



## CÓDIGO DE ÉTICA AFG

*Elaborado em Fevereiro de 2013*

*Revisão 03.01.2023*

### **1. INTRODUÇÃO**

Este Código de Ética e Conduta Empresarial (“Código”) elaborado pelo Conselho de Diretores da AFG (a “Empresa”), resume os padrões que devem orientar nossas ações e se aplica a todos os diretores, executivos e talentos da Empresa.

Cobrando uma ampla gama de práticas e procedimentos de negócios, esses padrões não podem e não cobrem todos os problemas que possam surgir ou todas as situações em que decisões éticas devem ser tomadas, mas estabelecem princípios-chave que representem as políticas da empresa e estabeleçam condições para o emprego na Empresa.

Devemos nos esforçar para promover uma cultura de honestidade e responsabilidade. Nosso compromisso com o mais alto nível de conduta ética deve ser refletido em todas as atividades de negócios da Empresa, incluindo, mas não limitado a relacionamentos com talentos, clientes, fornecedores, concorrentes, governo e o público, incluindo nossos acionistas.

Todos os nossos talentos, executivos e diretores devem se comportar de acordo com a linguagem e o espírito deste Código e procurar evitar, até mesmo, a aparência de comportamento impróprio. Mesmo ações bem-intencionadas que violem a lei ou este Código podem resultar em consequências negativas para a Empresa e para os indivíduos envolvidos.

Um dos ativos mais valiosos da nossa empresa é a nossa reputação quanto à integridade, profissionalismo e justiça. Todos nós devemos reconhecer que nossas ações são a base de nossa reputação e a adesão a este Código e a lei aplicável é imperativa.

### **2. CUMPRIMENTO DE LEIS, REGRAS E REGULAMENTOS**

Estamos fortemente comprometidos em conduzir nossos negócios com honestidade e integridade e em total conformidade com todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis. Nenhum talento, executivo ou diretor da Empresa cometerá um ato ilegal ou antiético, ou instruirá outros a fazê-lo, por qualquer que seja o motivo.



Se você acredita que qualquer prática levanta questões sobre a conformidade com este Código ou com a lei, regra ou regulamento aplicável ou se você tiver dúvidas sobre qualquer lei, regra ou regulamento, entre em contato com o Conselho Jurídico.

A Empresa também mantém informações e treinamentos para promover o cumprimento das leis, regras e regulamentos que afetam nossos negócios.

### **3. PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES PROPRIETÁRIAS CONFIDENCIAIS**

Informações proprietárias confidenciais geradas e reunidas em nossos negócios são um ativo valioso da Empresa. Proteger essas informações tem um papel vital em nosso crescimento contínuo e capacidade de competir, e todas as informações proprietárias devem ser mantidas em sigilo absoluto, exceto quando a divulgação for autorizada pela Empresa ou exigida por lei.

Informações proprietárias incluem todas as informações não públicas que podem ser úteis a concorrentes ou que poderiam ser prejudiciais à Empresa, seus clientes ou seus fornecedores, caso divulgadas.

A Propriedade intelectual, como segredos comerciais, patentes, marcas comerciais e direitos autorais, bem como negócios, pesquisa, dados técnicos sob qualquer forma, objetivos e estratégias, registros, bancos de dados, dados salariais e de benefícios, informações médicas do talento, cliente, parceiro, talentos e listas de fornecedores e quaisquer informações financeiras ou de preços não publicadas também devem ser protegidas.

O uso não autorizado ou a distribuição de informações proprietárias viola a política da empresa e pode ser ilegal. Tal uso ou distribuição pode resultar em consequências negativas tanto para a Empresa quanto para os indivíduos envolvidos, incluindo possíveis ações legais e disciplinares. Respeitamos os direitos de propriedade de outras empresas e suas informações proprietárias e exigimos que nossos talentos, executivos e diretores observem tais direitos.

Sua obrigação em proteger as informações proprietárias e confidenciais da Empresa continua mesmo depois do término do relacionamento com a Empresa e você deve devolver todas as informações proprietárias em seu poder ao sair da Empresa.

### **4. CONFLITOS DE INTERESSE**



Nossos talentos, executivos e diretores têm a obrigação de agir no melhor interesse da Empresa. Todos os talentos, executivos e diretores devem se empenhar para evitar situações que apresentem um conflito potencial ou real entre seu interesse e o interesse da Empresa.

