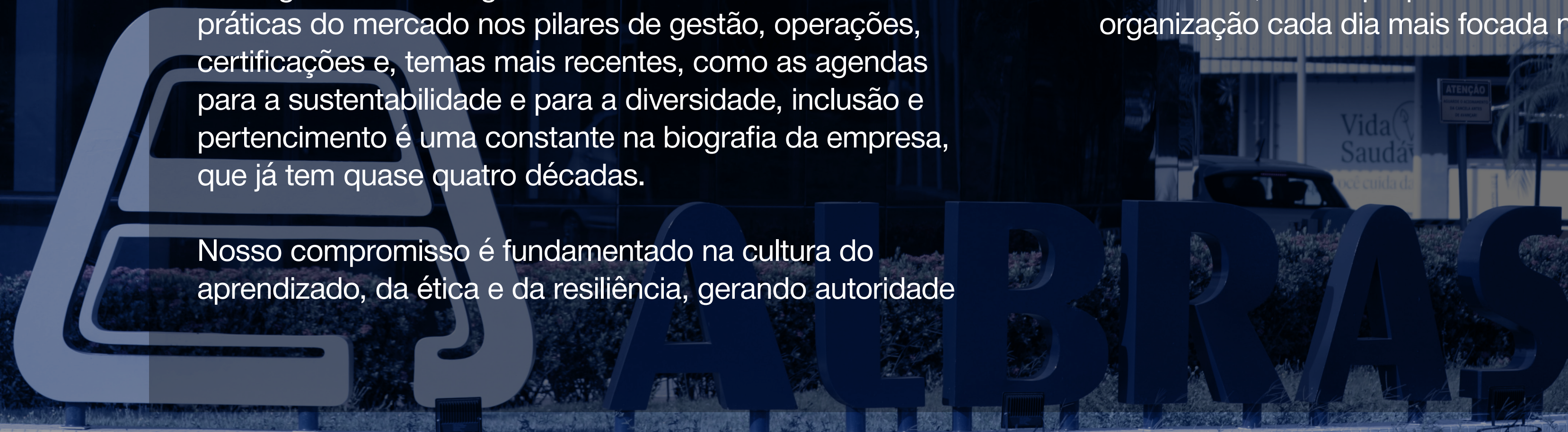
O Código de Conduta é o nosso documento com as diretrizes, orientações e objetivos que devemos seguir aqui na Albras. Estamos determinados a manter as relações saudáveis e garantir que o ambiente de trabalho seja seguro e bom para todas as equipes, buscando nos mantermos baseados nos princípios de união e na construção de uma jornada direcionada para a excelência.

A Albras constrói sua história baseada em uma conduta responsável, de fortalecimento dos direitos fundamentais e da longevidade do negócio. Estar em sintonia com as boas práticas do mercado nos pilares de gestão, operações, certificações e, temas mais recentes, como as agendas para a sustentabilidade e para a diversidade, inclusão e pertencimento é uma constante na biografia da empresa, que já tem quase quatro décadas.

Nosso compromisso é fundamentado na cultura do aprendizado, da ética e da resiliência, gerando autoridade

para que o desenvolvimento contínuo da Albras aconteça com as suas atividades seguras e que sempre coloque o cuidado com as pessoas, o meio ambiente e a sustentabilidade em primeiro lugar.

Nosso engajamento e a forma como nos comportamos são partes essenciais para continuarmos seguindo uma trajetória pautada no respeito às pessoas, às comunidades vizinhas e ao meio ambiente. Para tanto, a Albras apresenta a edição atualizada e revisada de seu Código de Conduta, com o propósito de construirmos uma organização cada dia mais focada na ética e na motivação.



Conceitos

O Código de Conduta é um documento que contém juízos de apreciação ou princípios de convivência válidos para um grupo de pessoas ou uma sociedade, procedimentos e comportamentos que deverão ser praticados pelos membros desse grupo/sociedade. Considera princípios de ética, moral e justiça, aceitos e praticados pela sociedade e está de acordo com as crenças da companhia.

Histórico de Edições

1ª Edição - 1995

2ª Edição - 2002

3ª Edição - 2005

4ª Edição - 2006

5ª Edição - 2014

6ª Edição - 2020

7ª Edição - 2024

1

Como interpretar
e seguir o Código
de Conduta

2

Nosso local
de trabalho

3

Nossa conduta
de negócios

4

Nossa conduta
pessoal

1 Como interpretar e seguir o Código de Conduta

Este Código de Conduta foi criado com base nos valores da Albras e, juntamente com as políticas e procedimentos da companhia, bem como as leis e regulamentos aplicáveis, forma a base do que consideramos uma conduta responsável.

1

COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

1.1. Nosso compromisso com a conformidade e a integridade

O Código de Conduta reflete nosso compromisso continuado com a aplicação das práticas empresariais de ética e conformidade. O Código de Conduta cria um fundamento de suporte aos nossos esforços de fazer a coisa certa e sempre agir com integridade. O Código de Conduta foi concebido para ajudá-lo(a) a tomar decisões corretas, para você e para a Albras. Como empregado(a), você deve seguir as normas do Código de Conduta e sempre tentar exercer juízo, cuidado e consideração em tudo o que faz em nome da companhia.

A presente versão do Código de Conduta suplanta todas as suas versões anteriores e está aprovada pela direção da Albras.

Aplicação do Código de Conduta

O Código de Conduta é aplicado a todos os empregados(as) da Albras, bem como a todo pessoal temporário, consultores e outros que atuem em nome da Albras.

1.2. Nossa responsabilidade

Todos os empregados(as) deverão contribuir para a cultura da ética na Albras, entendendo o Código de Conduta da Albras, tomando para si o compromisso da companhia com a conformidade e a integridade, aplicando os critérios de conformidade e evitando violações. Dessa forma, devemos evitar atuar ou encorajar terceiros a atuarem contrariamente ao exposto no presente Código, mesmo quando tais desvios, pelas circunstâncias, possam parecer estar de acordo com os interesses da companhia.

