

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

TERMOMECANICA

“Pessoas que compartilham
uma direção comum e um senso
de equipe atingem resultados
muito mais rápido e facilmente.”

Salvador Arena



Termomecanica

CARTA DA PRESIDENTE

O compromisso da Termomecânica São Paulo S.A. -TMSP- e suas controladas com a ética na condução dos negócios é o que impulsiona o desenvolvimento da Organização. Esse compromisso traduz a nossa preocupação com a transparência, equidade e equilíbrio dos pilares econômico, social e ambiental.

Hoje, os princípios da Responsabilidade Socioambiental Corporativa exigem que todos os empregados e parceiros de negócios atuem dentro de um ambiente de respeito mútuo e de lealdade, o que inspirou a publicação deste Código de Conduta Ética, explicitando os valores que orientam a nossa política de relacionamento.

Assim sendo, este instrumento é um reflexo de nossa cultura e das crenças que queremos fortalecer e passa a fazer parte dos contratos de trabalho, assim como dos contratos com fornecedores, prestadores de serviços e clientes.

Esperamos que você leia, compreenda e utilize este documento como uma importante referência no seu dia a dia.

Regina Celi Venâncio

Presidente do Conselho de Administração da Termomecânica São Paulo

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. RELAÇÕES INTERNAS.....	12
3. CONTRIBUIÇÕES A ATIVIDADES POLÍTICAS.....	18
4. SINDICATO.....	18
5. RELAÇÕES EXTERNAS.....	18
6. RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL.....	22
7. DOAÇÕES.....	23
8. TRATAMENTO DE FRAUDES.....	23
9. PROCEDIMENTO PERANTE DÚVIDAS OU VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA.....	24
10. CANAL DE ÉTICA.....	24
11. GESTÃO DO CÓDIGO.....	25
12. AÇÕES DISCIPLINARES.....	26
13. COMPROMISSOS RECÍPROCOS.....	27
14. DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE.....	28
15. ANEXO I – DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO.....	30

ANEXO I: Termo de Responsabilidade e Compromisso de Adesão ao Código de Conduta Ética da Termomecanica São Paulo S/A – TMSP – e suas controladas.

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização Histórica da Termomecanica.

A Termomecanica foi fundada em 1942 pelo engenheiro Salvador Arena com um capital de 200 dólares. No início, dedicava-se à fabricação de fornos para padarias, na região da Mooca, em São Paulo. Em pouco tempo, transferiu-se para o Ipiranga, também em São Paulo. Com sua paixão pelo trabalho e inventividade, o fundador entrou no ramo de fundição de cobre e suas ligas e, com o sucesso e crescimento da empresa, a Termomecanica transferiu-se para a cidade de São Bernardo do Campo, onde se mantém até os dias atuais.

Classificada entre as maiores indústrias privadas brasileiras, é líder no setor de transformação de metais não ferrosos (cobre e suas ligas) em produtos semielaborados e produtos acabados, tais como: barras, vergalhões, perfis, fios, laminados, tubos para refrigeração, tubos para aplicação industrial, tubos para condução de água e gás, buchas de bronze e capas de bronze TM 23, barramentos de cobre para aplicações na indústria siderúrgica, elétrica, de geração e distribuição de energia, buchas e tarugos de bronze TM 620, tubos e barras de alumínio, bem como ligas especiais para diversas aplicações.

Altamente capitalizada, a empresa registra saudável crescimento, resultado de programas de constante modernização e expansão, que definem sua tradicional estratégia de reinvestimento de lucros.

A Termomecanica é uma S.A. de capital fechado, pertencente à Fundação Salvador Arena, que detém 100% de suas ações e é representada por um Conselho Curador atualmente formado por 13 membros. Desde 2010, possui um modelo de Governança Corporativa, com o objetivo de dar ainda mais transparência à gestão do negócio.

1.2. Glossário

Controladora: é a pessoa ou empresa titular dos poderes de administração da sociedade (empresa). A Termomecânica São Paulo (TMSP) é a única acionista da Termomecânica da Amazônia (TMA).

Controlada: é a sociedade (TMA) da qual a controladora (TMSP) é detentora dos poderes de administração.

Empregado: é a pessoa contratada para prestar serviços para um empregador, numa carga horária definida, mediante salário, admitida sob o regime da CLT.

Colaborador: é aquele que colabora com a empresa, tais como: clientes, fornecedores, autônomos, terceirizados (pessoa jurídica), estagiários, aprendizes, entre outros.

1.3. Objetivo e Abrangência

O Código de Conduta Ética vem reafirmar os princípios éticos da TMSP e sua controlada, bem como definir os comportamentos e atitudes considerados adequados dentro da Organização, de acordo com seus valores, a saber:

Altruísmo

Acreditamos que a sociedade que consagra valores altruístas por meio da educação e do exemplo, certamente desenvolverá uma natureza humana melhor. Por esse motivo, estimulamos e valorizamos o amor ao próximo, a solidariedade e atitudes que nos permitam conciliar interesses pessoais com os coletivos.

Responsabilidade Socioambiental

A sustentabilidade de uma organização só é possível a partir do bem-estar da sociedade; por isso, permanecemos fiéis à nossa vocação de empresa cidadã que respeita os direitos de todas as partes interessadas, inclusive das futuras gerações.

Ética e Transparência

As nossas relações internas e externas são regidas pela cordialidade, respeito, cooperação, clareza, liberdade de expressão, consistência, exatidão, veracidade e responsabilidade pelas informações veiculadas, valores inegociáveis e exigidos de todas as partes interessadas, conduzindo todas as decisões de forma equilibrada e justa.

