

Mensagem da Direção

O Código de Conduta Ética é um instrumento que reúne os preceitos, regras e costumes necessários para embasar comportamentos éticos, estabelecendo os parâmetros para o bom relacionamento entre a INESCAP e seus stakeholders (as partes interessadas).

A INESCAP ACÚSTICA INDUSTRIAL LTDA. conduz suas atividades com base na ética, integridade, legalidade, transparência e respeito às pessoas. Este Código de Ética e Conduta reflete os valores da empresa e estabelece os princípios e padrões de comportamento esperados em todas as relações internas e externas.

Como organização comprometida com a perenidade do negócio, a conformidade legal, a responsabilidade socioambiental e as melhores práticas de governança, a INESCAP adota tolerância zero a condutas incompatíveis com este Código, com a legislação vigente e com seus princípios institucionais.

Este documento deve servir como referência permanente para a tomada de decisões e para a prevenção de riscos legais, reputacionais, operacionais e de integridade.

Objetivo e Abrangência

Este Código tem por objetivo:

- a) orientar decisões e condutas éticas no ambiente corporativo;
- b) estabelecer diretrizes de relacionamento entre a INESCAP e suas partes interessadas;
- c) prevenir riscos de fraude, corrupção, assédio, discriminação, conflitos de interesse e outras violações;
- d) reforçar a cultura de integridade, conformidade, segurança, respeito e responsabilidade socioambiental;
- e) apoiar a governança corporativa e a sustentabilidade do negócio.

Este Código aplica-se a todos os sócios, administradores, diretores, conselheiros, empregados, estagiários, aprendizes, terceiros, fornecedores, prestadores de serviços, representantes, parceiros comerciais e quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que atuem em nome, no interesse ou em relacionamento com a INESCAP.

Valores e Princípios Éticos

A atuação da INESCAP pauta-se pelos seguintes valores e princípios:

- I. Integridade: agir com honestidade, boa-fé, veracidade e justiça em todas as relações;

- II. Conformidade legal e regulatória: cumprir as leis, regulamentos, normas técnicas e regras internas aplicáveis às atividades da empresa;
- III. Transparência: adotar práticas claras, legítimas e rastreáveis, sem omissões intencionais ou agendas ocultas;
- IV. Respeito às pessoas: promover ambiente de trabalho digno, saudável, inclusivo e livre de assédio, discriminação e violência;
- V. Comprometimento: atuar com responsabilidade, diligência e foco nos objetivos institucionais;
- VI. Responsabilidade socioambiental: desenvolver atividades com atenção aos impactos sociais, ambientais e econômicos;
- VII. Confidencialidade: proteger informações estratégicas, técnicas, comerciais e pessoais;
- VIII. Prestação de contas: assumir responsabilidade pelos atos praticados e cooperar com controles, auditorias e investigações.

Na hipótese de conflito entre princípios internos e exigência legal, prevalecerá a lei, sem prejuízo da busca pela solução mais ética e compatível com os valores da INESCAP.

Princípios e Pilares da Responsabilidade Social

A atuação da INESCAP pautada pelos VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS citados são norteados por princípios da responsabilidade social e desdobrados nos 4 pilares da responsabilidade social, a seguir:

Princípios

- I. Responsabilidade;
- II. Transparência;
- III. Comportamento ético;
- IV. Respeito pelos interesses das partes interessadas;
- V. Respeito pelo estado de direito;
- VI. Respeito pelas normas internacionais de comportamento;
- VII. Respeito pelos direitos humanos;

Pilares

- I. Cuidado com os colaboradores;
- II. Desenvolvimento da comunidade;
- III. Relacionamento com fornecedores;
- IV. O cuidado com o cliente;

Governança, Compliance e Sistema de Integridade

A INESCAP adota um Sistema de Integridade orientado por princípios de governança corporativa, compliance e prevenção a ilícitos, com abordagem proporcional ao porte, natureza, estrutura e riscos do negócio.

Esse sistema compreende, entre outros elementos:

- a) comprometimento da Alta Direção com a ética e a integridade;
- b) definição de papéis, responsabilidades e níveis de autoridade;
- c) segregação de funções e controles internos;
- d) monitoramento contínuo e melhoria permanente;
- e) treinamento e comunicação periódicos;
- f) canal de denúncias e apuração imparcial de relatos;
- g) aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

As decisões corporativas devem sempre observar o interesse da empresa, vedado o favorecimento pessoal, familiar ou de terceiros.

