

CÓDIGO ÉTICO / MORAL

NACIONAL DE GRAFITE

Versão revisada em 25 de novembro de 2015.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO - ESCLARECIMENTOS - PRINCÍPIOS BÁSICOS | 04 |
| 1.1. Princípios básicos | 04 |
| 1.2. Complexo Legislativo Brasileiro | 04 |
| 2. RAZÕES DESTE CÓDIGO | 04 |
| 3. ABRANGÊNCIA | 05 |
| I - S E T O R P R I V A D O | |
| 4. POLÍTICA E COMPROMISSO DA NACIONAL DE GRAFITE LTDA. | 05 |
| 4.1. Direitos Fundamentais - Inadmissibilidade de Preconceitos e Discriminações | 05 |
| 4.2. Locais de Trabalho | 06 |
| 4.3. Práticas Abusivas - Inadmissibilidade | 06 |
| 5. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS OU RELEVANTES | 06 |
| 5.1. Matérias Sigilosas - Segredo - Obrigatório | 06 |
| 5.2. Matérias Sigilosas - Confidencialidade - Manutenção | 06 |
| 5.3. Matérias Relevantes - Classificação como Sigilosas - Possibilidade | 06 |
| 5.3.1. Matérias Relevantes Passíveis de Classificação como Sigilosas | 07 |
| 5.4. Comentários e Críticas | 07 |
| 5.5. Críticas e Sugestões | 07 |
| 5.6. Credenciais - Uso Pessoal | 07 |
| 6. CONFLITO E INTERESSES | 08 |
| 6.1. Vínculos - Vedações | 08 |
| 6.2. Comércio - Ambiente de Trabalho | 08 |
| 7. BRINDES | 08 |
| 7.1. Receber ou Oferecer - Vedação | 08 |
| 7.2. Eventos Externos - Interesse da Grafite - Aprovação | 08 |
| 8. PROPRIEDADE DA EMPRESA | 08 |
| 8.1. Resultados de Trabalho | 08 |
| 9. RECURSOS DA EMPRESA | 09 |
| 9.1. Uso - Vedação | 09 |
| 10. REPRESENTATIVIDADE | 09 |
| 10.1. Apresentação em Nome da Empresa - Autorização | 09 |
| 10.2. Assinaturas de Documentos - Autorização - Imprescindibilidade | 09 |
| 10.3. Risco de Comprometimento da Empresa | 09 |
| 11. PARENTES | 10 |
| 11.1. Admissão - Possibilidade | 10 |
| 12. CLIENTES | 10 |
| 12.1. Produtos - Condições Apropriadas - Tratamento Adequado | 10 |
| 12.2. Marketing Enganoso - Vedação | 10 |
| 13. FORNECEDORES | 10 |
| 13.1. Igualdade de Condições | 10 |
| 13.2. Gerência de Suprimentos - Atribuição Exclusiva | 10 |
| 14. ASPECTOS LEGAIS | 11 |
| 14.1. Gestores - Permanente Atualização | 11 |
| 15. SOCIEDADE E AMBIENTE | 11 |