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

Responsabilidades do(a) empregado(a)

Como empregado(a) da Albras, espera-se que conduza os negócios com integridade e transparência e que demonstre compromisso com os mais altos padrões éticos em seu contato com clientes, parceiros de negócios e outras partes interessadas. Sendo assim, todo(a) empregado(a) tem a responsabilidade de:

- ✓ Sempre atuar em conformidade com o Código de Conduta, outros documentos normativos, regras de trabalho, leis e normas aplicáveis.
- ✓ Informar prontamente quando houver suspeita de violação do Código de Conduta, de outros documentos normativos, regras de trabalho, leis ou normas.
- ✓ Evitar qualquer atividade que possa parecer antiética ou ilegal.
- ✓ Cooperar plena e corretamente em investigações internas da companhia.
- ✓ Indagar prontamente e procurar orientação quando tiver dúvidas sobre o significado de qualquer aspecto do Código de Conduta ou quando surgir alguma questão de natureza ética.
- ✓ Jamais retaliar contra qualquer pessoa que, de boa-fé, levante qualquer questão de conduta.
- ✓ Participar em treinamentos de *compliance* quando solicitado.

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores(as)

Nossa liderança, gerentes e supervisores(as) prestam contas de suas atividades e têm responsabilidades complementares para poder assegurar que as atividades na sua respectiva área de trabalho sejam realizadas em conformidade com o Código de Conduta, demais documentos normativos, leis e normas aplicáveis. Os (as) Líderes, gerentes e supervisores (as) da Albras devem:

- ✓ Liderar pelo exemplo e ser uma força positiva para inspirar os(as) empregados(as) a seguirem o Código de Conduta e conduzir suas atividades na companhia com honestidade, transparência e integridade.
- ✓ Discutir abertamente as normas do Código de Conduta com suas equipes para assegurar que todos entendam e atendam aos padrões nele estabelecidos.
- ✓ Reforçar a importância da ética e da conformidade.
- ✓ Criar um ambiente de trabalho de confiança, no qual os(as) empregados(as) possam se sentir à vontade para expressar suas inquietações e no qual possam receber o suporte e a orientação necessários.
- ✓ Criar uma cultura de ética que incentive a conformidade, que encoraje os(as) empregados(as) a levantarem questões e inquietações, em um ambiente onde não se permita retaliação.
- ✓ Tratar com prontidão inquietações dos(as) empregados(as) sobre possíveis violações e levá-las prontamente ao(à) gerente da planta/ local de trabalho, ao departamento de Recursos Humanos, Jurídico ou de Compliance.
- ✓ Avaliar regular e periodicamente o desempenho profissional, o mérito e o potencial de cada empregado(a), assegurando-se a àqueles(as) que se destacarem a retribuição compatível com tal avaliação, dentro dos limites, formas e possibilidades da companhia.

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

Certificações

Todos os empregados(as) deverão, periodicamente, confirmar terem lido e entendido o conteúdo do Código de Conduta da Albras, aceitando satisfazer os padrões nele contidos e concordado em comunicar qualquer violação por meio dos canais disponíveis.



1

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

1.3. Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações

A Albras está comprometida com a criação de uma cultura de confiança, em que os(as) empregados(as) se sintam à vontade para fazer perguntas, procurar orientação, comunicar suas inquietações e informar possíveis violações.

Dúvidas e inquietações deverão ser recebidas com seriedade, e a Albras encoraja todos a atuarem com boa-fé. O fornecimento de informações concretas relacionadas à sua preocupação nos ajuda a dar um acompanhamento mais adequado ao caso.

Todos temos a responsabilidade de nos

A ALBRAS manterá seus empregados permanentemente informados quanto aos fatos relevantes que acontecem na empresa.

pronunciar imediatamente diante de problemas éticos ou possíveis violações. Via de regra, o(a) empregado(a) discute suas inquietações e dirige suas queixas ao(a) seu(sua) gerente/supervisor(a). Se, por qualquer motivo, você se sentir desconfortável em relatar preocupações a seu/sua gerente/supervisor(a), ou se acreditar que seu gerente/supervisor(a) não abordou adequadamente uma preocupação, você também pode comunicá-las a:

- ✓ Gerente do(a) supervisor(a)/gerente em questão;
- ✓ Representante sindical/de segurança;

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

- ✓ Diretor / gerente;
- ✓ Qualquer empregado(a) do Departamento de Recursos Humanos;
- ✓ Qualquer empregado(a) do Departamento Jurídico;
- ✓ Qualquer empregado(a) do Departamento de Compliance;
- ✓ Qualquer empregado(a) da área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente;
- ✓ Qualquer membro da Auditoria Interna.

O canal AlertLine da Hydro pode ser utilizado, se o(a) empregado(a) se sentir pouco à vontade para utilizar as opções acima. Suas inquietações podem ser comunicadas ao AlertLine da seguinte maneira:

- ✓ Use o código QR nesta página ou visite <https://alertline.hydro.com> e siga as instruções para preencher um formulário on-line
- ✓ Telefonema gratuito. Os números de telefone e as instruções para a chamada estão dispostos nos cartazes sobre o AlertLine distribuídos pelas instalações da Albras, na intranet da companhia, e em <https://alertline.hydro.com>. Administrado por uma empresa externa independente, o AlertLine opera de forma confidencial e atende 24 horas por dia, 7 dias por semana, nos 365 dias do ano para receber comunicação, oferecendo seus serviços em vários idiomas. É possível relatar de forma anônima no AlertLine, exceto nos casos vedados por lei. Os comunicados recebidos pelos especialistas do AlertLine são encaminhados rapidamente ao Departamento Corporativo de Auditoria Interna da Hydro para resposta e medidas apropriadas.

A Albras manterá seus(suas) empregados(as) permanentemente informados(as) quanto aos fatos relevantes que acontecem na companhia.

Link to AlertLine



1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias

A Albras não tolerará retaliações contra quem quer que se pronuncie de boa-fé para perguntar sobre algo, levantar alguma questão, informar possível violação ou participar em investigação interna na companhia.

Agir de boa-fé significa que você acredita sinceramente que existe um problema legítimo.

Retaliação significa tomar medidas contra alguém por denunciar uma preocupação e também é o ato de fazer com que alguém tenha medo de se manifestar. Considera-se violação do Código de Conduta retaliar contra alguém que tenha feito uma comunicação. Por outro lado, informações maliciosas e intencionalmente falsas não serão toleradas. Qualquer pessoa que, conscientemente, participe em ato de retaliação ou que, de plena consciência, faça uma comunicação falsa, poderá ser submetida a medidas disciplinares, inclusive demissão. Caso haja suspeita de retaliação no seu local de trabalho, esta deve ser informada imediatamente através do AlertLine ou qualquer uma das demais opções de denúncia.

