

Código de Conduta



Mensagem da Diretoria

Ao longo de sua história, a Albras construiu uma conduta empresarial responsável, pautada por valores, princípios éticos e garantia de direitos fundamentais. Você é parte essencial dos processos de construção e de continuidade dessa trajetória.

Para apoiá-lo (a) em seu dia a dia de trabalho, apresentamos a edição revisada do Código de Conduta da Albras que, em conjunto com o Código de Conduta da Hydro, ajudará você a seguir um direcionamento profissional pautado pela responsabilidade, ética e vivência dos valores Cuidado, Coragem e Colaboração.

O Código de Conduta da Albras teve sua primeira versão em 1995 e a revisão não altera princípios fundamentais

do documento. Ela se destina a reafirmar as orientações com o objetivo de mantê-lo atualizado e descrever o que a empresa espera dos empregados. Por tudo isso, o Código de Conduta é uma ferramenta fundamental para garantir que a Albras se mantenha na linha de frente do desenvolvimento, alcance suas metas e se torne, cada dia mais, um bom lugar para se trabalhar.

Este documento também é seu. Utilize-o como um orientador para colocar em prática relações éticas entre empregados, empresa e nossos públicos. Leia com atenção o conteúdo a seguir e, se tiver dúvidas, peça orientação ao seu gestor imediato.

Boa leitura!

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 Empresa.

Histórico de Edições

1ª Edição - 1995

2ª Edição - 2002

3ª Edição - 2005

4ª Edição - 2006

5ª Edição - 2014

1

Como interpretar
e seguir o Código
de Conduta

2

Nosso local
de trabalho

3

Saúde,
segurança
pessoal,
segurança
empresarial e
meio ambiente

4

Nossa conduta
de negócios

5

Nossa conduta
pessoal

1

Como interpretar e seguir o Código de Conduta

O presente Código de Conduta foi criado com base nos valores da Albras e, juntamente com as políticas e procedimentos da companhia e 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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Nosso compromisso com a conformidade e a integridade

O Código de Conduta reflete nosso compromisso continuado com a aplicação das práticas empresariais de ética. 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 tomar decisões corretas, para você e para a Albras. Como empregado, 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 aprovado pela direção da Albras.

Aplicação do Código de Conduta

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

Nossa responsabilidade

Todos os empregados deverão contribuir para a cultura da ética da 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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

Responsabilidades do empregado

Como empregado 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 empregado tem a responsabilidade de:

- ✓ Sempre atuar em conformidade com o Código de Conduta, demais documentos normativos, regras de trabalho, leis e normas aplicáveis.
- ✓ Evitar qualquer atividade que possa parecer antiética ou ilegal.
- ✓ 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.
- ✓ Informar prontamente quando houver suspeita de violação do Código de Conduta, de outro documento normativo, regras de trabalho, leis ou normas.
- ✓ Cooperar plena e corretamente em investigações internas da companhia.
- ✓ Jamais fazer retaliações contra qualquer pessoa que, de boa-fé, levante alguma questão de conduta.
- ✓ Demonstrar atitude de comprometimento e de cumplicidade em relação aos objetivos e metas da Empresa.
- ✓ 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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

Responsabilidades dos líderes

Nossos líderes, gerentes e supervisores 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 líderes, gerentes e supervisores da Albras devem:

- ✓ Liderar pelo exemplo e ser uma força positiva para inspirar os empregados a seguirem o Código de Conduta e conduzirem 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 empregados 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 empregados a levantarem questões e inquietações, num ambiente onde não se permite a retaliação.
- ✓ Tratar com prontidão inquietações dos empregados sobre possíveis violações e levá-las à área responsável para os encaminhamentos e ações necessárias.
- ✓ Avaliar regular e periodicamente o desempenho profissional, o mérito e o potencial de cada empregado, assegurando-se àqueles que se destacarem a retribuição compatível com tal avaliação, dentro dos limites, formas e possibilidades da empresa.