Competência e Disciplina

Valorizamos as pessoas e suas competências, criando oportunidades, investindo tempo e recursos no crescimento pessoal e profissional dos empregados, entendendo que o sucesso e a perpetuidade da Organização dependem da capacidade transformadora do ser humano.

Valorização e Respeito às pessoas

Preservamos a harmonia geral nas relações humanas, entendendo que ela se constrói por meio do empenho individual, dedicação, trabalho e vigilância incessante em favor do bem comum.

Respeitamos os direitos das pessoas, pautando-nos pela honestidade, seriedade, imparcialidade e justiça, não sendo aceito no ambiente de trabalho nenhum tipo de discriminação e reconhecendo os esforços e as contribuições individuais e de equipes.

Melhoria Contínua

Promovemos melhorias nos modelos de gestão de processos e de pessoas e incentivamos a pesquisa e a busca do conhecimento, com vistas ao crescimento do negócio e à transformação social.

Zelo pelo patrimônio

Nossa Organização acredita que a integridade do patrimônio físico e humano depende fundamentalmente do esforço individual e coletivo para a eliminação ou minimização das ameaças internas e externas e dos impactos que suas operações possam acarretar.

Orgulho de pertencer

Mantemos uma cultura motivadora tendo em vista liderar e fazer negócios que reflitam o significado que as pessoas atribuem à causa, aos propósitos e à cultura da Organização. Acreditamos que empregados identificados com a cultura organizacional se sentem engajados para a busca de ótimos resultados para si e para a Organização.

Desta forma, o Código de Conduta Ética apresenta-se como uma importante ferramenta para a aplicação prática desses valores, pois aqui estão contidos os princípios que norteiam a relação da TMSP e suas controladas com seus principais públicos de interesse.

A aplicação deste instrumento é obrigatória entre os nossos empregados e parceiros de negócios da TMSP e suas controladas, uma vez que oferece orientações de conduta claras e não negociáveis, sem a pretensão, contudo, de abranger todas as hipóteses possíveis no cotidiano da Organização, configurando-se, justamente por este motivo, como um documento dinâmico e sujeito a atualizações periódicas.

São objetivos centrais deste código:

- Fortalecer a cultura ética da empresa, elevando o nível de confiança e respeito em todas as suas relações internas e externas;
- Administrar, prevenindo, reduzindo ou eliminando conflitos de interesse entre pessoas, grupos e partes interessadas da empresa;
- Preservar a imagem e a reputação da Termomecanica e suas controladas perante o mercado;
- Ser a base da sustentabilidade moral e o alicerce que devem orientar e conduzir a gestão e as ações da Termomecanica como empresa socialmente responsável.

1.4. Quando e como utilizar este Código de Conduta Ética

Este Código de Conduta Ética tem como principal objetivo indicar a forma de conduta e servir como uma ferramenta para tratar quaisquer questões ou dilemas que possam surgir em nosso dia a dia de trabalho e negócios.

Como já foi mencionado, este Código não tem a pretensão de abranger todas as possibilidades, até porque, para muitos dilemas éticos, a solução não é se apresenta claramente de imediato. Assim, sempre que for confrontado com o que possa ser uma decisão ética delicada, coloque a si mesmo as seguintes questões:

Meu ato ou decisão está de acordo com as leis vigentes em nosso País?

Esta atividade está de acordo com o Código de Conduta Ética, com os Valores Corporativos e/ou com as Políticas de Gestão da TMSP?

Se a resposta para qualquer das perguntas acima for NÃO, isso significa que se trata de uma atividade inapropriada. Se quiser ir mais além, pergunte a si mesmo se teria orgulho de contar aos seus familiares e amigos sobre esta ação, ou se gostaria de vê-la publicada nos jornais. Se a resposta for negativa, pare imediatamente.

Sabemos que muitas situações não se resolvem com soluções fáceis, portanto, quando estiver em dúvida, o melhor é colocar o assunto em pauta e discuti-lo abertamente com seu gestor ou procurar o setor de Recursos Humanos.

1.5. Respeito pelas Pessoas

A TMSP e suas controladas esperam que todos os empregados e parceiros de negócios trabalhem juntos, de forma transparente e respeitosa. Essa postura vem ao encontro dos Valores Corporativos da organização.

Todos os empregados e parceiros de negócios são merecedores de respeito, independentemente de cargos ocupados ou do tempo de atuação profissional. Este princípio é também aplicável aos contratados ou terceirizados.

O trabalho em equipe é encorajado, e é desejável que os sucessos, assim como os possíveis insucessos, sejam compartilhados, que as ideias sejam ouvidas com generosidade e interesse genuíno e que as informações sejam disseminadas de forma clara, sempre que houver necessidade, respeitando as Políticas de Confidencialidade da organização.

A TMSP e suas controladas respeitam a privacidade, valorizam a diversidade de seu quadro de empregados e declaram que atitudes de depreciação, discriminação e desrespeito em todas as suas formas, sejam de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idioma, nacionalidade, etnia e condição social, não são toleradas, uma vez que são contrárias às suas crenças e valores.

Também não são permitidos, em nenhuma hipótese, trabalho escravo e utilização de mão-de-obra infantil na Organização e nas empresas dos fornecedores ou parceiros de negócios.

