



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Planta industrial

Gravataí/RS

Documento	Autor	Revisão nº	Emissão	Próxima revisão
CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	JR	01	10/11/2025	NOV/2028

ÍNDICE

ÍNDICE	2
MENSAGEM DO DIRETOR SUPERINTENDENTE	4
1. MISSÃO, VISÃO E VALORES	5
2. PANATLÂNTICA S/A: TRANSFORMANDO AÇO EM SOLUÇÕES	6
3. OBJETIVO	7
4. ABRANGÊNCIA	8
4.1 VIGÊNCIA	8
5. CONSIDERAÇÕES GERAIS	9
6. SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	10
7. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA	12
7.1. GOVERNANÇA DO CÓDIGO E DO ESG	12
8. CANAL DE DENÚNCIAS	13
9. CUMPRIMENTO DAS LEIS	14
9.1. OBSERVÂNCIA DAS LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS	14
9.2. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E CONDUTA LEGAL	14
10. CONDUZIMOS NOSSOS NEGÓCIOS COM INTEGRIDADE	15
10.1. ANTISSUBORNO	15
10.2. PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO	15
10.3. PRESENTES E ENTRETENIMENTO	16
10.4. PROPRIEDADE INTELECTUAL DE TERCEIROS	16
10.5. CONCORRÊNCIA LEAL	16
10.6. SANÇÕES COMERCIAIS	17
10.7. TRANSAÇÕES COM DERIVATIVOS	17
11. MANTEMOS REGISTROS PRECISOS E CONFIÁVEIS DE NOSSAS OPERAÇÕES.....	18
11.1. DECLARAÇÕES FINANCEIRAS E CONTROLES INTERNOS	18
11.1.1. RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL	19
12. HONRAMOS AS NOSSAS OBRIGAÇÕES.....	20
12.1. CONFIANÇA NAS RELAÇÕES DE NEGÓCIO	20
13. TRATAMOS AS PESSOAS COM DIGNIDADE E RESPEITO	21
13.1. DIREITOS HUMANOS	21
13.2. SEGURANÇA E SAÚDE	22
13.3. ASSÉDIO E VIOLÊNCIA	22
13.4. ÁLCOOL E DROGAS	23
13.5. PRIVACIDADE DOS DADOS DO FUNCIONÁRIO	23
13.6. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	23
14. COLABORADORAS GESTANTES	24
14.1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA	24

14.2. LICENÇA-MATERNIDADE.....	24
14.3. MUDANÇA DE FUNÇÃO E ATIVIDADES DE RISCO	24
14.4. CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES COMPLEMENTARES	25
14.5. INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO	25
14.6. COMUNICAÇÃO DA GESTAÇÃO	25
14.7. LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO.....	25
14.8. AMBIENTE DE TRABALHO E RESPEITO	26
14.9. DESCUMPRIMENTO E ORIENTAÇÕES.....	26
15. DIVERSIDADE EM AMBIENTES DE TRABALHO	27
15.1 TIPOS DE DIVERSIDADE	27
15.2 DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO	28
15.3 COMPROMISSO INSTITUCIONAL	29
15.4 RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL	29
16. INCLUSÃO EM AMBIENTES DE TRABALHO	30
16.1 BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO	32
16.2 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	33
16.3 A SITUAÇÃO DA PANATLÂNTICA.....	35
17. COMPROMISSO COM O TRABALHO DIGNO E COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO.....	36
18. PROTEGEMOS NOSSOS ATIVOS, INTERESSES E INFORMAÇÕES.....	38
18.1. ATIVOS INTELECTUAIS DA PANATLÂNTICA.....	39
18.2. TRANSAÇÃO PRIVILEGIADA	39
18.3. CONFLITOS DE INTERESSE.....	39
18.4. COMPROMISSO COM O ESG	40
18.5. INDICADORES E METAS ESG	40
19. ESTAMOS COMPROMETIDOS COM UMA CIDADANIA RESPONSÁVEL	41
19.1. PADRÕES AMBIENTAIS	41
19.2. ATIVIDADES POLÍTICAS	41
19.3. COMUNIDADES BENEFICIADAS	42
19.4. CANAIS DE COMUNICAÇÃO	42
20. REMUNERAÇÃO E POLÍTICA SALARIAL	43
21. TREINAMENTOS.....	44
22. SANÇÕES E APRENDIZADO ÉTICO.....	45
23. RESPONSABILIDADE ESG E MATERIALIDADE	46
RECEBIMENTO	47

MENSAGEM DO DIRETOR SUPERINTENDENTE

Prezados colegas,

Construímos juntos uma empresa ética e responsável, que valoriza a excelência e coloca nossos clientes no centro de tudo. A Panatlântica tem sua credibilidade sustentada pela conduta de cada um de nós.

Vivemos um momento em que transparência e boas práticas são essenciais. Nosso propósito é ser reconhecidos como uma empresa ética e confiável, referência em produtos e serviços sustentáveis.

Convido todos a lerem atentamente o **Código de Conduta e Ética**, compreendendo sua aplicação em nossas atividades diárias. Em caso de dúvidas, estou à disposição para dialogar — o debate fortalece nossa cultura e amplia nossas perspectivas.

Agradeço o empenho de todos por manter a Panatlântica como um parceiro confiável e admirado.

Abraços,

Karl Ernst Steppe

Diretor superintendente e de relações com investidores

1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Com mais de 70 anos de história, a Panatlântica, sede em Gravataí/RS, é sinônimo de qualidade e excelência no processamento de aços planos. Nossa atuação se concentra em três pilares fundamentais que norteiam todas as nossas decisões: **missão, visão e valores**.

Possuindo compromisso de construir um futuro mais sustentável, a Panatlântica oferece soluções em aço que promovem a economia circular e minimizam os impactos ambientais.



Em resumo:

MISSÃO	A missão da Panatlântica é oferecer soluções inovadoras e competitivas em aços planos, de forma sustentável.
VISÃO	Ser reconhecida como referência empresarial pelos valores que pratica, 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, colegas de trabalho, acionistas e com a sociedade.

Responsabilidade e comprometimento

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

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. PANATLÂNTICA S/A: TRANSFORMANDO AÇO EM SOLUÇÕES

Nossa História: fundada em 1952, a Panatlântica é uma empresa brasileira com mais de 70 anos de experiência no processamento de aços planos. Nossa jornada começou em Porto Alegre e, desde 1975, contamos com uma moderna fábrica em Gravataí, onde utilizamos tecnologia de ponta para oferecer soluções personalizadas aos nossos clientes.

Nosso Compromisso: na Panatlântica, o cliente está sempre em primeiro lugar. Nosso objetivo é oferecer soluções completas em aço, que atendam às necessidades específicas de cada negócio. Com uma equipe altamente qualificada e um *portfólio* de produtos diversificado, garantimos qualidade, agilidade e flexibilidade em todas as nossas operações.

Nosso Futuro: estamos constantemente buscando inovações para oferecer produtos e serviços cada vez mais eficientes e sustentáveis. Nossos investimentos em tecnologia e pesquisa nos permitem atender às demandas do mercado e contribuir para um futuro mais sustentável.

Nossos dados principais:

Razão social: PANATLÂNTICA S/A
R. Rudolfo Vontobel, 600
Bairro Distrito Industrial
Gravataí/RS
CEP 94.045-405
CNPJ: 92.693.019/0001-89

Inscrição estadual: 0570024129
Inscrição municipal: 3215103348010
CNAE: 25.99-3-99
Grau de Risco (GR): 3
Contatos: ⁽⁵¹⁾ 3511-7777 / ⁽⁵¹⁾ 3489-7777
E-mail: panatlantica@panatlantica.com.br

Descrição da planta industrial: localizada em Gravataí/RS, em área urbana, coordenadas -29,95186(S) e -51,04080(W), extensão total de 243.813,82 m², com infraestrutura moderna, totalizando em área 24.151,96 m² com todas operações de produção e apoio, otimizando os processos e garantindo a eficiência da produção.

FIGURA 1 – Localização da Panatlântica em Gravataí/RS.



3. OBJETIVO

O **Código de Conduta e Ética da Panatlântica** tem como objetivo estabelecer os princípios, valores e diretrizes que orientam a atuação de todos os administradores, colaboradores, parceiros de negócios e demais partes interessadas nas relações com a empresa.

Busca promover um ambiente de trabalho pautado pela **integridade, respeito, transparência, responsabilidade e conformidade** com as leis, regulamentos e políticas internas, reforçando o compromisso da Panatlântica com a **ética e a sustentabilidade** em todas as suas atividades.

Este Código serve como um **guia de comportamento** para a tomada de decisões e para a condução das relações internas e externas, garantindo que todas as ações estejam alinhadas aos valores corporativos e à reputação da Panatlântica.

¹ ESG é a sigla, em inglês, para *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança em português) e refere-se à avaliação do desempenho de uma empresa em termos de práticas sustentáveis e de responsabilidade social. De modo geral, o ESG mostra o quanto um negócio está buscando maneiras de minimizar os seus impactos no meio ambiente, de construir um mundo mais justo e responsável e de manter os melhores processos de administração.

