



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Planta industrial de Gravataí/RS

Revisão 00 – 13 de janeiro de 2025

ÍNDICE

MENSAGEM DO DIRETOR SUPERINTENDENTE	3
1. VISÃO, MISSÃO E VALORES	4
2. OBJETIVO	7
3. ABRANGÊNCIA	7
4. VIGÊNCIA	7
5. CONSIDERAÇÕES GERAIS	8
6. APRESENTAÇÃO DA PANATLÂNTICA S/A	9
6.1 . DESCRIÇÃO DA PLANTA INDUSTRIAL	9
7. SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	10
7.1 . GESTÃO DO CÓDIGO	11
8. CANAL DE DENÚNCIA	12
9. CUMPRIMOS A LEI	12
9.1. OBEDIÊNCIA ÀS LEIS APLICÁVEIS	13
9.2. TERCEIROS E CONDUTA LEGAL	13
10. CONDUZIMOS NOSSO NEGÓCIO COM INTEGRIDADE	13
10.1. ANTISSUBORNO	14
10.2. OS PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO SÃO ILEGAIS?	14
10.3. PRESENTES E ENTRETENIMENTO	14
10.4. PROPRIEDADE INTELECTUAL DE TERCEIROS	15
10.5. CONCORRÊNCIA	15
10.6. SANÇÕES COMERCIAIS	16
10.7. TRANSAÇÕES DE DERIVATIVOS	16
11. MANTEMOS REGISTROS CORRETOS DAS NOSSAS OPERAÇÕES	16
11.1. DECLARAÇÕES FINANCEIRAS E CONTROLES	17
12. HONRAMOS AS NOSSAS OBRIGAÇÕES	17
12.1. CONFIANÇA NAS RELAÇÕES DE NEGÓCIO	17
13. TRATAMOS AS PESSOAS COM DIGNIDADE E RESPEITO	18

13.1. DIREITOS HUMANOS	18
13.2. SEGURANÇA E SAÚDE	19
13.3. ASSÉDIO E VIOLÊNCIA	19
13.4. ÁLCOOL E DROGAS	20
13.5. PRIVACIDADE DOS DADOS DO FUNCIONÁRIO	20
14. PROTEGEMOS NOSSOS ATIVOS, INTERESSES E INFORMAÇÕES	21
14.1. ATIVOS INTELECTUAIS DA PANATLÂNTICA.....	22
14.2. TRANSAÇÃO PRIVILEGIADA.....	23
14.3. CONFLITOS DE INTERESSE	23
15. ESTAMOS COMPROMETIDOS COM UMA CIDADANIA RESPONSÁVEL	24
15.1. PADRÕES AMBIENTAIS.....	25
15.2. ATIVIDADES POLÍTICAS.....	25
15.3. COMUNIDADES BENEFICIADAS	25
16. TREINAMENTOS	26
17. SANÇÕES.....	26
RECEBIMENTO	27

MENSAGEM DO DIRETOR SUPERINTENDENTE

Prezados colegas:

Construímos juntos uma empresa responsável e ética, que preza pela excelência do trabalho, colocando nossos clientes no centro e sempre seguindo nossos princípios éticos descritos neste código de conduta e ética.

O mundo hoje preza pela transparência, pelas boas práticas e na Panatlântica não poderia ser diferente. A empresa é feita por pessoas e são suas condutas que traçam a credibilidade de uma organização.

Por isso, decidimos nos tornar uma fonte mais ética e confiável de produtos e serviços sustentáveis, diferenciando a Panatlântica e estimulando os consumidores a nos escolher com mais frequência.

Faço o convite para analisarem o código de conduta e ética da nossa companhia, de modo a tomar conhecimento de como ele se aplica às atividades.

Caso tenham dúvidas, eu estou à disposição para conversar. O debate abre o olhar para outras perspectivas. E como já disse antes, uma empresa não é feita de um único nome e olhar e, sim, de uma diversidade de habilidades. E sinto orgulho do time que construímos.

Agradeço a todos por ajudar a Panatlântica a ser o parceiro mais confiável.

Abraços,

Karl

Ernst Steppe

Diretor superintendente e de relações com investidores

1. VISÃO, MISSÃO E VALORES

Fundada em Porto Alegre/RS no ano de 1952 e desde 1975 mantendo a principal operação em Gravataí/RS, a Panatlântica possui um dos mais amplos e modernos centros de serviços de aço planos do País, consolidando-se em três vertentes que pautam todas as decisões da organização.



Este tripé estratégico define a personalidade da Panatlântica. Trata-se de um mapa norteador, delineando os caminhos a serem seguidos para atingir os objetivos e as metas estabelecidas. Num ambiente cada vez mais competitivo, destacar-se através de uma identidade corporativa bem definida é um diferencial significativo, pois, tanto a missão, visão e valores, são conceitos estratégicos que definem o propósito da empresa e orientam suas decisões e ações. Nisso, a **MISSÃO** vem a ser aquilo que ela determina como a razão de ser do seu negócio, a sua entrega ao cliente. Como a empresa é um ser vivo e mutável, podendo ser revista ao longo do tempo, se adequando às novas necessidades do mercado, o principal papel da missão é inspirar e engajar a equipe, conectando todos os colaboradores e guiando-os na direção do sucesso, pois quando a equipe sabe que há objetivos maiores por trás de cada decisão, leva a missão em consideração em suas atividades diárias e contribui para o crescimento da organização naturalmente.



No quesito, **VISÃO**, aponta o futuro que a organização deseja construir, atuando como uma representação dos objetivos de longo prazo. Trata-se de uma projeção dos objetivos a serem alcançados, incentivando a unidade e a inovação da equipe, além de inspirar os profissionais

internamente, uma visão bem definida pode também engajar *stakeholders* externos, reforçando a reputação da empresa no mercado. Também se destaca que a visão deve estar alinhada com os valores e a missão da organização, assegurando uma estratégia coerente para um futuro próspero. Quanto a visão sendo um ponto envolvente e significativo, é necessário demonstrar os objetivos a longo prazo, ser inspirador e motivador.