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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

Certificações

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



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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações

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

Dúvidas e inquietações deverão ser recebidas com a devida seriedade, e a Albras encoraja todos a atuarem com boa-fé. No caso de relato realizado, o fornecimento de informações concretas nos ajuda a dar um acompanhamento adequado ao caso.

Todos temos a responsabilidade de nos pronunciar imediatamente diante de problemas éticos ou possíveis violações. Via de regra, o empregado discute suas

inquietações e dirige suas queixas ao seu superior imediato. No entanto, se, por alguma razão, o empregado se sentir pouco à vontade para relatá-las ao seu superior imediato, ou se acreditar que o superior imediato não tratou de maneira adequada determinada questão, o empregado pode levar a questão a:

- ✓ Gerente do superior imediato/gerente em questão;
- ✓ Representante sindical/de segurança;
- ✓ Diretor / gerente;
- ✓ Qualquer empregado do Departamento de Recursos Humanos;
- ✓ Qualquer empregado do Departamento Jurídico;
- ✓ Qualquer empregado do Departamento de Compliance;

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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

- ✓ Qualquer empregado da área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente;
- ✓ Qualquer membro da Auditoria Interna.
- ✓ O canal AlertLine da Hydro pode ser utilizado, se o empregado se sentir pouco à vontade para utilizar as opções acima. Suas inquietações podem ser comunicadas ao AlertLine da seguinte maneira:
- ✓ Acesso ao site [Hydro.AlertLine.com](https://hydro.alertline.com) para comunicação 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 [Hydro.AlertLine.com](https://hydro.alertline.com). Administrado por uma empresa externa independente, o AlertLine opera de forma confidencial e atende 24 horas por dia, 7 dias

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

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.

- Nosso compromisso com a conformidade e a integridade
- Aplicação do Código de Conduta
- Nossa responsabilidade
- Responsabilidades do empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

Tolerância zero a retaliações

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 de investigação interna na companhia.

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

Retaliação é o ato de inibir alguém de se pronunciar ou tomar medida contra alguém que tenha feito uma comunicação. Considera-se violação do Código de Conduta fazer retaliações contra alguém que tenha feito uma comunicação. Por outro lado, informações maliciosas e intencionalmente falsas não serão toleradas. Qualquer pessoa que, conscientemente, participe de ato de retaliação ou que, com 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 pelo AlertLine ou qualquer uma das demais opções de comunicação.

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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

Tomando decisões éticas

Empregados bem informados 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 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 colegas, meu supervisor, minha família e amigos?
- ✓ Minha atitude teria um impacto positivo na reputação da Albras?

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 empregado
- Responsabilidades dos líderes, gerentes e supervisores
- Certificações
- Orientação, comunicação de inquietações e informação sobre possíveis violações
- Tolerância zero a retaliações
- Violações e responsabilização
- Violações da lei poderão ser comunicadas às autoridades competentes

Violações e responsabilização

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

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 empregado e para a Albras, como medidas disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho, ação penal, altas multas, penalidades.

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

Esta seção trata, em especial, da Albras como local de trabalho e da sua responsabilidade perante todos os seus empregados e as comunidades em que atua, uma vez que 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.



2

NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Diversidade e local de trabalho inclusivo
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Promoção da igualdade de oportunidades
- Concessão de Vantagens Pessoais

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Direitos humanos e direitos do trabalhador

A Albras se compromete a respeitar e promover os direitos humanos de todas as pessoas que possam ser 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 nacionais. Ademais, a Albras se opõe a todo tipo de tráfico de seres humanos e de trabalho infantil, e não contrata mão de obra forçada ou compulsória.

Condições de trabalho, igualdade de oportunidades e respeito.

Diversidade e local de trabalho inclusivo

Uma cultura de trabalho baseada na diversidade e inclusão promove níveis mais altos de inovação, aprendizagem, entendimento do cliente e líderes e especialistas com sensibilidade cultural, além de contribuir para a conformidade.