Se não puder responder “sim” a todas essas perguntas, ou se não tiver certeza, não aja ou tome decisão sem antes receber orientação que o ajude a tomar a decisão certa.

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

Tomando decisões éticas

Esperamos que os(as) empregados(as) estejam bem-informados(as) e que façam uso do bom senso na hora de tomar decisões de negócios em nome da Albras. Por isso, quando estiver diante de uma questão de natureza ética, pergunte a si mesmo(a) o seguinte:

- ✓ Minha atuação está dentro da lei?
- ✓ Minha atuação é coerente com o Código de Conduta da Albras e os demais documentos normativos?
- ✓ Tenho informações suficientes para tomar uma boa decisão? Em caso negativo, procurei orientação utilizando os recursos disponíveis?
- ✓ Estaria à vontade ao ter de justificar minha atitude a meus/minhas colegas, meu/minha superior, minha família e amigos(as)?
- ✓ Minha atitude teria um impacto positivo na reputação da Albras?

Se não puder responder “sim” a todas as perguntas acima, ou se não tiver certeza, não aja ou tome nenhuma decisão sem antes receber orientação que o ajude a tomar a decisão certa.

1.4. Violações e responsabilização

Os empregados(as) não estão autorizados(as) a atuar de maneira ilegal ou antiética, mesmo quando possa parecer para o bem da companhia, ou mesmo que um(a) gerente/supervisor(a) ou qualquer outro(a) empregado(a) os(as) orientem a fazê-lo.

1

COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do(a) empregado(a)
- Responsabilidades dos(as) líderes, gerentes, coordenadores(as) e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações e falsas denúncias
- Tomando Decisões éticas
- Violações e responsabilização

Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes.

Não serão toleradas violações do Código de Conduta da Albras. Toda e qualquer violação poderá trazer consequências graves para o(a) empregado(a) e para a Albras, como medidas disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho, ação penal, altas multas, penalidades e danos à reputação.

As violações podem colocar em risco nossa relação com os clientes, colegas, reguladores e parceiros comerciais, podendo resultar na perda da nossa capacidade de fazer negócios.

2

Nosso local de trabalho

Criamos e mantemos relações de confiança com nossos colegas, clientes, parceiros de negócios e comunidades locais onde operamos trabalhando de maneira responsável e segura, atuando com integridade, tratando as pessoas com respeito e honrando nossos compromissos. Esta seção refere-se principalmente ao local de trabalho da Albras e à responsabilidade para com todos(as) os(as) empregados(as) e as comunidades das quais fazemos parte.



2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Condições de trabalho, igualdade de oportunidades e respeito
- Diversidade, inclusão e pertencimento em seu local de trabalho
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Equidades para todos
- Concessão de Vantagens Pessoais
- Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e Meio Ambiente
- Saúde e Segurança em primeiro lugar
- SSMA por opção, não por acaso
- Nossa responsabilidade de SSMA
- Qualidade

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

2.1. Direitos humanos e direitos do trabalhador

A Albras está comprometida em respeitar e promover os direitos humanos de todas as pessoas que possam ser direta ou indiretamente afetadas pelas suas atividades. Respeitamos os princípios fundamentais consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, OIT – Organização Internacional do Trabalho e demais documentos pertinentes.

A Albras apoia e respeita os direitos do trabalho reconhecidos internacionalmente, inclusive a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva consoante à legislação e normas aplicáveis. A Albras também se opõe a todo tipo de tráfico de seres humanos e de trabalho infantil, além de não contratar mão de obra forçada ou compulsória

2.2. Condições de trabalho, igualdade de oportunidades e respeito

Diversidade, inclusão e pertencimento em seu local de trabalho

A Albras tem o compromisso de criar e manter um local de trabalho justo e inclusivo, em conformidade com todas as leis aplicáveis nas jurisdições em que operamos. Esse compromisso é sustentado por nossa política de diversidade, inclusão e pertencimento. Todos os(as) empregados(as) são responsáveis por criar um ambiente de trabalho aberto e inclusivo. Ao liderar e incluir nossas diversas perspectivas, tomamos melhores decisões e criamos oportunidades inovadoras.

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Condições de trabalho, igualdade de oportunidades e respeito
- Diversidade, inclusão e pertencimento em seu local de trabalho
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Equidades para todos
- Concessão de Vantagens Pessoais
- Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e Meio Ambiente
- Saúde e Segurança em primeiro lugar
- SSMA por opção, não por acaso
- Nossa responsabilidade de SSMA
- Qualidade

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Tratamento com base no respeito

Em nosso relacionamento uns com os outros, buscamos atuar com franqueza, honestidade e respeito, independente de posição hierárquica. Ou seja, é responsabilidade de cada um contribuir para um ambiente de trabalho baseado na confiança, transparência e no respeito mútuo e em que todos se sintam apoiados.

O diálogo franco e aberto será exercido permanentemente tanto em situações normais como em períodos de tensão, servindo sempre como efetivo instrumento de negociação.

A Albras considera a prática do elogio ao(a) empregado(a) uma forma de orientação e incentivo à execução das tarefas, e estimula a sua utilização pelos(as) gerentes. Críticas e advertências também devem ser consideradas como formas de orientação e aplicadas em caráter reservado, preservando a dignidade do(a) empregado(a).



2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Condições de trabalho, igualdade de oportunidades e respeito
- Diversidade, inclusão e pertencimento em seu local de trabalho
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Equidades para todos
- Concessão de Vantagens Pessoais
- Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e Meio Ambiente
- Saúde e Segurança em primeiro lugar
- SSMA por opção, não por acaso
- Nossa responsabilidade de SSMA
- Qualidade

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Local de trabalho livre de assédio

A Albras não tolera qualquer tipo de assédio ou bullying no local de trabalho, pois todos têm o direito a trabalhar em um ambiente livre de intimidação e assédio, onde possam se sentir à vontade e seguros.