E por fim, o pilar **VALORES**, que são os princípios que orientam as ações da organização, e devem ser visíveis tanto interna quanto externamente, ou seja, representam os princípios centrais que guiam as ações e estratégias da Panatlântica e, orientam, como a empresa interage com seus colaboradores, clientes e a comunidade em geral. Destaque que estes princípios são vitais na construção de uma cultura corporativa sólida e uma marca respeitável no mercado. Valores autênticos e significativos, estabelece à Panatlântica com uma base ética que influencia o comportamento e decisões de todos os que estão associados a ela, estabelecendo na gestão uma reputação positiva no mercado e promovendo um ambiente de trabalho sadio, produtivo e harmonioso.



Nestes cenários, os propósitos da Panatlântica S/A, planta industrial de Gravataí/RS, envolvem soluções em aço planos que contribuem para um **futuro melhor e mais sustentável**:



Onde:

MISSÃO A missão da Panatlântica é oferecer soluções inovadoras e competitivas em ações planas, de forma sustentável.

VISÃO Ser reconhecida como referência empresarial pelos valores que prática, pela solução oferecida aos clientes, pelo desenvolvimento dos colaboradores e pela tecnologia empregada.

VALORES Nossos valores são: pessoas, saúde, segurança e meio ambiente, ética, responsabilidade e comprometimento, imagem institucional e sustentabilidade. Como inspiração:

PESSOAS

Trabalhamos num ambiente que promove a inclusão, que acolhe as mudanças e valoriza novas ideias e respeita o indivíduo.

SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

Trabalhamos com segurança, de modo a proteger, promover a integridade e o bem-estar das pessoas e do meio ambiente.

ÉTICA

Ética é a nossa base; portanto, somos transparentes, honestos e confiáveis no relacionamento com nossos clientes, fornecedores, coletas de trabalho, acionistas e com a sociedade.

RESPONSABILIDADE E COMPROMETIMENTO

Respondemos individualmente e em equipe, por nosso comportamento, ações e resultado.

IMAGEM INSTITUCIONAL

Buscamos a valorização da marca Panatlântica com crescimento sustentável e excelência em tudo o que fazemos.

SUSTENTABILIDADE

Suprir as necessidades do presente sem comprometer as gerações futuras, pois alguns recursos naturais são finitos e outros podem levar muito tempo para se renovar, enfatizando nos três pilares da sustentabilidade (econômico, ambiental e social), equilibrando nossos interesses e gerando valores para todas as partes envolvidas no negócio.

2. OBJETIVO

Estabelecer as condutas que orientam o negócio e os relacionamentos da Panatlântica, por meio de sua governança corporativa e de seus colaboradores, de forma ética, transparente, profissional e de respeito mútuo.

Este documento não contempla todas as situações possíveis de conflitos éticos que possam surgir, entretanto, define os princípios básicos que devem nortear as nossas condutas em qualquer situação.

Este Código de Ética e Conduta segue a norma ISO IWA 26 e os critérios ESG, reafirmando o compromisso da Panatlântica com a sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

3. ABRANGÊNCIA

O código de conduta e ética se aplica a todos os administradores, colaboradores e demais públicos que se relacionam com a Panatlântica, independentemente da sua posição hierárquica ou área de atuação.

A empresa define metas claras e indicadores de desempenho (KPIs) para consumo de energia, emissões, diversidade, treinamento, saúde e segurança ocupacional, com foco na melhoria contínua e transparência nos resultados.

4. VIGÊNCIA

A presente versão do código de conduta e ética foi aprovada pela organização e entra em vigor na data de sua publicação, por tempo indeterminado.

5. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A adoção de princípios éticos e comportamentais pela Panatlântica reflete o tipo de organização que fazemos parte.

Todos os colaboradores devem agir de acordo com o código de conduta, políticas, procedimentos internos e legislações vigentes.

Qualquer violação a tais normas será considerada falta grave, possibilitando a aplicação de sanções legais e medidas disciplinares.

Sempre que estiver diante do que pensa ser uma situação que traga implicações éticas e/ou comportamentais, antes de tomar qualquer decisão, questione-se:

- a) Está de acordo com a legislação?
- b) É ético?
- c) Trará uma exposição positiva para mim e para a Panatlântica?

Se a resposta for NÃO para qualquer uma das perguntas, não adote a conduta. Na dúvida, NÃO FAÇA!

A omissão também é considerada uma atitude antiética, passível de punição.

Caso tenha dúvidas ou identifique alguma situação que viole este Código e/ou as legislações vigentes, contate o seu gestor ou, se preferir, relate o caso no Canal Aberto.

As informações fornecidas por meio deste canal serão sempre tratadas com sigilo e confidencialidade.

6. APRESENTAÇÃO DA PANATLÂNTICA S/A

Fundada em 01/10/1952, tendo como base de operações iniciais a cidade de Porto Alegre/RS. A partir de 08/01/1975 as operações foram transferidas para um novo parque industrial (um dos mais modernos centros de serviços do País) localizado em Gravataí/RS.

A operação da companhia é dedicada exclusivamente ao processamento de aços planos, oferecendo soluções sob medida para nossos clientes.