Assim, reunimos empregados de variados perfis, habilidades, gêneros e culturas; reconhecemos e apreciamos o fato de que cada pessoa é única e valiosa e que deve ser respeitada por suas habilidades e pontos de vista individuais.

2

NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Diversidade e local de trabalho inclusivo
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Promoção da igualdade de oportunidades
- Concessão de Vantagens Pessoais

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 empregado uma forma de orientação e incentivo à execução das tarefas, e estimula a sua utilização pelos gerentes. Críticas e advertências também devem ser consideradas como formas de orientação e aplicadas em caráter reservado, preservando a dignidade do empregado.



2

NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Diversidade e local de trabalho inclusivo
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Promoção da igualdade de oportunidades
- Concessão de Vantagens Pessoais

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Local de trabalho livre de assédio

A Albras não tolera qualquer tipo de assédio ou bullying no local de trabalho. Temos todo o direito a trabalhar em um ambiente livre de intimidação e assédio, onde podemos nos 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 na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base no gênero, raça, cor, classe social, nacionalidade, etnia, estado civil, orientação

religiosa, deficiência, necessidade especial, bagagem cultural, sexo, orientação sexual, filiações sindicais, filiação política ou idade, mas sem se limitar a estes. Tão pouco toleramos qualquer forma de castigo físico.

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

A Albras respeita os 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.

2

NOSSO LOCAL DE TRABALHO

- Direitos humanos e direitos do trabalhador
- Diversidade e local de trabalho inclusivo
- Tratamento com base no respeito
- Local de trabalho livre de assédio
- Promoção da igualdade de oportunidades
- Concessão de Vantagens Pessoais

Promoção da igualdade de oportunidades

A Albras está compromissada em oferecer igualdade de oportunidades de emprego e em tratar todos os empregados de maneira justa e com respeito. Os empregados da Albras deverão utilizar somente mérito, qualificações e outros critérios profissionais para tomar decisões relacionadas a empregados, tais como os 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.

Concessão de Vantagens Pessoais

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

3

Saúde, segurança pessoal, segurança empresarial e meio ambiente

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

- 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 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Segurança como Valor

Reconhecemos o valor da vida humana acima de todas as demais considerações e não comprometeremos a nossa segurança. Estamos empenhados em oferecer um local de trabalho seguro para todos os empregados, contratados e visitantes.

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 supervisores, 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 seus empregados, dos seus negócios e dos seus ativos contra atos intencionais através de uma cultura caracterizada pelo amplo apoio de nossos empregados, para aprendizagem e melhorias contínuas.

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.

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

- 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 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

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 empregados executem suas tarefas de maneira segura, em conformidade com os requisitos aplicáveis. O empregado 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 empregado 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 empregado 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.

Qualidade

Nosso êxito depende de excelência operacional em todas as nossas atividades.

Qualidade: É a adequação de conformidade aos requisitos e às normas estabelecidas para o aprimoramento e aperfeiçoamento de um processo, serviço ou produto entregue pela empresa, de maneira que atenda às exigências, expectativas e necessidades dos seus clientes.

4

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.

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Combate à corrupção e ao suborno

A Albras não tolera corrupção, seja no setor privado ou público, estando empenhada em cumprir todas as leis e normas vigentes na luta contra a corrupção e o suborno.

Proibimos pagamentos de suborno e propina de qualquer natureza, seja no trato com autoridades da esfera pública, seja com pessoas do setor privado. Não será permitida, para obtenção ou manutenção de um negócio ou de outra vantagem na realização dos negócios, a oferta, promessa ou concessão de qualquer objeto de valor ou de concessão de vantagem indevida a servidor público ou terceiro com o objetivo de influenciar tal pessoa a atuar ou deixar de atuar no âmbito das suas atribuições. Essa regra se aplica a todos os casos, seja a vantagem oferecida diretamente ou através de terceiros.

O empregado não poderá, no exercício de suas funções na Albras, solicitar, aceitar ou receber qualquer vantagem indevida que possa influenciar suas decisões.