No local de trabalho, o assédio pode assumir diferentes formas e ser sentido de maneira diferente pelas pessoas: pode ser físico, verbal, sexual ou, ainda, de outra natureza. Não toleramos qualquer forma de assédio ou discriminação, incluindo, mas sem se limitar aos casos relacionados ao gênero, identidade de gênero, raça, cor, orientação religiosa, convicções políticas, filiações sindicais, origem étnica, incapacidade, idade, orientação sexual, estado civil ou quaisquer outros motivos para discriminação proibidos pela legislação pertinente. Tampouco toleramos qualquer forma de castigo físico.

A Albras é uma companhia laica e respeita todas as práticas religiosas e credos.

A Albras implementará políticas e processos para garantir o respeito pelos direitos e interesses das mulheres, consistentes com os padrões internacionais, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) da ONU.

Equidade para todos

A Albras está compromissada em oferecer igualdade de oportunidades de emprego e em tratar todos os empregados de maneira justa e com respeito. A liderança da Albras deverá utilizar mérito, qualificações e outros critérios profissionais para tomar decisões relacionadas com empregados(as), tais como nos casos de recrutamento, treinamento, remuneração e promoções. Procuramos desenvolver programas e ações que incentivem uma organização diversificada com base no princípio da igualdade de oportunidades. Ademais, a Albras está compromissada em adotar os princípios da não discriminação.

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Condições de trabalho, igualdade de oportunidades e respeito
- Diversidade, inclusão e pertencimento em seu local de trabalho
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Equidades para todos
- Concessão de Vantagens Pessoais
- Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e Meio Ambiente
- Saúde e Segurança em primeiro lugar
- SSMA por opção, não por acaso
- Nossa responsabilidade de SSMA
- Qualidade

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Concessão de Vantagens Pessoais

Não se admite o uso do cargo para obtenção de quaisquer vantagens pessoais.

2.3. Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e Meio Ambiente

Saúde e Segurança em primeiro lugar

Reconhecemos o valor da vida humana acima de todas as demais considerações e não comprometeremos a nossa saúde e segurança. Estamos empenhados em oferecer um local de trabalho seguro para todos os empregados, contratados e visitantes e em promover a saúde e o bem-estar no trabalho.

SSMA por opção, não por acaso

A Albras acredita na excelência em Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), garantida pela criação de uma cultura de SSMA sólida e sustentável, através de uma liderança visível de todos os nossos/nossas gerentes operacionais, da execução consistente do sistema de gestão de SSMA da Albras e de um forte foco em riscos, em engajamento contínuo da força de trabalho e no senso de responsabilidade pelo meio ambiente. Dessa forma, iremos satisfazer e superar todas as leis aplicáveis nesta área e nossas normas internas.

Acreditamos que todos os acidentes, doenças ocupacionais e incidentes ambientais podem ser evitados.

A Albras está comprometida com a salvaguarda dos(as) seus(suas) empregados(as), dos seus negócios e dos seus ativos contra atos intencionais através de uma cultura caracterizada pelo amplo apoio de nossos(as) empregados(as), para

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Condições de trabalho, igualdade de oportunidades e respeito
- Diversidade, inclusão e pertencimento em seu local de trabalho
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Equidades para todos
- Concessão de Vantagens Pessoais
- Saúde, Segurança Pessoal e Patrimonial e Meio Ambiente
- Saúde e Segurança em primeiro lugar
- SSMA por opção, não por acaso
- Nossa responsabilidade de SSMA
- Qualidade

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

aprendizagem e melhorias contínuas.

A Albras trabalha ativamente para gerenciar seu impacto na natureza, por meio da identificação sistemática dos principais riscos relacionados à perda e degradação da natureza. Quando necessário, implementamos um gerenciamento ambiental eficaz em nossas operações e tomamos medidas para gerenciar os incidentes ambientais, caso ocorram.

Estamos empenhados em promover a inovação e a introduzir processos de melhoria contínua, para que nossas atividades e produtos produzam um impacto reduzido ou nulo no meio ambiente.

Nossa responsabilidade de SSMA

É responsabilidade de todos nós acatar as normas de SSMA e de demonstrar o nosso compromisso com a excelência nesta área. Espera-se que os(as) empregados(as) executem suas tarefas de maneira segura, em conformidade com os requisitos aplicáveis. O(A) empregado(a)

tem o direito de se recusar a executar um trabalho em situações que possam ser prejudiciais. Além disso, ao observar situações e comportamentos que apresentem falhas de segurança, o(a) empregado(a) tem a responsabilidade de chamar a atenção daqueles em risco e informar o ocorrido à gerência, à equipe de SSMA ou aos recursos humanos locais. O(A) empregado(a) deverá informar imediatamente qualquer acidente ou incidente que verificar no trabalho que possa causar lesões ou danos. Todos os empregados da Albras são responsáveis pela conformidade às políticas e procedimentos de SSMA.

2.4. Qualidade

Nosso êxito depende de excelência operacional em todas as nossas atividades. Qualidade é estabilidade nos processos de produção, precisão metalúrgica, constância de produtos, atenção aos detalhes, acabamento exemplar, inesgotável disposição de melhorar, entrega dentro dos prazos, e provisão de valor mensurável para os clientes. É com base nesses princípios que comunicamos nosso compromisso e missão de atender sistematicamente a especificações acordadas e aos critérios de nossos valiosos clientes.

3 Nossa conduta de negócios

Nossa política é atuar em conformidade com a legislação e as normas em vigor, interagindo com uma variedade de partes interessadas, incluindo clientes, concorrentes, fornecedores, parceiros de negócios, representantes, autoridades e comunidades locais. Temos o compromisso de interagir de forma ética e legal com todos esses grupos, sempre demonstrando integridade em tudo o que fazemos.

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

3.1. Combate à corrupção e ao suborno

A Albras não tolera nenhuma forma de suborno ou corrupção, incluindo pagamentos de facilitação e propinas, tanto em relações com empregados públicos quanto com indivíduos do setor privado.

Temos o compromisso de cumprir todas as leis e normas vigentes na luta contra a corrupção e o suborno.

Você não deve, ao trabalhar para a Albras, oferecer, dar, aceitar, solicitar ou receber subornos ou outras vantagens indevidas para qualquer pessoa, seja direta ou indiretamente, ou para si mesmo ou outros. Uma vantagem indevida é aquela que não possui um propósito comercial legítimo, sendo dada para influenciar o destinatário a agir ou se abster de agir em relação ao desempenho de suas funções. As vantagens indevidas podem ser na forma de dinheiro,

equivalentes a dinheiro, presentes, entretenimento, favores, oportunidades de negócios ou emprego, ou qualquer outra coisa de valor.

