



Código de Conduta Ética R.1



A todos os colaboradores, parceiros e demais partes interessadas,

A Ética faz parte da essência da CENIBRA e de suas Subsidiárias. Desde a nossa fundação, atuamos buscando empenho e compromisso com resultados, excelência e, sobretudo, integridade e transparência. Essa forma de agir está presente na sustentabilidade dos nossos negócios.

Percorremos um longo caminho desde a nossa fundação, com sucessivas expansões e muitas mudanças, o que não se modificou foi nosso compromisso com os mais elevados padrões de qualidade, integridade e conformidade com as normas legais e regulatórias de todos os países em que atuamos.

Ao elaborar, revisar e divulgar este Código de Conduta Ética, a CENIBRA e suas Subsidiárias confirmam os seus Princípios e Valores em todos os relacionamentos e espera que os seus diretores, gestores, colaboradores diretos e indiretos, fornecedores, bem como as demais partes interessadas se comprometam de igual forma.

É de extrema importância que todos conheçam e apliquem no dia a dia o nosso Código de Conduta Ética, pois ele é uma manifestação do modo de ser CENIBRA.

Somos todos responsáveis por construir a empresa que queremos, e por meio da aplicação integral deste Código alcançaremos padrões morais cada vez mais elevados e atingiremos a excelência empresarial de forma sustentável, alinhadas às melhores práticas de governança corporativa. Entretanto, a excelência somente é alcançada por meio de processo colaborativo, baseado na interação entre os nossos colegas, clientes, fornecedores, as comunidades e as demais partes interessadas.

Preservar e fortalecer a reputação e imagem da Empresa é dever de todos nós. Vamos todos juntos dar continuidade à história da nossa empresa!

A Diretoria

Belo Oriente, 19 de março de 2026.

Aprovado pela Diretoria Colegiada em 19 de março de 2026 - RDC 1.641^a

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| IDENTIDADE CENIBRA | 4 |
| Missão | 4 |
| Visão | 4 |
| Princípios e Valores | 4 |
| 1. INTRODUÇÃO | 4 |
| 2. OBJETIVOS | 5 |
| 3. ABRANGÊNCIA E ADESÃO | 5 |
| 4. NORMAS, LEIS E REGULAMENTOS | 6 |
| 5. AMBIENTE DE TRABALHO | 6 |
| 5.1 Direitos Humanos | 6 |
| 5.2 Comportamento da Liderança | 8 |
| 6. CONFLITOS DE INTERESSES | 8 |
| 7. RECURSOS CORPORATIVOS E PROPRIEDADE INTELECTUAL | 9 |
| 8. REGISTROS E INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL/PRIVILEGIADA | 9 |
| 9. IMAGEM E MÍDIA SOCIAL | 10 |
| 10. GESTÃO DE RISCO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO | 10 |
| 11. RELAÇÕES COM CLIENTES E FORNECEDORES | 11 |
| 12. RELAÇÕES COM ACIONISTAS/SÓCIOS | 11 |
| 13. RELAÇÕES COM CONCORRENTES | 11 |
| 14. RELAÇÕES COM COMUNIDADES | 12 |
| 15. RELAÇÕES COM ENTIDADES PÚBLICAS OU PRIVADAS | 12 |
| 16. MEIO AMBIENTE E SOCIEDADE | 12 |
| 17. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES | 13 |
| 18. TREINAMENTO | 15 |
| 19. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS | 15 |
| 20. CANAIS DE COMUNICAÇÃO PARA DENÚNCIA | 16 |
| 21. GARANTIAS AO DENUNCIANTE | 16 |
| 22. INTERRUÇÃO DE IRREGULARIDADES | 16 |
| 23. ENCAMINHAMENTO ÀS AUTORIDADES COMPETENTES | 17 |
| 24. CASOS NÃO PREVISTOS | 17 |
| 25. DISPOSIÇÕES GERAIS | 17 |
| 26. NATUREZA DAS ALTERAÇÕES | 18 |

IDENTIDADE CENIBRA

A identidade institucional de uma empresa é a combinação entre o seu propósito (razão de ser), a sua missão (porque estamos aqui), a sua visão (o que queremos ser) e os seus valores e princípios (no que acreditamos).

Para melhor compreensão e aplicação desse Código de Conduta Ética é fundamental que todos os colaboradores sejam responsáveis por preservar a Identidade da CENIBRA, na forma descrita abaixo:

Missão

↳ Entregar produtos e soluções de valor à sociedade a partir de florestas sustentáveis.

Visão

↳ Ser uma Empresa transformadora por suas práticas de sustentabilidade.

Princípios e Valores

- ↳ **Diversidade e Inclusão:** valorizar a diversidade e ser inclusiva;
- ↳ **Ética:** praticar a verdade, e o respeito, e a transparência em todos os relacionamentos;
- ↳ **Pessoas:** cuidado genuíno com as pessoas, pautado pelo respeito aos direitos humanos;
- ↳ **Inovação:** ser inovadora e comprometida com a melhoria contínua da cadeia de valor;
- ↳ **Excelência:** trabalhar com segurança, qualidade, confiabilidade e competitividade;
- ↳ **Cuidado com o planeta:** considerar os recursos naturais, a biodiversidade e a sociedade como estratégias de sustentabilidade do negócio.

1. INTRODUÇÃO

O código de conduta da Empresa é a expressão dos seus princípios éticos e valores. A construção de uma empresa íntegra e coerente com a sua identidade implica em atitudes que demonstrem uma visão de responsabilidade corporativa que vai além da luta contra a corrupção e que transcenda as normas legais e regulatórias aplicáveis.

Ética é um conjunto de princípios, virtudes e valores criados para estimular o “bem”. É o estágio mais avançado de desenvolvimento da consciência humana. São princípios norteadores de conduta, de onde se deduzem as regras.

A Empresa preza pela prática de princípios éticos em suas relações de trabalho e pelo respeito e atendimento às leis e aos regulamentos aplicáveis na condução de seu negócio.

A cultura da Empresa é o resultado da ação conjunta do comportamento de seus colaboradores e parceiros, por meio da prática de valores fundamentais.

Nesse contexto, esperamos e buscamos por colaboradores, parceiros e demais partes interessadas que pratiquem atitudes responsáveis, comprometidos com o desenvolvimento sustentável e os valores e pilares do nosso Código de Conduta Ética, conforme descritos a seguir:

↳ verdade;

- ↳ transparência;
- ↳ justiça;
- ↳ lealdade;
- ↳ valorização;
- ↳ responsabilidade;
- ↳ integridade;
- ↳ cooperação;
- ↳ diversidade;
- ↳ inclusão;
- ↳ solidariedade;
- ↳ empatia; e
- ↳ equidade.

O crescimento sustentável e a perenidade da Empresa dependem da preservação e do fomento aos seus princípios éticos. Os nossos colaboradores, parceiros e demais partes interessadas devem ter a consciência de que desvios de conduta, seja por ação, omissão ou complacência, podem agredir a sociedade, ferir leis e destruir a imagem e reputação da Empresa.

Caso tenha dúvida sobre como agir e ela não seja esclarecida a partir da leitura deste Código, basta encaminhar a questão à apreciação e avaliação do Comitê de Conduta Ética por meio dos canais de comunicação indicados ao final deste documento.

2. OBJETIVOS

O nosso Código de Conduta Ética tem os seguintes objetivos:

- ↳ Ser referência formal e institucional para orientar as ações dos colaboradores e parceiros do negócio, quanto à coerência de sua conduta pessoal e profissional, tanto no contexto interno da Empresa quanto externo;
- ↳ Tornar claro e público o que a Empresa entende por conduta ética e auxiliar na definição de parâmetros de atuação;
- ↳ Viabilizar um comportamento ético pautado em valores justos, pertinentes e incorporados por todos;
- ↳ Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos.

3. ABRANGÊNCIA E ADESÃO

Este Código se aplica a todos os colaboradores da CENIBRA e suas Subsidiárias, independente de cargo, função e tipo de vínculo profissional, bem como aos parceiros e demais partes interessadas, que direta ou indiretamente se relacionam conosco. É papel de todos, indistintamente, cumprir as diretrizes éticas nas atividades e relacionamentos da Empresa.

É obrigatório que todos os nossos colaboradores e parceiros, caso tomem conhecimento de práticas contrárias a este Código, realizem denúncia no canal de Ouvidoria, irá conduzir ou direcionar as manifestações para realização das tratativas adequada de acordo com o documento específico

Os colaboradores devem assinar o Termo de Compromisso e adesão disposto no final deste documento, visando oficializar a sua concordância no cumprimento aos princípios e às diretrizes previstas neste Código de Conduta Ética. O Termo de Compromisso assinado integra o Contrato de Trabalho, sendo também necessário, oficializar a renovação do compromisso anualmente.

4. NORMAS, LEIS E REGULAMENTOS

A Empresa preza, em todas as suas relações, pelo respeito e atendimento às normas, leis e aos regulamentos vigentes aplicáveis, seja no país ou fora dele, em especial a Lei Federal nº 12.846 de 01/08/2013 “Lei Anticorrupção”, dentre outras leis internacionais abrangendo a prevenção e o combate a toda forma de corrupção e/ou qualquer tipo de fraude e outros atos ilícitos ou criminosos. O não cumprimento da lei anticorrupção e demais aplicáveis pode resultar em graves penalidades legais para a Empresa, além da responsabilização criminal para a pessoa física que estiver envolvida.

Visando assegurar tal atendimento, não é permitido, em nenhuma hipótese, a obtenção ou a manutenção de negócios e relacionamentos por meios antiéticos, tais como fraudes, subornos, propinas ou outros pagamentos corruptos, independentemente de qualquer costume local. A empresa mantém diretrizes e práticas específicas sobre o tema que estão estabelecidas na Norma “Combate à Corrupção e ao Suborno”, que também deve ser conhecida e obedecida.

É compromisso de todos conhecer e obedecer às leis e normas aplicáveis às atividades desempenhadas na Empresa, em âmbito nacional e internacional.

5. AMBIENTE DE TRABALHO

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia e diálogo, independente do cargo ou da posição ocupada, com pleno respeito aos direitos fundamentais. Não é permitido nenhuma forma de violação aos direitos humanos, abrangendo quaisquer pessoas direta ou indiretamente envolvidas nas atividades e nos negócios da empresa.

Esperamos que todos os colaboradores se comportem com atitude e senso de dono do negócio, sendo entusiastas e promotores da missão, visão e dos princípios e valores da Empresa.

A empresa desenvolve e mantém força de trabalho diversa e inclusiva, reconhecendo que uma combinação de várias origens, habilidades e experiências maximiza nossa capacidade de atingir objetivos e nos proporciona uma vantagem competitiva sustentável.

A transparência é um importante princípio que deve estar sempre presente nas relações e ambiente de trabalho. Tal postura implica em agir continuamente com objetividade, clareza e franqueza.

5.1 Direitos Humanos

O princípio básico de valorização das pessoas na Empresa torna inaceitável qualquer atitude de abuso de poder, assédio moral ou sexual, discriminação, preconceito, desqualificação, intimidação e constrangimentos.

Apoiamos e respeitamos as normas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU) e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A empresa trabalha de forma contínua para identificar, prevenir, minimizar, solucionar e/ou remediar os efeitos negativo sobre os direitos humanos que são causados ou aumentados em função de nossas atividades empresariais, bem como os efeitos negativos que podem estar diretamente relacionados às atividades, produtos ou serviços, por meio de nossas relações comerciais.

Nesse contexto, devemos promover ações e comportamentos que atendam e respeitem os direitos fundamentais em quaisquer relações de trabalho, incluindo:

✓ **Não tolerância ao trabalho involuntário, forçado ou em condição análoga à escravidão e infantil:**

A Empresa não aceita, internamente ou em seus parceiros de negócios, a adoção do trabalho involuntário, forçado ou em condição análoga à escravidão e infantil. Os trabalhadores têm o direito de escolher o seu emprego, sendo intolerável toda e qualquer forma de coação e coerção, inclusive, aquelas destinadas a fazer com que os trabalhadores exerçam atividades com grave e iminente risco a vida e com jornada de trabalho extenuante.

Se menor de idade for contratado na condição de aprendiz, as leis aplicáveis e vigentes no país serão atendidas e a Empresa deverá assegurar que a atividade exercida não impedirá a continuidade de seus estudos.

✓ **Promoção da diversidade e inclusão, assegurando oportunidades iguais e justas em um ambiente de trabalho livre de assédio, *bullying*, preconceito e discriminação:**

A Empresa e os seus parceiros de negócios devem oferecer um ambiente de trabalho onde todos sejam tratados com dignidade, igualdade e respeito, assegurando um convívio não discriminatório e equitativo, com promoção da diversidade e oportunidades iguais a todos os candidatos e colaboradores, com nenhum tipo de preconceito ou discriminação no tratamento de todos, inclusive na contratação, remuneração e treinamentos.

É vedada toda e qualquer ação que possa causar humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade e constrangimento em nosso ambiente de trabalho, seja com base em raça, nível social, nacionalidade, religião, idade, invalidez, sexo, estado civil, orientação sexual, condição de saúde, gravidez, filiação a sindicato, filiação política ou outras características protegidas por lei.

✓ **Promoção de condições de trabalho decentes e seguras, incluindo a segurança física e emocional/psíquica:**

A Empresa e os seus parceiros de negócios devem promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos, dando prioridade máxima à segurança, sempre, em todos os processos de negócio, garantindo a todos os colaboradores o exercício do seu Direito de Recusa, caso as atividades envolvam operações com risco grave e iminente à sua segurança e saúde.

Consideramos ainda, a abrangência do mesmo direito, na execução de atos não *compliance* que promovam o descumprimento às Políticas e Normas internas, bem como aos regulamentos e às legislações a ela aplicáveis.

Todos os colaboradores devem seguir as normas e os procedimentos de saúde e segurança do trabalho, assim como, reportar possíveis casos identificados que coloquem em risco a sua integridade física ou mental.

5.2 Comportamento da Liderança

Os líderes possuem a missão e o dever de liderar pelo exemplo, se comprometendo ao máximo em seguir os preceitos desse Código. Compete-lhes ainda, o papel de estimular, de maneira contínua, o respeito aos valores da Empresa e às disposições deste Código, contribuindo para o aprimoramento das práticas internas e para a promoção de uma cultura de integridade.

Esperamos que todos os nossos líderes ajam como verdadeiros representantes e promotores da identidade institucional da Empresa atuando de forma diligente, proativa, coerente e sensata na condução dos negócios da empresa.

Acatar críticas, esclarecer dúvidas, eliminar preferências pessoais e emocionais nas decisões são premissas básicas para a liderança. E, ainda, devem conhecer e utilizar adequadamente os mecanismos disciplinares e punitivos, como também, os de mérito e reconhecimento.

6. CONFLITOS DE INTERESSES

Os conflitos de interesses podem ocorrer em toda e qualquer situação em que os interesses particulares ou alheios aos da Empresa, influenciem de forma inapropriada o juízo de valor, a tomada de decisão e a condução dos negócios da empresa. Ou seja, qualquer ação ou omissão, em que seus interesses particulares prevaleçam em detrimento aos da companhia.

Um conflito de interesse real ou aparente pode surgir quando suas atividades e relações pessoais, familiares, sociais ou políticas interferem ou têm o potencial de interferir em suas responsabilidades e seus deveres para com a Empresa.

Todos os colaboradores devem se preservar e não se expor a potenciais situações de conflitos de interesse. É seu papel zelar por sua imagem, integridade e transparência dentro da empresa. As atividades externas e os deveres funcionais dos colaboradores devem estar perfeitamente harmonizados.

A Empresa não se opõe à participação dos colaboradores em organizações cívicas, religiosas, filosóficas, políticas, sindicais e sociais, desde que não afetem suas responsabilidades na Empresa e nem gerem situações de conflito de interesses, ainda que em potencial.

O direito individual dos colaboradores de se envolverem em assuntos cívicos e participarem, como cidadãos, dos processos políticos será respeitado. Porém, essa participação deve ocorrer fora do expediente de trabalho e, nessa situação, deve-se tornar claro que as manifestações políticas são pessoais e não da companhia.

Configuram-se algumas situações de conflitos de interesse e são vedadas práticas envolvendo:

- ✓ Desenvolver campanhas de convencimento de natureza política ou de quaisquer outras, reunir e/ou mobilizar colegas nas instalações da Empresa para fins particulares não autorizados, não previstos em lei e/ou alheios aos interesses corporativos;
- ✓ Realizar, em nome da Empresa, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas;
- ✓ Utilizar a posição na Empresa a fim de obter vantagens pessoais, presentes e futuras, bem como influenciar decisões, que venham a favorecer interesses próprios, de clientes,

fornecedores ou de terceiros em geral, em detrimento aos interesses da Empresa ou que possam afetar o seu lucro;

- ✓ Realizar atividades externas no horário de trabalho, tais como prestar consultoria ou ocupar cargo em organizações com interesses conflitantes, que façam ou desejem fazer negócios com a Empresa;
- ✓ Realizar recrutamento interno, externo ou promoção de colaboradores na hipótese de existir parentesco com ascendência (pais e avós), descendência (filhos e netos) ou colaterais (cônjuge, irmãos, tios e sobrinhos) em funções que haja subordinação direta entre os parentes;
- ✓ Comercializar produtos de quaisquer naturezas na Empresa.

Sem prejuízo do disposto neste Item e obedecidos os critérios definidos na Norma de “Fomento Florestal e Aquisição de Madeira”, o empregado próprio ou dependente, poderá realizar atividade de fomento florestal, que visa proporcionar nova alternativa de suprimento de parte da demanda de madeira da fábrica.

7. RECURSOS CORPORATIVOS E PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os recursos corporativos se referem aos ativos tangíveis ou intangíveis, pertencentes à Empresa, tais como: instalações, veículos, equipamentos, valores, marcas, patentes, maquinários, tecnologias, conceitos, metodologias, *know-how*, materiais de escritório, mobiliários, estratégias de negócio, pesquisas, sistemas e invenções.

Todos os recursos corporativos e de propriedade intelectual devem ser tratados e utilizados com zelo e para os fins a que se destinam na Empresa e, quando aplicável o uso para outros fins, espera-se discernimento e autorização prévia e formal do respectivo responsável pelo recurso.

8. REGISTROS E INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL/PRIVILEGIADA

As informações relacionadas aos negócios da Empresa são também consideradas bens valiosos, devendo ser preservadas e sempre que aplicável, tratadas em confidencialidade. Os assuntos da Empresa devem ser conduzidos com discrição pelos colaboradores e parceiros. O registro de dados e informações deve ser preciso e honesto.

Qualquer divulgação não autorizada, envolvendo informações confidenciais da Empresa, seja intencional ou não, deve ser imediatamente reportada ao superior imediato do empregado ou por meio dos canais de comunicação indicados ao final deste Código.

Ao tomar posse ou conhecimento de informações indevidas, é necessário comunicar ou encaminhar à área de origem ou ao responsável pela informação.

É inadmissível a disseminação de boatos e o fornecimento de informações falsas ou adulteradas, bem como a sua propagação, assim como, o envolvimento em negociações com outras empresas a partir de informações privilegiadas ou a realização de ações que gere tais suspeitas.

A utilização e divulgação externa ou por meio da imprensa, de qualquer informação ou documento da Empresa, somente poderá se efetivar por empregado autorizado, considerando os dados confidenciais internos que requerem tratamento reservado, restrito às áreas envolvidas. As diretrizes detalhadas sobre o tema estão estabelecidas no “Manual de Comunicação Corporativa” da CENIBRA, que também deve ser conhecido e obedecido.

Todas as informações armazenadas em bancos de dados deverão ser acessadas somente por pessoas autorizadas para tal. Qualquer acesso e/ou tratamento de Dados Pessoais deve obedecer à “Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais”, bem como o Procedimento “Gerenciamento e Tratamento de Dados Pessoais (LGPD)”.

O registro honesto e preciso de dados e informações é também fundamental para apuração e geração de relatórios contábeis confiáveis, decisões acertadas e o adequado atendimento às leis e aos regulamentos aplicáveis, bem como às diretrizes internas da Empresa.

9. IMAGEM E MÍDIA SOCIAL

Visando preservar e fortalecer a imagem da Empresa, as ações de seus colaboradores, no exercício de suas funções, dentro e fora da Empresa, devem estar permanentemente alinhadas e fundamentadas com base nos princípios e valores por ela estabelecidos e aplicados.

Como nosso empregado, você representa a Empresa, e para tal, esperamos que contribua permanentemente na construção da imagem da empresa e na reputação da nossa marca.

É vedada a publicação e divulgação de documentos e informações internas da Empresa em mídias sociais ou em qualquer meio de comunicação externo. A publicação oficial nas mídias sociais, em nome da Empresa, é de competência exclusiva da área de Comunicação Corporativa e no caso de outros meios de comunicação, também poderá ser realizada por áreas devidamente autorizadas, que pontualmente requerem tal necessidade. Além disso, deve ser considerado sempre o respeito aos valores e a imagem da empresa ao compartilhar fotos do ambiente de trabalho, tendo em vista sempre a segurança e a confidencialidade incluindo dados pessoais e a imagem da empresa.

É proibida ainda, a publicação de conteúdo a respeito da Empresa em quaisquer plataformas de mídias sociais sem a permissão prévia e orientação do seu gestor ou da área de Comunicação Corporativa, exceto se a publicação for inerente a sua função ou caso tenha sido elaborada e divulgada oficialmente pela área de Comunicação Corporativa.

Ao publicar conteúdos em suas próprias redes sociais, é necessário que você deixe claro que não está falando em nome da empresa.

Também recomendamos e esperamos que todos os colaboradores ajam sempre com discrição e exerçam o senso crítico adequado no uso das mídias sociais, interagindo e se posicionando de maneira legal e respeitosa.

As diretrizes detalhadas sobre os temas imagem e mídia social estão estabelecidas no “Manual de Comunicação Corporativa” da CENIBRA, que também deve ser conhecido e obedecido por todos.

10. GESTÃO DE RISCO E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Buscando garantir a continuidade de seus negócios, a Empresa promove o mapeamento e define medidas de controle para possíveis riscos que venham ameaçar as atividades da empresa e a vida das pessoas. A Empresa pratica a gestão de risco e a segurança da informação, com base nas diretrizes da Norma de “Gestão de Riscos Corporativos” e demais nela referenciada.

As informações recebidas e geradas na Empresa são ativos que exigem proteção especial e cada usuário é responsável pela obediência às diretrizes contidas nas normas associadas à Política de Tecnologia da Informação e Telecomunicação.

11. RELAÇÕES COM CLIENTES E FORNECEDORES

As relações com os clientes devem ocorrer com cortesia e eficiência, e as informações repassadas de forma precisa, clara e transparente, respeitando sempre o acordado e buscando melhoria contínua na qualidade do produto e dos serviços, alinhada com as tendências de mercado, identificação e implantação das melhorias tecnológicas e adoção de procedimentos e padrões. Na CENIBRA, as reclamações de clientes devem ser registradas no Sistema Integrado de Gestão e tratadas conforme Procedimento interno específico.

A seleção de fornecedores e prestadores de serviços, da mesma forma, deve ser orientada pelo desenvolvimento do espírito de parceria e estruturada em processos de contratação claros e inequívocos, privilegiando a competência técnica e ética do parceiro, baseada em critérios estritamente profissionais, conforme previsto em Norma e Procedimentos internos específicos.

A negociação com fornecedores e clientes deve ser pautada pela honestidade e justiça, voltada para os interesses da Empresa.

É inadmissível a realização de medições e pagamentos a fornecedores em desacordo com as condições pactuadas em instrumentos contratuais, caracterizando atos de negligência no cumprimento das obrigações previstas no contrato de trabalho do empregado.

As leis, regulamentos e tratados internacionais relacionados ao comércio, bem como as regras inerentes à aquisição de matéria-prima e transações de importação e exportação devem ser devidamente atendidas.

Exceto brindes publicitários, o recebimento ou a concessão de presentes, pagamentos, favores, serviços, considerações especiais, descontos, entretenimentos dentre outros oferecidos direta ou indiretamente a colaboradores ou a terceiros, serão permitidos somente caso estejam alinhados às diretrizes estabelecidas na Norma “Combate à Corrupção e ao Suborno”, que também deve ser conhecida e obedecida.

12. RELAÇÕES COM ACIONISTAS/SÓCIOS

A relação entre os colaboradores e acionistas/sócios deve ser de modo igualitário, sem privilégios de qualquer parte, respeitando os determinantes legais/estatutários e sempre mantendo como base a transparência e o comprometimento, buscando atingir níveis crescentes de competitividade e rentabilidade.

A Empresa pautará a sua administração baseada na transparência de sua gestão, divulgando suas informações corporativas relacionadas a questões econômicas, sociais, ambientais e de governança quando se fizer necessário, em canal apropriado e através do responsável competente.

13. RELAÇÕES COM CONCORRENTES

A concorrência e a competitividade devem ser exercidas com base no princípio da lealdade, sempre regendo as relações entre as Empresas concorrentes, onde o respeito e todos os valores éticos devem ser praticados.

As regulamentações vigentes, aplicáveis à defesa da concorrência devem ser plenamente atendidas, não sendo admitida a formação de monopólios e cartéis, práticas comerciais desleais, fraudes em licitações e espionagem empresarial.

O recebimento e atendimento de empresas concorrentes devem obedecer às diretrizes específicas previstas na Norma de “Atendimento a Visitantes”.

14. RELAÇÕES COM COMUNIDADES

Nas comunidades onde atua, a Empresa priorizará o respeito, a valorização e estabelecerá parcerias voltadas para ações que promovam a melhoria da qualidade de vida da comunidade, buscando desenvolver e preservar a cultura local, bem como minimizar os impactos decorrentes de suas atividades.

As concessões de benefícios e parcerias em comunidades de atuação da Empresa devem obedecer às diretrizes estabelecidas na Norma de “Doações, Contribuições, Patrocínios e Outros”.

15. RELAÇÕES COM ENTIDADES PÚBLICAS OU PRIVADAS

A Empresa busca continuamente manter um clima bom, saudável, transparente e livre de conflitos de interesse nos relacionamentos com entidades públicas, seus agentes e familiares, independente do órgão, cargo ou hierarquia e ainda com entidades privadas, seja no país e no exterior, sendo terminantemente proibido:

- Satisfazer interesses particulares ou pessoais em detrimento do bem comum ou contribuir para a apropriação de recursos públicos, ferindo interesses das partes em geral e colocando em risco a reputação da Empresa;
- Receber ou pagar propinas a quaisquer pessoas, com o objetivo de contornar irregularidades que venham a ser cometidas pela Empresa;
- Aliciar autoridades, funcionários públicos ou terceiros autorizados a executarem serviços públicos, por meio de presentes ou de vantagens indevidas, seja para facilitar ou fraudar negócios, seja para cumprir as próprias obrigações legais ou agilizar rotinas;
- Oferecer ou receber, direta ou indiretamente, contribuições, patrocínios ou doações ilegais, comissões ou benefícios às autoridades governamentais ou não governamentais, com o objetivo de influenciar decisões ou obter vantagens;
- Praticar quaisquer atos considerados lesivos à administração pública nacional ou estrangeira.

Visando atender as diretrizes previstas neste Item, no contexto dos relacionamentos com entidades e agentes públicos é necessário conhecer e atender aos critérios estabelecidos na Norma de “Relacionamento com Agente Público”.

16. MEIO AMBIENTE E SOCIEDADE

A Empresa contribui para a preservação do meio ambiente e desenvolve a conscientização ambiental, conforme determinações legais.

Por entender a importância dos temas, a Empresa possui valores e compromissos que buscam promover a inovação e o desenvolvimento de materiais, produtos e serviços que contribuam para a sociedade e as comunidades inseridas em suas áreas de atuação, tomando sempre como base o conceito de crescimento sustentável e o alinhamento aos princípios e requisitos das Certificações.

17. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Diretor, Gerente/Assessor, Coordenador, Facilitador e Supervisor

- ↪ Ser exemplo de Conduta Ética;
- ↪ Divulgar, orientar e garantir que o conteúdo do Código de Conduta Ética seja compreendido e seguido pelos colaboradores;
- ↪ Assumir interna e externamente as posições oficiais nas unidades organizacionais da Empresa;
- ↪ Manifestar posições pessoais diferentes ou contrárias às decisões da Empresa apenas nos fóruns apropriados;
- ↪ Comunicar à Coordenação do Comitê de Conduta Ética possíveis atos de violação ao Código;
- ↪ Aplicar a penalidade recomendada pelo Comitê de Conduta Ética, após aprovação do respectivo gestor da área, em nível mínimo de gerente/assessor. Havendo discordância em relação a recomendação do Comitê, o referido gestor deve apresentar justificativa formal e fundamentada para deliberação pela Diretoria colegiada.

Todos os Colaboradores

- ↪ Compreender e adotar conduta íntegra e compatível com os valores e princípios estabelecidos no Código de Conduta Ética;
- ↪ Reconhecer honestamente os erros eventualmente cometidos e comunicar imediatamente à respectiva gerência/assessoria ou coordenação;
- ↪ Comunicar à gerência/assessoria da respectiva área e/ou registrar nos Canais de Comunicação (Ouvidoria), quando tomar conhecimento da ocorrência de condutas ilegais, duvidosas ou não-éticas, sendo inadmissível a omissão de fatos, a participação ou a conivência;
- ↪ Avaliar com a gerência/assessoria, coordenação imediata, Comitê de Conduta Ética ou a área Jurídica, caso exista dúvidas envolvendo questões éticas.

Comitê de Conduta Ética

Constituído em 2003, juntamente com o Código de Conduta Ética, o Comitê de Conduta Ética foi criado e deliberado pela Diretoria colegiada, com o objetivo de monitorar, processar, avaliar e recomendar as penalidades envolvendo as denúncias e manifestações vinculadas às questões éticas que lhe forem submetidas. O comitê deve ter independência e autonomia. A sua composição deve contemplar membros com competências distintas, experiências e habilidades complementares, sendo composto por 9 (nove) membros titulares, a saber:

- 2 (dois) membros representantes da Área Jurídica:
 - Coordenador do Comitê (Assessor Jurídico);
 - Secretário do Comitê (Analista Jurídico).
- 3 (três) membros representantes da Diretoria Técnica, Industrial e Florestal, em nível mínimo de coordenação:
 - Departamento de Silvicultura;
 - Departamento de Planejamento, Controle e Pesquisa Florestal ou Departamento de Colheita, com alternância dos representantes, a serem indicados a cada 2 (dois) anos;
 - Departamento de Fabricação ou Departamento Técnico e Manutenção, com alternância dos representantes, a serem indicados a cada 2 (dois) anos.
- 1 (um) membro representante da área de Recursos Humanos, em nível mínimo de coordenação.
- 1 (um) membro representante da área de Sustentabilidade, em nível mínimo de coordenação.

- 1 (um) membro representante da CENIBRA Logística, em nível mínimo de gerência, a ser indicado a cada 2 (dois) anos.
- 1 (um) membro representante do empregado envolvido na ocorrência, em nível mínimo de gerência ou assessoria.

O Comitê de Conduta Ética possui como principais atribuições:

- ↺ Analisar e coordenar as ocorrências que lhe forem submetidas, em conformidade com o Código de Conduta Ética e demais instrumentos associados, com abrangência às ocorrências envolvendo colaboradores da CENIBRA, suas subsidiárias e entidades pertencentes ao Grupo;
- ↺ Recomendar as penalidades cabíveis, previstas no Código de Conduta Ética, garantindo a equidade nas sanções aplicadas;
- ↺ Recomendar a abertura de processo de responsabilização judicial, quando aplicável;
- ↺ Assegurar medidas visando elevar o nível de confiança (interna e externa), a imagem e a reputação da empresa;
- ↺ Proteger o patrimônio físico e intelectual da empresa;
- ↺ Administrar possíveis conflitos de interesses que venham a ser identificados;
- ↺ Identificar e recomendar melhoria dos processos, visando minimizar possíveis riscos;
- ↺ Submeter à apreciação da Diretoria colegiada, relatório anual estatístico das ocorrências da CENIBRA, suas subsidiárias e entidades pertencentes ao Grupo, bem como penalidades aplicadas no decorrer do período.

Área Jurídica

- ↺ Coordenar, juntamente com à área de Governança Corporativa, a elaboração, revisão e divulgação do conteúdo do Código de Conduta Ética;
- ↺ Garantir a confidencialidade das informações recebidas;
- ↺ Emitir parecer sobre as infrações ao Código de Conduta Ética;
- ↺ Encaminhar as ocorrências que não tiverem procedimentos definidos para análise do Comitê de Conduta Ética;
- ↺ Conduzir processo Civil ou Criminal, recomendado pelo Comitê de Conduta Ética, que deve ser previamente aprovado conforme competências da Norma de “Competências entre CENIBRA e Acionistas”.

Área de Auditoria interna

- ↺ Realizar investigações em suspeitas de fraudes e apoiar em possíveis demandas enviadas pelo Comitê de Conduta Ética nas ocorrências de atos não *Compliance*, conforme a Norma de “Gestão de Denúncias”

Área de Recursos Humanos

- ↺ Emitir e registrar a penalidade aplicada com base na recomendação do Comitê de Conduta Ética e aprovação formal do respectivo gestor da área, em nível mínimo de gerente/assessor e, caso aplicável, aprovação da Diretoria colegiada;
- ↺ Disponibilizar os recursos adequados de forma que o Comitê promova os treinamentos necessários.
- ↺ Apoiar o Comitê de Conduta Ética na análise das ocorrências que envolvem questões trabalhistas.

Diretoria Colegiada

✎ Aprovar a elaboração, revisão e divulgação do Código de Conduta Ética.

18. TREINAMENTO

Treinamentos e reciclagem dos colaboradores são conduzidos pela área de Desenvolvimento e Diversidade, juntamente com a área responsável pelo Código de Conduta Ética, cujo objetivo é consolidar o entendimento das principais diretrizes previstas neste Código e reforçar a necessidade de adoção de posturas éticas, que atendam aos padrões internos/externos aplicáveis e vigentes.

19. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

As ações contrárias ou os desvios de Conduta no atendimento às diretrizes previstas neste Código de Conduta Ética estão sujeitos a aplicação de medidas disciplinares ou penalidades a serem avaliadas e recomendadas pelo Comitê de Conduta Ética da Empresa.

A fim de garantir proporcionalidade e coerência nas medidas disciplinares ou penalidades a serem aplicadas aos diversos casos avaliados, o Comitê deve pautar a definição de cada medida, mediante a categoria e gravidade/característica do desvio e o seu impacto, os riscos, inclusive reputacional percebido pela Empresa, a intenção e a reincidência, devendo desta forma, tomar como base a tabela:

| Categoria | Característica do Desvio e Impacto | Penalidade/Ação |
|------------------|---|---|
| Leve | <ul style="list-style-type: none">• Ações e/ou omissões pontuais e involuntárias, que, apesar de descumprir políticas, normas, procedimentos internos e lei ou regulamento vigente aplicável, que não tenha causado danos ou gerado apenas perda mínima ou ainda, que tenha causado danos, porém totalmente remediáveis; e• Sem recorrência da categoria “Leve”. | <ul style="list-style-type: none">• Advertência verbal; ou• Advertência escrita; e• Avaliação da realização de treinamento de reciclagem. |
| Média | <ul style="list-style-type: none">• Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos parcialmente remediáveis, sem impacto à saúde, vida, meio ambiente ou reputação da empresa e, não tenha caracterizado atividade criminosa culposa; e• Sem recorrências da categoria “Média” ou com recorrência na categoria “Leve”. | <ul style="list-style-type: none">• Suspensão de 1 a 5 dias; e• Avaliação da realização de treinamento de reciclagem. |
| Grave | <ul style="list-style-type: none">• Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos recorrentes e/ou não recuperáveis, ainda que indenizáveis, sem impacto à vida; e• Condutas de categoria “Média” recorrentes; ou• Condutas que caracterize atividade criminal culposa (sem a intenção). | <ul style="list-style-type: none">• Demissão; e• Suspensão da remuneração variável a vencer, caso aplicável ao empregado. |
| Gravíssima | <ul style="list-style-type: none">• Conduta de severidade alta, com impacto à vida; ou• Conduta que caracterize atividade criminosa dolosa (com a intenção). | <ul style="list-style-type: none">• Demissão ou demissão por justa causa; e• Eventual processo cível ou criminal. |

20. CANAIS DE COMUNICAÇÃO PARA DENÚNCIA

A CENIBRA acatará denúncias a ela dirigidas, quando provenientes dos seguintes canais:

Por meio dos canais de Denúncia, disponibilizados:

- Website da CENIBRA ou no link <https://www.contatoseguro.com.br/cenibra> ;
- App Contato Seguro, disponível para sistema “IOS” e “Android”;
- Via telefone, por meio do nº 0800 283 5199;
- Através do e-mail cenibra@denuncias.contatoseguro.com.br ;
- Pessoalmente, por meio da Ouvidoria;
- Via carta, aos cuidados da Ouvidoria;

Para dúvidas e sugestões referentes a questões éticas, falar diretamente com equipe de Ouvidoria Interna e Compliance:

- Via telefone, por meio do nº 0800 000 3126
- Pessoalmente, por meio da Ouvidoria.
- compliance@cenibra.com.br / etica@cenibra.com.br

21. GARANTIAS AO DENUNCIANTE

A Empresa age continuamente buscando estabelecer um ambiente de confiança entre as partes e oferece total apoio para que seus colaboradores e parceiros de negócio questionem e levantem ocorrências sobre questões não-éticas, denúncias de desvio de conduta ou indícios de comportamento inadequado. Desta forma, caso seja identificado um fato ou uma suspeita de violação de lei, regulamento ou norma, é importante a pronta comunicação aos canais competentes, referenciados no Item 20.

