

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

AJS Indústria e Serviços

Sumário

1. Princípios e Valores	2
2. Pessoas e Direitos Humanos.....	2
3. Saúde, Segurança e Ambiente de Trabalho.....	3
4. Integridade nos Negócios	3
5. Informação e Recursos.....	3
6. Canal de Denúncias e Não Retaliação	3
7. Cumprimento e Medidas Disciplinares	4
8. Elaboração e Aprovação Inicial	4

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

AJS Indústria e Serviços

Este Código de Conduta e Ética estabelece os princípios e as normas que definem as práticas de atuação na AJS Indústria e Serviços e nos ajuda a decidir o que fazer, quando e como, nas mais diversas situações do dia a dia. Aplica-se a todos os que fazem parte da AJS e complementa a Política de Compliance, a Política de Privacidade e as demais normas internas.

É compromisso de cada funcionário, parceiro, visitante ou subcontratado seguir estas normas com integridade e transparência — postura que beneficia a todos e fortalece a reputação da empresa.

1. Princípios e Valores

Seis princípios sustentam tudo o que fazemos:

Integridade	Honestidade e responsabilidade em todas as relações — sem exceções.
Respeito	Toda pessoa merece ser tratada com dignidade, independentemente de quem seja.
Honestidade	Agir com verdade, transparência e respeito, fazendo o certo mesmo quando ninguém está nos observando.
Transparência	Comunicar e agir com clareza, verdade, abertura e respeito, sem esconder informações que devem ser conhecidas.
Qualidade	Fazer bem feito, com atenção aos detalhes, compromisso com os requisitos e busca constante pela melhoria.
Segurança	Nenhuma tarefa vale mais do que a saúde e a integridade de alguém.

2. Pessoas e Direitos Humanos

- **Igualdade e não discriminação:** não é permitida discriminação por raça, classe social, nacionalidade, idade, religião, aparência física, deficiência, sexo, estado civil, condição reprodutiva, orientação sexual, associação sindical ou afiliação política — na contratação, remuneração, promoção ou rescisão. Todos têm igualdade de oportunidades e de benefícios.
- **Igualdade de gênero:** promove-se a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todas as fases do ciclo de trabalho (recrutamento, tarefas, treinamento, carreira, remuneração e rescisão).
- **Diversidade e inclusão:** a diversidade é valorizada, promovendo-se a inclusão e o respeito às diferenças.
- **Combate ao assédio e condutas inapropriadas:** são estritamente proibidos assédio moral ou sexual e comportamentos coercitivos, ameaçadores, abusivos ou exploratórios.
- **Práticas disciplinares:** não se tolera punição corporal, coerção física, abuso mental ou verbal ou qualquer disciplina degradante; as medidas seguem a legislação e respeitam a dignidade da pessoa.

- **Trabalho infantil, forçado e análogo à escravidão:** repudia-se qualquer forma de trabalho infantil, forçado, escravo ou análogo à escravidão em toda a cadeia produtiva, incluindo a exploração de mão de obra imigrante ou refugiada.
- **Liberdade de associação sindical:** respeita-se o direito à associação sindical e à negociação coletiva, sem discriminação aos representantes sindicais.

3. Saúde, Segurança e Ambiente de Trabalho

- **Saúde e segurança:** todos devem seguir rigorosamente os programas de segurança e saúde (alinhados à ISO 45001 e legislação aplicável), usar os EPIs exigidos, comunicar riscos e recusar, sem retaliação, tarefas com risco grave e iminente. É vedado trabalhar sob efeito de álcool ou substâncias ilícitas.
- **Condições ambientais e bem-estar:** devem ser mantidas boas condições nas instalações sanitárias, nos refeitórios e no acesso à água potável.

4. Integridade nos Negócios

- **Combate à corrupção e ao suborno:** é proibido oferecer, prometer, solicitar ou receber qualquer vantagem indevida, direta ou por meio de terceiros, conforme a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013).
- **Conflito de interesses:** interesses pessoais, financeiros ou familiares não devem influenciar decisões profissionais; potenciais conflitos devem ser comunicados ao gestor e/ou ao Compliance.
- **Brindes, presentes e hospitalidades:** só são aceitáveis quando simbólicos, ocasionais e sem expectativa de contrapartida; é vedado trocá-los por favores ou privilégios.
- **Concorrência leal e relacionamento externo:** as relações com clientes e fornecedores são pautadas pela honestidade; com concorrentes, observa-se a concorrência leal, vedados cartel e práticas desleais.
- **Setor público:** o relacionamento com agentes públicos deve ser transparente e legal, proibidos vantagens indevidas e pagamentos de facilitação.
- **Registros e informações:** todos os registros devem ser verdadeiros, completos e precisos, sendo vedada a criação de registros falsos ou enganosos.

5. Informação e Recursos

- **Confidencialidade e proteção de dados:** informações privilegiadas ou confidenciais de clientes, colaboradores e fornecedores devem ser protegidas e usadas apenas para fins legítimos; os dados pessoais são tratados conforme a LGPD e a Política de Privacidade. O dever de sigilo permanece após o término do vínculo.
- **Uso de recursos e ativos:** e-mail, internet, bancos de dados, sistemas e demais recursos devem ser usados de forma responsável e profissional, sendo proibido o uso para vantagens particulares ou que prejudiquem a imagem da AJS.
- **Redes sociais e imagem:** ao se manifestar publicamente, preserve a imagem da AJS, não divulgue informações confidenciais e deixe claro, quando for o caso, que opiniões pessoais não representam a empresa.

6. Canal de Denúncias e Não Retaliação

- **Como relatar:** dúvidas, suspeitas ou violações podem ser relatadas, de boa-fé, ao gestor, ao RH ou ao Canal de Denúncias, de forma identificada ou anônima, com tratamento confidencial.

- **Não retaliação:** nenhum funcionário sofrerá retaliação por relatar de boa-fé — garantia reforçada pela NR-1, que reconhece violência e assédio como riscos ocupacionais.

7. Cumprimento e Medidas Disciplinares

- **Cumprimento de normas:** as normas, procedimentos, políticas e planos da AJS devem ser compreendidos, aplicados e disseminados por todos.
- **Medidas disciplinares:** o descumprimento deste Código sujeita o infrator a medidas proporcionais à gravidade da conduta — advertência, suspensão ou rescisão contratual — sem prejuízo das responsabilidades legais cabíveis.

8. Elaboração e Aprovação Inicial

Elaborado Por	Aprovador Por	Data de Vigência
Nome: William Vieira	Nome: Anderson de Jesus	A partir de 01/07/2026