4. ABRANGÊNCIA

O **Código de Conduta e Ética** da Panatlântica aplica-se a todos os administradores, colaboradores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócios e demais partes interessadas que mantenham qualquer tipo de relacionamento com a empresa, independentemente da posição hierárquica, vínculo ou área de atuação.

Todos são responsáveis por conhecer, compreender e cumprir as diretrizes aqui estabelecidas, adotando uma postura ética, íntegra e transparente em suas decisões e ações diárias. O cumprimento deste Código é obrigatório e representa o compromisso coletivo com a preservação da reputação e da credibilidade da Panatlântica.

A empresa também espera que seus parceiros comerciais e demais públicos externos que interajam com suas operações compartilhem dos mesmos princípios de integridade, respeito, responsabilidade e conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

Em caso de dúvidas sobre a interpretação deste Código ou sobre a conduta adequada em determinada situação, é dever de cada pessoa buscar orientação junto aos canais competentes da Panatlântica, de modo a garantir que suas ações estejam sempre alinhadas aos valores e à cultura ética da organização.

4.1 VIGÊNCIA

Esta versão do Código de Conduta e Ética foi devidamente aprovada pela organização e passa a vigorar a partir da data de sua publicação, mantendo-se em efeito por prazo 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.

Mantemos canais de comunicação com *stakeholders*² internos e externos, incluindo clientes, fornecedores, comunidades, ONGs (Organizações Não Governamentais) e acionistas. Periodicamente realizamos análises de materialidade para identificar temas relevantes à nossa operação e responsabilidade social.

² *Stakeholders* são todas as pessoas, empresas ou instituições que têm algum tipo de interesse na gestão e nos resultados de um projeto ou organização, influenciando ou sendo influenciadas – direta ou indiretamente – por ela.

6. SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

O presente **Código de Conduta e Ética** foi elaborado com base nos valores essenciais da Panatlântica — **honestidade, dignidade, respeito, lealdade e transparência** — que orientam a conduta da Companhia e de todos que com ela se relacionam. Esses valores fundamentam as relações da Panatlântica com seus diversos públicos de interesse, incluindo **colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, acionistas, investidores, órgãos públicos e a sociedade em geral**.

Este Código estabelece os **padrões éticos e de integridade** que devem nortear a condução dos negócios da Panatlântica em todo o território nacional e em suas subsidiárias. Ele serve como **guia de comportamento e instrumento de apoio** para a tomada de decisões éticas, especialmente em situações de dúvida ou dilemas nos quais a opção correta não esteja imediatamente clara.

O Código de Conduta e Ética da Panatlântica fundamenta-se nos **Sete Princípios Éticos** que orientam nossa atuação:

1. Cumprimos a lei.
2. Conduzimos nossos negócios com integridade.
3. Mantemos registros corretos e transparentes de nossas operações.
4. Honramos os compromissos e obrigações assumidos.
5. Tratamos todas as pessoas com dignidade e respeito.
6. Protegemos as informações, os ativos e os interesses da Panatlântica.
7. Comprometemo-nos com a cidadania e a responsabilidade social.

Este Código constitui o **alicerce das atividades corporativas** da Panatlântica e das ações individuais de cada um de seus colaboradores. Ele **sintetiza as principais políticas de conformidade** e destaca situações que podem gerar implicações legais ou éticas, oferecendo **diretrizes para uma conduta apropriada** e em conformidade com nossos princípios.

O **cumprimento integral deste Código** é obrigatório para todos os **colaboradores, administradores e demais representantes** da Panatlântica e de suas empresas afiliadas. Estende-se, igualmente, aos **membros da Diretoria**, quando atuam em nome da Companhia, e a todos os **relacionamentos mantidos com acionistas, clientes, fornecedores, sindicatos, comunidades, órgãos governamentais, sociedade civil, imprensa e quaisquer outras partes interessadas**.

Como integrantes da Panatlântica, temos o dever de **conhecer, compreender e aplicar as orientações deste Código**, conduzindo nossas atividades com **retidão, bom senso e responsabilidade ética**.

É igualmente nossa obrigação **reportar eventuais violações** ou indícios de descumprimento das normas aqui estabelecidas, sempre que delas tivermos conhecimento ou testemunho. O não cumprimento das disposições deste Código — incluindo a omissão diante de irregularidades — poderá resultar em **medidas disciplinares**, conforme a gravidade do caso, **inclusive a rescisão contratual**.

Os **diretores, gestores e líderes** da Panatlântica desempenham papel essencial na disseminação e na prática dos valores éticos da Companhia. Cabe-lhes **servir de exemplo**, promover um **ambiente de confiança e integridade**, e **orientar suas equipes** na observância dos princípios que sustentam a reputação e a credibilidade da Panatlântica.

7. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

A aprovação deste Código de Conduta e Ética, bem como de suas revisões e atualizações, é de responsabilidade do Conselho de Administração.

Compete à Direção e ao Gestor de Recursos Humanos assegurar a divulgação e disponibilização do Código a todos os colaboradores da companhia e, quando aplicável, também a clientes, fornecedores e demais partes interessadas.

A análise de eventuais violações e a aplicação das respectivas medidas disciplinares são de responsabilidade do Comitê de Ética e Compliance, formalmente constituído pela companhia.

O Comitê de Ética e *Compliance* deve ser composto por membros de diferentes áreas, observando critérios de diversidade de gênero, independência e transparência. É responsável por reportar periodicamente suas atividades à Alta Liderança e ao Conselho de Administração, bem como supervisionar as práticas relacionadas aos temas ESG.

7.1. GOVERNANÇA DO CÓDIGO E DO ESG

O Comitê de Ética e ESG é composto por profissionais de diferentes áreas, com perfil diverso e atuação independente, assegurando a imparcialidade e a integridade dos processos de governança.

Os relatórios de desempenho ESG são periodicamente analisados e submetidos à Alta Direção e ao Conselho de Administração, reforçando o compromisso da companhia com a transparência e a melhoria contínua de suas práticas.

8. CANAL DE DENÚNCIAS

A Panatlântica reafirma seu compromisso com a integridade, a transparência e o comportamento ético em todas as suas relações e atividades. Ainda que promova uma cultura de conformidade e respeito, reconhece-se que podem ocorrer situações de conduta inadequada ou incompatível com os valores e princípios deste Código.

O reporte de tais situações constitui um ato de responsabilidade e de alinhamento aos valores corporativos, devendo ser realizado de boa-fé e com base em fatos ou indícios razoáveis.

A Panatlântica **não admite qualquer forma de retaliação** contra colaboradores, fornecedores, clientes ou quaisquer outras partes interessadas que, de boa-fé, efetuem comunicações, denúncias ou colaborem com processos de apuração. Por outro lado, **denúncias manifestamente infundadas ou formuladas com dolo ou má-fé** poderão ensejar a aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

Todas as denúncias e comunicações recebidas são tratadas com **sigilo, independência, imparcialidade e diligência**, assegurando o devido processo e a preservação da identidade do denunciante.

Os canais formais para comunicação de condutas potencialmente violadoras deste Código, das políticas corporativas ou da legislação vigente são os seguintes:

- Comunicação direta ao **líder imediato** ou **gestor da área envolvida**;
- Contato por meio dos seguintes canais institucionais:
 - **E-mail:** etica@panatlantica.com.br
 - **Website:** <https://www.panatlantica.com.br/confidence/> — selecione “**Submeter denúncia**” e siga as instruções.

Compete aos líderes e gestores:

- Assegurar que suas equipes recebam orientação e treinamento acerca deste Código e das políticas correlatas;
- Estimular a comunicação transparente e o relato de situações que possam configurar desvios de conduta;
- Adotar as medidas corretivas e disciplinares adequadas, quando aplicável.

A Panatlântica **garante o direito ao anonimato** do denunciante, bem como o tratamento **confidencial e seguro** de todas as informações prestadas. Eventuais **atos de retaliação** contra pessoas que realizem denúncias legítimas serão apurados com rigor, podendo resultar na aplicação das **sanções previstas neste Código e demais normativos internos**.

9. CUMPRIMENTO DAS LEIS

Cumprir a legislação vigente é fundamento essencial de nossa reputação e dos princípios éticos que norteiam a Panatlântica. Todos nós temos a responsabilidade de observar integralmente as leis, normas e regulamentos aplicáveis às nossas atividades empresariais.

9.1. OBSERVÂNCIA DAS LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS

A Panatlântica atua em todo o território nacional e mantém relacionamentos comerciais com empresas e profissionais de diferentes Estados e países. Dessa forma, nossas operações estão sujeitas às legislações e regulamentações de diversas jurisdições, nacionais e internacionais.

Algumas normas, como aquelas relacionadas a importações e exportações, combate à corrupção, lavagem de dinheiro e sanções comerciais, possuem alcance extraterritorial, aplicando-se inclusive às operações realizadas fora do Brasil.