1.6. Respeito pela Lei

A TMSP e suas controladas, seus empregados e parceiros de negócios devem cumprir as leis e os sistemas políticos dos países nos quais operam, e todos devem manter-se atentos ao cumprimento dos seguintes compromissos vigentes:

- Respeito aos Direitos Humanos;
- Proibição de trabalho de menores e trabalho forçado;
- Proibição de discriminação;

- Jornada de trabalho de acordo com a legislação;
- Remuneração compatível com o mercado;
- Manutenção dos padrões de qualidade, saúde e segurança;
- Preservação do meio ambiente;
- Repúdio a corrupção e suborno;
- Pagamento dos impostos e comunicação correta de informações financeiras;
- Concorrência leal.

A TMSP e suas controladas divulgam estes princípios, leis e regulamentos aos seus parceiros de negócios e os encoraja a respeitá-los. Do mesmo modo, a Organização garante que as assessorias jurídica, contábil e tributária executam suas atividades em consonância com o conteúdo deste Código de Conduta Ética.

1.7. Respeito pelos Costumes Locais

Todos os empregados da TMSP e suas controladas devem executar suas atividades de forma respeitosa para com as tradições sociais e culturais das comunidades nas quais estão inseridos ou com as quais mantêm contato.

Se, em alguma ocasião, as orientações deste Código de Conduta Ética estiverem em discordância com as leis ou com os costumes locais de um país com o qual mantemos relações comerciais, deverá ser aplicado o princípio que apresentar um critério ético superior, desde que não se configure como uma atividade ilegal.

DEVERES A SEREM PRATICADOS:

1. Estar engajado com os valores da Organização, atuando como exemplo de comportamento;
2. Demonstrar claramente um posicionamento ativo em relação a este Código de Conduta Ética, mesmo nos momentos mais críticos;
3. Agir com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente;
4. Manter atitude profissional positiva, digna, leal, honesta, de respeito mútuo, confiança e colaboração com as pessoas;
5. Repudiar a discriminação em todas as suas formas: raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idioma, nacionalidade, etnia ou condição social;

6. Respeitar a diversidade em todas as suas dimensões, promovendo o direito à liberdade de pensamentos, ideias e opiniões, sem preconceitos ou discriminações;
7. Tomar decisões sempre com imparcialidade, isenção, profissionalismo e amparo técnico, observando a legislação e as políticas da TMSP e suas controladas.

ATITUDES A SEREM EVITADAS:

1. Adotar condutas abusivas, inoportunas ou ofensivas, sejam elas verbais ou gestuais, contra colegas, fornecedores, clientes, parceiros, visitantes ou comunidade do entorno da empresa;
2. Aceitar ou praticar condutas discriminatórias e/ou vexatórias;
3. Deixar de observar e cumprir as premissas do presente Código.

2. RELAÇÕES INTERNAS

2.1. Exercício de Cargo

Para o exercício do cargo, os empregados devem preencher os requisitos básicos necessários ao bom andamento das atividades, como conhecimentos, habilidades e atitudes compatíveis com sua atuação, havendo o compromisso de atualizar-se constantemente. Igualmente, devem ser seguidas as práticas disciplinares estabelecidas neste Código e respeitadas as regras de hierarquia.

2.2. Relacionamentos

As relações entre os empregados e demais colaboradores devem ser regidas pela cordialidade, sendo livre a expressão de ideias e opiniões, desde que conduzida com respeito. A TMSP e suas controladas não admitem assédio sexual nem moral e não permitem nenhum tipo de manifestação discriminatória de qualquer natureza, seja de raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, religião, incapacidade física ou mental (incluindo-se aí os portadores de doenças infectocontagiosas, como a AIDS, preconceitos étnicos ou condição

sociocultural, nacionalidade e estado civil.

Enfim, o ambiente de trabalho deve ser justo e livre de qualquer favoritismo. Esta posição se aplica diretamente a seus empregados e aos demais colaboradores e trabalhadores terceirizados.

2.3. Oportunidades no Ambiente de Trabalho

A TMSP e suas controladas acreditam na capacidade das pessoas e oferecem possibilidade de desenvolvimento profissional e acesso a oportunidades de trabalho, sem discriminação ou favorecimento de qualquer natureza.

Além disso, investem continuamente em programas de educação e treinamento para o adequado desenvolvimento do capital humano, preservando os talentos da Organização.

2.4. Conflitos de Interesses

Os empregados e colaboradores em geral devem exercer as suas atividades isentando-se de interesses comerciais, financeiros e pessoais, assegurando, acima de tudo, os interesses da TMSP e suas controladas, pautados no compromisso com a honestidade, confiança, integridade e valores éticos.

Os empregados não estão autorizados a venda de quaisquer produtos dentro da Organização, nem à efetivação de empréstimos financeiros de/ou para colegas de trabalho com fins lucrativos (agiotagem).

Os empregados podem exercer outras atividades remuneradas ou não fora do horário e ambiente de trabalho, desde que não comprometam o exercício de sua atividade principal e não concorram diretamente com os negócios da Organização.

Não são autorizados os casos em que os empregados porventura prestem serviços a terceiros ou tenham participação em empresas cujos serviços sejam conflitantes com as operações da TMSP ou que sejam destinados a empresas concorrentes. Fornecedores ou prestadores de serviços com grau de parentesco com empregados podem ser contratados, porém não são permitidas negociações diretas com os empregados com os quais mantêm esse vínculo familiar. Grau de parentesco ou relacionamento afetivo com empregados, fornecedores, clientes e pessoas que trabalham em empresas concorrentes podem, em certas circunstâncias, gerar um conflito de interesses, portanto

devem ser comunicados ao Setor de Recursos Humanos, que fornecerá um formulário a ser preenchido especificamente para essa finalidade.