Os dados principais:

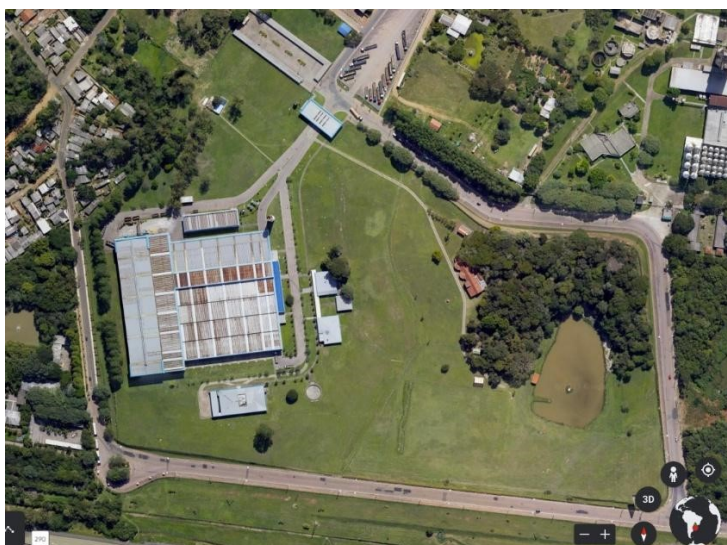
- Razão social: PANATLÂNTICA S/A
- Denominação: planta industrial de Gravataí
- CNPJ: 92.693.019/0001-89
- Inscrição estadual: 0570024129
- Inscrição municipal: 3215103348010
- CNAE: 25.99-3-99
- Grau de Risco: 3
- Contatos: ⁽⁵¹⁾ 3489-7777 / ⁽⁵¹⁾ 3511-7777
- E-mail: panatlantica@panatlantica.com.br

Mantemos canais de comunicação com stakeholders internos e externos, incluindo clientes, fornecedores, comunidades, ONGs e acionistas. Periodicamente realizamos análises de materialidade para identificar temas relevantes à nossa operação e responsabilidade social.

6.1 . DESCRIÇÃO DA PLANTA INDUSTRIAL

A planta industrial está localizada numa extensão total de 243.813,82 m², com edificação construída totalizando em área o montante de 24.151,96 m², localizada em **área urbana** e coordenadas geográficas, conforme imagem a seguir:

- Latitude: -29,95186653 S
- Longitude: -51,04080510 W



7. SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O presente código foi desenvolvido com base nos valores da companhia, tais como honestidade, dignidade, respeito, lealdade e transparência. Valores estes que orientam a relação da companhia com seus públicos de interesse: Colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, acionistas, investidores, órgãos públicos e a sociedade em geral.

O código de conduta e ética da Panatlântica descreve os nossos padrões éticos compartilhados para condução de negócios em todo território brasileiro, bem como, em nossas subsidiárias e serve como orientação quando você tiver dúvidas ou enfrentar dilemas quando a opção certa não estiver clara.

O código de conduta e ética é baseado nos 7 princípios éticos da Panatlântica:

- 1) Cumprimos a lei.
- 2) Conduzimos nosso negócio com integridade.
- 3) Mantemos registros corretos das nossas operações
- 4) Honramos as obrigações de nosso negócio
- 5) Tratamos as pessoas com dignidade e respeito
- 6) Protegemos as informações, os ativos e os interesses da Panatlântica.
- 7) Estamos comprometidos com uma cidadania responsável

O código de conduta e ética é o fundamento de todas as atividades corporativas da empresa, junto com nossas decisões e ações individuais como funcionários da Panatlântica. Ele também resume as principais políticas de conformidade, destacando os problemas que podem ter consequências legais e éticas e forem tratados de forma incorreta e fornecendo diretrizes para a ação apropriada.

O nosso Código se aplica a todos os funcionários da Panatlântica e suas empresas afiliadas. Ele também se aplica aos membros da diretoria quando agem em nome da Panatlântica. Este código também se aplica em todos os relacionamentos estabelecidos pela Companhia com os seus acionistas, clientes, fornecedores, sindicatos, comunidades, Governo, sociedade, meios de comunicação e quaisquer terceiros.

Como funcionários da Panatlântica, somos responsáveis por seguir o código e exercer um bom julgamento consistente com o mesmo critério e “bom senso”.

Nós também somos responsáveis por reportar violações do código das quais tenhamos notícia ou vivenciarmos. Os funcionários que não agirem de acordo com o nosso código – incluindo aqueles que não reportarem as violações ao código – podem enfrentar ações disciplinares, incluindo demissão.

Os diretores definem o tom para suas equipes, e geralmente são os primeiros a serem questionados. Como resultado, espera-se que eles sirvam como bom exemplo de conduta ética.

7.1 . GESTÃO DO CÓDIGO

A aprovação deste código e de suas atualizações é de responsabilidade do Conselho de Administração. Após a aprovação do presente código e/ou de suas respectivas atualizações, caberá à Direção e gestor de recursos humanos divulgar e disponibilizar o código a todos os colaboradores da companhia e, conforme aplicável, também aos clientes e fornecedores.

A análise e as sanções referentes às violações deste código serão realizadas e aplicadas pelo comitê de ética e *compliance* definido pela companhia.

O Comitê de Ética e Compliance deve ter membros de diferentes áreas, com diversidade de gênero, independência e transparência. Deve reportar periodicamente à alta liderança e ao Conselho de Administração, além de supervisionar os temas ESG.

7.2. GOVERNANÇA DO CÓDIGO E DO ESG

O Comitê de Ética e ESG é multidisciplinar, diverso e com atuação independente. Relatórios de desempenho ESG são submetidos à alta direção e ao Conselho.

8. CANAL DE DENÚNCIA

Mesmo empresas que incentivam comportamento exemplar possuem casos de conduta inapropriada, e nós não somos exceção. É preciso coragem para reportar condutas inapropriadas, ou seja, é a coisa certa a fazer.

A Panatlântica não tolerará retaliação contra qualquer pessoa que levante uma preocupação ou antecipe uma investigação. Os funcionários que, intencionalmente, fizerem falsas acusações ou fornecerem informações falsas, poderão enfrentar ações disciplinares.

Nós levamos a sério todos os relatórios de conduta inapropriada e tomamos ações imediatas, de forma justa e confidencial. Converse com o seu superior. Se você não se sentir à vontade para fazer isso ou se o seu superior não resolver adequadamente a situação, contate uma das seguintes pessoas:

- Converse com seu líder de função ou negócios
- Entre em contato:
 - ✓ pelo e-mail: etica@panatlantica.com.br
 - ✓ pelo site da Panatlântica – página <https://panatlantica.com.br/conduta/>, selecione “Registre seu relato” e siga as instruções.
- Forneçam aos seus times treinamento, instrução e recursos para ajudar os funcionários da organização no cumprimento do código e de suas políticas subjacentes.
- Incentivem os funcionários a falar se tiverem dúvidas ou preocupações.
- Observem e corrijam adequadamente condutas inapropriadas em suas equipes.