É dever de todos os colaboradores, gestores e representantes da Panatlântica conhecer e cumprir as leis pertinentes às suas atividades, buscando orientação sempre que houver dúvida quanto à sua aplicação.

9.2. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E CONDUTA LEGAL

A participação, direta ou indireta, em atividades ilegais realizadas por terceiros pode acarretar sérias consequências legais e reputacionais, tanto para o indivíduo quanto para a Panatlântica.

Nenhum colaborador deve apoiar, permitir ou se envolver, ainda que de forma indireta, em práticas que saiba, ou devesse saber, que possam contribuir para a violação de leis por terceiros.

Cabe a cada um de nós estar atento a sinais que indiquem que parceiros comerciais, fornecedores, clientes ou intermediários possam estar utilizando a Panatlântica para práticas ilícitas.

Caso haja qualquer indício ou suspeita de irregularidade, a transação não deve ser concluída até que a situação seja devidamente apurada e esclarecida junto aos canais competentes da companhia.

10. CONDUZIMOS NOSSOS NEGÓCIOS COM INTEGRIDADE

Temos orgulho em conduzir nossos negócios com integridade e transparência. Não oferecemos, aceitamos ou toleramos qualquer forma de suborno, propina ou presente inapropriado. Cumprimos integralmente as leis e normas que asseguram uma concorrência justa, ética e leal no mercado.

10.1. ANTISSUBORNO

A Panatlântica não oferece, solicita nem aceita subornos, propinas ou quaisquer outros pagamentos indevidos. O suborno é ilegal e compromete a reputação da companhia de atuar com ética e integridade.

Considera-se **suborno** a concessão, oferta, promessa, solicitação ou recebimento de qualquer item de valor — monetário ou não — com o intuito de obter, manter ou favorecer negócios, vantagens comerciais ou privilégios indevidos.

Jamais ofereça, conceda, solicite ou aceite, direta ou indiretamente, qualquer forma de suborno, propina ou pagamento corrupto.

A seleção de **terceiros que atuem em nome da Panatlântica** (como agentes, consultores, representantes ou distribuidores) deve ser criteriosa, observando rigorosamente os padrões éticos e legais aplicáveis.

10.2. PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO

Os chamados **pagamentos de facilitação** constituem uma forma de corrupção e são equiparados a suborno.

Trata-se de pagamentos feitos a agentes públicos ou privados com o propósito de acelerar, influenciar ou simplificar processos administrativos ou decisões.

É expressamente proibido qualquer oferecimento ou recebimento ilícito que vise obter vantagem indevida para ou em nome da Panatlântica, seja por meio de dinheiro (em qualquer moeda), brindes, presentes, gratificações ou outros benefícios.

Definições:

- **Brindes:** itens de baixo valor comercial, usualmente identificados com a logomarca da empresa, como materiais de escritório, calendários, vestuário ou similares.

- **Presentes:** itens de valor de mercado, sem a logomarca da empresa, destinados a agradar ou demonstrar agradecimento, podendo incluir chocolates, bebidas, cestas de produtos, convites para eventos, artigos de luxo e demais bens de uso pessoal.

10.3. PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Quando utilizados de forma adequada, **presentes e ações de entretenimento** podem fortalecer relações comerciais e promover boa vontade. Contudo, por envolverem valor econômico ou simbólico, devem ser avaliados com cautela, evitando situações que possam comprometer — ou aparentar comprometer — a objetividade e independência das partes envolvidas.

Orientações:

- Siga sempre a **Política de Presentes e Entretenimento** vigente na Panatlântica.
- Não conceda nem aceite presentes ou convites que possam sugerir a concessão de privilégios ou a expectativa de favores em retorno.
- Evite presentes ou entretenimento de valor elevado ou extravagante; o valor deve ser sempre razoável e proporcional.
- Não ofereça nem aceite presentes ou entretenimento que coincidam com decisões de compra, venda ou negociação comercial.
- É proibida a concessão ou o recebimento de **dinheiro** ou **equivalentes**, como vales-presentes, certificados ou cupons de valor definido.
- Em caso de dúvida, entre em contato com o **Comitê de Ética**, pelo e-mail:  etica@panatlantica.com.br

10.4. PROPRIEDADE INTELECTUAL DE TERCEIROS

A Panatlântica respeita integralmente os **direitos de propriedade intelectual** de indivíduos e organizações.

É vedado o uso indevido, a reprodução não autorizada ou a obtenção inapropriada de informações confidenciais ou propriedade intelectual de terceiros.

A propriedade intelectual compreende **marcas comerciais, direitos autorais, patentes, desenhos industriais e segredos comerciais**.

10.5. CONCORRÊNCIA LEAL

As **leis de defesa da concorrência** visam promover e preservar um ambiente de competição justa e equilibrada no mercado.

O cumprimento rigoroso dessas normas fortalece a credibilidade da Panatlântica e estimula o crescimento sustentável do setor.

Essas leis **proíbem acordos ou práticas** entre concorrentes que restrinjam a livre concorrência, como manipulação de preços, divisão de mercados ou limitação de produção.

Deve-se:

- Competir de forma ética, com base nos méritos e diferenciais próprios.
- Reconhecer a complexidade das leis de concorrência e buscar orientação sempre que houver dúvidas.

Não se deve:

- Discutir preços, estratégias de venda, volumes ou condições comerciais com concorrentes.
- Dividir clientes, mercados ou territórios.
- Firmar acordos que limitem a produção, excluam concorrentes ou recusem negócios com determinados clientes ou fornecedores.

10.6. SANÇÕES COMERCIAIS

Diversos países e organizações internacionais, como as **Nações Unidas (ONU)**, impõem **sanções comerciais e econômicas** a determinados países, entidades e indivíduos.

Essas restrições podem abranger desde a proibição total de transações até limitações específicas sobre produtos, serviços ou operações financeiras.

A Panatlântica **não realiza negócios** com países, organizações ou pessoas físicas e jurídicas sujeitas a sanções, salvo se expressamente permitido pela legislação aplicável.

10.7. TRANSAÇÕES COM DERIVATIVOS

A Panatlântica realiza operações com **instrumentos derivativos** em estrita observância às normas legais, contábeis e regulatórias, limitando-se aos volumes e finalidades compatíveis com suas atividades empresariais.

Os colaboradores envolvidos nessas transações devem:

- Conhecer e cumprir todas as **regras e regulamentações cambiais e financeiras** pertinentes.
- Abster-se de qualquer **atividade fraudulenta ou manipulação de mercado**.
- Assegurar que todas as informações e relatórios enviados a órgãos reguladores ou bolsas de valores sejam completos, corretos e fidedignos.
- Coordenar o contato com **reguladores, corretores e autoridades** por meio do **Grupo de Conformidade com Derivativos** da Panatlântica.

11. MANTEMOS REGISTROS PRECISOS E CONFIÁVEIS DE NOSSAS OPERAÇÕES

Criação e gerenciamento de registros empresariais

No exercício de nossas atividades, diariamente geramos registros relacionados aos negócios da companhia — sejam eles relatórios, contratos, documentos fiscais, comunicações com clientes, fornecedores ou órgãos reguladores, bem como relatórios de despesas e demais registros administrativos.

Esses registros, independentemente de sua forma ou meio de armazenamento (físico ou digital), devem refletir com exatidão a natureza real das transações e dos eventos corporativos. É importante observar que até mesmo comunicações realizadas por e-mail, aplicativos de mensagens (como o WhatsApp) ou telefone podem ser consideradas registros corporativos e, portanto, estão sujeitas às mesmas exigências de integridade e conformidade.

A Panatlântica depende da precisão e autenticidade desses registros para realizar análises, cumprir obrigações legais e regulatórias e apoiar a tomada de decisões estratégicas.

Assim, **é expressamente vedada a falsificação, omissão, manipulação ou distorção deliberada de qualquer informação ou registro corporativo.** Recomenda-se, ainda, evitar o uso de linguagem subjetiva, especulativa ou conclusões jurídicas em comunicações internas e externas.

11.1. DECLARAÇÕES FINANCEIRAS E CONTROLES INTERNOS

As informações financeiras da Panatlântica constituem base essencial para a gestão corporativa, bem como para a confiança de acionistas, investidores, credores, autoridades fiscais e demais partes interessadas.

Registros financeiros precisos, íntegros e atualizados são indispensáveis para assegurar a transparência e a credibilidade das demonstrações contábeis, relatórios gerenciais e declarações fiscais da companhia.

Todas as demonstrações financeiras, declarações de imposto de renda e demais documentos de natureza fiscal devem ser elaborados em conformidade com as legislações aplicáveis, normas contábeis e políticas internas da Panatlântica.

Os colaboradores responsáveis por fornecer ou validar informações financeiras e fiscais devem fazê-lo com **pontualidade, rigor técnico e total aderência às normas internas e externas**. A entrega de informações incorretas, incompletas ou fora do prazo pode gerar **riscos legais, regulatórios e reputacionais significativos** para a companhia.