A não conformidade a este ponto será tratada como violação grave e será objeto de ação disciplinar. No entanto, o empregado deverá ser isento de possíveis sanções da Albras ou de qualquer representante da Albras pela recusa de participar de ação que seja ou possa ser percebida como corrupção, suborno ou pagamento de facilitação.

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

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. 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 sustentabilidade. 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, a trajetória e as habilidades dos nossos parceiros de negócios atendam aos nossos critérios.

Por tudo isso, devemos ser cautelosos ao celebrar acordos com intermediários, ou seja, 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 dos padrões nele contidos.

4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

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 empregado da Albras jamais deverá tomar a iniciativa ou encorajar pagamentos de facilitação em nome da companhia, sejam esses pagamentos efetuados direta ou indiretamente através de um parceiro de negócios.

Os pagamentos de extorsão, em contrapartida, são aqueles efetuados diante de ameaças iminentes e creíveis à vida, segurança ou saúde de nosso pessoal ou, ainda, à integridade de nossas instalações. Mesmo que esses pagamentos sejam 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.

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Presentes e hospitalidade

Devemos sempre adotar o bom senso, a moderação e considerar a reputação e a integridade da Albras como 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. Presentes fora desta característica devem ser recusados e, não havendo forma de recusa, devem ser entregues por quem os receber à direção da Empresa para sorteio entre os empregados, ou para doação a entidades comunitárias.

O oferecimento de presentes ou entretenimento a 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 de autarquias e órgãos governamentais, é preciso exercer enorme cuidado quando as cortesias de negócios envolverem tais servidores. No entanto, é preciso sempre procurar orientação do Departamento de Compliance quando a questão 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 seu gerente ou o Departamento de Compliance, no caso de dúvidas.

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

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 são pontuais e consistem em suporte ocasional a boas causas, em resposta às necessidades e solicitações de organizações beneficentes e comunitárias, pedidos de empregados, ou suporte em eventos externos, inclusive situações de emergência.

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

Investimentos comunitários podem ser dirigidos 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.

Existe um risco associado às doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários que podem suscitar alegações de suborno. Tais atividades, portanto, são ilegais quando usadas para encobrir suborno.

Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos na comunidade devem ser fundamentadas 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 estarem alinhados com a política da Albras no âmbito de investimentos comunitários, doações filantrópicas e patrocínio.

4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Contribuições, atividades políticas

Contribuições financeiras ou de outra natureza a partidos políticos, seus funcionários ou candidatos a cargos públicos jamais devem ser feitas em nome da Albras. Isso não impede, porém, que a Albras apoie posições políticas que reflitam os interesses da companhia através de associações comerciais, nem proíbe que os empregados da Albras participem de atividades políticas na qualidade de cidadãos, sendo vedado ao empregado criar vínculos entre essas atividades e a imagem da Albras e fazer qualquer propaganda política nas dependências da empresa.



4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

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:

- ✓ 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, ou para empregado sob sua responsabilidade.

4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Obtenção de informações sobre a concorrência

Conhecer e entender a concorrência são aspectos importantes de qualquer negócio, e constituem um elemento vital para o bom funcionamento de qualquer mercado competitivo. No entanto, qualquer informação sobre a concorrência deve ser coletada e utilizada de acordo com a legislação e com as boas práticas em vigor (vide o ponto 3.7). As informações que temos sobre a concorrência são coletadas exclusivamente de fontes legítimas, jamais devem ser coletadas de forma ilegal ou não ética. Ao coletar dados sobre a concorrência, deve-se sempre manter registro das fontes de informação.

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Proteção de dados e privacidade

A Albras observa as regras de tratamento de informações e de dados pessoais, inclusive a proteção de tais dados. A companhia aprovou as Regras Corporativas Vinculativas referentes ao processamento e transferência de dados pessoais dos empregados e de terceiros.