Independentemente do resultado das denúncias, a companhia garante o direito ao anonimato das denúncias, mesmo que a denúncia não seja feita de forma anônima.

A companhia não tolerará nenhuma retaliação à pessoa que preste a referida denúncia, relatando a ocorrência potencialmente violadora do disposto neste código, em políticas, legislação e regulamentação aplicáveis à Panatlântica. Para tanto, todas as denúncias serão tratadas de forma confidencial e eventuais retaliações serão punidas pela organização, mediante a aplicação de sanções (conforme abaixo descritas) àqueles que descumprirem o disposto no presente código.

9. CUMPRIMOS A LEI

Cumprir a Lei é a base de nossa reputação e de nossos princípios éticos. Nós temos a responsabilidade de cumprir com todas as leis aplicáveis ao nosso negócio.

9.1. OBEDIÊNCIA ÀS LEIS APLICÁVEIS

A Panatlântica realiza negócios no País inteiro, e nossos funcionários são cidadãos de vários Estados diferentes do Brasil e de outras nações coirmãs. Como resultado, nossas atividades de negócios estão sujeitas às leis de muitas jurisdições diferentes. Algumas Leis se estendem além das fronteiras de determinado País.

Por exemplo, certas leis brasileiras sobre importações e exportações, suborno e sanções comerciais se aplicam-se não somente às operações no Brasil, mas em todo o globo. Nós somos todos responsáveis por seguir todas as leis aplicáveis ao nosso negócio.

9.2. TERCEIROS E CONDUTA LEGAL

Caso você auxilie um terceiro na participação em atividades ilegais, a sua reputação poderá ser prejudicada, resultando em consequências legais sérias tanto para você quanto para a Panatlântica, incluindo processos por ajudar terceiros ou com eles conspirar. Além de obedecer às leis aplicáveis diretamente a nós, não podemos participar de ações que sabemos, ou devíamos saber, que ajudarão um terceiro a violar a lei.

Nós somos responsáveis por reconhecer sinais que indiquem que terceiros estão participando de atividades potencialmente ilegais e usando a Panatlântica para ajudá-los.

Se você desconfiar de que um terceiro com o qual está fazendo negócio pode estar usando a Panatlântica para violar a lei, resolva essa desconfiança antes de prosseguir com a transação.

10. CONDUZIMOS NOSSO NEGÓCIO COM INTEGRIDADE

Nós temos orgulho de conduzir o nosso negócio com integridade. Não oferecemos ou aceitamos subornos ou presentes inapropriados e cumprimos as leis e normas que apoiam uma concorrência justa e íntegra no mercado.

10.1. ANTISSUBORNO

A Panatlântica não oferece ou aceita subornos, propinas ou outros pagamentos corruptos. Os subornos são ilegais, e eles podem manchar a reputação da Panatlântica de conduzir seus negócios com integridade.

O suborno é quando se concede ou oferece algo de valor a alguém em troca de obter ou manter os negócios ou para alcançar vantagem de negócio.

Nunca ofereça, conceda, solicite ou aceite, de forma direta ou indireta, qualquer forma de suborno, propina ou qualquer outro pagamento corrupto. Selecione terceiros que atuem em seu nome com cuidado (por exemplo, agentes de vendas, representantes, consultores e distribuidores).

10.2. OS PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO SÃO ILEGAIS?

Os pagamentos de facilitação são considerados uma forma de corrupção e são tratados como suborno. São realizados a funcionários ou pessoas com função de aprovação, com o objetivo de agilizar um processo administrativo.

Qualquer recebimento ou oferecimento ilícito que tenha o intuito de obter vantagem para ou em nome da Panatlântica, seja por dinheiro (independente da nacionalidade da moeda), oferta de brinde, presente, gratificação, dentre outros.

Definições:

- ✓ **Brindes:** itens sem valor comercial, geralmente identificados com a logomarca da empresa, como materiais de escritório, calendários, vestuários e demais.
- ✓ **Presentes:** são itens que proporcionam agrado pessoal, com valor de mercado e, normalmente, sem a logomarca da empresa, oferecidos com o intuito de agradecimento ou favorecimento. Exemplos chocolates, bebidas, cestas de produtos, convites para eventos culturais ou esportivos, artigos de luxo e demais itens para uso pessoal.

10.3. PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Quando usados corretamente, os presentes e o entretenimento podem promover a boa vontade e reforçar sólidas relações de negócio. Entretanto, como os presentes e o entretenimento representam um valor para quem os recebe, é importante considerá-los com cuidado e evitar situações em que eles possam diminuir, ou parecer diminuir, a sua objetividade ou a de outra pessoa.

Sigam estes requisitos:

- ✓ Sempre siga a política de presentes e entretenimento do local. Além disso:

- ✓ Não conceda ou aceite presentes ou entretenimento quando isso puder dar a impressão de que a Panatlântica está concedendo privilégios ou espera receber qualquer favor em retorno.
- ✓ Não conceda ou receba presentes ou entretenimento extravagantes. O valor dos presentes e do entretenimento deve ser razoável e modesto.
- ✓ Evite presentes ou entretenimento que coincida com decisões de compra, venda ou comercialização, já que isso pode parecer uma tentativa inapropriada de influenciar nas decisões.
- ✓ Não conceda ou aceite dinheiro ou equivalentes como vales-presentes, certificados ou cupons com valores de gasto denominados.
- ✓ Para receber mais suporte, entre em contato através do e-mail: etica@panatlantica.com.br

10.4. PROPRIEDADE INTELECTUAL DE TERCEIROS

Nós respeitamos os direitos de propriedade intelectual de indivíduos e empresas fora da Panatlântica e não tentaremos obter suas informações confidenciais, ou usar sua propriedade intelectual, de forma inapropriada.

A propriedade intelectual inclui marcas comerciais, direitos autorais, patentes e segredos comerciais.