2.5. Postura da Gestão

Os gestores, em todos os níveis hierárquicos, devem tratar seus subordinados com respeito e equidade, sem nenhum tipo de favorecimento, e têm a responsabilidade de contratar, integrar e desenvolver as pessoas alinhadas aos Valores Corporativos e de acordo com as competências organizacionais da TMSP e suas controladas.

A demonstração do interesse de um empregado em participar de um processo de recrutamento interno deve ser entendida pelo seu gestor como uma alternativa normal de evolução de carreira, não podendo dar ensejo a nenhum tipo de retaliação.

Em caso de eventuais erros, os gestores devem realizar orientação construtiva e acompanhamento constante quanto às atitudes e ao desempenho de seus subordinados. Repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse estão sujeitos às medidas disciplinares previstas na Organização.

2.6. Uso do Patrimônio da Empresa

Os bens da TMSP e suas controladas devem ser utilizados exclusivamente para a realização das atividades na Organização, com exceção dos casos autorizados formalmente pela Direção. Dessa forma, cabe aos empregados e colaboradores em geral zelarem pelo patrimônio da empresa, mantendo em boas condições os materiais, móveis, ferramentas e demais utensílios e equipamentos de trabalho.

2.7. Gestão da Informação

A TMSP e suas controladas comprometem-se com a ética na gestão das informações privilegiadas ou de caráter privado obtidas durante os processos de interação com seus diversos públicos, e também com a transparência e a veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas.

Sendo assim, é expressamente proibida a divulgação de informações estratégicas e confidenciais da TMSP e suas controladas, incluindo as de seus gestores, empregados,

colaboradores, beneficiários, bem como de outras organizações com as quais mantêm relação direta ou indireta. O sigilo deve ser mantido mesmo depois do término do contrato de trabalho. Além disso, é expressamente proibido fotografar ou filmar, sem a ciência da Alta Direção, as dependências da Organização em razão do sigilo industrial.

Em respeito à privacidade dos empregados, todas as informações, inclusive médicas e financeiras, são mantidas em segurança e tratadas de forma sigilosa.

Os equipamentos e sistemas de TI devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais, sendo que o seu uso deve ser monitorado, com o conhecimento dos usuários, e restringido o acesso a qualquer conteúdo que a empresa julgar inadequado. Os empregados estão autorizados a acessar somente os dados e as informações dos sistemas que forem estritamente necessários para o exercício de seu cargo e em consonância com a política da segurança da informação.

Que tipos de documentos são considerados confidenciais e devem ser destruídos em caso de descarte?

- Atas de reunião;
- Documentos que façam referência a preços;
- Planos de investimento e expansão;
- Plano de marketing;
- Resultados dos negócios;
- Informações pessoais dos empregados;
- Políticas e demais documentos de gestão da empresa;
- Contratos;
- Projetos;
- Desenhos técnicos;
- Registros de marcas e patentes;
- Informações das empresas com as quais fazemos negócios (clientes, fornecedores e prestadores de serviços);
- Dados de produção.

Estes são apenas alguns exemplos. Quando tiver dúvida se um documento deve ou não ser destruído, procure obter a orientação de seu gestor.

2.8. Propriedade Intelectual

As informações, os materiais, as tecnologias, as metodologias, o conhecimento, as inovações e patentes desenvolvidos internamente são de uso exclusivo e de propriedade da TMSP e suas controladas, devendo ser tratados de forma confidencial.

As marcas (logotipos) pertencentes à TMSP e às suas controladas somente podem ser utilizadas na consecução das atividades profissionais. Os parceiros de negócios podem delas fazer uso desde que previamente autorizados pela empresa.

2.9. Uso de Álcool, Drogas e Porte de Arma

A TMSP e suas controladas não permitem o uso ou porte de drogas ilícitas nem a entrada no local de trabalho em estado de embriaguez, zelando, desta forma, pela segurança de todos os empregados. O porte de armas somente é permitido nas dependências da empresa aos profissionais expressamente autorizados.

DEVERES A SEREM PRATICADOS:

1. Exercitar a empatia, manifestando explicitamente interesse na perspectiva das outras pessoas com o intuito de ajudar, percebendo e respeitando as suas expectativas e os seus sentimentos;
2. Distinguir e reconhecer as realizações, conquistas e habilidades das outras pessoas, departamentos e de outros grupos de trabalho além do seu;
3. Defender os interesses das pessoas, da equipe e da organização, sem prejuízo para nenhuma das partes;
4. Resolver conflitos com base em fatos, evidências e critérios técnicos, respeitando a opinião de todos os envolvidos e assegurando a imparcialidade no julgamento de fatos e ocorrências;
5. Cumprir sempre o prometido, honrando pontualmente os compromissos assumidos com clientes, fornecedores, empregados, colegas e acionistas;
6. Direcionar suas relações com os demais empregados com base em cordialidade e respeito, independente de posição hierárquica, cargo ou função por eles exercidos;
7. Ser coerente com o que fala e com o que faz;

