

## SUMÁRIO

|      |  |   |
|------|--|---|
| 1.   | OBJETIVO.....  | 2 |
| 2.   | CAMPO DE APLICAÇÃO .....   | 2 |
| 3.   | REFERÊNCIAS.....   | 2 |
| 4.   | DEFINIÇÕES E TERMINOLOGIAS.....  | 2 |
| 5.   | ORIENTAÇÕES DE SEGURANÇA.....  | 2 |
| 6.   | ORIENTAÇÕES AMBIENTAIS .....   | 2 |
| 7.   | CONTEÚDO .....   | 2 |
| 7.1  | Conflito de interesses .....   | 2 |
| 7.2  | Idade mínima de trabalho .....   | 2 |
| 7.3  | Liberdade de associação e direito à negociação coletiva .....            | 2 |
| 7.4  | Hora.....  | 3 |
| 7.5  | Salários.....  | 3 |
| 7.6  | Padrões de emprego e não-discriminação.....                              | 3 |
| 7.7  | Meio ambiente e desenvolvimento sustentável .....                        | 3 |
| 7.8  | Saúde e segurança.....   | 3 |
| 7.9  | Seleção de parceiros de negócios, agentes ou outros intermediários ..... | 3 |
| 7.10 | Lavagem de dinheiro .....  | 3 |
| 7.11 | Concorrência leal .....  | 3 |
| 7.12 | Elaboração de relatórios de não conformidade .....                       | 3 |
| 7.13 | Consequências da violação .....  | 4 |
| 8.   | DISTRIBUIÇÃO .....   | 4 |
| 9.   | REGISTROS.....   | 4 |
| 10.  | HISTÓRICOS DAS REVISÕES:.....  | 4 |
| 11.  | RELAÇÃO DE ANEXOS .....  | 4 |

|                                | NOME  | FUNÇÃO  |
|--------------------------------|---|---|
| <b>ELABORAÇÃO / ADAPTAÇÃO:</b> | Marina Oliveira de Souza                            | Analista de Recursos Humanos  |
| <b>REVISÃO:</b>                | Carlos Fernando Veronezi<br>Ronaldo Felipe da Costa | Supervisor Adm. Pessoal e Recursos Humanos<br>Supervisor de Meio Ambiente e Qualidade |
| <b>APROVAÇÃO:</b>              | Mauro Youiti Miyamoto                               | Gerente Financeiro  |

## 1. OBJETIVO

Estabelecer as premissas básicas quanto à ética e forma de conduta de todos os colaboradores da Umoe Bioenergy quando do desempenho de suas funções.

## 2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Todos os setores da Umoe Bioenergy.

## 3. REFERÊNCIAS

Não aplicável.

## 4. DEFINIÇÕES E TERMINOLOGIAS

- ▶ CO<sub>2</sub>: fórmula do gás carbônico, um dos principais gases causadores do aquecimento global provocado pelo efeito estufa.
- ▶ Dispositivos Legais: conjunto de leis, decretos, instruções ou demais documentos legais aplicáveis às atividades da empresa.

## 5. ORIENTAÇÕES DE SEGURANÇA

Não aplicável.

## 6. ORIENTAÇÕES AMBIENTAIS

Não aplicável.

## 7. CONTEÚDO

### 7.1 CONFLITO DE INTERESSES

A Umoe e seus empregados não participam ou procuram influenciar qualquer decisão sob circunstâncias que podem dar origem a um conflito de interesses real ou percebido. Tais circunstâncias podem ser um interesse comercial ou um interesse pessoal no assunto, diretamente ou através de alguém intimamente relacionado. Tomado conhecimento de um potencial conflito de interesses, o representante da Umoe deve, de forma imediata, notificar as partes envolvidas.

### 7.2 IDADE MÍNIMA DE TRABALHO

Na Umoe não se emprega crianças abaixo da idade permitida pela lei. à criança é garantido direito à educação, jogo, descanso e vida familiar. Exceções como programas de menor aprendiz podem ser realizadas, desde que resguarde os direitos fundamentais da criança e em total conformidade com a legislação local.

### 7.3 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Umoe reconhece o direito de livre associação e garante que todo colaboradores tem direito a ser, ou abster-se de ser, membro do sindicato para ser representado em acordos de negociação coletiva.

Sendo assim reitera que não discrimina os representantes dos trabalhadores ou membros de sindicatos e reconhece os direitos destes para realizar as suas funções no local de trabalho.

#### **7.4 HORA**

A Umoe garante que as horas de trabalho não são excessivas e, no mínimo, estão em conformidade com acordos ou leis locais aplicáveis.

#### **7.5 SALÁRIOS**

A Umoe garante que os salários pagos aos seus empregados e o trabalho contratado são considerados justos e de acordo com as normas jurídicas nacionais sobre o salário mínimo.

#### **7.6 PADRÕES DE EMPREGO E NÃO-DISCRIMINAÇÃO**

A Umoe trata seus funcionários de forma igualitária, devendo demonstrando seu respeito por todos os indivíduos assegurando um bom ambiente de trabalho.