11.1.1. Responsabilidade individual

Cada colaborador é pessoalmente responsável por garantir a veracidade, integridade e rastreabilidade das informações e registros sob sua responsabilidade. Qualquer conduta que viole estas diretrizes poderá resultar em **medidas disciplinares**, conforme previsto nas políticas internas da Panatlântica, **sem prejuízo das sanções legais cabíveis**.

12. HONRAMOS AS NOSSAS OBRIGAÇÕES

As nossas relações de negócio são pautadas pela confiança mútua. Conquistamos e preservamos a confiança de nossos clientes, fornecedores e demais parceiros por meio da transparência em nossas comunicações, do respeito às informações que nos são confiadas e do cumprimento de nossos compromissos.

12.1. CONFIANÇA NAS RELAÇÕES DE NEGÓCIO

Honrar nossas obrigações vai muito além de cumprir responsabilidades contratuais. Significa adotar uma postura ética e responsável em todas as interações comerciais, fundamentada na boa-fé, no respeito e na transparência.

Nossa conduta nas relações com clientes, fornecedores, prestadores de serviço, consultores e demais parceiros de negócio deve refletir esses princípios.

Isso significa que:

- **Fornecemos informações verdadeiras e precisas** sobre nossos produtos e serviços, em todas as formas de comunicação — sejam contratos, materiais de venda, e-mails, reuniões ou outras interações.
- **Assumimos apenas compromissos que possamos cumprir.** Todo compromisso, formal ou informal, representa uma promessa da Panatlântica. Portanto, devemos agir com cautela e responsabilidade ao nos comprometermos em nome da empresa.
- **Tratamos eventuais mudanças com responsabilidade.** Caso um compromisso não possa ser cumprido, o colaborador deve agir com transparência, buscando junto ao cliente ou parceiro uma solução adequada e formalizando as alterações necessárias nos contratos vigentes.
- **Protegemos as informações e dados pessoais** de nossos clientes e parceiros de negócio, assegurando o tratamento adequado, seguro e conforme a legislação aplicável, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)³.

³ A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei n.º 13.709/2018, é a legislação brasileira que estabelece regras para a coleta, tratamento, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais de indivíduos, tanto em meios físicos quanto digitais. Seu principal objetivo é proteger a privacidade, a liberdade e o livre desenvolvimento da personalidade das pessoas naturais. A lei também define direitos dos titulares de dados, como o acesso facilitado às suas informações e a possibilidade de revogar o consentimento.

13. TRATAMOS AS PESSOAS COM DIGNIDADE E RESPEITO

A Panatlântica acredita que o respeito e a dignidade no tratamento das pessoas são essenciais para o alcance de nossas metas organizacionais. Mantemos um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e colaborativo, que valoriza as contribuições individuais e promove o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os que compartilham de nossos valores e objetivos.

13.1. DIREITOS HUMANOS

Respeitamos os direitos humanos e apoiamos os esforços globais para sua proteção, atuando em parceria com organizações e governos na busca de soluções sustentáveis para desafios que exigem cooperação coletiva.

Não admitimos trabalho infantil, forçado, ilegal ou abusivo em nenhuma de nossas operações ou cadeia de suprimentos. Cumprimos integralmente as leis e normas trabalhistas, incluindo as regras sobre a empregabilidade de menores, e promovemos a igualdade de oportunidades e a eliminação de qualquer forma de discriminação.

Garantimos salários justos e competitivos, benefícios adequados e oportunidades de capacitação que permitam a todos desenvolver seu pleno potencial.

Respeitamos a liberdade de associação e negociação coletiva, em conformidade com as Convenções n.º 87 (Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização) e n.º 98 (Direito de Organização e Negociação Coletiva) da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essas convenções asseguram aos trabalhadores e empregadores o direito de constituir e integrar organizações de sua escolha, sem interferência externa ou discriminação.

Realizamos avaliações de *due diligence*⁴ em direitos humanos, em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGPs) e com a ABNT NBR ISO 26000, visando prevenir o trabalho forçado, infantil, a discriminação e outras violações ao longo da cadeia de valor. Essas avaliações são documentadas, monitoradas e comunicadas anualmente aos nossos stakeholders.

4 Avaliações de *due diligence* em direitos humanos são um processo contínuo para identificar, prevenir, mitigar e contabilizar os impactos adversos dos direitos humanos nas operações, cadeia de suprimentos e parceiros de uma organização. O objetivo é garantir que as empresas respeitem os direitos humanos e evitem ou minimizem violações.

13.2. SEGURANÇA E SAÚDE

A Panatlântica conduz todas as suas atividades de forma a proteger a saúde e a segurança de seus colaboradores, contratados e visitantes.

Cumprimos integralmente as leis e regulamentações aplicáveis, além de adotar padrões internos rigorosos de segurança ocupacional.

Buscamos continuamente aprimorar nosso desempenho e exigimos que todo o trabalho — mesmo em situações urgentes — seja executado de forma segura.

Todos os colaboradores devem cumprir as normas legais e internas de saúde e segurança, adotar precauções para proteger a si próprios, seus colegas e visitantes, bem como reportar de imediato ao gestor qualquer incidente, condição de risco ou prática insegura observada.

Cabe aos gestores assegurar que todos recebam treinamento, orientação e recursos adequados, bem como garantir que os processos e instalações proporcionem condições de trabalho seguras.

13.3. ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

Todos têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de assédio e violência. A Panatlântica adota política de **tolerância zero** quanto a:

- Qualquer forma de assédio, inclusive moral, sexual, verbal ou psicológico;
- O uso de força física com a intenção de causar dano;
- Ameaças, intimidações ou comportamentos que gerem medo ou insegurança.

Cada colaborador é responsável por agir conforme nossas políticas de prevenção ao assédio e à violência.

Casos ou indícios devem ser comunicados imediatamente a um gestor ou, se preferir, relatados de forma segura e confidencial por meio do **Canal de Denúncias** disponível no site <https://www.panatlantica.com.br/confidence/>

Os gestores têm o dever de manter um ambiente de trabalho respeitoso e seguro, conduzindo prontamente a apuração de todas as ocorrências, em conformidade com as políticas internas e a legislação vigente.

13.4. ÁLCOOL E DROGAS

O uso indevido de drogas, bebidas alcoólicas e outras substâncias controladas compromete a segurança, a saúde e o desempenho no trabalho.

Todos os colaboradores devem apresentar-se ao trabalho livres da influência de substâncias que possam prejudicar sua capacidade laboral.

É expressamente proibida a posse, o consumo ou a distribuição de drogas ilegais durante o expediente ou nas dependências da Panatlântica.

O consumo de bebidas alcoólicas somente é permitido em eventos corporativos previamente autorizados, observadas as políticas internas.

Caso o colaborador utilize medicamento controlado que possa afetar seu desempenho ou representar risco à segurança, deve comunicar seu gestor imediato.

Cabe aos gestores garantir a divulgação e o cumprimento das políticas sobre álcool e drogas, assegurando um ambiente de trabalho seguro e responsável.

13.5. PRIVACIDADE DOS DADOS DO FUNCIONÁRIO

No exercício de suas atividades, a Panatlântica pode coletar, armazenar e processar dados pessoais de colaboradores e de terceiros.

Essas informações são tratadas com confidencialidade e em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018)**, sendo utilizadas exclusivamente para finalidades legítimas e relacionadas às operações da empresa. A Panatlântica compromete-se a adotar medidas técnicas e administrativas para proteger esses dados contra acesso, uso ou divulgação não autorizados.

13.6. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A Panatlântica acredita que a diversidade impulsiona a inovação, o desempenho e a sustentabilidade de nossos negócios.

Mantemos políticas e práticas que promovem **equidade, representatividade e inclusão**, assegurando respeito à identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, condição física e demais características individuais.

Todos os colaboradores e gestores devem atuar para garantir um ambiente de trabalho inclusivo, livre de discriminação e pautado na valorização das diferenças.

14. COLABORADORAS GESTANTES

A Panatlântica assegura às colaboradoras gestantes a observância integral dos direitos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais normas aplicáveis, garantindo proteção à maternidade, à saúde e à continuidade do vínculo empregatício.

14.1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A colaboradora gestante possui estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, inclusive durante o contrato de experiência, salvo nos casos previstos em lei.

Nos termos do artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), e do artigo 391-A da CLT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da colaboradora gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A estabilidade é assegurada inclusive às colaboradoras contratadas por prazo determinado, em contrato de experiência ou temporário, sendo a única exceção a dispensa motivada por falta grave devidamente comprovada, conforme o artigo 482 da CLT.

14.2. LICENÇA-MATERNIDADE

É garantida a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário, podendo ser prorrogada conforme programas legais, como o Empresa Cidadã.

Conforme o artigo 392 da CLT, é garantida à colaboradora gestante a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

A confirmar se a Panatlântica aderir ao Programa Empresa Cidadã poderão conceder a prorrogação da licença por mais 60 (sessenta) dias, totalizando 180 (cento e oitenta) dias, conforme a Lei n.º 11.770/2008.