8. Compartilhar conhecimentos, experiências, visando o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e processos, com o objetivo de melhorar continuamente os resultados da TMSP e suas controladas;
9. Buscar o autodesenvolvimento para atender às competências exigidas pelo cargo e pela Organização;
10. Favorecer a igualdade no acesso a oportunidades de crescimento intelectual e profissional;
11. Usar de forma consciente o patrimônio da Organização;
12. Promover ações que preservem e enriqueçam o capital intelectual e financeiro da Organização, para assegurar a perpetuidade dos negócios da TMSP e suas controladas;
13. Seguir as políticas, instruções e regulamentos aprovados, operando somente os equipamentos para os quais esteja devidamente autorizado, preservando assim a segurança das pessoas e dos equipamentos;
14. Comunicar irregularidades, necessidade de manutenção e situações de riscos percebidas, que possam comprometer o patrimônio da Organização, a integridade física das pessoas, e/ou que possam ter impacto na comunidade;
15. Conhecer e cumprir as diretrizes e normas de uso do patrimônio da Organização.

ATITUDES A SEREM EVITADAS:

1. Basear escolhas em processos que permitam atender a interesses pessoais de empregados ou de terceiros a eles relacionados;
2. Adotar comportamentos nocivos, agressivos ou abusivos em relação a colegas e terceiros;
3. Permitir que conflitos de ideias se transformem em disputas pessoais;
4. Utilizar recursos, bens e empregados da TMSP e suas controladas para a execução de serviços alheios às atividades da Organização;
5. Usar, para fins particulares, ou repassar a terceiros equipamentos, tecnologias, metodologias, conhecimentos e outras informações de propriedade da TMSP e suas controladas, exceto se devidamente autorizado pela Direção;
6. Exercer tarefa ou responsabilidade externa incompatível com as disposições do presente Código;

7. Realizar a venda de quaisquer produtos dentro da Organização, assim como realizar empréstimos financeiros visando lucro;
8. Utilizar o nome, marcas e símbolos corporativos da TMSP e suas controladas sem autorização prévia.

3. CONTRIBUIÇÕES A ATIVIDADES POLÍTICAS

Não é permitida a destinação de qualquer contribuição em valor, bens ou serviços em nome da TMSP e suas controladas para campanhas políticas, partidos políticos e candidatos. Além disso, é expressamente proibida a realização de campanhas políticas dentro das dependências da Organização.

ATITUDES A SEREM EVITADAS:

1. Utilizar-se do seu cargo, função ou recursos da Organização para disseminação ou propaganda político-partidária.

4. SINDICATO

A TMSP e suas controladas respeitam a livre associação sindical, reconhecem as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e buscam o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista ou sindical, sempre zelando pelo bom relacionamento entre as partes.

5. RELAÇÕES EXTERNAS

5.1. Relacionamento com os Meios de Comunicação

A TMSP e suas controladas entendem que o relacionamento com os meios de comunicação deve ser pautado pela transparência, ética e confiança.

Os contatos com a imprensa deverão ser realizados exclusivamente pelos porta-vozes

autorizados pela Alta Direção, os quais terão a devida autorização de se manifestarem em entrevistas ou reportagens, mantendo sempre a obrigação de zelar pela exatidão das informações fornecidas, respeitar o ponto de vista institucional, não emitir opiniões e posições pessoais e não divulgar informações sigilosas ou inverídicas.

A propaganda institucional e de produtos deve assegurar a veracidade da informação veiculada e possibilitar a criação de valores positivos para a sociedade, por meio de um relacionamento transparente, seguro, de respeito ao consumidor e sem expor qualquer indivíduo à situação preconceituosa, constrangedora, desrespeitosa ou de risco.

As iniciativas de Comunicação e Marketing da Organização caracterizam-se pelo respeito à legislação vigente, à ética e às normas de referência locais e internacionais.

5.2. Relacionamento com a Comunidade

A TMSP e suas controladas buscam estabelecer um forte e sólido relacionamento com a comunidade na qual estão inseridas, mantendo abertos os canais de comunicação. O atendimento ao público em geral deve ser pautado por lealdade, honestidade, seriedade, imparcialidade, justiça e receptividade, devendo ser dado tratamento adequado às sugestões e críticas porventura recebidas da comunidade.

O relacionamento entre as empresas controladas e sua controladora TMSP deve ser baseado na transparência e confiabilidade.

As demonstrações contábeis e financeiras consolidadas são apresentadas à controladora, concomitantemente ao Edital de Convocação de Assembleias, dentro do prazo legal, e os balanços são publicados no Diário Oficial do Estado e em jornal de grande circulação no Estado. As controladas mantêm arquivados os registros de pautas e atas das reuniões e Assembleias Gerais com o objetivo de permitir o rastreamento das informações, quando necessário.

5.3. Relacionamento com Controladores

O relacionamento entre as empresas controladas e sua controladora TMSP deve fundamentar-se pela transparência e confiabilidade.

As demonstrações contábeis e financeiras consolidadas são apresentadas à controladora,

concomitantemente ao Edital de Convocação de Assembleias, dentro do prazo legal, e os balanços são publicados no Diário Oficial do Estado e em jornal de grande circulação no Estado. As controladas mantêm arquivados os registros de pautas e atas das reuniões e Assembleias Gerais com o objetivo de permitir o rastreamento das informações, quando necessário.