“Conflito de interesse” ocorre quando o interesse privado de uma pessoa interfere de alguma forma, ou parece interferir, no interesse da Empresa, incluindo suas subsidiárias e afiliadas. Um conflito de interesses pode surgir quando um talento, executivo ou diretor realiza uma ação ou tem um interesse que pode dificultar a realização do trabalho de maneira objetiva e eficaz. Conflitos de interesse também podem surgir quando um talento, executivo ou diretor (ou seus familiares) recebem benefícios pessoais como resultado da posição do talento, do diretor ou executivo na Empresa

Embora não seja possível descrever todas as situações em que um conflito de interesse possa ocorrer, os seguintes exemplos são situações que podem constituir um conflito de interesses:

- Trabalhar, em qualquer capacidade, para um concorrente, cliente ou fornecedor enquanto estiver empregado na Empresa.
- Aceitar presentes de valor mais do que modesto ou receber descontos pessoais ou outros benefícios como resultado de sua posição na Empresa de um concorrente, cliente ou fornecedor.
- Concorrer com a Empresa pela venda de bens ou serviços.
- Ter interesse em uma transação envolvendo a Empresa, um cliente ou fornecedor (que não seja talento, executivo ou diretor da Empresa e não inclua investimentos de rotina em empresas de capital aberto).
- Receber um empréstimo ou garantia de uma obrigação como resultado de sua posição na Empresa.
- Direcionar negócios para um fornecedor de propriedade de ou administrado por, ou que empregue, um parente ou amigo.

Situações que envolvem um conflito de interesses podem nem sempre ser óbvias ou fáceis de resolver. Você deve denunciar ações que possam envolver um conflito de interesse ao Conselho Jurídico.

A fim de evitar conflitos de interesse, os talentos são obrigados a divulgar ao Conselho Jurídico qualquer transação ou relação significativa que possa ser razoavelmente esperada como dando origem a tal conflito, e devem certificar anualmente que quaisquer conflitos de interesse foram divulgados. Conflitos de interesse não resolvidos serão reportados ao Conselho de Administração.



## **5. PROTEÇÃO E USO ADEQUADO DOS ATIVOS DA EMPRESA**

Proteger os ativos da Empresa contra perda, roubo ou outro uso indevido é de responsabilidade de todos os talentos, executivos e diretores. Perda, roubo e uso indevido de ativos da empresa afetam diretamente nossa lucratividade. Qualquer perda suspeita, uso indevido ou roubo deve ser relatado ao Conselho jurídico e Diretoria.

O único propósito dos equipamentos, veículos e suprimentos da Companhia é a condução de nossos negócios. Eles só podem ser usados para negócios da Empresa de acordo com as diretrizes da Empresa, conforme estabelecido no Manual do Funcionário.

## **6. OPORTUNIDADES CORPORATIVAS**

Talentos, executivos e diretores são proibidos de tomar para si oportunidades de negócios que surjam por meio do uso de propriedade, informações ou posição corporativa. Nenhum talento, executivo ou diretor pode usar propriedade, informações ou posição corporativa para ganho pessoal, e nenhum talento, executivo ou diretor pode concorrer com a Empresa.

Concorrer com a Empresa pode envolver a participação na mesma linha de negócios da empresa ou qualquer situação em que o talento, executivo ou diretor retire as oportunidades da empresa de vender produtos ou serviços.

## **7. ANTICORRUPÇÃO**

Cada talento, diretor e executivo da Empresa deve esforçar-se para negociar de forma justa com os clientes, fornecedores, concorrentes, público e uns com os outros sempre e de acordo com práticas comerciais éticas.

Nenhum suborno, propina ou outros pagamentos similares sob qualquer forma devem ser feitos direta ou indiretamente para qualquer pessoa com a finalidade de obter ou manter negócios ou obter qualquer outra ação favorável. A Empresa e o talento, executivo ou diretor envolvido



podem estar sujeitos a ações disciplinares, bem como responsabilidade civil ou criminal potencial por violação desta política.

Cortêsias comerciais, como refeições, presentes e entretenimento, nunca devem ser oferecidas em circunstâncias que possam ser razoavelmente consideradas como criando a aparência de impropriedade.

A Empresa pode ser responsabilizada por pagamentos indevidos feitos por terceiros. Você não pode fornecer pagamentos ou cortêsias comerciais para indivíduos indiretamente por meio de terceiros. Terceiros devem ser submetidos ao processo de devida diligência (due diligence) antes de serem contratados, e terceiros não podem ser contratados se houver algum motivo para suspeitar que o terceiro pode tentar fazer pagamentos inadequados.

Por favor, consulte as Políticas e Procedimentos Anticorrupção da Empresa para ver os requisitos detalhados.

## **8. CONTROLE DE EXPORTAÇÃO, SANÇÕES E ANTIBOICOTE**

A empresa está comprometida com o cumprimento das leis de controle de exportação, sanções e antiboicote dos EUA. Todo o pessoal da Empresa envolvido em transações comerciais internacionais deve compreender os elementos básicos de tais leis e cumpri-las sempre, inclusive garantindo que as licenças de exportação apropriadas sejam obtidas; que negócios não são conduzidos com indivíduos, entidades ou países sancionados; e que a Companhia não concorda em cumprir certos boicotes estrangeiros, principalmente o boicote econômico da Liga Árabe contra Israel.

Para perguntas sobre leis de exportação, sanções ou antiboicote dos EUA, consulte o Conselho Jurídico.