14.3. MUDANÇA DE FUNÇÃO E ATIVIDADES DE RISCO

Caso a função exercida envolva riscos à saúde, será assegurada a mudança temporária de função, sem redução de salário.

De acordo com o artigo 394-A da CLT, a colaboradora gestante ou lactante será afastada, enquanto perdurar a gestação ou a lactação, das atividades, operações

ou locais insalubres, quando apresentar atestado médico recomendando o afastamento.

Durante esse período, a colaboradora deverá ser realocada em função compatível, sem prejuízo de sua remuneração.

14.4. CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES COMPLEMENTARES

A colaboradora gestante pode se ausentar do trabalho, mediante comprovação, para consultas de pré-natal e exames complementares, conforme previsto em lei.

Nos termos do artigo 392, §4º, inciso II, da CLT, a colaboradora gestante tem direito a se ausentar do trabalho, sem prejuízo do salário, para realizar, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares relacionados ao pré-natal, mediante apresentação de atestado médico.

14.5. INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO

A Panatlântica garante um ambiente livre de assédio moral ou sexual, promovendo respeito e acolhimento durante todo o período gestacional e de amamentação.

Conforme o artigo 396 da CLT, a colaboradora lactante tem direito, até que o filho complete seis meses de idade, a dois descansos especiais de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, para amamentar o filho.

Os horários desses intervalos poderão ser ajustados mediante acordo individual entre a colaboradora e a empresa.

14.6. COMUNICAÇÃO DA GESTAÇÃO

A comunicação formal da gravidez é essencial para que os procedimentos administrativos e benefícios legais sejam aplicados adequadamente.

A estabilidade e os direitos decorrentes da gestação independem de comunicação prévia ao empregador, conforme entendimento pacificado na Súmula n.º 244 do TST.

Todavia, a comunicação formal é recomendável e necessária para que sejam adotados os procedimentos administrativos relativos à licença-maternidade, afastamento de atividades insalubres e demais benefícios legais.

14.7. LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO

A colaboradora que adotar uma criança terá direito à licença maternidade nos prazos e condições previstos na legislação vigente.

Nos termos do artigo 392-A da CLT, é garantida à colaboradora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção a licença-maternidade, observados os seguintes prazos:

- 120 (cento e vinte) dias, para adoção de criança de até 1 (um) ano de idade;
 - 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade;
 - 30 (trinta) dias, se a criança tiver entre 4 (quatro) e 8 (oito) anos de idade.
- O direito não se aplica à adoção de crianças com idade superior a 8 (oito) anos.

14.8. AMBIENTE DE TRABALHO E RESPEITO

A Panatlântica garante um ambiente livre de assédio moral ou sexual, promovendo respeito e acolhimento durante todo o período gestacional e de amamentação.

A colaboradora gestante tem direito a um ambiente de trabalho digno e livre de qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual, nos termos da Lei n.º 14.457/2022 e demais normas de proteção à dignidade da pessoa humana.

A Panatlântica adota medidas preventivas e corretivas para garantir o respeito e a integridade física e emocional de suas colaboradoras durante o período gestacional e de lactação.

14.9. DESCUMPRIMENTO E ORIENTAÇÕES

Em caso de descumprimento das normas de proteção à gestante, a colaboradora poderá acionar os canais internos de ética e compliance da empresa ou buscar orientação junto ao sindicato da categoria ou aos órgãos públicos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego.

A empresa compromete-se a apurar e tratar de forma adequada quaisquer situações que representem violação aos direitos trabalhistas ou às normas de proteção à maternidade.

15. DIVERSIDADE EM AMBIENTES DE TRABALHO

A Panatlântica valoriza e promove a diversidade em seu ambiente de trabalho, reconhecendo que as diferentes características, perspectivas e experiências de seus colaboradores fortalecem a cultura organizacional e impulsionam a inovação.

A diversidade compreende aspectos como gênero, etnia, idade, orientação sexual, deficiência, religião, formação educacional, origem cultural e estilo de vida. Respeitar e incluir pessoas com distintas vivências e visões de mundo reforça o compromisso da Panatlântica com os direitos humanos, a equidade e a igualdade de oportunidades.

Promover um ambiente diverso e inclusivo significa garantir que todos os profissionais sejam tratados com dignidade e respeito, em consonância com os princípios constitucionais, a legislação trabalhista e as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil.

Uma força de trabalho diversificada amplia o potencial criativo, favorece a tomada de decisões, aprimora o clima organizacional e reflete o compromisso da Panatlântica com uma sociedade plural e justa.

15.1 TIPOS DE DIVERSIDADE

A diversidade manifesta-se de várias formas, todas igualmente importantes para o fortalecimento da organização. A seguir, destacam-se os principais tipos de diversidade reconhecidos pela Panatlântica.

Diversidade de gênero

Refere-se à representação equilibrada de homens, mulheres e pessoas não binárias em todos os níveis da organização. Promover a diversidade de gênero contribui para um ambiente de trabalho mais equitativo, colaborativo e inovador.

- **Igualdade salarial:** assegurar remuneração justa e equivalente por trabalho de igual valor.
- **Oportunidades de liderança:** garantir acesso equitativo a posições de gestão, desenvolvimento e tomada de decisão.

Diversidade Étnica e racial

Trata da inclusão de pessoas de diferentes origens étnicas e raciais, assegurando igualdade de oportunidades e o combate a qualquer forma de discriminação.

- **Recrutamento inclusivo:** adotar práticas que atraiam e valorizem candidatos de diversas origens.
- **Tolerância zero ao racismo:** implementar políticas de prevenção e enfrentamento de atitudes discriminatórias, incluindo treinamentos sobre vieses inconscientes.

Diversidade etária

Compreende a valorização de profissionais de todas as faixas etárias, desde jovens talentos até colaboradores mais experientes. Essa combinação de perfis contribui para a troca de conhecimento, equilíbrio e inovação.

- **Mentoria intergeracional:** incentivar programas de mentoria que promovam aprendizado mútuo entre diferentes gerações.
- **Políticas inclusivas:** garantir benefícios, oportunidades e condições de trabalho adequadas a todas as idades.

Diversidade de orientação sexual e identidade de gênero

Envolve a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para pessoas LGBTQIA+, reconhecendo e valorizando sua identidade e expressão.

- **Políticas de não discriminação:** proteger colaboradores contra qualquer forma de preconceito ou assédio relacionado à orientação sexual ou identidade de gênero.
- **Grupos de afinidade e apoio:** estimular a criação de espaços de diálogo, apoio e conscientização sobre diversidade e inclusão.

Diversidade de habilidades e deficiências

Refere-se à inclusão plena de pessoas com diferentes capacidades físicas, sensoriais e intelectuais, assegurando condições adequadas para seu desempenho e desenvolvimento profissional.

- **Acessibilidade:** promover ambientes físicos, tecnológicos e comunicacionais acessíveis a todos.
- **Inclusão profissional:** assegurar oportunidades de capacitação e crescimento para pessoas com deficiência em todas as áreas da empresa.

15.2 DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

A Panatlântica reafirma seu compromisso com os princípios estabelecidos na **Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que trata da eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. Essa convenção, reconhecida como uma das oito fundamentais da OIT, orienta os países signatários a adotar políticas nacionais voltadas à **promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento** no ambiente de trabalho.

Princípios e abrangência

- **Motivos de discriminação:** São vedadas práticas discriminatórias baseadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, conforme previsto pela Convenção. Outros fatores, como idade, deficiência, orientação sexual ou responsabilidades familiares, também são reconhecidos pela Panatlântica como potenciais fontes de discriminação e devem ser igualmente prevenidos.
- **Exceções:** Distinções decorrentes de qualificações profissionais legítimas ou medidas especiais voltadas à inclusão e proteção de grupos vulneráveis não configuram discriminação.
- **Abrangência:** O compromisso com a igualdade aplica-se a todas as etapas da relação de trabalho — desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento profissional, remuneração, promoções e desligamento — em todos os níveis e áreas da empresa.

Compromissos da Panatlântica

- **Conformidade legal:** Garantir que suas políticas e práticas estejam em conformidade com a legislação trabalhista e com os princípios de igualdade e não discriminação.
- **Promoção da equidade:** Desenvolver ações e programas que promovam a diversidade e a inclusão, reforçando o respeito mútuo e a valorização das diferenças.
- **Engajamento e cooperação:** Trabalhar em conjunto com colaboradores, sindicatos e demais partes interessadas para fortalecer uma cultura organizacional ética, justa e livre de discriminação.

15.3 COMPROMISSO INSTITUCIONAL

A Panatlântica repudia qualquer forma de discriminação, preconceito ou exclusão, e compromete-se a promover um ambiente de trabalho diverso, equitativo e inclusivo, em conformidade com a legislação vigente e com os valores éticos da organização.

A empresa entende que o respeito às diferenças é essencial para o fortalecimento da sua cultura organizacional e para a construção de relações de trabalho pautadas na dignidade, na colaboração e no respeito mútuo.