5.4. Relacionamento com os Órgãos Governamentais e Reguladores

A TMSP e suas controladas prezam pela transparência nas relações com os órgãos e autoridades do Governo, cumprindo a legislação em todas as suas esferas e manifestando-se totalmente contrária à corrupção ativa e passiva, concussão, peculato, propina, improbidade administrativa, contrabando, sonegação fiscal, pirataria, lavagem de dinheiro, apropriação indevida de ativos, adulteração e falsificação de documentos e de dados financeiros, utilização indevida de informações privilegiadas, manipulação de registros contábeis, suborno, caixa dois, extorsão, além de proibir expressamente a participação em processos que objetivam a manipulação de editais de concorrência (públicos ou privados) ou quaisquer fraudes em concorrências públicas.

No exercício das atividades profissionais, os empregados e colaboradores em geral devem observar e respeitar a legislação e os regulamentos, recorrendo ao Departamento Jurídico sempre que houver dificuldade na interpretação da lei.

5.5. Relacionamento com Clientes

A TMSP e suas controladas entendem que as relações com os clientes devem ser pautadas pelo respeito e pela transparência. Os empregados devem atendê-los com cortesia, eficiência, prontidão e seriedade, garantindo a qualidade do atendimento e a sua satisfação. Igualmente, os empregados devem dar tratamento adequado às sugestões e críticas recebidas dos clientes, bem como tratar de forma confidencial as informações privilegiadas porventura obtidas no exercício de seu cargo.

Não é permitido favorecer os clientes por questões de vínculo pessoal ou de parentesco, nem obter vantagens comerciais por meio de práticas ilegais, tais como: suborno, corrupção, concussão, peculato, extorsão, propina, utilização de “caixa dois”, entre outros atos dessa natureza porventura não previstos neste documento.

5.6. Relacionamento com Mercado e Concorrentes

A TMSP e suas controladas prezam pelo respeito e pela transparência na relação com seus concorrentes, não permitindo práticas de concorrência desleal, como difamação das características dos produtos e/ ou serviços dos concorrentes, pirataria, sonegação fiscal, contrabando, adulteração de produtos ou marcas, falsificação de produtos e outros atos dessa natureza porventura não previstos neste documento.

Os empregados não devem adotar comportamentos que possam denegrir publicamente a imagem dos concorrentes. Igualmente, os empregados não estão autorizados a fornecer informações da TMSP e suas controladas ao mercado.

5.7. Relacionamento com Fornecedores e Parceiros

Para a escolha de um fornecedor, que se dá por meio de livre concorrência, é necessário observar os seus padrões éticos de conduta, que devem ser similares aos princípios e valores da TMSP e suas controladas, as quais repudiam o trabalho infantil ou qualquer outra forma de degradação das condições humanas de trabalho; portanto, os fornecedores e parceiros de negócios devem ter atuação compatível com essa posição.

Não é permitido favorecer os fornecedores e parceiros de negócios por questões de vínculo pessoal e/ou de parentesco, nem obter vantagens comerciais por meio de práticas ilegais, tais como: suborno, corrupção, concussão, peculato, extorsão, propina, utilização de “caixa dois”, entre outros atos dessa natureza porventura não previstos neste documento.

Igualmente, os empregados não estão autorizados a aceitar presentes, brindes, ingressos, gratificações ou vantagens, e devem informar as organizações e pessoas com as quais mantêm contato a respeito da postura da TMSP e suas controladas em relação a este tema.

Brindes promocionais com valor máximo de cem reais, encaminhados por nossos parceiros de negócios, tais como: agendas, cadernos, calendários, gêneros alimentícios e similares, podem ser aceitos, lembrando que devem ser compartilhados com bom senso entre os colegas de trabalho.

Convites para participações em treinamentos, palestras, congressos e similares deverão ser encaminhados aos gestores, que orientarão quanto aos procedimentos para a participação ou não nos referidos eventos.

Caso ocorram sorteios de brindes em eventos externos (treinamentos, palestras, congressos e similares) em nome do participante, o prêmio será considerado pessoal, pois não caracteriza vantagem ou conflito de interesse.

Todas as informações privilegiadas obtidas durante o processo de interação com os fornecedores e parceiros de negócios devem ser tratadas de forma confidencial.

DEVERES A SEREM PRATICADOS:

1. Honrar e ser pontual nos compromissos assumidos com clientes, fornecedores, empregados, colegas e acionistas;
2. Utilizar linguagem apropriado e ser cordial nas relações pessoais e profissionais com clientes, fornecedores e parceiros;
3. Zelar pela marca e imagem institucional no exercício de suas atividades, entregas e relacionamentos;
4. Exigir que os bens adquiridos ou serviços contratados estejam de acordo com os padrões definidos pela Organização;
5. Falar positivamente e com convicção sobre a Organização, zelando pelo seu nome, marca e reputação;
6. Representar a Organização com responsabilidade e integridade.

ATITUDES A SEREM EVITADAS:

1. Estabelecer parcerias em nome da empresa, tendo em vista interesses e retribuições pessoais;
2. Usar de seu cargo visando obter vantagens pessoais, facilidades ou qualquer outra forma de favorecimento ou benefício pessoal ilegítimo, para si ou para terceiro que faça parte de suas relações.

6. RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A TMSP e suas controladas estão comprometidas com a saúde e a segurança no trabalho, com a prevenção da poluição e a minimização de qualquer outro impacto que suas atividades porventura possam causar ao meio ambiente.

Os empregados devem comprometer-se a fazer uso eficiente e racional dos recursos existentes (energia, água, papel, equipamentos de segurança, entre outros) e estar atentos às normas e aos procedimentos para a realização de suas atividades profissionais de forma a preservar sua integridade física e a de seus colegas.