| | |
|---|-----------|
| 15.1. Atividades Comunitárias - Apoio | 11 |
| 15.2. Atividades Empresariais - Meio Ambiente | 11 |
| 16. FRAUDES E FURTOS | 11 |
| 16.1. Fraude | 11 |
| 16.2. Suspeita de Fraude | 12 |
| 16.3. Furto | 12 |
| 17. EMBRIAGUEZ HABITUAL - USO DE DROGAS | 12 |
| 18. SENSO DE ZELO | 13 |
| 18.1. Dever de Zelar pela Empresa | 13 |
| 18.2. Dever de Comportamento Adequado | 13 |
| II - SETOR PÚBLICO | |
| 19. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CONTATOS - TRATAMENTO INPESSOAL | 13 |
| 20. VEDAÇÃO DE BUSCA DE FACILIDADES | 14 |
| 21. NORMAS LEGAIS - OBEDIÊNCIA - INSTRUÇÕES A SEUS REPRESENTANTES | 14 |
| 22. TOTAL OBEDIÊNCIA À LEI ANTICORRUPÇÃO - ADVERTÊNCIA A SEUS REPRESENTANTES | 14 |
| 23. TERMINANTE VEDAÇÃO DA PRÁTICA DE ATOS LESIVOS - INTEGRAÇÃO AO CÓDIGO ÉTICO/MORAL | 14 |
| 24. RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DA PESSOA JURÍDICA E INDIVIDUAL DE REPRESENTANTES | 15 |
| 25. ATOS LESIVOS - DISCRIMINAÇÃO | 15 |
| 26. TEORIA DA APARÊNCIA | 15 |
| 27. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA | 16 |
| 28. PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS IRREGULARES - CORRUPÇÃO ATIVA | 16 |
| 28.1. Corrupção Passiva - Denúncia - Dever | 17 |
| 29. PROCESSOS LICITATÓRIOS - EXECUÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS | 17 |
| 30. PARTIDOS POLÍTICOS - CANDIDATOS A CARGOS ELETIVOS | 17 |
| 31. PROPÓSITO DA EMPRESA - CUMPRIR E FAZER CUMPRIR - NORMAS ANTICORRUPÇÃO - DENÚNCIA DE IRREGULARIDADE | 17 |
| 32. CONTRATOS COM TERCEIROS EM GERAL - INCLUSÃO DE ANOTAÇÃO ANTICORRUPÇÃO | 18 |
| III - DISPOSIÇÕES GERAIS | |
| 33. DENÚNCIAS DE IRREGULARIDADES - CANAIS ESPECÍFICOS - ÂMBITOS INTERNO E EXTERNO | 18 |
| 34. COMISSÃO DE ÉTICA - MONITORAMENTO DO CÓDIGO - ATUALIZAÇÕES - PROGRAMA DE INTEGRIDADE | 18 |
| 35. PROGRAMAS DE INTEGRIDADE | 19 |
| 36. PESSOAL - TREINAMENTO | 19 |
| 37. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO E SANÇÕES | 19 |
| 37.1. Execução do Código - Gerência Recursos Humanos | 19 |
| 37.2. Infrações - Penalidades | 19 |
| 38. APLICAÇÃO DO CÓDIGO - BOM SENSO | 20 |
| 39. VIGÊNCIA - RENOVAÇÃO | 20 |
| IV - DIVULGAÇÃO / PUBLICIDADE | |
| | 20 |

1. INTRODUÇÃO - ESCLARECIMENTOS

1.1- Princípios Básicos

O presente conjunto de normas constitui a formalização das maneiras adotadas pela Nacional de Grafite Ltda. de conduzir-se no trato com seus empregados, colaboradores, clientes, fornecedores, entes públicos federais, estaduais e municipais, e demais pessoas físicas e jurídicas com que possa entrar em contato, e destes para com ela, e reciprocamente entre si, consistindo, assim, em um código ético / moral de comportamento, nos respectivos relacionamentos que deverão fundamentar-se nos deveres de honestidade, seriedade de propósitos, lealdade, transparência, justiça, equilíbrio, urbanidade e nos demais requisitos formadores de juízos positivos de valor.

1.2- Complexo Legislativo Brasileiro

Submete-se o conjunto de normas acima referido ao complexo legislativo brasileiro composto da Constituição da República Federativa do Brasil; Leis Complementares; Leis Ordinárias; Leis Delegadas; Medidas Provisórias enquanto dotadas de força de lei e submetidas ao Congresso Nacional, até sua conversão em lei, se o for, e nas demais normativas regulamentadoras e as secundárias, desde que editadas por autoridade competente e de acordo com a referida Constituição e legislação complementar.

2. RAZÕES DESTE CÓDIGO

A Nacional de Grafite Ltda. entende ser necessário um Código Ético / Moral de Conduta, pelas seguintes razões:

- a) proporcionar total transparência às relações entre a empresa e os seus colaboradores em geral e empregados, definindo a conduta esperada dos mesmos, não só perante particulares, como também e de forma acentuada em suas relações com os poderes públicos;
- b) tornar conhecidas todas as normas de conduta a serem praticadas especificamente quanto aos empregados, evitando o cometimento de faltas em virtude de seu desconhecimento do código e das responsabilidades consequentes;
- c) permitir à empresa tornar explícitas tais normas e suas exigências e condições aplicáveis a todos os empregados, sem exceção, contribuindo para a melhoria do clima organizacional;

- d) manter e melhorar sempre a imagem da empresa perante seus empregados, colaboradores e terceiros, em geral, assegurando a manutenção de total confiança e de mútuo respeito relativamente à presidência, diretoria, clientes, fornecedores e comunidade, visando a uma firme e clara condução dos negócios e das atividades empresariais, notadamente em relação aos órgãos públicos, federais, estaduais e municipais.

3. ABRANGÊNCIA

Relacionamentos da NGL:

- a) com o setor privado, abrangendo seus empregados de todos os níveis, estagiários, terceiros e consultores, incluídos os administradores (Diretor Presidente e Diretores); e
- b) com o setor público, abrangendo a administração pública, considerados todos os poderes da União, Estados e Municípios, prevenindo-se, conforme sempre foi sua atitude normal de conduta, contra a condenável prática de atos lesivos ao patrimônio público, nacional ou estrangeiro, observadas sobretudo, as determinações da Lei nº 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção, seu regulamento, Decreto nº 8.420/2015, e demais atos normativos aplicáveis, componentes da legislação pertinente, assim como os dos demais entes federativos.