A não conformidade a este ponto será tratada como violação grave e será objeto de ação disciplinar.

Você estará isento(a) de possíveis sanções da Albras ou de qualquer representante da Albras por se recusar de participar de ação que seja ou possa ser percebida como corrupção, suborno ou pagamento de facilitação.

3.2. Pagamentos de facilitação e extorsão

Pagamentos de facilitação, também chamados de “pagamentos de agilização” ou “luvas”, são pagamentos efetuados para assegurar o desempenho de serviço público ou ato governamental de rotina ao qual se tem direito legal a receber. Os pagamentos de facilitação são proibidos, e o(a) empregado(a) da Albras jamais deverá tomar a iniciativa ou encorajar pagamentos de facilitação em nome da companhia, sejam esses pagamentos

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

efetuados direta ou indiretamente através de um parceiro de negócios.

Os pagamentos de extorsão, em contrapartida, são aqueles efetuados diante de ameaças iminentes e credíveis à vida, segurança ou saúde de nosso pessoal ou, ainda, à integridade de nossas instalações. Ainda que esses pagamentos possam ser de baixo valor, somente deverão ser efetuados em situações extremas. Se lhe exigirem algum pagamento de extorsão, é importante que notifique imediatamente o Departamento de Compliance, assegurando-se de documentar e registrar adequadamente a transação.

3.3. Trabalho com parceiros de negócios

O êxito da Albras depende da cooperação com nossos parceiros de negócios – fornecedores, clientes, contratados, agentes, distribuidores, consultores e outros. Nossa expectativa é a de que nossos parceiros

de negócios cumpram todas as leis e normas vigentes. Os fornecedores com os quais a Albras mantém relação contratual direta deverão observar os princípios dispostos no Código de Conduta dos Fornecedores da Hydro (disponível em [Hydro.com](https://www.hydro.com)). O Código de Conduta dos Fornecedores da Hydro define os critérios mínimos para os fornecedores da Hydro e da Albras em áreas importantes como ética de negócios e medidas anticorrupção, bem como direitos humanos, condições de trabalho e impacto climático e ambiental. O não cumprimento desses critérios poderá resultar na rescisão da relação comercial.

Realizamos processos de diligência prévia de integridade com base em riscos para assegurar que a reputação, o histórico e as normas éticas dos nossos parceiros de negócios atendam aos nossos critérios. Dependendo do nível de risco, isso também pode incluir uma revisão da estrutura corporativa e do beneficiário final.

Por tudo isso, devemos ser cautelosos, ao celebrar acordos com intermediários, ou seja,

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

com parceiros de negócios – que podem ser agentes, distribuidores e revendedores – que atuem em nome da Albras, uma vez que a Albras pode vir a ser responsabilizada pela atuação de tais intermediários. Por essa mesma razão, devemos ser vigilantes no controle e supervisão de tais intermediários durante todo o seu período de engajamento. Nossos intermediários deverão observar as leis e normas vigentes, e espera-se que também observem o Código de Conduta da Albras. É nossa responsabilidade assegurar que os intermediários tenham conhecimento do Código de Conduta da Albras e sobre os nossos requisitos.

3.4. Presentes e hospitalidade

Devemos sempre adotar o bom senso, a moderação e considerar a reputação e a integridade da Albras como o critério máximo quando damos ou aceitamos presentes ou sinais de hospitalidade em um contexto de negócios. Não oferecemos nem aceitamos presentes ou outras cortesias de

negócios como sinais de hospitalidade, despesas pagas ou outros benefícios que possam influenciar, ou parecer influenciar, decisões de negócios, nossa independência, integridade ou habilidade de tomar decisões objetivas no melhor interesse da Albras.

Somente será permitido aceitar ou oferecer presentes e cortesias de negócios quando forem de valor modesto e com baixa frequência, se o lugar e o momento forem apropriados. As práticas de oferecer e receber presentes e cortesias de negócios podem variar segundo a cultura; no entanto, todo presente ou hospitalidade oferecido ou recebido deverá estar em conformidade com a legislação vigente e as regras de conformidade do beneficiário(a), além de dever ser coerente com as boas práticas de negócios localmente aceitas. Presentes fora destas características devem ser recusados e, não havendo forma de recusa, devem ser entregues por quem os receber à direção da companhia para sorteio entre os empregados, ou para doação a entidades comunitárias.

O oferecimento de presentes ou entretenimento a

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

servidores públicos é limitado pela política da Albras e pela legislação. Contudo, como a definição jurídica de servidor público pode ter uma interpretação ampla e incluir empregados(as) de autarquias, empresas de economia mista e órgãos governamentais, é preciso exercer enorme cuidado quando as cortesias de negócios envolverem tais servidores. Sempre procure orientação do Departamento de Compliance quando questões de presentes e sinais de hospitalidade envolvam funcionários públicos. Sua responsabilidade é familiarizar-se com as orientações da Albras sobre presentes e hospitalidades – que também contêm recomendações específicas sobre como esses tópicos devem ser aplicados em sua área de responsabilidade.

Consulte o(a) seu(sua) gerente ou o Departamento de Compliance, no caso de dúvidas.

3.5. Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários

A Albras está empenhada na criação de valor sustentável, e nosso objetivo é causar um impacto positivo no desenvolvimento socioeconômico das comunidades locais por meio de nossas operações, relações comerciais, investimentos na comunidade, doações filantrópicas e patrocínios.

Doações filantrópicas normalmente são pontuais e consistem em suporte ocasional a boas causas, em resposta às necessidades e solicitações de organizações beneficentes e comunitárias, pedidos de empregados(as), ou suporte em eventos externos, inclusive situações de emergência. Um investimento comunitário é normalmente feito em uma comunidade local para contribuir para seu desenvolvimento socioeconômico ao longo do tempo. Os investimentos comunitários devem ser dirigidos

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

ao fomento de capacitações locais, apoio ao desenvolvimento econômico e à sustentabilidade da comunidade, além da promoção dos direitos humanos, transparência e combate à corrupção.