Conduta Profissional e Relacionamento no Ambiente de Trabalho

Todos os abrangidos por este Código devem atuar com urbanidade, cooperação, lealdade, respeito e profissionalismo.

São condutas esperadas:

- a) tratar todas as pessoas com dignidade e respeito;
- b) agir com honestidade nas rotinas de trabalho e nos registros corporativos;
- c) cumprir orientações, políticas, procedimentos e normas de segurança;
- d) preservar o bom ambiente de trabalho;
- e) comunicar desvios, riscos e violações de que tenham conhecimento.

Na hipótese de conflito entre princípios internos e exigência legal, prevalecerá a lei, sem prejuízo da busca pela solução mais ética e compatível com os valores da INESCAP.

É vedado:

- a) adotar comportamento abusivo, ofensivo, intimidatório ou humilhante;
- b) omitir fatos relevantes em processos internos, auditorias ou investigações;
- c) encobrir faltas, atrasos injustificados, irregularidades ou violações;

- d) utilizar a posição hierárquica para constranger, ameaçar ou obter vantagem indevida;
- e) agir de forma incompatível com a boa-fé, a disciplina e o respeito mútuo.

Assédio Moral, Assédio Sexual, Violência e Discriminação na Empresa

A INESCAP repudia e não tolera qualquer forma de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência no ambiente de trabalho ou em qualquer contexto relacionado às suas atividades.

Para os fins deste Código:

- I. Assédio moral é toda conduta abusiva, repetitiva ou relevante, que exponha alguém a humilhação, constrangimento, desqualificação ou isolamento, afetando sua dignidade ou integridade psíquica;
- II. Assédio sexual é toda conduta de conotação sexual não desejada, verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito de constranger, intimidar ou obter vantagem;
- III. Discriminação é todo tratamento desigual ou ofensivo motivado por raça, cor, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, idade, deficiência, nacionalidade, origem, opinião, condição social, filiação sindical ou qualquer outra condição protegida;
- IV. Violência é o uso intencional de força, ameaça ou abuso de poder que resulte, ou possa resultar, em dano físico, psicológico, moral ou patrimonial.

A INESCAP apoia e respeita os direitos humanos no âmbito de sua atuação e não admite:

- a) trabalho infantil em desacordo com a legislação;
- b) trabalho forçado, análogo ao escravo, degradante ou compulsório;
- c) discriminação ou tratamento desigual injustificado;
- d) violação à liberdade de associação nos limites legais;
- e) práticas incompatíveis com a dignidade humana.

A empresa busca assegurar condições justas, seguras e saudáveis de trabalho, promovendo ambiente inclusivo e respeitoso.

Saúde, Segurança e Bem Estar

A segurança é dever de todos. A INESCAP compromete-se a fornecer condições adequadas para um ambiente de trabalho seguro e saudável, observando a legislação e as normas internas aplicáveis.

Todos devem:

- a) cumprir procedimentos de saúde e segurança;

- b) utilizar corretamente equipamentos, máquinas, ferramentas e EPIs;
- c) interromper e reportar situações de risco, dentro do âmbito de sua competência;
- d) colaborar para prevenção de acidentes, incidentes e doenças ocupacionais.

Nenhum resultado operacional justifica a exposição indevida de pessoas a riscos ou a geração de impacto ambiental não mapeados e controlados pelo sistema de gestão INESCAP.

Conflito de Interesses

Todos os abrangidos por este Código devem evitar situações em que interesses pessoais, familiares, financeiros, políticos ou externos possam influenciar, ou aparentar influenciar, decisões tomadas no exercício de suas funções.

Constituem exemplos de potencial conflito de interesses:

- a) contratação ou favorecimento de familiares ou pessoas próximas sem observância dos critérios aplicáveis;
- b) participação em negócios concorrentes ou com interesses opostos aos da empresa;
- c) recebimento de vantagens que comprometam a independência de decisão;
- d) uso de informações, cargo ou influência da empresa para obtenção de benefício pessoal.