I

SETOR PRIVADO

4. POLÍTICA E COMPROMISSO DA NACIONAL DE GRAFITE LTDA.

4.1. Direitos Fundamentais - Inadmissibilidade de Preconceitos e Discriminações

Constitui política da tradição da empresa reconhecer que todas as pessoas têm direito à igualdade, à individualidade, à privacidade, à liberdade e de serem tratadas com respeito, dignidade e justiça, não admitindo preconceitos e discriminações de qualquer natureza, em decorrência de etnia ou raça, idade, crença, religião, nacionalidade, orientação sexual, condição física e quaisquer outras formas discriminatórias.

4.2. Locais de Trabalho

É compromisso da empresa fornecer local de trabalho seguro e saudável, pautado nas leis do trabalho e seus limites, promovendo esforços contínuos na prevenção de acidentes e de doenças profissionais e a não executar qualquer atividade que envolva riscos à integridade física das pessoas.

4.3. Práticas Abusivas - Inadmissibilidade

A Nacional de Grafite não permite práticas abusivas envolvendo seus dirigentes, gestores, empregados e colaboradores, como assédios, sexual e moral, arrogância e maus tratos, cuidando para que todos tratem e sejam tratados com respeito, dignidade e justiça.

5. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS OU RELEVANTES

5.1. Matérias Sigilosas - Segredo - Obrigatório

A empresa é detentora de matérias sigilosas de sua propriedade exclusiva assim como de outras, de propriedade de pessoas e empresas com as quais se relaciona profissionalmente, consideradas informações confidenciais, sujeitas todas à obrigação de manutenção do mais absoluto sigilo pelos empregados, colaboradores e terceiros que delas venham, em razão do exercício de seu trabalho ou profissão, tomar conhecimento, os quais não poderão, de forma alguma, revelá-las a quem quer que seja, a qualquer pretexto, mantendo-as sempre no mais completo sigilo, sob pena de responderem disciplinarmente, perante a empregadora, como falta grave, quando empregados e, em qualquer caso, por perdas e danos.

5.2. Matérias Sigilosas - Confidencialidade - Manutenção

Tais matérias sigilosas, sujeitas à proteção da confidencialidade, se relacionam com processos comerciais, de fabricação, produção, produtos, clientes, estratégias comerciais, inclusive preços, sejam da empresa, sejam de fornecedores ou prestadores de serviços.

5.3. Matérias Relevantes - Classificação como Sigilosas - Possibilidade

Além das confidenciais acima citadas, há outras matérias consideradas relevantes, que a empresa venha a designar ou classificar como sigilosas, e que, assim caracterizadas, não poderão, da mesma forma, ser reveladas a quem quer que seja, por qualquer meio, por quem delas tomar conhecimento.

5.3.1. Matérias Relevantes Passíveis de Classificação como Sigilosas

Tais matérias, envolvendo fórmulas e patentes, negociações ou acordos, desenvolvimento ou transferência de tecnologia, contratos ou negociações a estes correspondentes, resultados das atividades da empresa, composição do patrimônio líquido, projeções ou dados financeiros, cotações de preços junto a fornecedores, pesquisas, metodologias de negócios, formação de preços de produtos e serviços, remuneração e benefícios, capacidades de produção, produtos e serviços, descobertas ou projetos, processos, estudos ou projetos relativos às atividades operacionais da empresa, sua estrutura de capital, adoção ou mudanças de critérios contábeis, aplicações ou movimentações financeiras ou outras, quando receberem da empresa a classificação específica de confidencialidade, serão tratadas como tal, na mesma forma do item anterior, devendo, assim, os empregados, gestores e demais colaboradores guardar sigilo acerca das mesmas, às quais tenham acesso em razão do cargo ou posição que ocupem, bem como aos gestores caberá zelar para que subordinados e terceiros de sua confiança também o façam, evitando, inclusive, discussões, em público, sobre elas.

5.4. Comentários e Críticas

Embora não se incluam na categoria de sigilosas quaisquer outras matérias, concernentes a atividades, procedimentos, atos ou fatos, de interesse da empresa ou nela ocorridos, devem ser tratados com respeitosa consideração evitando-se críticas de qualquer natureza inconsideradamente veiculadas criando boatos que se disseminam, prejudicialmente, no ambiente, em prática indesejável que não agrega qualquer valor positivo à empresa ou, antes, pelo contrário, constitui circunstância desagregadora.