15.4 RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL

Cada colaborador é responsável por apoiar e promover um ambiente de respeito, equidade e inclusão, contribuindo para que a Panatlântica continue sendo um lugar onde todas as pessoas são valorizadas por suas competências, atitudes e contribuições únicas.

16. INCLUSÃO EM AMBIENTES DE TRABALHO

Enquanto a **Diversidade** se refere à representação de diferentes grupos, a **Inclusão** diz respeito à criação de um ambiente onde essas diferenças são valorizadas, respeitadas e integradas às práticas diárias da organização. Incluir significa garantir que todos os colaboradores tenham as mesmas oportunidades de contribuir, desenvolver-se e prosperar, independentemente de suas características pessoais.

Um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo é aquele em que cada pessoa se sente valorizada, respeitada e livre para expressar sua identidade de forma autêntica. Isso requer não apenas políticas formais de inclusão, mas também o fortalecimento de uma **cultura organizacional** que celebre a diversidade e promova a **colaboração e o respeito mútuo**.

Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD): para além da responsabilidade social

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD⁵) no ambiente corporativo deve ser encarada não apenas como um dever legal ou social, mas como uma **vantagem competitiva**. Ao integrar talentos diversos, as organizações colhem benefícios tangíveis, tais como:

- **Diversidade de pensamento:** PcD trazem perspectivas e experiências únicas que enriquecem o processo de tomada de decisão e aprimoram a resolução de problemas.
- **Inovação e criatividade:** a superação de desafios diários estimula habilidades de adaptação, criatividade e resiliência que fortalecem o ambiente corporativo.
- **Cultura organizacional fortalecida:** empresas inclusivas cultivam um ambiente mais acolhedor, com maior engajamento, satisfação e senso de pertencimento entre os colaboradores.
- **Reputação e imagem positiva:** o compromisso genuíno com a inclusão fortalece a marca empregadora e amplia a preferência por parte de clientes e parceiros.
- **Compreensão ampliada de mercado:** equipes diversas refletem melhor a pluralidade da sociedade, permitindo compreender e atender a diferentes públicos.
- **Cumprimento legal:** a contratação de PcD atende à **Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991)** e à **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015)**.

⁵ PcD é a sigla para Pessoa com Deficiência. É um termo que se refere a pessoas que possuem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Em síntese, a inclusão de PcD no ambiente corporativo é uma prática **socialmente responsável e estrategicamente inteligente**, capaz de impulsionar a inovação, fortalecer a cultura organizacional e consolidar uma vantagem competitiva sustentável.

Processo de contratação de pessoas com deficiência

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, determina que empresas com 100 ou mais colaboradores devem preencher de 2 % a 5 % de seus cargos com pessoas com deficiência (PcD). O Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamenta as disposições da referida Lei, estabelecendo critérios e parâmetros para a contratação e inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

I - até 200 colaboradores	2%
II - de 201 a 500	3%
III - de 501 a 1.000	4%
IV - de 1.001 em diante	5%

A avaliação das deficiências tem como base o modelo biopsicossocial da Organização das Nações Unidas (ONU), que considera fatores físicos, psicológicos, pessoais e socioambientais. A deficiência pode ser congênita ou adquirida e deve ser permanente, comprovada por laudo médico ou por certificado de reabilitação emitido pelo INSS.

São reconhecidas para fins legais as seguintes categorias de deficiência:

- **Deficiência física:** comprometimento total ou parcial de um ou mais membros, afetando a função física.
- **Ostomias:** aberturas corporais criadas cirurgicamente para garantir o funcionamento fisiológico.
- **Nanismo:** condição caracterizada por baixa estatura decorrente de fatores genéticos ou endócrinos.
- **Paralisia cerebral:** condição que pode gerar limitações motoras e/ou sensoriais.
- **Amputações e deformidades:** perda ou alteração de membros ou estruturas corporais que resultem em limitação funcional.
- **Deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total da audição, aferida por exame audiométrico nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz, em cada ouvido.
- **Deficiência visual:** cegueira, baixa visão ou outras condições que limitem a capacidade visual.
- **Deficiência intelectual:** funcionamento intelectual abaixo da média, com limitações em habilidades adaptativas manifestadas antes dos 18 anos de idade.

- **Transtorno do Espectro Autista:** considerado deficiência para todos os efeitos legais.
- **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

Além dessas normas, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) reforça o direito ao trabalho em condições de igualdade e acessibilidade, ampliando a responsabilidade das empresas na promoção de ambientes inclusivos.

A integração da pessoa com deficiência na empresa requer comprometimento, planejamento e empatia, de modo que ela se sinta valorizada, respeitada e capaz de contribuir plenamente com o ambiente corporativo. Para isso, recomenda-se:

- Planejar previamente as adaptações necessárias ao ambiente físico e tecnológico, de acordo com as necessidades específicas da pessoa a ser contratada.
- Assegurar acessibilidade arquitetônica, como rampas, banheiros adaptados, mobiliário ergonômico e recursos de tecnologia assistiva, quando aplicável.
- Promover treinamentos regulares sobre diversidade, inclusão e sensibilização em relação à deficiência, com o objetivo de combater preconceitos e estereótipos.
- Garantir que todas as comunicações internas sejam claras e acessíveis, utilizando recursos como braille, áudio, texto ampliado, legendas ou intérprete de Libras.
- Adaptar funções e responsabilidades, sempre que necessário, conforme as habilidades e competências da pessoa com deficiência.
- Oferecer acompanhamento individualizado para apoiar a adaptação e o desenvolvimento profissional.
- Estimular a participação da pessoa com deficiência em atividades sociais, eventos e iniciativas corporativas.
- Manter canais abertos para receber feedback e promover melhorias contínuas em acessibilidade e inclusão.

A Panatlântica reafirma seu compromisso com a promoção da diversidade, da inclusão e da igualdade de oportunidades, reconhecendo que o respeito às diferenças fortalece a cultura organizacional e contribui para o desenvolvimento sustentável da empresa e da sociedade.

16.1 BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho traz inúmeros benefícios para as organizações, indo além do cumprimento de obrigações legais e éticas. Na Panatlântica, reconhecemos que equipes diversas e inclusivas fortalecem nossa cultura, impulsionam a inovação e contribuem para o desenvolvimento sustentável do negócio.

A seguir, destacam-se alguns dos principais benefícios:

Inovação e criatividade

Empresas que valorizam a diversidade tendem a ser mais inovadoras e criativas. A multiplicidade de perspectivas e experiências estimula novas ideias e abordagens para a solução de problemas, favorecendo o desenvolvimento de produtos, serviços e processos mais eficazes.

- **Ideias diversificadas:** profissionais de diferentes origens e trajetórias enriquecem o processo de inovação.
- **Soluções criativas:** a diversidade de pensamento amplia a capacidade de encontrar soluções originais para desafios complexos.

Melhor desempenho organizacional e financeiro

Estudos indicam que empresas com equipes diversificadas frequentemente apresentam melhor desempenho operacional e financeiro. A diversidade contribui para decisões mais equilibradas e fortalece a conexão com uma base de clientes igualmente diversa, resultando em maior competitividade.

- **Decisões mais assertivas:** diferentes pontos de vista levam a análises mais completas e decisões mais bem fundamentadas.
- **Ampliação de mercado:** empresas diversas se comunicam melhor com públicos variados, fortalecendo relacionamentos e oportunidades de negócio.

Maior engajamento e satisfação dos colaboradores

Um ambiente inclusivo estimula o engajamento e a satisfação das pessoas. Quando cada colaborador sente que é valorizado e respeitado, cresce o sentimento de pertencimento e o comprometimento com os objetivos organizacionais.

- **Lealdade e retenção:** a inclusão reforça a confiança e a permanência de talentos.
- **Produtividade:** colaboradores engajados tendem a apresentar melhor desempenho e resultados sustentáveis.

Fortalecimento da reputação corporativa

Empresas que promovem ativamente a diversidade e a inclusão constroem uma reputação sólida e responsável perante o mercado. Essa postura atrai talentos qualificados, gera confiança entre clientes e fornecedores e aumenta a credibilidade junto a investidores e demais partes interessadas.

- **Atração de talentos:** profissionais buscam empresas que valorizam o respeito e a equidade.
- **Imagem positiva:** organizações inclusivas são reconhecidas como éticas, responsáveis e comprometidas com a sociedade.

16.2 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Embora os benefícios da diversidade e inclusão sejam amplamente reconhecidos, a implementação eficaz dessas práticas pode apresentar desafios importantes. Entre eles, destacam-se:

16.2.1. Resistência à mudança

A transformação cultural necessária para fortalecer a diversidade e a inclusão pode gerar resistência, especialmente em ambientes historicamente homogêneos. É essencial promover a conscientização e o comprometimento em todos os níveis da organização.

- **Educação e sensibilização:** programas de capacitação ajudam a reduzir resistências e fortalecer o entendimento sobre o tema.
- **Liderança ativa:** líderes devem atuar como exemplos e agentes de mudança, demonstrando comprometimento com os valores de diversidade e inclusão.