DEVERES A SEREM PRATICADOS:

1. Considerar o impacto social, econômico e ambiental nas tomadas de decisões profissionais e pessoais;
2. Usar de forma racional os recursos, conciliando as necessidades sociais, ambientais e econômicas;
3. Atuar como cidadão responsável pelo bem-estar da comunidade;
4. Disseminar o pensamento e a prática da responsabilidade socioambiental na nossa esfera de influência.

7. DOAÇÕES

É proibido receber e fazer doações em nome da TMSP e suas controladas, exceto quando aprovadas pelos níveis previstos no Estatuto Social da TMSP.

8. TRATAMENTO DE FRAUDES

A TMSP e suas controladas adotam Políticas, Processos e Procedimentos de Controles Internos, bem como mantêm sistema de Governança Corporativa e de convergência de regras contábeis internacionais às regras contábeis atualmente vigentes, que estão em conformidade com a legislação de combate à corrupção e auxiliam na prevenção e no tratamento de fraudes.

9. PROCEDIMENTOS PERANTE DÚVIDAS OU VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

É responsabilidade de todos os gestores, empregados, demais colaboradores e parceiros de negócios o conhecimento das práticas expressas neste Código de Conduta Ética. No caso de violação de qualquer norma nele estabelecida, serão adotadas as medidas disciplinares cabíveis, sempre garantindo, em todas as eventualidades, o pleno direito de defesa e argumentação das partes envolvidas. As denúncias e os descumprimentos, que devem ser informados por meio de provas, serão tratados com confidencialidade, e não será feita nenhuma retaliação aos que se reportarem em boa-fé. As regras constantes no presente Código de Conduta Ética prevalecerão sobre quaisquer outras expressas ou tacitamente acordadas. Em caso de dúvidas e informações adicionais, consulte seu gestor, a área de Recursos Humanos ou o setor competente.

10. CANAL DE ÉTICA

A Termomecanica disponibiliza aos públicos interno e externo o Canal de Ética, através do qual receberá denúncias devidamente fundamentadas e/ou documentadas, relativas à violação ou suspeitas de violação do Código de Conduta Ética.

O Canal de Denúncias tratará as informações com confidencialidade e diligência, garantindo o seu correto endereçamento ao Comitê de Ética e Integridade.

Todos os empregados, parceiros e fornecedores devem utilizar-se do Canal de Denúncias para a comunicação, de imediato e de forma embasada, acerca do conhecimento ou da suspeita de práticas de desvios de conduta ou de atos ilícitos.

Aquele que, de boa-fé, comunica a ocorrência de desvio de conduta ou de ato ilícito e apresenta preocupações sobre violações atuais ou possíveis às leis, às normas ou ao presente Código, colaborará na implantação e manutenção da cultura ética na Organização. No Canal de Denúncia, o manifestante poderá se identificar ou efetuar relato anônimo, desde que ofereça elementos que permitam a apuração de sua denúncia. O sigilo e a confidencialidade são garantidos, e o solicitante poderá, se assim o desejar, receber atendimento pessoal, que acontecerá em local reservado, junto ao Comitê de Ética e Integridade.

11. GESTÃO DO CÓDIGO

A gestão deste Código se reveste do espírito de responsabilidade, de forma que as violações das regras de conduta ética sumarizadas neste documento devem ser analisadas, com vistas a evitar a reincidência, antecipar repercussões e administrar as consequências. Dentro desse critério, para a operacionalização e efetividade deste Código, são definidas as seguintes estruturas e procedimentos:

COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE:

O Comitê de Ética e Integridade é um órgão independente e imparcial, de caráter estatutário e permanente, cujos membros são indicados pelo Conselho de Administração. As principais responsabilidades do Comitê de Ética e Integridade são:

- Apoiar os gestores na interpretação e encaminhamento de soluções para situações que se configurem como violações ao Código;
- Assegurar a avaliação e constatação das situações de descumprimento do Código recebidas através dos canais de denúncia e encaminhar as diligências cabíveis;
- Garantir o anonimato das denúncias que chegarem sob essas condições;
- Analisar qualquer situação fora dos padrões morais e éticos eventualmente não prevista neste Código;
- Promover o aprimoramento das políticas institucionais;
- Promover o treinamento, conscientização, disseminação e aplicação das regras de conduta ética entre os empregados da Termomecanica;
- Interpretar as normas internas do programa de ética e conduta institucionais;
- Promover a implantação e manutenção de canais de denúncia, zelando pelo sigilo e preservação do anonimato dos envolvidos, quando for o caso;
- Receber denúncias a respeito de quaisquer violações ao presente Código, violações de direitos, atos ilegais e corrupção, bem como de qualquer ato de improbidade administrativa praticado por qualquer empregado ou terceiro, vinculado direta ou indiretamente à atuação da Termomecanica para a devida apuração;
- Conduzir investigações, quando for o caso, visando à apuração de eventuais atos ilícitos

praticados em violação do disposto neste Código;

- Recomendar ao Conselho de Administração e à Diretoria da Termomecânica, conforme o caso, a aplicação de penalidades cabíveis aos casos analisados;
- Reportar, direta e periodicamente, ao Conselho de Administração da Termomecânica, os assuntos relacionados à consecução e ao desenvolvimento das atividades de sua competência. Este procedimento visa a melhoria das atividades desenvolvidas pela Empresa por meio do conhecimento das manifestações acolhidas.