5.5. Críticas e Sugestões

Deverão ser levadas aos respectivos gestores, de maneira transparente e honesta, diante do que a empresa as submeterá a rigorosa análise implementando as que julgar cabíveis e benéficas capazes de tornar mais saudável o ambiente de trabalho e o processo produtivo de maneira geral.

5.6. Credenciais - Uso Pessoal

O uso de credenciais fornecidas pela empresa tais como crachás, senhas e outras da mesma natureza, é individual e intransferível, sendo proibido seu compartilhamento com outrem, qualquer que seja sua categoria funcional.

6. CONFLITO E INTERESSES

6.1. Vínculos - Vedações

São vedados o estabelecimento de vínculo societário ou comercial, pessoalmente, ou através de familiares, com parceiros de negócios e concorrentes da empresa e o exercício de atividades que com esta concorram ou ocupem tempo a ser dedicado à mesma ou àquelas que estejam relacionadas com clientes, fornecedores, representantes, distribuidores ou concorrentes da empresa.

6.2. Comércio - Ambiente de Trabalho

É proibido comercializar, sem a devida autorização da Diretoria, produtos e serviços, no ambiente do trabalho, assim como promover rifas, correntes e outras atividades afins.

7. BRINDES

7.1. Receber ou Oferecer - Vedação

Não é permitido receber ou oferecer brindes, presentes, vantagens pessoais ou favores, no relacionamento profissional. Os brindes e presentes eventualmente recebidos, sejam eles de grande ou pequeno valor ou ainda sem valor comercial, deverão ser entregues, formalmente, à gerência correspondente para que sejam destinados a doação através da Gerência de Recursos Humanos da empresa.

7.2. Eventos Externos - Interesse da Grafite - Aprovação

Convites para eventos externos (viagens, confraternizações, treinamento, eventos de relacionamento), assim como patrocínios por terceiros de eventos corporativos para colaboradores, somente poderão ser aceitos quando do interesse da empresa e mediante aprovação do gerente da área.

8. PROPRIEDADE DA EMPRESA

8.1. Resultados de Trabalho

O resultado do trabalho de cada colaborador, inclusive os de natureza intelectual, como melhorias técnicas, inventos de dispositivos e similares, assim como quaisquer outros, é de propriedade da empresa, cabendo exclusivamente a ela o respectivo e exclusivo direito de uso e patenteamento, incluindo todo e qualquer material

produzido pela empresa, tais como correspondências (incluindo e-mail), contratos, relatórios, apresentações e outros afins.

9. RECURSOS DA EMPRESA

9.1. Uso - Vedação

É vedado o uso de recursos e materiais diversos de propriedade da empresa para fins particulares, considerando-se, como tais, os de informática e de telecomunicações, material de escritório, equipamentos, veículos e outros afins, sendo tolerado o uso de e-mails e telefones da empresa para fins pessoais, observadas as normas estabelecidas para este fim em instruções internas da NGL.

10. REPRESENTATIVIDADE

10.1. Apresentação em Nome da Empresa - Autorização

Não é permitido, aos empregados e gestores, se apresentarem, como pessoas da Nacional de Grafite em qualquer processo político ou fórum, não podendo, além disso, nenhum colaborador, publicamente, falar em nome da empresa, sem a devida autorização da Diretoria.

10.2. Assinaturas de Documentos - Autorização - Imprescindibilidade

É vedado a qualquer empregado, por mais categorizado que seja, assinar quaisquer papéis e documentos em nome da empresa. A representação ativa e passiva desta, de acordo com o contrato social, é da competência exclusiva do Diretor Presidente, cabendo somente a ele assumir compromissos em nome da empresa, obrigando-a. O Diretor Presidente quando julgar conveniente, para atender situações especiais e específicas, nomeará, por meio de procurações, quem possa fazê-lo, em nome da empresa, observado o que determina o contrato social a respeito.

10.3. Risco de Comprometimento da Empresa

A assinatura de papéis e documentos por pessoas não autorizadas na forma supra, contém o risco de comprometer a empresa, nos termos do princípio da aparência, perante terceiros de boa-fé, assim como o da possibilidade de levar a empresa à situação crítica da desconsideração da personalidade jurídica, comprometendo o

patrimônio particular dos sócios, nos termos do Artigo 14 da lei já citada, nº 12.846/2013, a chamada Lei Anticorrupção e do item 27 deste Código.

11. PARENTES

11.1. Admissão - Possibilidade

É permitida a admissão de parentes, em qualquer grau, de empregados, desde que, nos casos de parentesco muito próximo, em áreas distintas, das em que estes trabalham e sob a gestão de diferentes gerências, mediante aprovação da GRH ou, se for o caso, da Diretoria.

12. CLIENTES

12.1. Produtos - Condições Apropriadas - Tratamento Adequado

A Nacional de Grafite fornece produtos em condições apropriadas a cada tipo de cliente, dedicando-se a tratar todos os que estejam na mesma situação, de modo semelhante.