## **9. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, NÃO DISCRIMINAÇÃO E EMPREGO JUSTO E DIGNO**

As políticas da empresa para recrutamento, promoção e retenção de talentos proíbem a discriminação com base em qualquer critério proibido por lei, incluindo, mas não se limitando a, raça, sexo e idade.



A Empresa assume o compromisso com os direitos humanos e condições dignas de trabalho, sendo, expressamente, proibida a utilização, seja de forma direta ou indireta através dos seus parceiros e subcontratados, de trabalho infantil e em condições análogas à escravo.

Nossas políticas são elaboradas para garantir que os talentos sejam tratados e se tratem com justiça, respeito e dignidade. De acordo com este objetivo, a conduta envolvendo discriminação ou assédio não será tolerada.

## **10. CUMPRIMENTO DAS LEIS ANTITRUSTE**

As leis antitruste proíbem acordos entre concorrentes sobre questões como preços, termos de venda aos clientes e alocação de mercados ou clientes. As leis antitruste podem ser muito complexas e as violações podem sujeitar a Empresa e seus talentos a sanções criminais, incluindo multas, pena de prisão e responsabilidade civil. Se você tiver alguma dúvida, consulte o Conselho Jurídico.

## **11. CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS E ATIVIDADES**

Quaisquer contribuições políticas feitas por ou em nome da Empresa e quaisquer solicitações de contribuições políticas de qualquer tipo devem ser lícitas, em conformidade com as políticas da Empresa, e aprovadas por escrito antecipadamente pelo Conselheiro Jurídico.

Esta política se aplica somente ao uso de ativos da Empresa e não tem a intenção de desestimular ou impedir que talentos, executivos ou diretores individuais façam contribuições políticas ou se envolvam em atividades políticas em seu próprio nome. Ninguém poderá ser reembolsado direta ou indiretamente pela Empresa por contribuições políticas pessoais.

## **12. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA**

A Empresa está comprometida em conduzir seus negócios em conformidade com todas as leis e regulamentos ambientais e de saúde e segurança no local de trabalho aplicáveis. A Empresa se esforça para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para nossos talentos e para evitar impactos adversos e danos ao meio ambiente e às comunidades onde conduzimos nossos negócios.



Atingir esse objetivo é responsabilidade de todos os executivos, diretores e talentos. Os detalhes dos programas e requisitos são apresentados no Manual de Segurança Corporativa da Empresa.

### **13. CONFORMIDADE COM ESTE CÓDIGO E COMUNICAÇÃO DE QUALQUER COMPORTAMENTO ILEGAL OU ANTIÉTICO**

Todos os talentos, diretores e executivos devem cumprir todas as disposições deste Código.

O Código será rigorosamente aplicado em toda a Empresa e as violações serão tratadas imediatamente, inclusive sujeitando pessoas a ações corretivas e/ou disciplinares, tais como demissão ou afastamento do cargo. As violações do Código que envolvam comportamento ilegal serão denunciadas às autoridades competentes.

Situações que possam envolver uma violação de ética, leis ou este Código podem nem sempre ser claras e podem exigir um julgamento difícil. Os talentos são responsáveis por comunicar quaisquer preocupações ou perguntas sobre violações de leis, regras, regulamentos ou deste Código ao Conselho Jurídico.

Qualquer preocupação sobre violações de leis, regras, regulamentos ou deste Código por qualquer diretor executivo sênior ou conselheiro deve ser comunicada imediatamente ao Conselho Jurídico.

Quaisquer preocupações desse tipo envolvendo o membro do conselho jurídico devem ser relatadas ao CEO. Se dúvidas ou reclamações exigirem confidencialidade, incluindo a manutenção de identidade anônima, nos empenharemos em proteger essa confidencialidade, sujeito às leis, regulamentos ou procedimentos legais aplicáveis.

A Empresa incentiva todos os talentos, executivos e diretores a relatar qualquer suspeita de violações prontamente e tem a intenção de investigar minuciosamente qualquer denúncia de violação de boa-fé.

A Empresa não tolerará qualquer tipo de retaliação por denúncias ou reclamações sobre conduta imprópria feitas de boa fé. A comunicação aberta de questões e preocupações por parte de todos os talentos, sem receio de retribuição ou retaliação, é vital para o sucesso da implementação deste Código. Você é obrigado a cooperar em investigações internas de má conduta e comportamento antiético.

A Empresa reconhece a necessidade de que este Código seja aplicado igualmente a todos que abrange. O Conselho Jurídico da Empresa terá autoridade primária e responsabilidade pela



aplicação deste Código, e a Empresa dedicará os recursos necessários para permitir que este estabeleça os procedimentos que possam ser razoavelmente necessários para criar uma cultura de prestação de contas e facilitar a conformidade com o código.

Perguntas relativas a este Código, bem como denúncias que o envolvam, devem ser encaminhadas ao conselho jurídico através do e-mail [elo.oliveira@afgbr.com](mailto:elo.oliveira@afgbr.com) ou realizadas no site [www.afgbr.com](http://www.afgbr.com)

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX