

## **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

### **LEV TERMOPLÁSTICOS LTDA**

#### **SUMÁRIO**

1	OBJETIVO .....	2
2	APLICAÇÃO .....	2
3	NOSSA HISTÓRIA.....	2
4	NOSSO NEGÓCIO .....	3
5	NOSSA MISSÃO.....	3
6	NOSSA VISÃO.....	3
7	NOSSOS VALORES – UM JEITO LEV DE SER.....	4
8	ORIENTAÇÕES DE CONDUTA.....	4
8.1	Cumprimento do Código de Ética e Conduta, políticas e procedimentos da empresa .....	5
8.2	Integridade e ética profissional.....	5
8.3	Ações discriminatórias, assédio e intimidação .....	5
8.4	Uso de álcool, drogas e armas.....	6
8.5	Relações com parceiros de negócio .....	7
8.6	Concorrência Leal .....	8
8.7	Brindes, presentes, entretenimento e hospitalidade .....	8
8.8	Fraude, suborno e corrupção .....	9
8.9	Relações com autoridades e órgãos governamentais .....	9
8.10	Relações com os Acionistas e os Investidores .....	9
8.11	Relações com a imprensa .....	9
8.12	Responsabilidade social.....	10
8.13	Meio ambiente .....	10
8.14	Saúde e segurança .....	11
8.15	Liberdade de associação.....	11
8.16	Uso do patrimônio .....	12
8.17	Uso da informação e confidencialidade.....	12
8.18	Atividades paralelas .....	13
8.19	Atividades estranhas aos interesses e negócios da LEV .....	14
8.20	Parentes e relacionamentos afetivos .....	15
8.21	Situações potencialmente conflitantes .....	16
8.22	Profissionalismo e etiqueta.....	16
9	CANAL DE DENÚNCIA.....	17
10	GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMPRESARIAL .....	18
11	ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO .....	18
12	DIVERSOS .....	19
13	DA GESTÃO DE DADOS PESSOAIS .....	19
14	PALAVRA DA DIRETORIA .....	20

## **1 OBJETIVO**

Na Lev Termoplásticos, acreditamos firmemente em operar com os mais altos padrões éticos e em manter relações de trabalho justas, transparentes e respeitadas. Nosso Código de Ética e Conduta serve como um guia para todos que se relacionam com a Lev, delineando os princípios fundamentais que regem nossas operações e relacionamentos.

Este Código tem como objetivo estabelecer os padrões de comportamento e conduta ética, a cultura de integridade e as formas de agir de acordo com a missão, visão, valores e objetivos da Lev Termoplásticos LTDA. O presente Código de Ética e Conduta visa aperfeiçoar e alinhar as relações entre a Lev Termoplásticos LTDA e as partes interessadas. Definimos como partes interessadas os colaboradores, acionistas, fornecedores, clientes, setor público, concorrentes, comunidade local e mídia.

## **2 APLICAÇÃO**

As regras contidas neste Código de Ética e Conduta, assim como as demais políticas e normas da Lev Termoplásticos LTDA, bem como as leis e os regulamentos das localidades onde atuamos devem ser compreendidas e respeitadas por colaboradores, membros da administração, de comitês, estagiários, aprendizes, fornecedores, prestadores de serviços e qualquer terceiro que atue em nome da Lev Termoplásticos LTDA.

## **3 NOSSA HISTÓRIA**

A história empresarial da LEV é definida pela visão moderna e inovadora de seus empreendedores e compartilhada por toda a equipe. Fundada em 25 de setembro de 2003 e estrategicamente localizada na cidade de Pará de Minas – MG, a LEV nasceu do sonho conjunto de Anselmo Martins e Geraldo Célio Coelho, amigos e empresários tradicionais do setor calçadista de Nova Serrana – MG, que enxergaram a dificuldade dos fornecedores de compostos termoplásticos em atender ao mercado, com deficiências evidentes na capacidade de entrega e atendimento especializado.

Em dezembro de 2003 a LEV recebeu sua primeira extrusora voltada para produção de compostos de TR tendo o início das operações em fevereiro de 2004. Vários testes foram realizados com diversos produtos de forma a garantir a qualidade e com isso a apresentação ao mercado foi um sucesso.

Com a excelente aceitação do produto LEV no mercado, novos investimentos foram realizados e, ainda no primeiro semestre de 2004, foi adquirida uma nova máquina visando a ampliação da capacidade produtiva para 1.000 t./mês.

Entre 2005 e 2006 a empresa se dedicou à construção de sua sede própria e no início de 2007 foi realizada a mudança de toda a fábrica para a nova estrutura. Com isso, estabeleceu-se uma planta de mais de 40.000 m<sup>2</sup>. Um espaço moderno, confortável e seguro para toda a equipe desenvolver soluções em compostos termoplásticos com agilidade e qualidade exemplar.

A grande habilidade de perceber as mudanças e adaptar aos novos tempos são características das quais nos orgulhamos. Com essa visão, a partir de 2011, iniciamos os investimentos em uma nova linha de produtos para compostos de PVC que se tornou o principal negócio da empresa. Seguimos crescendo e atualmente são seis máquinas destinadas a fabricação de PVC e mais duas máquinas na produção de TR, superando 4.000 t./mês de produção.

Ao aliar experiência e tecnologia, trabalho em equipe e coragem para inovar, a LEV continua superando os desafios de seu tempo e ambiciona ser a mais ágil empresa do setor de compostos termoplásticos brasileiro. Oferecemos soluções completas em compostos de TR e PVC e estamos prontos para atender às exigências do mercado.

#### **4 NOSSO NEGÓCIO**

Soluções em compostos termoplásticos.

#### **5 NOSSA MISSÃO**

Com nossas soluções em compostos termoplásticos, gerar satisfação e resultados para nossos clientes, colaboradores, acionistas e sociedade.

#### **6 NOSSA VISÃO**

Ser reconhecida pela paixão e competitividade na inovação em soluções termoplásticas, encantando com seu jeito Lev de ser!

## **7 NOSSOS VALORES – UM JEITO LEV DE SER**

A LEV busca os mais altos padrões de integridade, transparência e confiabilidade em todos os seus negócios e relacionamentos, orientando-se por um conjunto de valores éticos e morais. Todos os colaboradores são responsáveis pela disseminação desses valores. Entendemos que esse é o nosso Jeito Lev de Ser. São princípios e valores fundamentais para a LEV:

### **1. Fazer juntos**

Juntos somos mais fortes.

### **2. Fazer diferente e melhor**

Paixão por aprender e desenvolver produtos e processos melhores.

### **3. Ser competente**

Cumprir a Missão e alcançar os resultados da forma mais simples.

### **4. Ser humilde**

Manter atitude humana, empática e positiva.

### **5. Ser honesto**

Honrar a verdade.

### **6. Ser humano**

Valorizar todas as pessoas e o desenvolvimento de suas potencialidades.

### **7. Acreditar em algo maior**

Agir para além do imediato com a compreensão que existe algo maior.

### **8. Cumprir os compromissos**

Responsabilidade de todos em cumprir o acordado e o exigido.

## **8 ORIENTAÇÕES DE CONDUTA**

As condutas que se seguem são compromissos mútuos, estabelecidos entre a LEV e partes interessadas, e buscam orientar as práticas profissionais ou mesmo

esclarecer situações que possam gerar conflitos nas relações internas e externas da LEV.

Os temas selecionados, que certamente não esgotam todas as situações, foram considerados prioritários para compor o Código de Ética e Conduta da LEV, de forma a contribuir para sua gestão ética e sustentável.

## **8.1 Cumprimento do Código de Ética e Conduta, políticas e procedimentos da empresa**

**8.1.1** Todos os colaboradores e partes interessadas são responsáveis por compreender e cumprir as disposições deste Código de Ética e Conduta, devendo também:

- a) Relatar qualquer violação ou suspeita de violação deste Código por meio dos canais apropriados da empresa.
- b) Familiarizar-se e aderir às políticas, procedimentos e regulamentos internos da empresa relacionados ao desempenho do trabalho e à conduta no local de trabalho.
- c) Buscar esclarecimentos e orientações sempre que houver dúvidas sobre a interpretação ou aplicação das políticas e procedimentos da empresa.

## **8.2 Integridade e ética profissional**

**8.2.1** Cabe a todos os colaboradores e partes interessadas cumprir todas as leis, regulamentações e normas aplicáveis em todas as operações da empresa.

**8.2.2** Todos os colaboradores e partes interessadas devem agir com honestidade, transparência e imparcialidade em todas as interações profissionais.

## **8.3 Ações discriminatórias, assédio e intimidação**

**8.3.1** São práticas não toleradas pela LEV:

- a) Qualquer conduta que possa ser caracterizada como discriminatória em função de etnia, raça, nacionalidade, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idioma, deficiência, necessidades especiais, crença religiosa, convicção política, origem social, aparência ou qualquer outra condição;
- b) Qualquer conduta que possa ser caracterizada como assédio moral ou sexual, ofensa, hostilidade, exposição ao ridículo, intimidação ou humilhação;
- c) Realizar qualquer tipo de propaganda política ou manifestação religiosa, nas dependências da LEV ou fora, em nome da empresa.

**8.3.2** Todos os colaboradores e partes interessadas deverão respeitar e valorizar a diversidade de pensamento, cultura, origem e identidade de cada indivíduo.

**8.3.3** Todos devem manter um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e intimidação de qualquer forma.

**8.3.4** É proibido qualquer forma de assédio, incluindo assédio sexual, assédio moral, bullying ou intimidação, seja verbal, físico ou psicológico.

**8.3.5** Todos os colaboradores têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro e livre de assédio, e são encorajados a relatar qualquer incidente de assédio imediatamente aos recursos designados pela empresa.

#### **8.4 Uso de álcool, drogas e armas**

**8.4.1** É estritamente proibido o consumo de álcool ou drogas ilícitas durante o horário de trabalho, em qualquer instalação da empresa ou em eventos corporativos.

**8.4.2** É proibida a posse, distribuição ou uso de substâncias controladas, incluindo drogas ilícitas e medicamentos não prescritos, nas instalações da empresa ou durante o desempenho de funções relacionadas ao trabalho.

**8.4.3** É proibida a posse ou porte de armas de fogo ou outras armas perigosas nas instalações da empresa, salvo nos casos em que seja expressamente autorizado pela legislação aplicável e pela política de segurança da empresa.

- 8.4.4** O uso de cigarro ou similares, inclusive eletrônico, não é recomendado, sendo vedado nas áreas internas da empresa, nos termos da lei e das recomendações de saúde e segurança da LEV.
- 8.4.5** Colaboradores que forem flagrados possuindo ou utilizando substâncias controladas no local de trabalho ou que violarem a política de armas da empresa estarão sujeitos a medidas disciplinares imediatas, que podem incluir suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, além de consequências legais, se aplicável.
- 8.4.6** Colaboradores que tiverem conhecimento de atividades relacionadas ao uso de álcool, drogas ou armas no local de trabalho devem reportar imediatamente à liderança ou ao departamento de recursos humanos para investigação e ação adequada.

## **8.5 Relações com parceiros de negócio**

- 8.5.1** Todos os relacionamentos com parceiros de negócio da LEV, tais como clientes, fornecedores e prestadores de serviços, devem ser baseados em critérios técnicos e transparentes, conduzido de forma ética e respeitosa, promovendo um relacionamento duradouro e de confiança, atuando conforme os objetivos corporativos.
- 8.5.2** Os colaboradores que tiverem relacionamento de parentesco ou de interesse pessoal, com algum parceiro de negócios da LEV, não podem participar de qualquer decisão da empresa, nem utilizar as prerrogativas de seu cargo ou poder de influência, na condução de assuntos relacionados a esse parceiro.
- 8.5.3** Será considerada como conflitante com os interesses da LEV a utilização do seu nome para comprar mercadorias, contratar serviços, obter empréstimos, em caráter particular ou para terceiros, beneficiando-se de crédito ou descontos especiais concedidos à empresa.
- 8.5.4** Será considerado como conflitante com os interesses da LEV o recebimento de vantagens, tais como pagamentos, presentes, empréstimos, entretenimentos, viagens, emprego para parentes e favores de qualquer natureza, de pessoas físicas ou jurídicas que sejam atuais ou potenciais parceiros de negócio da empresa.

- 8.5.5** Colaboradores que atuem em nome da LEV e que tenham poder de influência em decorrência de suas atividades na empresa, devem comunicar e declarar ao setor de Recursos Humanos qualquer tipo de relacionamento, incluindo parentesco, com pessoas vinculadas comercialmente à LEV, sejam elas fornecedores, investidores ou parceiros.
- 8.5.6** Os colaboradores e partes interessadas devem garantir a confidencialidade e proteção adequada das informações comerciais sensíveis da empresa e de nossos parceiros.
- 8.5.7** Os colaboradores devem garantir que todas as negociações, contratos e acordos sejam transparentes, bem documentados e representem os interesses legítimos da LEV.

## **8.6 Concorrência Leal**

- 8.6.1** A LEV Termoplásticos Ltda através de seus valores disseminados e vivenciados por seus acionistas, colaboradores e partes interessadas preza pelas boas práticas da concorrência, respeitando os princípios que envolvem propriedade, liberdade e lealdade.
- 8.6.2** A LEV Termoplásticos respeita a livre escolha de mercado conduzindo os seus negócios por meios de benefícios obtidos de forma lícita e transparente, consciente de que a concorrência saudável é benéfica e agrega valores como inovação, tecnologia e qualidade aos produtos e serviços promovendo a equidade entre as empresas e o crescimento sustentável a toda cadeia de suprimentos.

## **8.7 Brindes, presentes, entretenimento e hospitalidade**

- 8.7.1** A LEV possui a Política de brindes, presentes, entretenimento e hospitalidade que estabelece as diretrizes e princípios relacionados à aceitação e oferta de brindes, presentes, entretenimento e hospitalidade por parte dos colaboradores e partes interessadas. A Política de brindes, presentes, entretenimento e hospitalidade pode ser acessada no site da Lev.

## **8.8 Fraude, suborno e corrupção**

**8.8.1** A LEV possui Política de Combate à Corrupção e ao Suborno disponível em seu site.

## **8.9 Relações com autoridades e órgãos governamentais**

**8.9.1** O relacionamento com autoridade ou servidor da administração pública direta ou indireta encontra-se previsto na Política de Combate à Corrupção e ao Suborno da Empresa, disponível em nosso site.

## **8.10 Relações com os Acionistas e os Investidores**

**8.10.1** O relacionamento da LEV com os seus acionistas e investidores deve ser baseado na comunicação precisa, transparente, isonômica e oportuna de informações relevantes, que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da Empresa, obedecendo aos procedimentos legais aplicáveis.

**8.10.2** Todas as decisões corporativas devem considerar os impactos nos acionistas e no valor da empresa a longo prazo.

**8.10.3** Todos os acionistas devem ser tratados de maneira justa e equitativa, sem discriminação com base na quantidade de ações detidas, posição social ou qualquer outra característica pessoal.

**8.10.4** Devem ser adotadas práticas de governança corporativa sólidas e eficazes, promovendo a integridade, responsabilidade e prestação de contas para com os acionistas e investidores.

## **8.11 Relações com a imprensa**

**8.11.1** O relacionamento da LEV com órgãos da imprensa deve ser realizado apenas por colaboradores autorizados, respeitando os limites da Política de divulgação da Empresa, disponível em nosso site.

**8.11.2** Todos os colaboradores e partes interessadas devem respeitar as normas de confidencialidade da LEV ao lidar com informações sensíveis ou estratégicas que não devem ser divulgadas à imprensa sem autorização prévia.

## **8.12 Responsabilidade social**

**8.12.1** É princípio da LEV agir com responsabilidade social junto às comunidades em que atua, além de seus colaboradores estabelecerem um bom relacionamento, devendo respeitar os interesses dessas comunidades e do país, contribuindo para o seu desenvolvimento.

**8.12.2** Todos os colaboradores e partes interessadas devem respeitar e promover os direitos humanos universais em todas as operações e relações comerciais da empresa, evitando práticas que possam contribuir para a violação dos direitos humanos.

**8.12.3** A LEV incentiva e apoia o voluntariado entre os colaboradores, oferecendo oportunidades para contribuir com atividades e projetos sociais em suas comunidades locais.

**8.12.4** A LEV fomenta uma cultura de engajamento cívico e de responsabilidade social entre os colaboradores e partes interessadas, reconhecendo e valorizando suas contribuições para o bem-estar social e o desenvolvimento sustentável.

**8.12.5** A LEV cumpre com as leis laborais, apoiando os direitos humanos fundamentais para todos os povos.

**8.12.6** A LEV condena todas as formas de trabalho infantil, escravo, bem como tráfico humano e exploração comercial, incluindo a exploração sexual de homens, mulheres e crianças, tendo o compromisso total em todos os mercados nos quais opera de proteger indivíduos de todas as formas de abuso e exploração.

## **8.13 Meio ambiente**

**8.13.1** Os colaboradores devem, no exercício de suas atribuições, ter compromisso com a preservação do meio ambiente e com a adoção de ações que busquem melhorar a qualidade de vida do ser humano.

**8.13.2** Todos os negócios da LEV devem ser conduzidos em total conformidade com a legislação ambiental, com a busca de aperfeiçoamento nos seus processos operacionais, dentro do conceito de desenvolvimento sustentável.

**8.13.3** Todos os colaboradores e partes interessadas devem manter-se atualizados sobre as leis e regulamentos ambientais relevantes e agir de acordo com os requisitos estabelecidos pelos órgãos reguladores.

**8.13.4** Os colaboradores e partes interessadas devem adotar práticas de conservação de recursos naturais, como água, energia e matérias-primas, visando reduzir o consumo e minimizar o desperdício em todas as operações.

**8.13.5** É dever de todos cumprir as regulamentações relacionadas ao manuseio, armazenamento, transporte e descarte de resíduos, garantindo a conformidade com os padrões ambientais e de saúde pública.

#### **8.14 Saúde e segurança**

**8.14.1** A LEV zela pela saúde e segurança do trabalho em suas atividades e nas relações de trabalho. Os colaboradores devem respeitar às políticas e as normas de segurança e saúde direcionadas para cada área e função.

**8.14.2** Os colaboradores que identificarem qualquer situação que ameace a sua integridade física, de colegas ou de terceiros, no ambiente de trabalho, deverão comunicar imediatamente o gestor e a área de Segurança do Trabalho.

**8.14.3** Todos devem zelar pela própria saúde e pela saúde dos colegas de trabalho, adotando medidas preventivas para evitar acidentes, lesões ou doenças ocupacionais.

**8.14.4** Todos devem cumprir rigorosamente todas as leis, regulamentos e normas relacionadas à saúde e segurança ocupacional em todas as operações da empresa.

#### **8.15 Liberdade de associação**

**8.15.1** A LEV reconhece e respeita o direito de livre associação, inclusive em sindicatos, associações, entidades de classe, partidos políticos ou quaisquer outras entidades constituídas, desde que exercida com responsabilidade e ética, dentro dos limites legais.

**8.15.2** A LEV garante a proteção e a não discriminação aos representantes dos colaboradores junto aos sindicatos.

**8.15.3** A LEV se compromete a não interferir, intimidar, retaliar ou discriminar os colaboradores com base em sua participação em atividades sindicais ou associativas legítimas.

## **8.16 Uso do patrimônio**

**8.16.1** O colaborador é responsável pela preservação e cuidado no trato com os recursos e bens da LEV, sejam eles financeiros, materiais ou intelectuais, de mobiliário, equipamento ou infraestrutura, devendo zelar pela limpeza e organização do seu local de trabalho e pela conservação dos materiais e recursos disponibilizados para a execução de suas atividades, evitando desperdícios e gastos desnecessários.

**8.16.2** O patrimônio da empresa não pode ser utilizado para a obtenção de vantagens pessoais nem fornecido a terceiros, para qualquer fim, salvo os dispositivos de contrato celebrados em conformidade com as normas internas.

**8.16.3** É proibido o uso indevido ou abusivo dos recursos digitais da empresa para atividades pessoais, ilegais, não autorizadas ou que possam comprometer a segurança da informação.

## **8.17 Uso da informação e confidencialidade**

**8.17.1** Os colaboradores devem, em suas ações dentro e fora do ambiente corporativo, proteger a propriedade intelectual da LEV, que inclui suas marcas, patentes, demais bens intangíveis, tecnologia e outras informações. Dessa forma, não podem usar indevidamente, comercializar, reproduzir ou divulgar a terceiros, omissiva ou comissivamente, quaisquer informações consideradas confidenciais da empresa, incluindo, mas não se limitando a, procedimentos administrativos, informações sobre colaboradores internos e externos, incluindo os desligados da empresa, fornecedores e clientes, incluindo inativos, projetos de engenharia, informações comerciais e financeiras, atos societários, contratos, processos, negociações, especificações técnicas ou comerciais, aperfeiçoamentos tecnológicos ou comerciais, programas, rotinas, arquivos e outras informações designadas como

“confidenciais”, fazendo uso delas com a finalidade exclusiva de assistir a LEV no cumprimento de suas atividades. Excepcionalmente, tais informações poderão ser divulgadas mediante a autorização expressa da Diretoria ou decorrente de ordem judicial.

**8.17.2** É obrigatório a adoção de medidas adequadas de segurança da informação para proteger os sistemas, redes e recursos de tecnologia da informação da empresa contra acessos não autorizados, violações de dados ou ataques cibernéticos.

**8.17.3** Todos os colaboradores e partes interessadas devem seguir as políticas e procedimentos de segurança da informação da empresa, incluindo uso de senhas seguras, criptografia, controle de acesso e proteção contra malware e phishing.

**8.17.4** É imperativo manter informações confidenciais em sigilo e não divulgar, compartilhar ou discutir informações confidenciais com pessoas não autorizadas, dentro ou fora da empresa.

**8.17.5** Todos os colaboradores e partes interessadas devem abster-se de usar informações confidenciais para benefício pessoal, ganho financeiro ou qualquer atividade que possa prejudicar a empresa ou violar a confiança dos clientes, parceiros ou colaboradores.

## **8.18 Atividades paralelas**

**8.18.1** Fica vedado aos colaboradores da LEV exercerem atividades profissionais extra vínculo contratual de trabalho com a Empresa, remuneradas ou não, em situações de conflito de interesses, tais como aquelas que:

a) concorram, direta ou indiretamente, com as atividades ou interesses da Empresa;

b) tenham qualquer relação com atuais ou potenciais parceiros de negócios da Empresa;

c) façam uso de recursos da Empresa e sejam exercidas durante a jornada de trabalho;

- d) prejudiquem o desempenho eficiente de suas atividades na LEV; e
- e) contrariem o disposto neste Código.

**8.18.2** Os colaboradores devem divulgar à empresa qualquer atividade paralela remunerada ou não remunerada que possam estar envolvidos, incluindo consultoria, empreendedorismo, trabalho freelance, participação em conselhos de administração, entre outros.

**8.18.3** A divulgação deve ser feita de forma transparente e proativa, fornecendo informações completas e precisas sobre a natureza e o escopo das atividades paralelas.

**8.18.4** Os colaboradores devem priorizar o trabalho principal na LEV e garantir que as atividades paralelas não interfiram nas responsabilidades e compromissos profissionais com a empresa.

**8.18.5** Informações confidenciais da empresa não devem ser compartilhadas ou divulgadas durante atividades paralelas sem autorização prévia da empresa.

**8.18.6** Os colaboradores devem cumprir todas as políticas e regulamentos da empresa relacionadas a atividades paralelas, incluindo políticas de conflito de interesse, confidencialidade, ética empresarial e jornada de trabalho.

**8.18.7** O não cumprimento das políticas e regulamentos relacionados a atividades paralelas pode resultar em ações disciplinares, incluindo demissão, conforme a gravidade da violação.

## **8.19 Atividades estranhas aos interesses e negócios da LEV**

**8.19.1** Fica vedado aos colaboradores exercerem atividades estranhas aos interesses e negócios da LEV, remuneradas ou não, em suas dependências, tais como:

- a) venda, propaganda e divulgação de produtos, serviços e atividades de caráter comercial, religioso, político, de classe, realização de sorteios e práticas de jogos em geral;

b) circulação de listas ou venda de rifas para a arrecadação de fundos para quaisquer fins, exceto mediante aprovação do setor de Recursos Humanos;

c) afixação ou distribuição de cartazes e/ou comunicações escritas não relacionadas com os negócios da Empresa, exceto mediante aprovação do setor Recursos Humanos;

d) a circulação de abaixo-assinados para quaisquer fins;

e) a utilização do endereço da Empresa para recebimento de correspondência particular.

**8.19.2** Os colaboradores devem evitar o envolvimento em atividades externas que possam competir com os interesses da empresa ou prejudicar sua reputação, imagem ou capacidade de cumprir sua missão e valores.

**8.19.3** É proibido o uso indevido ou desperdício dos recursos da empresa em atividades estranhas aos interesses e negócios da LEV.

## **8.20 Parentes e relacionamentos afetivos**

**8.20.1** Fica vedado a colaboradores que seus familiares trabalhem em posição de reporte direto ou indireto no mesmo departamento.

**8.20.2** Para fins do presente Código, são considerados familiares: cônjuge, companheiro(a), namorado(a), pai, mãe, padrasto, madrasta, filho(a), enteado(a), sogro(a), genro, nora, irmão(ã), cunhado(a), avô(ó), neto(a), tio(a), sobrinho(a), sogro(a) de irmão(ã), primo(a), entre outros.

**8.20.3** Fica vedado ao colaborador influenciar ou participar de decisões de recrutamento e seleção, promoção, avaliação e transferência, envolvendo um familiar.

**8.20.4** Todas as decisões relacionadas a pessoal devem ser baseadas em critérios objetivos, como habilidades, experiência e desempenho, e não relações familiares ou afetivas.

**8.20.5** Todos devem colaborar de forma profissional e imparcial com colegas de trabalho, independentemente de quaisquer relações pessoais ou afetivas existentes fora do ambiente de trabalho.

**8.20.6** É imprescindível demonstrar profissionalismo em todas as interações no local de trabalho, incluindo o tratamento de parentes ou relacionamentos afetivos que também sejam colegas de trabalho.

**8.20.7** Todos devem respeitar os limites entre vida pessoal e profissional, evitando comportamentos inadequados ou situações desconfortáveis que possam surgir devido a relacionamentos afetivos no ambiente de trabalho.

**8.20.8** É obrigatório abster-se de discutir assuntos confidenciais ou sensíveis da empresa em ambiente familiar ou com parentes, a menos que seja expressamente autorizado pela empresa.

**8.20.9** Em caso de potencial conflito de interesse devido a parentes ou relacionamentos afetivos, a empresa deverá ser comunicada prontamente e deverão ser tomadas medidas para mitigar ou resolver o conflito de interesse de forma ética e transparente.

## **8.21 Situações potencialmente conflitantes**

**8.21.1** Toda e qualquer situação pessoal, já existente ou que se pretenda desenvolver, que possa ser caracterizada, potencialmente, como conflito de interesses, deverá ser revelada à LEV, pelo colaborador.

**8.21.2** A LEV, através da Auditoria Interna, dará o tratamento adequado ao assunto.

**8.21.3** Em caso de potencial conflito de interesses, o colaborador potencialmente conflitado não poderá ser envolvido no tratamento do assunto, observando-se que, caso seja administrador ou membro de comitê, deverá se abster de decidir sobre o assunto.

**8.21.4** As decisões devem ser tomadas de forma imparcial e objetiva, priorizando os interesses da LEV sobre quaisquer interesses pessoais ou de terceiros.

**8.21.5** Os colaboradores e partes interessadas devem tomar medidas para mitigar e resolver conflitos de interesse de forma ética e transparente, buscando orientação e assistência quando necessário.

## **8.22 Profissionalismo e etiqueta**

- 8.22.1** Todos devem se comunicar de maneira clara, respeitos e cortês com colegas de trabalho, clientes, fornecedores e outras partes interessadas. Evitar linguagem inadequada, sarcasmo, linguagem depreciativa ou comportamento agressivo durante as interações profissionais.
- 8.22.2** Deve-se evitar vestimenta excessivamente casual ou inadequada que possa comprometer a imagem da empresa ou causar desconforto aos colegas.
- 8.22.3** É obrigatório vestir-se de maneira adequada e profissional para o ambiente de trabalho. Utilizar roupas que protejam contra os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho, como uniformes específicos, macacões, calçados de segurança, entre outros.
- 8.22.4** Deve-se cumprir responsabilidades profissionais de forma diligente e eficiente, priorizando a qualidade e entregas nos prazos acordados.
- 8.22.5** Os colaboradores devem demonstrar pontualidade e responsabilidade. Comparecer ao trabalho, compromissos e reuniões pontualmente, demonstrando comprometimento com horários e prazos.
- 8.22.6** É obrigatório o uso dos meios de comunicação eletrônica de forma profissional e ética, evitando a utilização indevida de e-mails, mensagens instantâneas ou redes sociais no ambiente de trabalho.
- 8.22.7** Conflitos e desentendimentos devem ser abordados de maneira construtiva e profissional, buscando soluções pacíficas e colaborativas.
- 8.22.8** Deve-se utilizar os canais apropriados de comunicação e resolução de conflitos, como mediação ou assistência de recursos humanos, quando necessário.

## **9 CANAL DE DENÚNCIA**

**9.1** Os Colaboradores da LEV que tenham conhecimento de quaisquer situações, atos, fatos ou práticas que violem o disposto neste Código, nas políticas, legislação ou regulamentações aplicáveis à LEV, deverão comunicá-los por meio do Canal de Denúncia, disponível no site da LEV: “Contato”, pelo endereço eletrônico: <https://canal.ouvidordigital.com.br/levtermoplasticos>, ou através do número 0800 591 2213 | Código 641.

**9.2.** O Canal de Denúncia da LEV possibilita a comunicação transparente e anônima, bem como assegura o tratamento imparcial e sigiloso. As denúncias realizadas no canal serão analisadas pelo Comitê de Ética, que dará o tratamento adequado a cada caso, garantindo o sigilo e a preservação da identidade do denunciante, não se admitindo retaliação de qualquer natureza.

## **10 GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMPRESARIAL**

**10.1.** Compete aos colaboradores a aplicação e cumprimento das normas constantes deste Código de Ética e Conduta Empresarial, devendo zelar pela sua observância.

**10.2.** Violações a este Código e às demais políticas e normas da LEV sujeitam os infratores a consequências, que incluem advertência verbal ou escrita, suspensão, demissão sem justa causa ou com justa causa, notificação e até rescisão contratual para pessoas jurídicas.

**10.3.** As medidas disciplinares serão aplicadas considerando o tipo de violação e sua gravidade.

## **11 ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO**

**11.1.** Auditoria Interna, Departamento Jurídico e Comitê Executivo de Ética.

**11.2.** Cabe à Auditoria Interna monitorar o cumprimento do Código de Ética e Conduta Empresarial, assegurar o funcionamento do Canal de Denúncia, bem como o recebimento e tratamento das ocorrências, junto ao Comitê Executivo de Ética, com sigilo e garantia de anonimato, quando aplicável.

**11.3** O departamento de Recursos Humanos, em conjunto com o Jurídico, será responsável por propor, juntamente com a Auditoria Interna, ao Comitê Executivo de Ética, recomendações para aperfeiçoamento do Código de Ética e Conduta Empresarial, visando à permanente atualização.

**11.4.** Cabe ao Comitê, com imparcialidade, estabelecer critérios para o tratamento de situações não previstas no Código, dirimir situações controversas, equacionar dilemas éticos e garantir uniformidade dos critérios usados na resolução de casos similares.

## **12 DIVERSOS**

**12.1.** A LEV reserva-se o direito de modificar e revisar quaisquer políticas e normas em vigor sem aviso prévio, sem necessariamente realizar alterações ao Código.

**12.2.** Caso o conteúdo deste Código entre em conflito com quaisquer leis nacionais dos países em que a LEV opera, deve-se entender que os requisitos legais prevalecem sobre os requisitos constantes neste Código.

**12.3.** Periodicamente, será realizado treinamento aos colaboradores da LEV sobre o Código de Ética e Conduta Empresarial e seu cumprimento.

## **13 DA GESTÃO DE DADOS PESSOAIS**

**13.1** A LEV garante que todo e qualquer tratamento de dados pessoais de colaboradores, membros da administração, de comitês, estagiários, aprendizes, fornecedores, clientes e prestadores de serviços, é realizado de acordo com as melhores práticas de proteção de dados pessoais aplicáveis ao mercado, conforme disposto na LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais n.º 13.709/2018.

**13.2** A LEV observa todos os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais n.º 13.709/2018, bem como os seguintes princípios: (a) limitação de uso de dados pessoais ao extremamente necessário para atender aos propósitos empresariais; (b) acesso aos dados pessoais apenas por pessoas imprescindíveis e eliminação de dados quando não mais necessários; (c) cuidado adicional no tratamento de dados pessoais sensíveis; (d) transparência com clientes, parceiros e colaboradores; (e) segurança dos dados pessoais; e (f) estabelecimento de contrato de tratamento de dados pessoais com terceiros.

## **14 PALAVRA DA DIRETORIA**

Ao superar os desafios de seu tempo e gerar resultados consistentes, a Lev demonstra a força de sua equipe e a solidez da cultura organizacional. Com foco em melhorar a experiência de trabalho para todos os seus colaboradores, assumimos os compromissos destacados neste Código de Ética.

Para a Lev, são as diferenças que possibilitam o crescimento, estimulam a inovação, geram engajamento das equipes e multiplicam os pontos de vista, o que é essencial para uma tomada de decisão assertiva. Por isso, a Lev promove e incentiva um ambiente de respeito, equidade, diversidade e inclusão, em que todos se sintam confortáveis e seguros para exercerem sua individualidade.

Garantimos aqui a autonomia do Comitê de Ética para monitorar o cumprimento do Código de Ética e Conduta Empresarial, assegurar o funcionamento do Canal de Denúncia, bem como o recebimento e tratamento das ocorrências, com sigilo e garantia de anonimato, quando aplicável. O Comitê conta com o apoio da diretoria para, com imparcialidade, estabelecer critérios para o tratamento de situações não previstas no Código, dirimir situações controversas, equacionar dilemas éticos e garantir uniformidade dos critérios usados na resolução de casos similares.