12.2. Marketing Enganoso - Vedação

É terminantemente proibido o uso de declarações falsas ou enganosas para vender ou fazer o marketing dos produtos da empresa ou para qualquer outra finalidade.

13. FORNECEDORES

13.1. Igualdade de Condições

Todos os fornecedores devem ser tratados em igualdade de condições em todas as etapas do processo de compra, da consulta ao pagamento, e serem avaliados de acordo com os critérios estabelecidos pela empresa.

13.2. Gerência de Suprimentos - Atribuição Exclusiva

A escolha e a contratação de fornecedores são atribuições exclusivas da Gerência de Suprimentos e deverão ser rigorosamente baseadas em critérios técnicos, profissionais, financeiros e éticos.

A Gerência de Suprimentos divulgará este Código entre todos os fornecedores da empresa, dando-lhes total conhecimento de seu conteúdo.

14. ASPECTOS LEGAIS

14.1. Gestores - Permanente Atualização

Os gestores da Nacional de Grafite têm o permanente dever de se manterem atualizados com as Leis que se aplicam à sua atividade e com as políticas e normas da empresa. Havendo conflito entre o presente Código e as determinações da legislação aplicável (ou dela indiretamente decorrentes), prevalecerão as disposições da lei.

15. SOCIEDADE E AMBIENTE

15.1. Atividades Comunitárias - Apoio

Nas comunidades em que atua, a Nacional de Grafite procura apoiar, inclusive por meio de contribuições, atividades culturais, esportivas, educacionais, instituições carentes, como forma de proporcionar meios de desenvolvimento das mesmas.

15.2. Atividades Empresariais - Meio Ambiente

A empresa coloca ênfase na busca de conciliar a sua atividade empresarial com o desenvolvimento sustentável e a conservação e preservação do meio ambiente, fatores que devem ser sempre considerados nas suas decisões.

16. FRAUDES E FURTOS

16.1. Fraude

A empresa considera fraude a utilização de situação falsa, criada artificialmente pelo empregado, com o objetivo de obter vantagem pessoal em prejuízo do tempo, de recursos e de propriedades da empresa, tais como, entre outros:

- a) estando em pleno gozo de saúde física e mental, simular doença visando a obter, através de atestado médico, licença remunerada;
- b) usar, abusivamente, de telefone, fax, computadores e outros equipamentos e material de escritório, para negócios particulares;
- c) a prática habitual de atividades particulares, mediante utilização das facilidades proporcionadas pela empresa e do tempo a ser-lhe dedicado;
- d) o mau uso de recursos financeiros da empresa;

- e) a remoção, sem autorização, de equipamentos, peças, softwares e qualquer outro material da empresa, inclusive de escritório ou emprestar ditos materiais;
- f) a emissão fraudulenta de ordens de compras;
- g) a utilização de verbas da empresa destinadas a despesas de viagens, quando o propósito da utilização for de cunho particular;
- h) a falsificação de registros de horas trabalhadas;
- i) a danificação, destruição ou falsificação de documentos da empresa;
- j) o recebimento de fornecedores ou clientes de qualquer vantagem pessoal ou a oferta de tais vantagens aos mesmos.

16.2. Suspeita de Fraude

Havendo suspeita de fraude, será instaurada, pela empresa, a competente investigação, visando a apuração dos fatos e, constatada, inequivocamente, a procedência da suspeita, a Diretoria tomará as providências cabíveis, incluindo-se entre estas a despedida por justa causa.

16.3. Furto

Considera-se furto a subtração, para si ou para outrem, de coisas ou bens de propriedade alheia, incluindo-se nesta conceituação, no entendimento da empresa, a situações e bens adiante especificados, assim como outros afins:

- a) forjar ou esconder recibos;
- b) subtrair dinheiro da empresa ou de outros colaboradores, assim como produtos, ferramentas ou equipamentos;
- c) superavaliar despesas;
- d) comprar materiais para si próprio;
- e) apoderar-se de propriedade intelectual ou fazer mau uso de informações confidenciais.

Caso seja constatada e comprovada a prática de furto, por qualquer empregado ou colaborador, será o mesmo desligado da empresa, imediatamente, por justa causa, sem prejuízo das providências criminais cabíveis.

17. EMBRIAGUEZ HABITUAL - USO DE DROGAS

Constitui firme propósito da Nacional de Grafite criar e manter ambiente de trabalho seguro e saudável, não tolerando, em razão disso, o uso habitual por

empregados, de qualquer posição hierárquica, de bebidas alcoólicas e/ou de drogas alucinógenas de qualquer espécie.