10.5. CONCORRÊNCIA

As leis da concorrência, ajudam a incentivar e preservar a concorrência leal e honesta no mercado.

A condução dos negócios em conformidade com essas leis contribui para o crescimento e a prosperidade dos participantes do mercado e da Panatlântica. Elas geralmente proíbem os concorrentes de trabalharem juntos para limitar a concorrência. Elas também proíbem tentativas inadequadas de monopolizar mercados ou controlar preços.

Concorrência – o que fazer e o que não fazer?

➤ **O que você deve fazer:**

- ✓ Vencer com seus próprios méritos.
- ✓ Reconhecer que as leis da concorrência são complexas.
- ✓ Procurar ajuda quando tiver dúvida.

➤ **O que você não deve fazer:**

- ✓ Discutir preços, planos de vendas ou volumes com a concorrência.
- ✓ Dividir clientes, mercados ou territórios com a concorrência.
- ✓ Concordar com outras pessoas para limitar a produção ou não fazer negócio com clientes ou fornecedores.

10.6. SANÇÕES COMERCIAIS

Vários países e organizações, como as Nações Unidas, impuseram sanções comerciais contra alguns países, organizações e indivíduos, muitas das quais aplicáveis a transações além das fronteiras do País que as impõe.

Algumas sanções proíbem completamente todas as transações, enquanto outras proíbem um tipo específico de transação, como o comércio de bens específicos ou o fornecimento de serviços em particular. A Panatlântica não faz negócio com países, organizações ou indivíduos sancionados, a menos que permitido por lei.

10.7. TRANSAÇÕES DE DERIVATIVOS

A Panatlântica utiliza derivativos respeitando os limites e volumes compatíveis com suas operações seguindo a legislação e as regras contábeis e de reporte destas transações.

Se você participar de transações em nome da Panatlântica:

- ✓ Compreenda e cumpra todas as regulamentações e regras de câmbio aplicáveis.
- ✓ Não participe de atividades fraudulentas junto com qualquer transação de derivativos nem faça nada para manipular o preço de mercado de qualquer instrumento derivativo violando regras e regulamentações.
- ✓ Não produza relatórios falsos ou forneça declarações incorretas aos órgãos regulatórios do governo ou da bolsa.
- ✓ Coordene todo o contato com reguladores do governo e corretores da Bolsa sobre dúvidas relacionadas a regulamentações ou regras com o grupo de conformidade com derivativos da Panatlântica.

11.MANTEMOS REGISTROS CORRETOS DAS NOSSAS OPERAÇÕES

Criação e gerenciamento de registros de negócios:

Todos os dias, nós criamos registros dos negócios da empresa. De relatórios e contratos do cliente para agências reguladoras a relatórios de despesa. Algumas vezes, até mesmo as nossas comunicações por e-mail, *WhatsApp* e telefone são consideradas como registros dos negócios da empresa.

A Panatlântica conta com sua precisão e autenticidade para realizar análises e relatórios de nossas operações e tomar decisões de negócios adequadas.

Por esses motivos, todos os registros dos negócios da empresa que criarmos, em qualquer formato, devem refletir a natureza real das transações e dos eventos. Nunca falsifique deliberadamente um registro ou tente disfarçar a realidade e evite exageros, linguagem floreada e conclusões legais nas suas comunicações.

11.1. DECLARAÇÕES FINANCEIRAS E CONTROLES

Nossas informações financeiras servem de referência confiável para a nossa equipe de gerenciamento, acionistas, credores, agências reguladoras.

Registros precisos e honestos são fundamentais para decisões de crédito e contrapartes.

Nós preparamos nossas declarações de imposto de renda e outros documentos de acordo com todas as leis de impostos.

Qualquer funcionário que forneça informações com fins financeiros ou de impostos deve fornecê-las em tempo hábil e se certificar de sua precisão das informações e de sua conformidade com as políticas da Panatlântica.

Se informações precisas não forem entregues em tempo hábil isso pode resultar em riscos comerciais e legais significativos para a Panatlântica.

12. HONRAMOS AS NOSSAS OBRIGAÇÕES

Nossas relações de negócio são baseadas em confiança mútua. Conquistamos e mantemos a confiança dos nossos clientes e de outros parceiros de negócios ao nos comunicarmos com transparência, respeitando as informações que nos são confiadas e que fazem parte de nosso compromisso.

12.1. CONFIANÇA NAS RELAÇÕES DE NEGÓCIO

Honrar nossas obrigações de negócios vai muito além de apenas cumprir as nossas responsabilidades contratuais. Queremos demonstrar que a nossa abordagem nas relações de negócios com clientes, fornecedores, provedores, consultores e outros parceiros de negócios é feita de um ponto de vista de confiança mútua.

Isso significa que nós:

- ✓ Fornecemos informações honestas sobre os nossos produtos e serviços, seja em conversas, contratos, materiais de venda, e-mails, seja em todos os outros tipos de comunicações.

- ✓ Só nos comprometemos com o que podemos cumprir. Um compromisso significa qualquer promessa, não apenas as registradas nos contratos. Seja cuidadoso com suas promessas e não se comprometa com nada que a Panatlântica não possa fornecer.
- ✓ Tratamos as mudanças nos compromissos de forma responsável. Algumas vezes, não poderemos cumprir com um compromisso estabelecido; nesse caso, trabalhe com o cliente ou parceiro de negócio afetado para encontrar uma solução e discutir as próximas etapas apropriadas. Certifique-se de alterar ou encerrar adequadamente os contratos existentes, se necessário.
- ✓ Tratamos os dados pessoais de nossos clientes e outros parceiros de negócios com cuidado. Ao longo do negócio, nós podemos coletar, reter ou processar informações sobre pessoas que representem as organizações de nossos clientes e outros parceiros de negócios.

13. TRATAMOS AS PESSOAS COM DIGNIDADE E RESPEITO

Atingimos as nossas metas **tratando as pessoas com dignidade e respeito**. Nós fornecemos um lugar de trabalho seguro e valorizamos as contribuições exclusivas da nossa equipe, permitindo que aqueles que apoiam as metas da Panatlântica alcancem seu próprio potencial individual.