Os dados pessoais tratados pela Albras devem sempre ser protegidos de forma adequada, e estarem de acordo com a legislação e normas vigentes no âmbito do tratamento de dados pessoais, inclusive no que diz respeito aos critérios e obrigações de confidencialidade. Tal procedimento se aplica independentemente de as informações serem referentes a clientes, empregados ou outros.

O tratamento de dados pessoais deve estar limitado ao que for necessário para os fins comerciais em questão, o atendimento das necessidades dos clientes ou para a adequada administração dos empregados, sempre em conformidade com os princípios vigentes para a proteção de dados.

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 devendo conter itens falsos, intencionalmente incorretos ou artificiais. Além disso, deverão refletir de maneira

4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

exata e justa os ativos, passivos, receitas e despesas da Albras, além de todas as transações ou ocorrências correlatas, que deverão ser total e exaustivamente 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;
- ✓ Nenhuma informação deve ser ocultada de auditores internos ou externos.

O exposto acima também se aplica aos requisitos para relatórios extrafinanceiros, tanto internamente na Albras quanto para

outros requisitos legais da sua jurisdição, incluindo informações sobre Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), Responsabilidade Social Corporativa, Recursos Humanos ou Governança Corporativa.

4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro

A Albras está empenhada em observar todas as restrições mercantis em nível nacional e internacional e os regulamentos de sanções aplicáveis nos países em que opera.

As restrições mercantis (sanções e embargos) estão relacionadas com a exportação ou importação de certos bens, tecnologia, software, serviços e/ou comércio com certos países, entidades ou pessoas. Há, em particular, certas leis que podem proibir a Albras de celebrar negócios com certas pessoas e organizações associadas a drogas, tráfico, terrorismo ou outras atividades criminosas, incluindo os envolvidos na proliferação de armas de destruição em massa.

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

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.

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

4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Propriedade intelectual

Observamos as leis e regulamentos em vigor no âmbito do direito e proteção à propriedade intelectual, nossa e de terceiros, incluindo patentes, marcas registradas, direitos autorais e sigilo comercial.

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 empresa e com a sociedade em geral.

Quanto à utilização do perfil individual nas redes sociais, é de responsabilidade de cada empregado a escolha de como utilizar. Caso o empregado escolha se identificar como empregado Albras no seu perfil pessoal em redes sociais, ele deve seguir as orientações do Guia de Netiqueta, disponível no site da Albras, no Sharepoint.

Não é permitido divulgar imagens, informações internas ou fazer qualquer publicação externa vinculada à Albras.

4

NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

- Combate à corrupção e ao suborno
- Trabalho com parceiros de negócios
- Pagamentos de facilitação e extorsão
- Presentes e hospitalidade
- Doações filantrópicas, patrocínios e investimentos comunitários
- Contribuições, atividades políticas
- Concorrência justa
- Obtenção de informações sobre a concorrência
- Proteção de dados e privacidade
- Exatidão e integridade de dados, registros, relatórios e contabilidade
- Conformidade mercantil e combate à lavagem de dinheiro
- Propriedade intelectual
- Comunicação externa

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

É expressamente vedada a publicação de fotos e imagens da Albras, bem como é proibida a criação de comunidades virtuais com nome e/ou logotipo da empresa.

É proibida aos empregados a interlocução ou troca de informações sobre a Albras junto a veículos de comunicação. As únicas pessoas autorizadas a fazer este papel são os porta-vozes mapeados e treinados pela equipe de Comunicação, que devem ser acompanhados por esta equipe em qualquer situação de interação com a mídia.

Qualquer solicitação de veículos de imprensa deve ser direcionada a um empregado da área de Comunicação.

5

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.

5

NOSSA CONDUTA PESSOAL

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

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Conflitos de interesses

Um conflito de interesse 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 é permitido procurar obter vantagem indevida – direta ou indiretamente – para si próprio, familiares, parentes ou amigos.

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

O empregado 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 empregado estiver em tal situação, deverá informar imediatamente ao seu superior.