Situações reais, aparentes ou potenciais devem ser comunicadas formalmente ao gestor responsável, ao RH ou à Diretoria.

Anticorrupção, Antissuborno e Relações com o Poder Público

A INESCAP adota tolerância zero à corrupção, ao suborno, à fraude, à lavagem de dinheiro, à falsificação documental, à manipulação de processos e a qualquer pagamento ou vantagem indevida. Utilizando como referências normas e boas práticas com reconhecimento nacional / internacional como a norma ISO 37001 E 37301.

É expressamente proibido:

- a) oferecer, prometer, autorizar, entregar, solicitar ou receber vantagem indevida, direta ou indiretamente;
- b) influenciar impropriamente decisões de agentes públicos ou privados;
- c) financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo viabilizar prática ilícita;
- d) manipular licitações, contratos, fiscalizações, autorizações, medições ou decisões administrativas;
- e) utilizar terceiros, intermediários ou parceiros para ocultar prática irregular;

- f) realizar pagamentos de facilitação;
- g) fazer registros falsos, incompletos ou enganosos.

As interações com agentes públicos devem observar rigor especial, com legitimidade, formalidade, transparência e registro adequado.

Brindes, hospitalidades, refeições, viagens ou despesas somente poderão ocorrer quando tiverem finalidade legítima, valor razoável, conformidade com a lei.

Confidencialidade, Proteção de Informação e Dados Pessoais

As informações confidenciais e estratégicas da INESCAP constituem ativo relevante e devem ser protegidas contra uso, acesso ou divulgação indevidos.

Consideram-se informações protegidas, entre outras:

- a) dados técnicos, desenhos, ordens de produção, projetos, fórmulas, processos e especificações;
- b) listas de clientes e fornecedores, preços, propostas e estratégias comerciais;
- c) relatórios financeiros e operacionais;
- d) documentos internos, e-mails, comunicados e registros não públicos;
- e) dados pessoais tratados pela empresa.

Todos devem:

- a) guardar sigilo sobre informações a que tenham acesso em razão de suas atividades;
- b) utilizar tais informações apenas para fins legítimos e autorizados;
- c) evitar discussão de assuntos confidenciais em locais ou meios inadequados;
- d) cumprir a legislação aplicável de proteção de dados pessoais e as normas internas correspondentes.

É proibido utilizar informação privilegiada ou confidencial para benefício próprio ou de terceiros. A INESCAP toma medidas de controle para assegurar que dados de clientes, pessoa jurídica seja salvaguardado e da mesma forma quando envolverem dados sensíveis de pessoa física observando a Lei Geral de Proteção de Dados, e os controles descritos na política de proteção de dados da INESCAP.

Uso de Recurso da Empresa

Os recursos físicos, financeiros, tecnológicos, informacionais e patrimoniais da INESCAP devem ser utilizados de forma responsável, segura, econômica e exclusivamente para finalidades legítimas relacionadas ao trabalho, salvo autorização expressa em contrário.

É vedado:

- a) uso indevido, desperdício, dano intencional ou apropriação de bens da empresa;
- b) utilização de sistemas, equipamentos ou contas corporativas para prática ilícita ou inadequada;
- c) instalação, compartilhamento ou armazenamento de conteúdos ilegais, ofensivos ou incompatíveis com o ambiente profissional;
- d) realização de registros contábeis, financeiros ou operacionais falsos ou incompletos.

Todos os registros devem refletir fielmente as transações e fatos ocorridos.

Meio Ambiente e Responsabilidade Socioambiental

A INESCAP compromete-se com o cumprimento da legislação ambiental e com a condução responsável de suas operações, buscando reduzir impactos e promover melhoria contínua. Utilizando como referências normas e boas práticas de com reconhecimento nacional / internacional como as normas ISO 14001:2015, e a ABNT PR 2030 – 1 e 2.

São compromissos da empresa:

- a) utilizar recursos naturais de forma eficiente;
- b) reduzir resíduos, emissões e desperdícios;
- c) promover destinação adequada de resíduos e materiais;
- d) considerar riscos ambientais em processos, projetos e investimentos;
- e) estimular práticas de sustentabilidade em sua cadeia de valor.

Práticas ilícitas para obtenção de licenças, autorizações ou vantagens ambientais são estritamente proibidas.