O patrocínio é a atividade de negócios realizada na comunidade para apoiar diretamente o êxito da empresa, promovendo a sua marca, identidade corporativa e políticas, em parceria com instituições de caridade e organizações de perfil comunitário.

Existe um risco associado às doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários que podem suscitar alegações de suborno. Tais atividades são ilegais se usadas como disfarce para subornar indivíduos, incluindo funcionários públicos.

Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos na comunidade devem ser fundamentados e devem objetivar benefícios para a sociedade e para a Albras. Estes devem também ser realizados de forma transparente, com base em critérios objetivos, devendo ser devidamente registrados,

documentados, relatados e estar alinhados com a política da Albras no âmbito de investimentos comunitários, doações filantrópicas e patrocínios.

Os mesmos princípios se aplicam à seleção de organizações parceiras para investimentos comunitários, doações beneficentes e patrocínios, bem como à seleção de outros parceiros de negócios. Isso significa que a integridade e a reputação de organizações parceiras desconhecidas e de funcionários-chave devem ser verificadas por meio de nossos procedimentos de devida diligência de integridade.

3.6. Contribuições e atividades políticas

Contribuições financeiras ou de outra natureza a partidos políticos, seus(suas) funcionários(as) ou candidatos(as) a cargos públicos jamais devem ser feitas em nome da Albras. Isso não impede, porém, que a Albras apoie, através de associações comerciais, posições políticas que reflitam os interesses da companhia, nem proíbe que os(as)

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

empregados(as) da Albras participem de atividades políticas na qualidade de cidadãos e cidadãs, sendo vedado ao(à) empregado(a) criar vínculos entre essas atividades e a imagem da Albras e fazer qualquer propaganda política nas dependências da companhia.

3.7. Concorrência justa

Acreditamos na concorrência livre, justa e aberta. Nossa política é competir de forma ativa e justa, sempre seguindo a legislação vigente e a ética empresarial. Por conseguinte, observamos a legislação antitruste (aquilo que restringe ou se opõe à formação de trustes, cartéis e combinações monopolísticas similares) e de concorrência em vigor e tratamos nossos concorrentes com base na honestidade, imparcialidade e integridade.

Buscamos vantagens competitivas pela oferta de produtos obtidos a partir da inovação, engenharia, pesquisa e desenvolvimento, e não com base em práticas comerciais antiéticas e ilegais. Sendo assim:



3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

- ✓ Não celebramos acordos anticoncorrenciais com concorrentes, incluindo fixação de preços, divisão dos mercados ou licitação fraudulenta;
- ✓ Não trocamos informações comercialmente sensíveis com concorrentes. É particularmente importante o cuidado em conferências, feiras industriais ou reuniões de associações empresariais;
- ✓ Não impomos restrições ilegais a clientes ou fornecedores;
- ✓ Não exercemos abuso de qualquer posição de poder no mercado.

Consulte o Departamento Jurídico em todos os casos que envolvam exposição antitruste para a Albras, para você, como empregado(a), ou para empregado(a) sob sua responsabilidade.

Embora o conhecimento e a compreensão dos concorrentes sejam aspectos importantes de qualquer negócio e um elemento vital de qualquer mercado competitivo saudável, qualquer informação sobre concorrentes deve ser coletada e usada de acordo com as leis aplicáveis e boas práticas comerciais. As informações que temos sobre a concorrência são coletadas exclusivamente de fontes legítimas, jamais devendo serem coletadas de forma ilegal ou não ética. Ao coletar dados sobre a concorrência, deve-se sempre manter registro das fontes de informação

3.8. Proteção de dados e privacidade

A Albras tem o compromisso de respeitar o direito à privacidade e de cumprir com os princípios e regulamentos aplicáveis de proteção de dados pessoais.

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

A Albras deve manter processos e controles adequados que protejam a privacidade dos indivíduos e que garantam a segurança dos dados pessoais contra acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito

Todo tratamento de dados pessoais deve ser executado apenas para fins específicos e legítimos da Albras, como o gerenciamento adequado e eficaz de seus empregados e contratados, e deve ser planejado para processar o mínimo possível de dados. A Albras deve eliminar todos os dados pessoais que não sejam mais necessários de forma tempestiva e segura. Este compromisso se aplica a forma da Albras em lidar com informações sobre seus empregados, clientes, parceiros de negócios, visitantes e demais terceiros.

3.9. Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade

A Albras está comprometida com a transparência e a exatidão das ações da companhia, respeitando a confidencialidade e outras obrigações em vigor. A companhia tem a obrigação de publicar dados de forma exaustiva, imparcial, clara e compreensível nos seus relatórios financeiros periódicos e em outros documentos exigidos pelas autoridades e agências, bem como em suas demais comunicações públicas.

Para tanto, deverá ser adotado o mais alto nível de precaução na formulação de tais materiais, com especial atenção a:

- ✓ Conformidade com princípios de contabilidade amplamente aceitos, e com a estrutura de controles internos da Albras, a todo momento;
- ✓ Todos os registros contábeis da Albras devem ser mantidos e apresentados em conformidade com a legislação vigente em questão, não

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

devendo conter itens falsos, intencionalmente incorretos ou artificiais. Além disso, deverão refletir de maneira exata e justa os ativos, passivos, receitas e despesas da Albras, além de todas as transações ou ocorrências correlatas, que deverão ser total e exhaustivamente documentadas;

- ✓ Nenhuma transação deve ser intencionalmente classificada de forma errada em contas, departamentos ou períodos; e não devem existir ativos e passivos não registrados ou “fora dos registros”, a menos que permitido pelas leis e normas vigentes;
- ✓ Conformidade com as normas aplicáveis de relatórios de sustentabilidade, requisitos legais para relatórios de ESG e requisitos internos de relatórios de sustentabilidade da Albras;
- ✓ Nenhuma informação deve ser ocultada de auditores internos ou externos ou da gestão.

O exposto acima também se aplica aos requisitos para relatórios extra financeiros,

tanto internamente na Albras quanto para outros requisitos legais da sua jurisdição, incluindo informações sobre Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), Responsabilidade Social Corporativa (RSC), Recursos Humanos ou Governança Corporativa.

3.10. Restrições comerciais (sanções)

A Albras está comprometida em cumprir as restrições comerciais nacionais e internacionais aplicáveis, incluindo sanções econômicas.