16.2.2. Preconceitos inconscientes

Preconceitos inconscientes podem influenciar decisões relacionadas à contratação, promoção e avaliação de desempenho, comprometendo os esforços de inclusão. É fundamental reconhecê-los e adotar medidas que reduzam seu impacto.

- **Treinamentos específicos:** programas que ajudam colaboradores a identificar e superar vieses inconscientes.
- **Revisão de processos:** atualização de práticas de recrutamento, seleção e avaliação para garantir imparcialidade e equidade.

16.2.3. Medição de resultados

Avaliar o sucesso das iniciativas de diversidade e inclusão pode ser desafiador. A diversidade é quantificável, mas a inclusão envolve percepções e experiências individuais.

- **Indicadores de inclusão:** desenvolver métricas que avaliem o sentimento de pertencimento e respeito no ambiente de trabalho.
- **Feedback contínuo:** ouvir regularmente os colaboradores para ajustar e aprimorar as estratégias adotadas.

16.2.4. Promoção da Diversidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho

Promover a diversidade e a inclusão exige uma abordagem estratégica, contínua e integrada, que envolva políticas, práticas e uma cultura organizacional voltada à valorização das diferenças. As principais ações incluem:

- **Implementação de políticas inclusivas:** estabelecer e manter políticas claras de não discriminação, igualdade salarial, recrutamento inclusivo e acessibilidade. Essas diretrizes devem ser amplamente comunicadas e aplicadas com rigor.
 - Garantir tratamento igualitário e respeito em todas as relações de trabalho.
 - Revisar periodicamente as políticas, assegurando alinhamento com as melhores práticas e legislações vigentes.
- **Educação e treinamento:** investir na capacitação contínua dos colaboradores e líderes, por meio de programas sobre diversidade, inclusão e preconceitos inconscientes.
 - Promover o desenvolvimento de lideranças inclusivas.
 - Incentivar o diálogo e o aprendizado coletivo.

- **Criação de grupos de afinidade:** apoiar a formação de grupos de afinidade ou redes internas que representem diferentes identidades e experiências, promovendo apoio mútuo e fornecendo insights valiosos para as práticas corporativas.
 - Estimular a criação de conselhos ou comitês de diversidade e inclusão.
 - Utilizar esses grupos como fontes de diálogo e inovação social.
- **Promoção de uma cultura inclusiva:** cultivar um ambiente em que todos se sintam valorizados, respeitados e encorajados a contribuir com autenticidade.
 - Líderes devem modelar comportamentos inclusivos e incentivar a colaboração.
 - Celebrar a diversidade por meio de eventos, campanhas e ações de conscientização.

16.3 A SITUAÇÃO DA PANATLÂNTICA

A planta industrial da Panatlântica em Gravataí conta, na data de **31 de janeiro de 2025**, com **134 (cento e trinta e quatro) colaboradores** lotados no estabelecimento, incluindo aqueles afastados por motivos de saúde.

A empresa cumpre rigorosamente as disposições legais referentes à contratação de pessoas com deficiência, conforme a **Lei nº 8.213/1991** e o **Decreto nº 5.296/2004**, e mantém o compromisso permanente de ampliar a representatividade, a inclusão e a equidade em todas as suas áreas de atuação.

Na Panatlântica, acreditamos que a diversidade e a inclusão fortalecem nossa cultura organizacional e são pilares fundamentais para o nosso crescimento sustentável, em alinhamento com os nossos valores de respeito, ética e responsabilidade social.

A participação e distribuição dos colaboradores conforme tabela a seguir:

Condição	Colaboradores	Participação
PcD	3	2,24 %
Negros	11	8,21 %
Pardos	11	8,21 %
Mulheres	13	9,70 %
Brancos	96	71,64 %
Total	140	100,00 %
Menor aprendiz	6	-

17. COMPROMISSO COM O TRABALHO DIGNO E COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

Princípios e compromisso da Panatlântica

A Panatlântica reafirma seu compromisso com a dignidade da pessoa humana e repudia veementemente qualquer forma de trabalho análogo à escravidão, trabalho forçado, servidão por dívida ou exploração, em todas as suas operações e cadeias de valor.

A companhia cumpre integralmente a legislação trabalhista brasileira e as convenções internacionais pertinentes, em especial a **Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**.

Definição de trabalho análogo à escravidão

Caracteriza-se o trabalho análogo à escravidão pela submissão de um trabalhador a uma ou mais das seguintes condições:

- **Trabalho forçado:** manutenção do trabalhador contra sua vontade por meio de ameaças, coerção ou violência;
- **Jornada exaustiva:** exigência de jornada acima dos limites legais, resultando em sobrecarga física e mental;
- **Condições degradantes:** imposição de condições que violem direitos básicos, saúde, segurança e dignidade, incluindo falta de higiene, moradia e alimentação adequadas;
- **Servidão por dívida:** restrição à locomoção do trabalhador ou retenção de documentos como forma de pagamento de dívida ilegal.

Diretrizes de conduta

- **Contratação e gestão de pessoas:** assegurar que todos os processos de recrutamento e seleção sejam transparentes, éticos e em conformidade com a legislação. É vedada a retenção de documentos e o aliciamento de trabalhadores por meio de fraude, ameaça ou violência.
- **Remuneração e benefícios:** garantir que salários e benefícios sejam justos e pagos integralmente, conforme a legislação e os acordos coletivos aplicáveis.
- **Condições de trabalho:** promover ambiente de trabalho seguro, saudável e digno, com fornecimento de equipamentos de proteção, moradia e alimentação adequadas, quando aplicável.
- **Fornecedores e terceiros:** exigir de todos os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais o mesmo compromisso com o trabalho digno,

realizando verificações regulares para assegurar que a cadeia produtiva esteja livre de práticas análogas à escravidão.

Mecanismos de prevenção e monitoramento

- **Devida diligência:** realizar avaliação prévia de riscos trabalhistas e sociais em novos fornecedores e prestadores de serviço, antes da formalização de qualquer parceria.
- **Auditorias:** conduzir auditorias internas e externas periódicas para verificar a conformidade das condições de trabalho com as diretrizes deste Código.
- **Treinamento e conscientização:** promover capacitações regulares para colaboradores, gestores e parceiros, reforçando o respeito aos direitos humanos e às normas trabalhistas.

Canal de denúncia e medidas disciplinares

- **Canal de denúncia:** manter canal confidencial e seguro para o registro de suspeitas ou violações, acessível a colaboradores e terceiros. As denúncias podem ser encaminhadas pelo **Sistema Ipê do Governo Federal** ou pelo **Disque 100**.
- **Proteção ao denunciante:** assegurar que nenhum denunciante sofra retaliação de qualquer natureza.
- **Medidas disciplinares:** violações a este Código serão investigadas com rigor e poderão resultar em sanções administrativas, inclusive demissão por justa causa, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.
- **Apoio às vítimas:** a Panatlântica cooperará com as autoridades competentes em casos de resgate de trabalhadores, garantindo o cumprimento dos direitos trabalhistas e o encaminhamento à assistência social adequada.

Declaração final

A Panatlântica reafirma sua posição de **tolerância zero** a qualquer forma de trabalho análogo à escravidão e reforça seu compromisso permanente com o respeito aos direitos humanos, a integridade e a conduta ética em todas as relações de trabalho.

18. PROTEGEMOS NOSSOS ATIVOS, INTERESSES E INFORMAÇÕES

Propriedade e recursos da Panatlântica

Todos somos responsáveis por zelar pela integridade dos ativos e recursos disponibilizados pela Panatlântica, incluindo bens físicos (instalações, materiais, equipamentos) e tecnológicos (sistemas de comunicação, e-mail corporativo, rede, *internet* e telefones).

O uso desses recursos deve estar alinhado às finalidades profissionais e às responsabilidades de trabalho, observando os princípios de integridade, segurança e eficiência.

- Utilize as instalações e equipamentos apenas para fins autorizados e relacionados às atividades da empresa;
- É vedada qualquer ação que envolva fraude, roubo, apropriação indevida ou outras práticas ilícitas;
- O uso pessoal de sistemas corporativos deve ser limitado e nunca comprometer a produtividade ou a imagem da Panatlântica;
- As comunicações internas e externas devem refletir os valores éticos e respeitar as políticas de conduta e segurança da informação.

Segurança da informação

As informações da Panatlântica e de seus colaboradores são ativos estratégicos que exigem proteção adequada.

Cada usuário é responsável por garantir o uso ético, seguro e legal dos recursos tecnológicos, abstendo-se de:

- Utilizar softwares, músicas, livros ou conteúdos sem licença;
- Compartilhar informações sigilosas sem autorização;
- Violar direitos autorais ou de propriedade intelectual.

Uso dos meios eletrônicos de comunicação

Os meios eletrônicos de comunicação são ferramentas de trabalho fornecidas para o desempenho das atividades profissionais.

O colaborador deve utilizá-los exclusivamente para fins corporativos, com ética, respeito e conformidade com as políticas internas.