Participação Política e Neutralidade Institucional

A INESCAP respeita a cidadania e os direitos individuais, mas mantém neutralidade político-partidária como instituição.

É vedado utilizar o nome, os recursos, as instalações, a imagem ou a posição funcional na empresa para promover interesses político-partidários pessoais sem autorização formal e dentro dos limites legais.

Doações, contribuições ou manifestações institucionais devem observar a legislação e a governança interna aplicável.

Canal de Comunicação, Denúncias, Comunicação de Violação e não Retaliação

A INESCAP mantém canal apropriado para recebimento de relatos, dúvidas, denúncias ou comunicações relacionadas a violações deste Código, da legislação, de normas internas ou de princípios de integridade e outras que as partes interessadas compreendidas por este código entendam necessárias.

Poderão ser comunicadas, entre outras situações:

- a) assédio moral ou sexual;
- b) discriminação ou violência;
- c) fraude, corrupção ou suborno;
- d) conflito de interesses não declarado;
- e) violação de confidencialidade;
- f) infrações trabalhistas, ambientais, de segurança ou de proteção de dados;
- g) qualquer descumprimento deste Código;
- h) consulta e participação em assuntos relativos ao Sistema de Gestão INESCAP.

As manifestações poderão ser feitas de forma ou também de forma anônima.

A empresa assegura:

- a) tratamento confidencial das informações;
- b) apuração imparcial e documentada;
- c) proteção contrarretaliação a quem reporte, de boa-fé, suspeitas ou violações;
- d) encaminhamento às áreas competentes e, quando necessário, às autoridades.

É proibida qualquer forma de retaliação contra denunciante, testemunhas ou pessoas que colaborem com investigações de boa-fé.

Canal atualmente indicado nos documentos internos: ouvidoria@inescap.com.br

Apuração, Monitoramento e Medidas Disciplinares

Toda consulta e participação, denúncia ou indício de violação será avaliado e poderá ser analisado e apurado pela área responsável, com apoio do RH, gestores, Diretoria, Compliance, assessoria jurídica ou consultoria externa, conforme a natureza do caso. Conforme avaliação de pertinência feita a resposta será dada, quando houver identificação, a pessoa e ou de modo geral pelos meios de comunicação da INESCAP para ciência de todos.

As investigações observarão, sempre que possível:

- a) confidencialidade;
- b) imparcialidade;
- c) presunção de inocência;
- d) direito de manifestação e defesa;
- e) documentação adequada dos fatos e das medidas adotadas.

O descumprimento deste Código poderá resultar em medidas disciplinares e contratuais, incluindo, conforme a gravidade e a legislação aplicável:

- a) orientação ou advertência;
- b) suspensão;
- c) desligamento;
- d) rescisão contratual de terceiros;
- e) comunicação às autoridades competentes;
- f) adoção de medidas judiciais, cíveis, administrativas ou criminais cabíveis.

Treinamento, Comunicação e Compromisso

Este Código deverá ser:

- a) divulgado aos públicos aplicáveis;
- b) integrado a processos de admissão, contratação, integração e treinamentos;
- c) periodicamente revisado;
- d) complementado por políticas e procedimentos específicos, quando necessário.

Todos os abrangidos devem conhecer, compreender e cumprir este Código, bem como buscar orientação em caso de dúvida sobre a conduta correta.

Disposições Finais

Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria da INESCAP e permanecerá vigente por prazo indeterminado, devendo ser revisado periodicamente ou sempre que houver mudanças relevantes na legislação, na estrutura da empresa, nos riscos do negócio ou nas diretrizes internas.

A aprovação, revisão, alteração, interpretação e eventual exceção a este Código competem à Diretoria ou à instância formalmente designada pela empresa.

Os casos omissos serão tratados à luz da legislação aplicável, dos princípios deste Código e das normas internas da INESCAP.

Termo de Ciência e Compromisso

Declaro que li, compreendi e me comprometo a cumprir integralmente o Código de Ética e Conduta da INESCAP ACÚSTICA INDUSTRIAL LTDA., observando seus princípios, regras e diretrizes no exercício das minhas atividades e nos relacionamentos mantidos em razão delas.

Nome

Cargo/Função

Assinatura**Data** ____ / ____ / ____