As restrições comerciais (sanções, embargos e controles comerciais) estão relacionadas com a exportação ou importação de certos bens, tecnologias, softwares, serviços e/ou comércio com certos países, entidades ou setores. Em particular, certas leis podem proibir a Albras de fazer negócios com certas pessoas e organizações associadas a certos países ou

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

regimes envolvidos em violações de direitos humanos, tráfico internacional de drogas, terrorismo, proliferação de armas de destruição em massa ou outras atividades criminosas.

Inspecionamos as contrapartes em relação às listas de sanções.

3.11. Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo

A lavagem de dinheiro promove a atividade criminosa e consiste na conversão dos lucros do crime em moeda legítima ou em outros ativos.

O financiamento do terrorismo diz respeito ao financiamento, com fundos legítimos ou ilícitos, de terroristas individuais, organizações terroristas e/ou atos terroristas.

A Albras está empenhada em tomar os devidos passos para prevenir e detectar qualquer forma de pagamento ilegal e para evitar que a companhia seja utilizada por terceiros para lavagem de dinheiro e/ou financiamento do terrorismo.

Você deve procurar orientação dos Departamentos Jurídico e de Compliance em todos os casos relacionados com conformidade mercantil, medidas de prevenção de lavagem de dinheiro ou ao financiamento ao terrorismo.

3.12. Propriedade intelectual

A propriedade intelectual é o produto de nossa atividade intelectual e representa um ativo valioso para a Albras. Ela é protegida por várias leis locais e nacionais, bem como por tratados internacionais, e inclui patentes, marcas registradas, direitos autorais, direitos de design e segredos comerciais. Devemos proteger nossos direitos de propriedade intelectual. Também respeitamos a propriedade

3

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Trabalho com parceiros de negócios
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições e atividades políticas
- Concorrência justa
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Restrições comerciais (sanções)
- Combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

intelectual de terceiros. Faz parte de nossa política não infringir os direitos de propriedade intelectual de terceiros.

3.13. Comunicação externa

O perfil da Albras nos mercados nacionais e internacionais é fortemente influenciado pela sua habilidade de se comunicar de forma consistente e profissional com atores externos, inclusive a mídia. Dessa forma, a Albras deve observar o princípio da honestidade e disponibilidade, ao tratar com partes interessadas fora da Albras e com a sociedade em geral.

Quanto a utilização do perfil individual junto aos meios de comunicação, é de responsabilidade de cada empregado(a) a escolha de como utilizar, sendo proibido o mesmo a se identificar como empregado(a) Albras, exceto nas mídias de mercado de trabalho, ou fazer publicações vinculadas à imagem da companhia.

É expressamente vedado a publicação de

fotos e imagens da Albras, bem como é proibida a criação de comunidades com nome e/ou logotipo da companhia.

4

Nossa conduta pessoal

Nosso êxito depende de cada um de nós, e de que façamos, cada um, continuamente, o que é certo. Dessa forma, espera-se que a condução dos negócios e a nossa conduta em geral seja baseada no respeito uns para com os outros, para com os clientes, fornecedores, parceiros de negócios e outros. Tal conduta inclui ter sensibilidade e respeitar as diferenças culturais e as tradições.

➤ Conflitos de interesses

➤ Uso de propriedades e ativos da
companhia

➤ Confidencialidade

➤ Informação privilegiada

➤ Segurança da Informação

➤ Abuso de substâncias tóxicas e
outras condutas pessoais

4.1 Conflitos de interesses

Um conflito de interesses ocorre sempre que há um interesse pessoal concorrente que possa interferir na habilidade de tomar decisões objetivas e agir no melhor interesse da Albras.

Não se permite que o(a) empregado(a) tome parte ou procure influenciar qualquer decisão que possa gerar ou ser percebida como um conflito de interesses, originado de uma situação em que o(a) empregado(a), ou alguém próximo a ele(a), possa ter interesse econômico ou de outra natureza no resultado de tal decisão.

O empregado(a) deve evitar ter qualquer participação pessoal, direta ou indireta, em qualquer negócio ou empreendimento, se isso comprometer ou puder ser

interpretado como comprometedor para as suas funções na Albras. Se o(a) empregado(a) estiver em tal situação, deverá informar imediatamente seu(sua) gerente.

Cada um deve usar de bom senso para evitar situações que possam levar a um conflito ou a impressão de um conflito, que possa minar a confiança que os demais depositam em nós.

A Albras confia em que seus(suas) empregados(as) mantenham os mais altos padrões de integridade e que procurem orientação quando necessário. Antes

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

- Conflitos de interesses
- Uso de propriedades e ativos da companhia
- Confidencialidade
- Informação privilegiada
- Segurança da Informação
- Abuso de substâncias tóxicas e outras condutas pessoais

de assumir qualquer atividade que possa ser percebida como algo que promova os interesses de um concorrente, cliente ou fornecedor (ou outros associados comerciais) às custas dos interesses da Albras, incluindo a participação no conselho de administração de empresas, o(a) empregado(a) deverá consultar e obter a aprovação do seu(sua) gerente imediato(a).

Caso considere existir um conflito ou a possibilidade deste, o(a) empregado(a) deverá informar a situação ao(a) seu(sua) gerente, ao Departamento de Recursos Humanos da companhia, jurídico ou de Compliance da Hydro, ou, ainda, ao AlertLine. Há várias formas de se resolver um conflito de interesse – o mais importante é ser transparente e falar abertamente para assegurar que o assunto seja tratado adequadamente.

4.2. Uso de propriedades e ativos da companhia

É responsabilidade de todos os empregados da Albras

e seus representantes zelar pelos ativos, propriedades e registros da Albras e de seus clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios. Os ativos tangíveis da companhia incluem equipamentos e instalações físicas, sistemas informatizados, computadores, celulares, arquivos e documentos, inventário, materiais e imóveis. Ativos intangíveis são ativos que não são de natureza física, mas que ainda têm valor para a Albras, como patentes, marcas registradas, direitos autorais, outras propriedades intelectuais, segredos comerciais, know-how, informações confidenciais, reconhecimento de marca, reputação e imagem.