A empresa promove a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todos seus colaboradores. Desta forma proíbe qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, com base em raça, sexo, idade, deficiência, orientação sexual, língua, religião, opiniões políticas, nacionalidade ou etnia, status social..

A Umoe não tolera qualquer forma de assédio ou tratamento degradante a seus funcionários, incluindo assédio moral, sexual, gestos discriminatórios, linguagem desconforme ou contato físico que seja coercivo, ameaçador, abusivo ou explorador.

#### **7.7 MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

A Umoe envida todos os esforços para que as operações comerciais estejam em conformidade com padrões internacionalmente reconhecidos de gestão ambiental, visando à melhoria contínua e aumento da consciência ambiental entre seus funcionários. Deve cumprir toda a legislação ambiental e de licenças aplicáveis às suas operações de negócios. Trabalha com o objetivo de alcançar a eficiência energética e minimizar a emissões e produção de resíduos nocivos em uma perspectiva de ciclo de vida.

De maneira particular, a Umoe está empenhada em contribuir para a redução do aquecimento global através da redução das emissões de CO<sub>2</sub>.

#### **7.8 SAÚDE E SEGURANÇA**

Em todos seus processos a Umoe ambiciona estabelecer uma , melhoria contínua, especialmente quando o foco é a obtenção de ambiente de trabalho saudável e seguro. Com a criação de normas de conduta de acordo com os princípios de gestão de saúde e segurança localmente e internacionalmente reconhecidos e as leis aplicáveis.

#### **7.9 SELEÇÃO DE PARCEIROS DE NEGÓCIOS, AGENTES OU OUTROS INTERMEDIÁRIOS**

Na seleção de potenciais parceiros de negócios, agentes e intermediários a Umoe visa selecionar aqueles que adotem também em suas operações princípios semelhantes aos estabelecidos neste documento ou outros padrões éticos de natureza semelhante.

#### **7.10 LAVAGEM DE DINHEIRO**

A Umoe se opõe firmemente a todas as formas de lavagem de dinheiro e, por isso, toma todas as medidas para evitar que suas transações financeiras sejam usadas por outros com esta finalidade.

#### **7.11 CONCORRÊNCIA LEAL**

A Umoe sempre competiu de forma justa e ética em relação aos seus concorrentes, clientes, parceiros e fornecedores. Nossa empresa não poderá, sob nenhuma circunstância, causar ou ser parte de qualquer violação das normas de concorrência geral ou especial que seja considerada uma violação da legislação aplicável.

#### **7.12 ELABORAÇÃO DE RELATÓRIOS DE NÃO CONFORMIDADE**

Todos os funcionários da Umoe são obrigados a comunicar qualquer suspeita de violação ou tentativa de violação destas normas de ética de negócios para seu líder de sua área encaminhando a este um relato sobre os fatos. A gerencia que receber um relatório desta natureza poderá, caso seja necessário, consultar ao Diretor-Presidente em caso de dúvida sobre procedência da questão relatada.

Se um funcionário se sente incapaz ou desconfortável para relatar um dado desvio poderá fazê-lo por meio de uma comunicação a ser endereçada, anonimamente, para o endereço de e-mail [confidential@umoe.com](mailto:confidential@umoe.com), o qual é um canal direto com a Umoe.

A Umoe não aplicará sanções de qualquer natureza contra aqueles indivíduos, que de boa fé e de forma responsável, venham informar às autoridades externas ou lideranças internas sobre potenciais violações decorrentes de suas atividades frente às normas de ética empresarial, leis aplicáveis ou outros dispositivos legais aplicáveis..

**7.13 CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO**

Na Umoe aplica-se uma política de "Tolerância zero " contra a violação seja de padrões éticos ou morais, seja contra os demais dispositivos legais aplicáveis ao seu negócio.

Qualquer violação pode resultar em ação disciplinar ou demissão, com ou sem aviso prévio, além de ser comunicada às autoridades competentes, como à polícia no caso de violações de direitos. Contudo, todas estas medidas sempre serão pautadas com o respeito à legislação aplicável a cada caso.

**8. DISTRIBUIÇÃO**

| LOCAL              | TIPO     | FORMA      | ACESSO |
|--------------------|----------|------------|--------|
| Rede informatizada | Original | Eletrônica | Livre  |

**9. REGISTROS**

| IDENTIFICAÇÃO | ARMAZENAMENTO | RECUPERAÇÃO | PROTEÇÃO | RETENÇÃO | DISPOSIÇÃO |
|---------------|---------------|-------------|----------|----------|------------|
|               |               |             |          |          |            |

**10. HISTÓRICOS DAS REVISÕES:**

| REV. N° | DATA       | DESCRIÇÃO       |
|---------|------------|-----------------|
| 00      | 08/03/2012 | Primeira versão |
| 01      | 08/06/2016 | Revisão geral   |

**11. RELAÇÃO DE ANEXOS**

Não aplicável.