13.1. DIREITOS HUMANOS

Nós respeitamos os direitos humanos e apoiamos os esforços globais para protegê-los, trabalhando com organizações e governos para solucionar esse problema desafiador que não podemos resolver sozinhos.

O trabalho infantil e o trabalho ilegal, abusivo ou forçado não têm lugar em nossas operações, em qualquer lugar do mundo.

Nós seguimos todas as leis e normas trabalhistas, incluindo regras sobre a empregabilidade de menores e apoiamos os direitos iguais e a eliminação da discriminação no trabalho.

Nós pagamos salários regulares e competitivos, fornecemos benefícios apropriados e investimos em recursos para auxiliar funcionários que desejem desenvolver todo o seu potencial.

Os nossos funcionários têm liberdade para participar de sindicatos e acordos coletivos.

Realizamos avaliações de due diligence em direitos humanos conforme as diretrizes da ONU (UNGPs) e a ISO 26000, com foco na prevenção de trabalho forçado, infantil,

discriminação e violações na cadeia de suprimentos. As avaliações são documentadas, monitoradas e comunicadas aos stakeholders anualmente.

13.2. SEGURANÇA E SAÚDE

A Panatlântica conduz todas as atividades de negócios de forma a proteger a saúde e a segurança de seus funcionários, além dos contratados e visitantes de nossas instalações. Cumprimos com todas as leis de saúde e segurança, além de ter nossos próprios requisitos rígidos de saúde e segurança.

Nos esforçamos para melhorar continuamente o nosso desempenho; e insistimos para que todo o trabalho, mesmo que urgente, seja realizado com segurança.

Todos os funcionários são responsáveis por seguir as leis de saúde e segurança e os requisitos da empresa aplicáveis às suas funções.

Os funcionários também devem tomar precauções para sua proteção, de seus colegas e dos visitantes de nossas instalações e reportar ao seu gerente incidentes ou práticas não seguras que testemunharem.

Os superiores da Panatlântica devem fornecer às pessoas treinamento, programas e recursos para a realização de seus trabalhos com segurança e projetar e manter seus processos e instalações de forma a garantir condições de trabalho seguras.

13.3. ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

Todos nós temos o direito de trabalhar em um ambiente sem assédio e violência. Na Panatlântica, não há tolerância para:

- ✓ Assédio de qualquer forma.
- ✓ O uso de força física com a intenção de causar danos físicos.
- ✓ Atitudes ou ameaças com a intenção de intimidar ou causar temor de danos físicos isso se aplica à forma como tratamos uns aos outros, além de quaisquer pessoas com as quais interagimos.

Cada um de nós é responsável por agir de uma forma consistente com nossas políticas sobre assédio e violência.

Se você testemunhar ou souber de casos de assédio, violência ou ameaças de cunho violento, relate isso imediatamente para um gestor.

Se preferir, envie um relatório através do nosso canal de denúncias. Pelo site da Panatlântica, página <https://panatlantica.com.br/conducta/>, selecione Canal de Denúncias e siga as instruções.

Os gestores são responsáveis por manter um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, que inclui agir prontamente para investigar todas as alegações de acordo com nossas políticas e com as leis.

13.4. ÁLCOOL E DROGAS

O uso indevido de drogas, bebidas alcoólicas e outras substâncias controladas pode ameaçar a segurança, a saúde e a produtividade de nossos funcionários.

Qualquer funcionário que se apresente ao trabalho deve estar livre da influência de drogas ilegais e bebidas alcoólicas.

Nós também proibimos a posse ou o consumo de drogas ilegais durante o período de trabalho e nas instalações da Panatlântica.

Embora bebidas alcoólicas possam ser servidas em ocasiões sociais aprovadas pela empresa, isso deve ser feito somente de acordo com nossas políticas sobre drogas e bebidas alcoólicas.

Se você estiver tomando medicamentos controlados que prejudiquem a sua capacidade de trabalhar ou representem uma ameaça à segurança, discuta a situação com o seu superior.

Os gestores são responsáveis por fornecer às pessoas as orientações necessárias sobre os procedimentos e as políticas sobre drogas e bebidas alcoólicas da Panatlântica.

13.5. PRIVACIDADE DOS DADOS DO FUNCIONÁRIO

Durante o negócio, nós podemos coletar, reter ou processar informações pessoais sobre os funcionários e outras pessoas em um contexto de trabalho.

Nós tratamos as informações pessoais com cuidado e nos responsabilizamos por sua proteção e uso de forma legal e apropriada.

13.6 – DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Acreditamos que a diversidade impulsiona inovação e desempenho. Implementamos políticas que garantem equidade, representatividade de grupos minoritários e respeito à identidade de gênero, raça, orientação sexual, idade e condição física.

14. PROTEGEMOS NOSSOS ATIVOS, INTERESSES E INFORMAÇÕES

Propriedade e recursos da Panatlântica

Cada um de nós é responsável por proteger a propriedade da empresa e os recursos disponibilizados ao longo de nosso trabalho.

Nossa propriedade e os recursos incluem os ativos físicos (como as instalações, os materiais e os equipamentos) e os sistemas de comunicação (como computadores, serviço de internet, telefones e e-mail).

Somos todos responsáveis pelo uso dos recursos e da propriedade da Panatlântica com responsabilidade.

- ✓ Use as instalações, os materiais, equipamentos e outros ativos físicos, apenas para os fins autorizados que estejam relacionados às suas responsabilidades de trabalho.
- ✓ Nunca participe de qualquer ação que envolva fraude, roubo, apropriação indevida, desfalque ou atividades ilegais similares. A Panatlântica leva esses e outros crimes muito a sério e tomará medidas legais rígidas. Para relatar um crime, contate seu gerente, o departamento de segurança ou através do site da Panatlântica, página <https://panatlantica.com.br/conduta/> e siga as instruções.
- ✓ Use e-mail, *internet*, telefone, *WhatsApp* e outros sistemas de comunicação da Panatlântica para fins de negócios, use-os com fins pessoais o mínimo possível.
- ✓ Nunca use nossos sistemas de formas que possam ser consideradas ilegais, importunas ou ofensivas, ou que possam refletir de forma negativa na imagem da empresa. Isso

aplica-se sempre que você usar equipamentos da Panatlântica, durante e fora do horário de trabalho e no escritório ou em um local remoto.