Tal hábito negativo, além de constituir falta grave, conforme definido na CLT, é alvo de séria preocupação da empresa, uma vez que representa:

- a) iminente risco de ocorrência de acidentes;
- b) agravamento de custos pessoais associados ao declínio físico do colaborador e, possivelmente, à perda de seu emprego, da família, da casa e da dignidade;
- c) perda de produtividade, aumento do absenteísmo, perda ou redução da produção, ocorrência de danos a equipamentos, e de outros afins.

18. SENSO DE ZELO

18.1. Dever de Zelar pela Empresa

Todos os colaboradores têm o dever de zelar pela empresa como se fosse sua, cuidando de sua integridade e de todo o seu patrimônio, objetivando sempre a redução de custos e despesas, não apenas financeiros, mas também de materiais e recursos.

18.2. Dever de Comportamento Adequado

A empresa espera que todos se comportem de maneira adequada dentro dos estabelecimentos, como, também, fora destes, em se tratando de empregados, utilizando, inclusive, trajes adequados aos ambientes.

II

SETOR PÚBLICO

19. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CONTATOS - TRATAMENTO IMPESSOAL

A Nacional de Grafite, em seus contatos com a administração pública, de qualquer nível da Federação, jamais, na sua longa vida empresarial, deixou de tratar com o devido respeito os entes públicos perante os quais cuida de solucionar questões legalmente sujeitas à aprovação dos mesmos, agindo de maneira impessoal.

20. VEDAÇÃO DE BUSCA DE FACILIDADES

A empresa sempre abominou buscar facilidades nas situações referidas no item anterior, junto a quaisquer repartições governamentais com as quais precisa lidar, principalmente as que cuidam das concessões de direitos minerários e dos licenciamentos ambientais, essenciais ao desenvolvimento de seus negócios.

21. NORMAS LEGAIS - OBEDIÊNCIA - INSTRUÇÕES A SEUS REPRESENTANTES

Como sempre andou rigorosamente dentro das normas legais e dos princípios morais e de ética, pelos quais norteia sua conduta, instrui, nos momentos próprios, seus empregados, encarregados de representá-la perante órgãos e repartições públicas, a se comportarem da mesma forma, dentro dos mesmos princípios legais e éticos, assim pensando também os seus diretores e gestores.

22. TOTAL OBEDIÊNCIA À LEI ANTICORRUPÇÃO - ADVERTÊNCIA A SEUS REPRESENTANTES

Com o advento da Lei nº 12.846/2013 que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil pela prática de atos contra a administração pública, nacional e estrangeira, redobrou sua atenção nos seus relacionamentos com os órgãos públicos com os quais necessita lidar e, com base na lei em referência, adverte seus diretores, administradores, gestores e empregados em geral de que devem prosseguir agindo com a correção com que sempre se comportaram, mais do que nunca, presentemente, norteados pelos rigores de uma lei específica.

23. TERMINANTE VEDAÇÃO DA PRÁTICA DE ATOS LESIVOS - INTEGRAÇÃO AO CÓDIGO ÉTICO/MORAL

Deixa, com o presente código, claro para todos os seus representantes, que a prática de atos lesivos ao patrimônio público, nacional ou estrangeiro, aos princípios da administração pública e aos compromissos internacionais do Brasil, terminantemente condenada pela lei em causa, o é também por ela, razão pela qual passa a fazer parte destacada, com idêntica ênfase, deste seu CÓDIGO ÉTICO / MORAL, consignando, com base na lei e seu regulamento, que atos lesivos praticados por diretores, empregados ou terceiros quaisquer, representantes de

pessoa jurídica, no interesse desta ou em seu benefício, são causa de responsabilização da mesma, podendo tal responsabilização estender-se à pessoa física do representante, na conformidade da legislação citada, independentemente, contudo, a responsabilização da pessoa jurídica da individual das pessoas naturais acima referidas.

24. RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DA PESSOA JURÍDICA E INDIVIDUAL DE REPRESENTANTES

A responsabilização da pessoa jurídica é objetiva, modalidade especial de culpa que não exige comprovação. Já a individual de seus dirigentes ou administradores somente se dará na medida da culpabilidade destes.