Temos toda a responsabilidade de utilizar os ativos da Albras com cautela, assim como de usar o bom senso para assegurar que os ativos da companhia sejam geridos e protegidos adequadamente e que não sejam roubados, mal utilizados ou desperdiçados. É vedado o uso de materiais, ativos financeiros e não financeiros da Albras, ou de suas

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

- Conflitos de interesses
- Uso de propriedades e ativos da companhia
- Confidencialidade
- Informação privilegiada
- Segurança da Informação
- Abuso de substâncias tóxicas e outras condutas pessoais

instalações, para fins que não estejam diretamente relacionados com a atividade da companhia sem a prévia autorização de um representante autorizado. O mesmo diz respeito à remoção ou empréstimo de ativos da companhia sem autorização expressa. As informações sobre os negócios da Albras somente podem ser armazenadas em computadores, dispositivos móveis, sistemas e ferramentas aprovados ou geridos pela companhia. Os computadores e dispositivos móveis disponibilizados pela Albras são propriedade da companhia e somente deverão ser utilizados pelos(as) empregados(as) ou contratados da Albras autorizados. O uso de telefones celulares para fins privados é permitido, desde que esteja de acordo com os documentos em vigor aplicáveis, a governança da segurança das informações, o departamento local de Recursos Humanos, os regulamentos da Albras e as leis e regulamentos externos.

4.3 Confidencialidade

Estamos comprometidos em proteger e não usar indevidamente qualquer segredo comercial ou outras informações confidenciais em nossa posse. Isso

também se aplica às informações que podemos receber de nossos parceiros de negócios, as quais devemos proteger com o mesmo grau de cuidado que as informações da Albras e usar apenas para a finalidade específica para a qual nos foram fornecidas. Informações confidenciais podem incluir propriedade intelectual, informações relativas a pessoas, condições comerciais, assuntos técnicos ou contratuais e outros tipos de informações protegidas por lei.

Note que a responsabilidade do(a) empregado(a) pela confidencialidade continua mesmo depois de cessado o contrato de trabalho ou a relação contratual com a Albras. Você também tem um dever de confidencialidade para com seu empregador anterior e não deve revelar à Albras nenhuma informação de segredo comercial de seu empregador.

Devem ser consideradas confidenciais e tratadas como tal qualquer informação de negócios

4

NOSSA CONDUTA PESSOAL

- Conflitos de interesses
- Uso de propriedades e ativos da companhia
- Confidencialidade
- Informação privilegiada
- Segurança da Informação
- Abuso de substâncias tóxicas e outras condutas pessoais

da Albras que não seja de conhecimento geral ou experiência de trabalho adquirida pelo(a) empregado(a) durante seu trabalho na companhia.

O empregado(a) é responsável pela proteção das informações confidenciais que detém. Para tanto, deverá:

- ✓ Fazer uso de informações confidenciais apenas quando autorizado e somente para os fins legítimos do negócio;
- ✓ Não compartilhar informações confidenciais da Albras ou de seus parceiros de negócios com amigos, familiares ou antigos colegas da Albras;
- ✓ Não discutir ou compartilhar informações confidenciais em lugares públicos, onde terceiros

possam escutá-las;

- ✓ Não trabalhar com documentos contendo informações confidenciais (em papel ou em formato eletrônico) em espaços públicos ou em redes não garantidas, onde terceiros possam vê-las;
- ✓ Garantir que acordos de confidencialidade sejam utilizados quando for considerado necessário trocar informações com terceiros;

4 NOSSA CONDUTA PESSOAL

- Conflitos de interesses
- Uso de propriedades e ativos da companhia
- Confidencialidade
- Informação privilegiada
- Segurança da Informação
- Abuso de substâncias tóxicas e outras condutas pessoais

- ✓ Somente armazenar informações confidenciais em áreas com encriptação e controle de acesso, concedendo acesso somente se necessário para os negócios, tal como no caso de tarefas específicas relacionadas a elas;
- ✓ Identificar os documentos como “confidenciais” sempre que apropriado.

4.4. Informação privilegiada

O empregado(a) deve se abster de fazer transações ou oferecer orientações relativas a transações de instrumentos financeiros, com base em informações privilegiadas, seja o(a) empregado(a) formalmente registrado(a) como pessoa detentora de informação privilegiada ou não. As informações privilegiadas devem ser tratadas como confidenciais e com a devida cautela para evitar que pessoas não autorizadas tenham acesso a elas.

4.5. Segurança da informação

A Segurança da Informação na Albras depende tanto da proteção técnica dos sistemas quanto de todos os usuários finais agirem em conformidade com algumas regras básicas de segurança:

- ✓ Proteja sua identidade digital, fazendo com que as suas senhas sejam exclusivas e protegidas. Essa identidade é pessoal e deve ser usada apenas para fins comerciais.
- ✓ Proteja os dados da Albras usando software e serviços aprovados pela Albras. Siga as diretrizes emitidas pela companhia para o gerenciamento de informações.
- ✓ Proteja a segurança da rede da Albras conectando-se apenas por meio de redes confiáveis.

➤ Conflitos de interesses

➤ Uso de propriedades e ativos da companhia

➤ Confidencialidade

➤ Informação privilegiada

➤ Segurança da Informação

➤ Abuso de substâncias tóxicas e outras condutas pessoais

- ✓ Proteja seu dispositivo de usuário final, ao não compartilhá-lo com outras pessoas, e não o deixe sem supervisão sem antes bloquear a tela.

Caso observe um incidente de segurança da informação, denuncie-o

4.6. Abuso de substância tóxicas e outras condutas pessoais

A Albras é um local de trabalho livre de drogas. Sendo assim, não é permitido ao(a) empregado(a), em nenhuma circunstância, estar sob a influência de substâncias tóxicas, incluindo o álcool, durante o exercício de seu trabalho na companhia. Quantidades limitadas de álcool podem, no entanto, ser servidas em eventos relacionados com o trabalho, e sempre que o consumo não estiver combinado com a operação de equipamento, condução de veículo, ou outras

atividades que sejam incompatíveis com a ingestão de álcool. O empregado(a) deverá se abster de usar ou de encorajar outros a usarem substâncias tóxicas que possam ter um impacto negativo na reputação da Albras ou de qualquer um de seus parceiros de negócios.

A Albras proíbe terminantemente a compra de serviços sexuais quando em missões ou viagens de negócios, o(a) empregado(a) não deverá visitar estabelecimentos ou participar de atividades que possam colocar a Albras em situação desfavorável.