- ✓ Quando você fizer comunicações sobre a Panatlântica ou questões que afetam a empresa diretamente – seja através de texto, e-mail, mensagens instantâneas, redes sociais ou *internet* – siga nossos princípios éticos e todas as políticas da empresa.

Segurança da informação

As informações da companhia e de seus colaboradores são ativos que exigem proteção especial e cada usuário é responsável por isso.

Ao fazer uso de recursos de tecnologia da informação, os colaboradores devem atuar em conformidade com as regras legais pertinentes, a moral, integridade e os bons costumes, abstendo-se de utilizar recursos não autorizados.

Não utilizar, no desenvolvimento de suas atividades dentro da companhia, pirataria de *software*, músicas, livros ou qualquer propriedade intelectual, seja para uso próprio ou de terceiros.

Uso dos meios eletrônicos de comunicação

Os recursos computacionais e equipamentos de comunicação eletrônica são bens da companhia e são fornecidos como ferramentas para permitir que os colaboradores melhor desempenhem suas funções, bem como para uso exclusivo das atividades de seu interesse.

Cada Colaborador deve usar os recursos disponíveis de comunicação eletrônica única e exclusivamente para fins profissionais dentro das exigências legais e segundo os princípios éticos, sendo assim, não deve transmitir comentários difamatórios, usar linguagens, imagens ou arquivos que sejam ofensivos ou induzam a qualquer forma de discriminação.

O acesso a qualquer site da *internet* através dos recursos computacionais da Companhia está restrito às atividades necessárias para que os colaboradores possam desempenhar suas funções.

A Panatlântica se reserva o direito de, sem aviso prévio, bloquear e monitorar o uso da *internet* pelo colaborador. Portanto, o uso inadequado da *internet*, incluindo visitas a *sites* inadequados à conduta corporativa, é estritamente proibido.

14.1. ATIVOS INTELECTUAIS DA PANATLÂNTICA

Para proteger as informações confidenciais da Panatlântica, nunca as divulgue para qualquer pessoa fora da empresa, a menos que você tenha aprovação explícita e a cobertura de um contrato de confidencialidade, se apropriado.

Mesmo dentro da Panatlântica, não compartilhe tais informações, a menos que a pessoa precise das mesmas por questões de negócio.

14.2. TRANSAÇÃO PRIVILEGIADA

A Panatlântica proíbe estritamente os funcionários de:

- ✓ Comercializar “informações privilegiadas” sobre as empresas com títulos negociáveis (incluindo títulos de dívida); e
- ✓ Comunicar “informações privilegiadas” a outras pessoas violando a Lei.

Essa conduta, geralmente conhecida como “transação privilegiada”, é ilegal na maioria dos lugares e pode resultar em penas severas para você e a Panatlântica, mesmo que você não se beneficie pessoalmente da violação.

As informações são consideradas “material” se houver uma grande probabilidade de um investidor razoável considerá-las importantes para a tomada de uma decisão de investimento, ou se as informações tiverem uma grande probabilidade de afetar o preço dos títulos de uma empresa.

A informação é um ativo essencial dos processos de negócios da companhia.

Todo colaborador que possui acesso a informações confidenciais e privilegiadas tem o dever de não as expor a terceiros.

A confidencialidade é um princípio fundamental do negócio da Panatlântica, especialmente aplicável às informações não públicas da companhia, bem como às informações recebidas pela organização de seus clientes, fornecedores ou terceiros.

Os colaboradores deverão atender integralmente a política de divulgação de informações da companhia, quando e conforme aprovada, que estabelece (ou deverá estabelecer, conforme o caso) os limites e o tratamento de informações não públicas.

14.3. CONFLITOS DE INTERESSE

Nós devemos evitar situações de conflito de interesse nas quais os nossos interesses pessoais possam influenciar de forma inadequada nosso julgamento do negócio.

Alguns exemplos de situações nas quais podem existir conflito são:

- ✓ Aceitar trabalho externo que seja inconsistente com os interesses da Panatlântica: por exemplo, trabalhar para um concorrente ou começar a sua própria linha de negócio que concorra com a companhia.
- ✓ Permitir que um relacionamento pessoal influencie em uma decisão de negócio: por exemplo, contratar um membro da família como funcionário ou fornecedor
- ✓ Descobrir uma oportunidade de negócio potencial para a Panatlântica durante seu trabalho e usá-la em seu próprio benefício
- ✓ Aceitar presentes ou entretenimento que afetem, ou pareçam afetar, a objetividade do seu negócio. Nem sempre fica claro se uma atividade está criando um conflito de interesse. Por esse motivo, você deve discutir os conflitos potenciais com o seu gerente.

14.4. NOSSO COMPROMISSO COM O ESG

A Panatlântica segue práticas ESG, alinhadas aos Objetivos da ONU e à norma ISO 2300 ESG. Integramos aspectos ESG na estratégia, gestão de riscos e operações.

Nosso compromisso ESG se estrutura em três pilares:

- ✓ Ambiental: Redução de impactos, eficiência energética, gestão de água e resíduos, emissões reduzidas e economia circular.
- ✓ Social: Respeito às pessoas, diversidade, equidade, segurança, bem-estar, valorização do capital humano, direitos humanos e responsabilidade com comunidades.
- ✓ Governança: Transparência, integridade, auditoria independente, gestão de riscos, compliance, canal de ética e participação efetiva do Comitê ESG.

14.5. INDICADORES E METAS ESG

A Panatlântica adota indicadores ESG com base nas diretrizes GRI (Global Reporting Initiative) e estabelece metas anuais mensuráveis relacionadas a emissões, energia, diversidade, acidentes e práticas éticas. Esses dados são consolidados em Relatório ESG publicado anualmente.