Visando garantir as possíveis e adequadas formas de proteção aos denunciantes de boa-fé, em manifestações baseadas em relato honesto e responsável, ainda que, após a conclusão da apuração o fato não seja considerado desvio comprovado, a Empresa adota na apuração as premissas a seguir:

- a integralidade, confidencialidade e o sigilo do relato e da apuração devem ser mantidos,
- o anonimato do denunciante deve ser assegurado, caso este assim o desejar;
- a apuração deve ser conduzida com total imparcialidade e independência;
- sanções disciplinares devem ser aplicadas contra qualquer tentativa de retaliação;
- denúncias ou acusações sem fundamentação consistente devem ser desconsideradas.

Denúncias ou acusações de má-fé, com o intuito de prejudicar pessoas, estão sujeitas a penalidades ao denunciante.

As manifestações relativas a denúncias realizadas por colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais públicos de interesse, originadas do canal “Fale Conosco”, devem ser recebidas e tratadas conforme as diretrizes e competências definidas na Norma de “Gestão de Denúncias”.

22. INTERRUPTÃO DE IRREGULARIDADES

Ao firmar contratos, estabelecer parcerias, doações, patrocínios dentre outros processos considerados de maior risco à empresa, a Empresa adota cláusulas padrões em seus instrumentos contratuais com a seguinte abrangência:

- responsabilidade de colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócios e demais colaboradores intermediários, de se absterem da prática de atos ilícitos;
- necessidade de manter práticas voltadas para a prevenção e combate à corrupção;
- possibilidade de suspender ou interromper o serviço, fornecimento ou a parceira;
- possibilidade de rescisão contratual; e
- possibilidade de aplicação de penalidades e multas.

Em caso de violações intencionais ao Código de Conduta Ética, às Políticas, Normas, aos Procedimentos Internos e de qualquer lei, ou regulamento vigente aplicável, identificadas por meio de denúncias, relatórios de compliance, auditorias internas ou externas e ainda através de ações de monitoramentos, a Empresa irá realizar a adequada investigação e assegurar a pronta interrupção de tais irregularidades ou infrações cometidas.

Constatada uma violação, é necessária ainda, a adoção de medidas corretivas cabíveis, visando garantir que as atividades retornem à normalidade, reparando em tempo hábil possíveis danos gerados, aplicando, também, as penalidades/medidas disciplinares cabíveis, independentemente da posição do empregado, do tempo de serviço na empresa, do contrato ou da parceria firmada.

23. ENCAMINHAMENTO ÀS AUTORIDADES COMPETENTES

As ocorrências que abrangem avaliação e recomendação do Comitê de Conduta Ética e/ou as denúncias recebidas pelo Canal de Comunicação (Ouvidoria) e tratadas conforme as diretrizes e competências definidas na Norma de “Gestão de Denúncias”, devem ser analisadas considerando a possibilidade de encaminhamento das apurações e dos resultados às respectivas autoridades públicas competentes, nas hipóteses em que:

- for identificada a ocorrência de fraudes, improbidade administrativa, corrupção, suborno dentre outros crimes de natureza grave ou gravíssima;
- houver evidências suficientemente hábeis que confirmem a ocorrência de atos ilícitos;
- houver riscos de integridade e de reputação à Empresa.

Em tais hipóteses, a análise e definição sobre a comunicação e o encaminhamento às autoridades competentes deve ser realizada pela área Jurídica, com base nas recomendações do Comitê de Conduta Ética, bem como avaliação e deliberação final e formal pela Diretoria colegiada da empresa.

24. CASOS NÃO PREVISTOS

Casos não previstos neste Código de Conduta Ética devem ser submetidos à apreciação e avaliação do Comitê de Conduta Ética, responsável por julgar e propor as ações e penalidades cabíveis.

25. DISPOSIÇÕES GERAIS

Este Código de Conduta Ética foi unificado, abrangendo as empresas CENIBRA e CENIBRA Logística.

O Código de Conduta Ética da CENIBRA foi criado em 18 de julho de 2003 e da CENIBRA Logística em 08 de abril de 2005.

O Código de Conduta Ética deverá ser revisado periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda.

26. NATUREZA DAS ALTERAÇÕES

Nesta versão foram atualizados, principalmente, os canais disponíveis para denúncia, item 20 deste código.

TERMO DE COMPROMISSO

Pelo presente Termo, declaro que recebi e li o Código de Conduta Ética da Empresa, compreendendo os princípios de conduta ética e integridade que regem as relações de trabalho. E como empregado assumo o compromisso de realizar as minhas atividades, considerando tais princípios e demais diretrizes dos instrumentos internos.

Me comprometo em atender a legislação vigente aplicável ao negócio e me abstenho completamente da prática de quaisquer atos corruptos e ilícitos.

Me responsabilizo, ainda, na hipótese de suspeita, identificação de violação ou de conflito com os interesses e valores da Empresa, a relatar o fato por meio dos canais de comunicação disponibilizados.

Local e data

Assinatura


Nome Completo

CPF



Em caso de incêndios florestais

0800 283 1291

 **31 97354-3333**

0800 283 3829

Outras Informações

0800 283 5199

Canal de Denúncias



**CANAL FALE
COM A CENIBRA**

-  www.cenibra.com.br
-  www.facebook.com/cenibra
-  www.instagram.com/cenibra_celulose
-  www.linkedin.com/company/cenibra-celulose
-  www.youtube.com/O'CENIBRACelulose