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

5

NOSSA CONDUTA PESSOAL

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

Nesse sentido, atividades pessoais devem ser evitadas durante a jornada de trabalho e, se possível, devem ser restritas ao mínimo indispensável, de forma a não prejudicar o trabalho regular de cada empregado.

A Albras confia em que seus empregados mantenham os mais altos padrões de integridade e que procurem orientação quando necessário. Antes 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 empregado deverá consultar e obter a aprovação do seu superior imediato. Caso considere existir um conflito ou a possibilidade deste, o empregado deverá informar a situação ao seu superior imediato, ao BP de RH da Empresa, 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.

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. Seus ativos intangíveis são as patentes, marcas, direitos autorais e outras propriedades intelectuais, conhecimentos técnicos, informações confidenciais, reputação e ágio.

Temos todos 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.

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

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

É vedado o uso de materiais, ativos financeiros e não financeiros da Albras, ou de suas 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 deverão ser utilizados somente pelos empregados ou contratados da Albras autorizados.

De tal modo, não é permitido ao empregado da Albras utilizar máquinas, equipamentos, ferramentas, instalações ou outros bens da Empresa em seu benefício próprio ou de terceiros. A utilização indevida ou não autorizada de bens, equipamentos, imagens do interior da Empresa ou informações sigilosas fora das instalações da Empresa é considerada apropriação indébita, constituindo falta grave de conduta.

Abuso de substâncias tóxicas e outras condutas pessoais

A Albras é um local de trabalho livre de drogas. Sendo assim, não é permitido ao empregado, 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 externos 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.

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

5

NOSSA CONDUTA PESSOAL

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

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Confidencialidade

Estamos comprometidos em salvaguardar e não fazer mau uso de toda e qualquer informação confidencial em nosso poder, independentemente se a informação pertence à Albras ou a seus parceiros de negócios. Informações confidenciais incluem propriedade intelectual, informações relativas a pessoas, condições comerciais, assuntos técnicos ou contratuais, objetivos, táticas e estratégias de negócios e de comercialização, orçamentos anuais, planejamento de curto e longo prazo, volume e condições de venda, resultados de pesquisa, dados estatísticos, financeiros, contábeis e operacionais, outros tipos de informações protegidas por lei, bem como quaisquer outras informações ou dados que estejam vinculados ou relacionados ao interesse empresarial da Albras.

Note que a responsabilidade do empregado pela confidencialidade continua mesmo depois de cessado o contrato de trabalho ou a relação contratual com a Albras

Devem ser consideradas confidenciais e tratadas como tal qualquer informação de negócios da Albras que não seja de conhecimento geral ou experiência profissional adquirida pelo empregado durante seu trabalho na companhia.

5

NOSSA CONDUTA PESSOAL

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

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

O empregado 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;
- ✓ Assegurar-se de que os acordos de confidencialidade sejam utilizados quando necessário;
- ✓ Somente armazenar informações confidenciais em áreas com encriptação e controle de acesso, concedendo acesso somente se necessário para os negócios, tais como tarefas explícitas;
- ✓ Identificar os documentos como “confidenciais” sempre que apropriado.

5

NOSSA CONDUTA PESSOAL

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

1 COMO INTERPRETAR E SEGUIR O CÓDIGO DE CONDUTA

2 NOSSO LOCAL DE TRABALHO

3 SAÚDE, SEGURANÇA PESSOAL, SEGURANÇA EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE

4 NOSSA CONDUTA DE NEGÓCIOS

5 NOSSA CONDUTA PESSOAL

Informação privilegiada

Informação privilegiada é toda a informação que não é de domínio público, recebida ou obtida por meio do seu trabalho na Albras ou de qualquer outra forma e que, se de domínio público, poderia influenciar o preço dos títulos ou outros instrumentos financeiros da companhia. O empregado deve se abster de fazer transações ou oferecer orientações relativas a transações de instrumentos financeiros, com base em informações privilegiadas, seja o empregado formalmente registrado 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.