A Panatlântica monitora e publica anualmente seus indicadores ESG conforme as diretrizes GRI. Entre as metas prioritárias, destacam-se:

- ✓ Redução de 15% nas emissões de CO2 até 2030
- ✓ Aumento da diversidade de liderança (30% de mulheres em cargos gerenciais até 2028)
- ✓ Zero acidentes com afastamento até 2026
- ✓ Reciclagem de 95% dos resíduos até 2027
- ✓ 100% dos fornecedores críticos avaliados em critérios ESG até 2026

15. ESTAMOS COMPROMETIDOS COM UMA CIDADANIA RESPONSÁVEL

Nossas operações fazem com que a Panatlântica tenha participação em alguns setores da sociedade.

Com nosso alcance vem a responsabilidade de entender e gerenciar nosso impacto.

Mantemos rígidos padrões de segurança ambiental em nossas operações e compartilhamos nossa experiência e nosso conhecimento para ajudar a solucionar os desafios econômicos e sociais.

15.1. PADRÕES AMBIENTAIS

Nós nos esforçamos para reduzir o impacto ambiental de nossas operações e ajudamos a preservar os recursos naturais.

Cumprimos com todas as leis ambientais com nossos próprios rígidos requisitos e melhoramos continuamente nosso desempenho por meio da redução do lixo, do uso eficiente de recursos e outras medidas relevantes para nosso negócio.

Todos os funcionários da Panatlântica devem seguir as leis ambientais e os requisitos da empresa aplicáveis aos seus trabalhos e reportar quaisquer incidentes ambientais e violações. Nossos gestores devem garantir que os funcionários sejam treinados e tenham recursos para ajudar a atender a essas responsabilidades.

15.2. ATIVIDADES POLÍTICAS

A Panatlântica respeita o direito de os seus funcionários participarem no processo político e em quaisquer atividades políticas que desejarem.

Entretanto, os funcionários devem manter suas opiniões e atividades políticas pessoais separadas de suas atividades de trabalho.

Não use os recursos da Panatlântica, como nossas instalações, e-mails ou outras formas, para suas próprias atividades políticas e evite dar a impressão de que a Panatlântica patrocina ou apoia qualquer posição mantida pessoalmente por você.

15.3. COMUNIDADES BENEFICIADAS

Aplicamos os nossos conhecimentos para ajudar a solucionar os desafios econômicos, ambientais, e sociais em comunidades na quais vivemos e trabalhamos.

Ao trabalhar junto com uma ampla gama de parceiros públicos e privados, nossas pessoas e empresas contribuem com tempo, talento e recursos financeiros para ajudar a gerar um progresso mensurável contra as dificuldades que nenhuma organização pode vencer sozinha. Essa é uma parte importante do nosso compromisso de cidadania responsável e, com essa finalidade, mantemo-nos em elevados padrões e incentivamos todos a fazerem o mesmo.

Para mais informações e esclarecimentos sobre as matérias constantes no presente código de conduta e ética:

a) entre em contato diretamente com o comitê de ética e compliance da Panatlântica;

- b) envie um e-mail para etica@panatlantica.com.br; ou
- c) acesse o site da Panatlântica, na página <https://panatlantica.com.br/conducta/> e siga as instruções.

16. TREINAMENTOS

O comitê de ética e *compliance* possui a tarefa de promover, divulgar, treinar e orientar sobre a aplicação deste código na rotina dos administradores e dos colaboradores da companhia.

Os treinamentos aos empregados e colaboradores sobre a aplicação desse código e necessidade de cumprimento das regras aqui previstas, deverão ser realizados periodicamente, ocorrendo ao menos um evento de treinamento anualmente.

17. SANÇÕES

Aqueles que praticarem atos que violem este código ou a sua essência ficarão sujeitos às consequências legais e administrativas aplicáveis, conforme disposto na legislação civil, penal e trabalhista.

As sanções aplicáveis em razão da violação aos preceitos dispostos neste código serão mensuradas caso a caso e avaliadas pelo comitê de ética e *compliance*, levando em consideração:

- i) a natureza e a gravidade da violação; ii) o cargo e histórico do transgressor, bem como suas responsabilidades; iii) circunstâncias atenuantes ou agravantes em relação à infração cometida; iv) os meios utilizados e os fins almejados; v) os riscos envolvidos; e vi) as possíveis consequências da sanção.

Dentre as sanções aplicáveis, estão medidas disciplinares educativas (advertência e suspensão) ou punitivas de rompimento contratual e desligamentos dos colaboradores envolvidos por justa causa.

18 – Responsabilidade ESG e Materialidade

A Panatlântica realiza periodicamente análises de materialidade com os principais stakeholders para identificar temas ESG relevantes ao seu negócio e adota medidas preventivas, corretivas e de mitigação de riscos ambientais, sociais e de governança.

RECEBIMENTO

Confirmo que recebi e li o código de conduta e ética da Panatlântica, que estabelece o compromisso da empresa com a ética e conduta legal de práticas comerciais. Também reconheço que eu e todos os colaboradores da Panatlântica temos a responsabilidade e a obrigação de cumprir com as normas de conduta estabelecidas neste material.

Compreendo que ao não seguir este código de conduta e ética, estou suscetível a medidas disciplinares e até rescisão do meu contrato de trabalho com a Panatlântica.

Gravataí, RS, _____ de _____ de _____.

Colaborador: _____

Assinatura

ANEXO I – MAPA DE METAS ESG 2025-2030

Eixo ESG	Meta Estratégica	Prazo	Indicador-chave (KPI)
Ambiental	Reduzir emissões CO2 em 15%	2030	Ton CO2e/ano
Social	Atingir índice de satisfação dos colaboradores acima de 85%	2028	satisfação dos colaboradores em %
Governança	100% de fornecedores avaliados em ESG	2026	% fornecedores críticos validados
Ambiental	95% de resíduos reciclados	2027	% de reciclagem
Social	Reduzir 30% de acidentes com afastamento	2028	Redução de acidentes com afastamento em %