25. ATOS LESIVOS - DISCRIMINAÇÃO

Os atos lesivos, cujas consequências se encontram acima alinhadas, consistem em:

- a) prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a outra pessoa relacionada com este;
- b) financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos lesivos previstos na lei em questão;
- c) utilizar-se de interposta pessoa, física ou jurídica, para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários de atos praticados;
- d) atentar contra licitações e contratos, de conformidade com a discriminação do inciso IV do art. 5º da lei anticorrupção;
- e) dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

26. TEORIA DA APARÊNCIA

A Nacional de Grafite chama a atenção de todos os seus empregados, mormente seus gestores, para o item nº 10 do presente código, denominado Representatividade, que trata da atribuição exclusiva do Diretor Presidente de representar a empresa, ativa e passivamente, judicial e extrajudicialmente, sendo vedado a qualquer empregado que não tenha sido constituído procurador pelo

Diretor Presidente, com poderes específicos, para cada caso, discriminados no instrumento de mandato correspondente, uma vez que, apesar de somente os atos dos administradores ou dos procuradores, constituídos na forma supra, exercidos nos limites do contrato social, obrigarem a sociedade, o Poder Judiciário, em defesa do terceiro de boa-fé, quando pessoas não autorizadas, na forma supra, sem, portanto, poderes de representação, praticam aqueles atos, de maneira constante e reiterada, sem oposição da pessoa jurídica, costuma aplicar a teoria da aparência, segundo a qual a pessoa jurídica é responsabilizada, como se as referidas pessoas tivessem agido mediante autorização, o que, no caso de algumas destas pessoas terem agido em nome dela, cometendo ato lesivo segundo a lei anticorrupção, implicaria a infração estabelecida nesta lei, sujeitando a punição tanto a pessoa jurídica quanto o representante ilegítimo.

27. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Caso ocorra a utilização, com abuso de direito, da personalidade jurídica, caracterizado pela intenção de encobrir ou dissimular a prática dos atos ilícitos previstos na lei anticorrupção, ou de provocar confusão patrimonial, a pessoa jurídica terá desconsiderada esta sua qualidade de pessoa, portadora de individualidade, como sujeito de direito, e, assim juridicamente considerada, estendendo-se, em consequência, todos os efeitos das sanções aplicadas à pessoa jurídica aos seus administradores e sócios com poderes de administração, respondendo os bens particulares destes em conjunto com os da pessoa jurídica objeto da desconsideração.

28. PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS IRREGULARES - CORRUPÇÃO ATIVA

É terminantemente vedado a qualquer representante da NGL perante quaisquer órgãos públicos, federais, estaduais e municipais, empregado ou não, prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, toda e qualquer tipo de vantagem ou recompensa a funcionário público ou outro qualquer que responda pelo poder público, visando à solução de assuntos de qualquer natureza de interesse da mesma sob pena de ser judicialmente acionado criminal e/ou civilmente e, em se tratando de empregado, de demissão por justa causa, independentemente de sua responsabilização nos termos supra e da Lei Anticorrupção e seu regulamento.

28.1. Corrupção Passiva - Denúncia - Dever

O representante da empresa, empregado ou não, nas mesmas condições supra, que, por sua vez, receber de funcionário público, qualquer que seja sua posição hierárquica, pedidos de recompensa ou de vantagens pessoais de qualquer natureza, para a solução de matérias de interesse da mesma, deverá denunciar dito funcionário, perante a Direção da Grafite, a fim de que sejam tomadas as providências legais cabíveis, contra o autor da solicitação indevida, perante a autoridade competente.

29. PROCESSOS LICITATÓRIOS - EXECUÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

Todos os procedimentos criados, nos termos supra, serão estabelecidos de tal forma que englobem também especificamente a prevenção de fraudes ou ilícitos em processos licitatórios e na execução de contratos administrativos dos quais a Grafite possa eventualmente vir a participar ou, ainda, nos contatos desta, de qualquer natureza, com o setor público, tais como programas de tributos, fiscalizações a que deva sujeitar-se e nos processos de obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões.

30. PARTIDOS POLÍTICOS - CANDIDATOS A CARGOS ELETIVOS

A Grafite jamais teve por hábito efetuar doações a partidos políticos e candidatos a cargos eleitorais, nem é seu propósito vir a fazê-lo, mas caso isto ocorra, em qualquer época, imprimirá a seu ato a máxima transparência, a fim de que não venha a pairar sobre o mesmo qualquer dúvida.

31. PROPÓSITO DA EMPRESA - CUMPRIR E FAZER CUMPRIR - NORMAS ANTICORRUPÇÃO - DENÚNCIA DE IRREGULARIDADE

Em virtude de seu propósito de cumprir e fazer cumprir as normas de lealdade e integridade constantes das leis anticorrupção e de cuidar de sua aplicação efetiva interna e na sua conduta externa e de seus representantes, mormente no trato com o setor público a empresa faz incluir, nos termos do item 23 retro, neste seu Código Ético / Moral as referidas normas, providenciando para que seus setores competentes estabeleçam um programa de integridade composto do conjunto de

procedimentos internos específicos, visando à aplicação plena das normas concernentes a denúncia de irregularidades, buscando tornar efetiva a atuação das diretrizes traçadas para a correção de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública.