12. AÇÕES DISCIPLINARES

Qualquer ato de violação a este Código de Conduta Ética ou às normas e políticas institucionais da TMS e suas controladas, será classificado de acordo com o grau de gravidade, podendo acarretar advertência verbal, advertência escrita, suspensão, desligamento ou demissão por justa causa, conforme previsto na legislação trabalhista e nos regulamentos, normas, códigos, regimentos e procedimentos internos que regulam as atividades da Organização.

Constituem-se condutas passíveis da aplicação de medidas disciplinares, mas não se limitando a estas:

- Violar o Código de Conduta Ética aplicável, direta ou indiretamente;
- Fornecer à Instituição informações falsas ou enganosas ou reter, intencionalmente, informações relevantes a qualquer momento, inclusive durante o curso de uma apuração administrativa;
- Ignorar deliberadamente informações no âmbito de sua responsabilidade, que permitam o conhecimento prévio sobre violações do Código de Conduta Ética aqui definido;
- Retaliar outro indivíduo que relatou uma queixa sobre conduta ilegal ou antiética;
- Fazer, intencionalmente, acusações falsas de conduta ilegal ou antiética.

Fica terminantemente proibida qualquer forma de retaliação a autores de denúncias de boa-fé.

13. COMPROMISSOS RECÍPROCOS

Considerando-se que o êxito de qualquer organização é construído pelos melhores esforços de cada um de seus participantes, os conselheiros, gestores e empregados da TMSP e de suas controladas outorgam entre si e perante a sociedade os seguintes compromissos:

- Conhecer e difundir, inclusive por meio das próprias atitudes, os valores contidos neste Código;
- Valorizar os empregados pelos resultados de seu trabalho e por seu mérito pessoal, proporcionando, assim, maior justiça e transparência aos processos de avaliação de desempenho;
- Respeitar as pessoas, independentemente de sexo, idade, formação, origem, credo e posição social;
- Respeitar a diversidade de ideias, talentos e opiniões;
- Empenhar-se firmemente na manutenção de um ambiente de trabalho no qual as relações sejam pautadas pela confiança, respeito e solidariedade;
- Acolher com respeito as críticas e sugestões que tenham por objetivo a melhoria dos processos dos relacionamentos internos e externos;
- Colaborar firmemente para que haja o desejável equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional de todos empregados;
- Manter o ambiente de trabalho livre de embaraços decorrentes da formulação de críticas ou reprodução de boatos que atinjam a reputação dos profissionais da TMSP e suas controladas e de quem com ela tenha vínculos;
- Promover a união de esforços internos entre as unidades e os departamentos da TMSP e suas controladas, em prol de seus interesses, buscando compartilhar informações e otimizar ações e processos, sempre que possível;
- Condenar a oferta de qualquer recurso, monetário ou não, com vistas ao cumprimento das obrigações legais dos agentes públicos;
- Rejeitar e não oferecer qualquer pagamento ou vantagem indevida (propina ou suborno) visando à celebração, manutenção ou garantia de relacionamento comercial com ou para a TMSP e suas controladas;
- Não estabelecer relações comerciais com empresas ou indivíduos que não observem padrões éticos, de saúde e segurança, e de direitos humanos compatíveis com os da

TMSP e suas controladas, bem como as práticas antissuborno e anticorrupção adotadas pela TMSP e suas controladas.

14. DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

A leitura deste Código não representa um fim em si mesmo. Ao contrário, é importante que todos ajam sempre com ética, dentro da lei e em conformidade com as disposições deste Código de Conduta Ética.

Todos os empregados da TMSP e suas controladas receberão cópia deste documento, sendo-lhes solicitado que o leiam e acusem confirmem seu recebimento por meio do formulário denominado “Termo de Compromisso”, na forma do Anexo I. Para mais informações sobre os itens abordados neste Código, recomendamos consultar as políticas da Organização.

A revisão do Código de Conduta Ética realizada em fevereiro de 2025 será disponibilizada no site da TMSP (www.termomecanica.com.br) e no portal interno, para que todas as partes interessadas tenham acesso às informações atualizadas contidas neste documento.

Todos os destinatários têm o dever de difundir este Código de Conduta Ética, denunciando adequadamente eventuais violações das quais tenham conhecimento.

O presente Código de Conduta Ética entrará em vigor na data de sua publicação, cabendo à TMSP e às suas controladas promoverem sua ampla e irrestrita divulgação.

15. ANEXO I: DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Termo de Responsabilidade e Compromisso de Adesão ao Código de Conduta Ética da Termomecanica São Paulo S.A e suas controladas

Eu,

RG, RE nº

empregado da TMSP ou de suas controladas, declaro para os devidos fins que:

- Recebi uma cópia do Código de Conduta Ética;
- Estou ciente e aceito que o Código de Conduta Ética da TMSP e suas controladas passe a fazer parte integrante do meu contrato de trabalho a partir desta data;
- Comprometo-me a tomar conhecimento do inteiro teor do referido Código e obedecer às normas nele contidas durante toda a vigência de meu contrato de trabalho;
- Fui informado de que a inobservância ao disposto neste Código de Conduta Ética e normas a ele correlacionadas poderão inclusive acarretar desligamento do quadro de empregados da empresa, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil, profissional e criminal.

Local,

Data: de de

.....
Assinatura do empregado



Termomecânica

www.termomecanica.com.br

Avenida Caminho do Mar, 2.552 – Rudge Ramos
CEP 09612-000 - São Bernardo do Campo – São Paulo - SP