32. CONTRATOS COM TERCEIROS EM GERAL - INCLUSÃO DE ANOTAÇÃO ANTICORRUPÇÃO

A Grafite fará constar dos contratos que firmar com terceiros, inclusive dos pedidos de compra, enfática anotação de que acata com rigor, os ditames das leis e regulamentos de combate à corrupção, nacionais, de qualquer espécie federativa e internacionais e, conforme é de sua tradição, não compactua com qualquer conduta contrária à legislação correspondente ou a quaisquer outras normas pertinentes procedendo idêntico registro nos contratos de fornecimento dos produtos que fabrica inclusive os que os destinam ao exterior.

III

DISPOSIÇÕES GERAIS

33. DENÚNCIAS DE IRREGULARIDADES - CANAIS ESPECÍFICOS - ÂMBITOS INTERNO E EXTERNO

Fica criado e devidamente disponibilizado no site da Gerência de Recursos Humanos, canal de denúncia de irregularidades, abrangendo as praticadas contra as normas deste Código, em geral, e, especificamente, as referentes aos relacionamentos dos representantes da Grafite com os poderes públicos de qualquer nível federativo, tendo em vista, sobretudo, a Lei nº 12.846/2013 e seu regulamento, Decreto nº 8.420/2015, comprometendo-se a empresa a resguardar a identidade do denunciante.

34. COMISSÃO DE ÉTICA - MONITORAMENTO DO CÓDIGO - ATUALIZAÇÕES - PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A Gerência de Recursos Humanos criará, tanto na sede da empresa quanto em suas unidades de produção e no Escritório de São Paulo, uma Comissão de Ética em cada qual, que manterá em observação as normas do presente código mediante

seu constante monitoramento, propondo a introdução de alterações no mesmo, visando a sua melhoria permanente, mantendo-o sempre atualizado.

35. PROGRAMAS DE INTEGRIDADE

Além do monitoramento de que trata o item anterior, as Comissões de Ética estabelecerão em cada unidade, Programas de Integridade, Lealdade, Diligência e de Prestação de Informações sobre ocorrências ilegítimas, tanto no âmbito interno da empresa, quanto nos relacionamentos desta com o setor público, diligenciando no sentido de tornar efetivos ditos programas na prevenção de ocorrências de atos lesivos conforme previsto na legislação anticorrupção, aperfeiçoando os meios de combate a tais ocorrências e a todas as demais, em geral, com relação ao cumprimento deste código.

36. PESSOAL - TREINAMENTO

As Comissões de Ética, de cada unidade, cuidarão do treinamento do pessoal de cada uma, transmitindo-lhe amplos esclarecimentos sobre o Código de Ética e de como devem comportar-se perante as normas deste, dando-lhe, especialmente, detalhado conhecimento das normas relativas à legislação anticorrupção, ensinando-lhe como evitar a prática ilegítima, ativa e passiva e de como combatê-la.

37. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO E SANÇÕES

37.1. Execução do Código - Gerência Recursos Humanos

A Gerência de Recursos Humanos será a responsável pela execução e constante acompanhamento da aplicação deste código, introduzindo nele as alterações que se fizerem necessárias, conforme estabelecido no item 34.

37.2. Infrações - Penalidades

A não observância deste Código sujeitará o infrator às medidas disciplinares previstas na CLT, ensejando, a critério da Nacional de Grafite, dependendo da gravidade da falta, aplicação das penalidades de advertência verbal ou escrita, suspensão de até 30 dias ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

38. APLICAÇÃO DO CÓDIGO - BOM SENSO

Deverá sempre prevalecer o bom senso na utilização do presente Código e na sua interpretação, e, independentemente da obrigatoriedade de cumprimento de suas disposições, os empregados deverão adotar as condutas esperadas em um ambiente profissional sadio, mesmo que, eventualmente, não haja norma específica a respeito, seja neste código seja na legislação trabalhista.

39. VIGÊNCIA - RENOVAÇÃO

O presente Código, que revoga a versão anterior, entrará em vigor tão logo aprovado pelo Diretor Presidente da empresa, podendo ser revisto a qualquer tempo com a autorização do mesmo.

IV

DIVULGAÇÃO / PUBLICIDADE

Todos os que se acham ligados por qualquer forma à Nacional de Grafite, ou que venham a sê-lo, mormente seus empregados, qualquer que seja sua posição hierárquica, receberão um exemplar deste Código, devendo o respectivo recebimento ser formalizado mediante registro da adesão de seu conteúdo.

Clóvis Cordeiro Rudge Ramos

Diretor Presidente



GRAFITE

NACIONAL DE GRAFITE LTDA.

Rodovia MG 164, KM 04 - Água Limpa

Itapecerica - MG