É proibido:

- Transmitir mensagens, imagens ou conteúdos ofensivos, discriminatórios ou difamatórios;
- Acessar sites que não estejam relacionados às atividades profissionais;

- Utilizar os recursos tecnológicos de forma contrária às boas práticas corporativas.

A Panatlântica poderá monitorar o uso de seus recursos tecnológicos, respeitando a legislação vigente e as diretrizes de privacidade e segurança da informação.

18.1. ATIVOS INTELECTUAIS DA PANATLÂNTICA

As informações estratégicas e confidenciais da Panatlântica devem ser tratadas com sigilo absoluto.

Sua divulgação a terceiros somente é permitida mediante autorização formal e, quando aplicável, mediante contrato de confidencialidade.

Internamente, o compartilhamento de tais informações deve ocorrer apenas entre pessoas cuja função exija o acesso, respeitando os princípios de necessidade e proporcionalidade.

18.2. TRANSAÇÃO PRIVILEGIADA

A Panatlântica proíbe expressamente a negociação ou o compartilhamento de informações privilegiadas (*"insider trading"*) relacionadas a empresas com valores mobiliários negociáveis.

Essa conduta é ilegal e pode gerar penalidades severas à pessoa envolvida e à companhia.

Considera-se informação privilegiada aquela que possa influenciar de maneira relevante a decisão de um investidor ou o preço de ativos no mercado.

Todo colaborador deve cumprir integralmente a Política de Divulgação de Informações, observando o sigilo e a confidencialidade das informações não públicas.

18.3. CONFLITOS DE INTERESSE

Todos devemos evitar situações que possam gerar conflito entre interesses pessoais e os da Panatlântica.

Exemplos de possíveis conflitos incluem:

- Exercer atividades externas incompatíveis com os interesses da companhia;
- Tomar decisões que favoreçam familiares ou pessoas próximas;
- Utilizar oportunidades ou informações obtidas no trabalho em benefício próprio;
- Aceitar presentes, favores ou entretenimentos que possam comprometer a imparcialidade.

Em caso de dúvida, o colaborador deve comunicar o gestor imediato ou o Comitê de Ética e Compliance antes de agir.

18.4. COMPROMISSO COM O ESG

A Panatlântica adota práticas ESG em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e a norma ABNT PR 2030 ESG.

Pilares

- **Ambiental:** eficiência energética, gestão de resíduos e emissões, economia circular;
- **Social:** respeito às pessoas, diversidade, equidade, segurança e desenvolvimento humano;
- **Governança:** transparência, integridade, auditoria independente, compliance e gestão de riscos.

18.5. INDICADORES E METAS ESG

A companhia utiliza indicadores baseados nas diretrizes GRI e publica anualmente seu Relatório ESG, monitorando metas como:

- Reduzir 15 % das emissões de CO₂ até 2030;
- Atingir 85 % de satisfação dos colaboradores até 2028;
- Reduzir 30 % de acidentes com afastamento até 2028;
- Reciclar 95 % dos resíduos até 2027;
- Avaliar 100 % dos fornecedores críticos em critérios ESG até 2026.

19. ESTAMOS COMPROMETIDOS COM UMA CIDADANIA RESPONSÁVEL

As operações da Panatlântica refletem sua participação ativa em diversos setores da sociedade.

Com esse alcance, vem também a responsabilidade de compreender e gerir nossos impactos.

Mantemos elevados padrões de segurança ambiental em nossas atividades e compartilhamos nossa experiência e conhecimento para contribuir com soluções aos desafios econômicos e sociais.

19.1. PADRÕES AMBIENTAIS

A Panatlântica busca constantemente reduzir o impacto ambiental de suas operações e preservar os recursos naturais.

Cumprimos integralmente as legislações ambientais aplicáveis, bem como nossos próprios requisitos internos, que são igualmente rigorosos.

Aprimoramos continuamente nosso desempenho por meio da redução de resíduos, do uso eficiente de recursos e de outras práticas sustentáveis relevantes para o negócio.

Todos os colaboradores devem cumprir as normas ambientais e os requisitos corporativos aplicáveis às suas atividades, além de reportar imediatamente quaisquer incidentes ou violações ambientais.

Os gestores têm a responsabilidade de garantir que suas equipes recebam treinamento adequado e disponham dos recursos necessários para atender a essas obrigações.

19.2. ATIVIDADES POLÍTICAS

A Panatlântica respeita o direito de seus colaboradores participarem do processo político e de se envolverem em atividades de natureza política de sua livre escolha.

Entretanto, tais opiniões e ações devem permanecer estritamente pessoais e separadas das atividades profissionais.

É vedado o uso dos recursos da Panatlântica — como instalações, equipamentos, e-mails corporativos ou qualquer outro meio — para fins políticos.

Os colaboradores também devem evitar qualquer conduta que possa sugerir que a empresa apoia ou patrocina determinada posição política pessoal.

19.3. COMUNIDADES BENEFICIADAS

A Panatlântica aplica seus conhecimentos e recursos para contribuir com soluções aos desafios econômicos, ambientais e sociais nas comunidades onde está presente.

Por meio de parcerias com organizações públicas e privadas, a empresa e seus colaboradores dedicam tempo, talento e recursos financeiros para promover progresso mensurável em causas que nenhuma instituição consegue resolver isoladamente.

Esse compromisso com a cidadania responsável faz parte dos valores fundamentais da Panatlântica, que mantém elevados padrões éticos e incentiva todos a agir da mesma forma.

19.4. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Para mais informações ou esclarecimentos sobre as disposições deste Código de Conduta e Ética, entre em contato com o Comitê de Ética e Compliance da Panatlântica:

- a. **E-mail:** etica@panatlantica.com.br
- b. **Website:** <https://www.panatlantica.com.br/confidence/> — selecione “**Submeter denúncia**” e siga as instruções.

20. REMUNERAÇÃO E POLÍTICA SALARIAL

A Panatlântica assegura que sua política de remuneração é pautada pela **justiça, transparência e equidade**, em conformidade com a legislação trabalhista vigente e com os princípios de **valorização das pessoas**.

Os **salários e benefícios** são definidos com base em **critérios técnicos, objetivos e não discriminatórios**, considerando fatores como as **responsabilidades do cargo**, a **complexidade das atividades**, as **competências profissionais** e o **desempenho individual**.

A empresa **repudia qualquer prática de discriminação salarial** por motivo de **gênero, raça, idade, deficiência, orientação sexual, religião, origem, convicções políticas** ou **qualquer outra condição pessoal ou social**.

É dever de todos **respeitar a confidencialidade** das informações relacionadas à remuneração, tratando o tema com **discrição e ética**, evitando **comparações, especulações** ou **divulgação indevida** de dados salariais.

A Panatlântica busca continuamente **manter a competitividade** de sua estrutura de remuneração, assegurando que seus colaboradores sejam **reconhecidos de forma justa e compatível com o mercado**, bem como com o **desempenho individual e coletivo**.

Em consonância com a **Convenção nº 131 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, a Panatlântica reconhece a importância de sistemas de **proteção salarial justa e adequada**, que garantam condições mínimas de remuneração digna. Essa convenção orienta que:

- cada país-membro estabeleça um **sistema de salário mínimo** para proteger trabalhadores em condições que justifiquem tal medida;
- a definição desses grupos seja feita em **consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores**;
- haja **transparência e reporte público** sobre a aplicação das políticas salariais; e
- a implementação ocorra por meio de **legislação nacional, acordos coletivos** ou outros instrumentos compatíveis com a prática nacional.

A Panatlântica adere a esses princípios, reafirmando seu **comprometimento com o trabalho digno, a remuneração justa e o respeito aos direitos humanos e trabalhistas**.

21. TREINAMENTOS

O Comitê de Ética e *Compliance* é responsável por promover, divulgar e orientar quanto à aplicação deste Código no dia a dia dos administradores e colaboradores da Panatlântica, assegurando que todos compreendam seus princípios e valores.

Os treinamentos sobre as diretrizes e regras aqui estabelecidas devem ser realizados de forma periódica, com o objetivo de reforçar a cultura ética, a conformidade e o comprometimento de todos com as boas práticas corporativas.

Esses treinamentos constituem instrumento fundamental para a prevenção de condutas indevidas, o fortalecimento da governança e a consolidação de um ambiente de trabalho íntegro, transparente e alinhado aos valores institucionais da Panatlântica.

22. SANÇÕES E APRENDIZADO ÉTICO

A Panatlântica valoriza uma cultura baseada na integridade, na transparência e no respeito mútuo. O propósito das medidas disciplinares previstas neste Código é, antes de tudo, promover o aprendizado organizacional, prevenir novas ocorrências e fortalecer o compromisso coletivo com os princípios éticos da Companhia.

Eventuais violações a este Código ou aos seus valores fundamentais serão tratadas de forma justa e imparcial, conforme a legislação civil, penal e trabalhista vigente e as políticas internas da Panatlântica.

A avaliação de cada situação será conduzida pelo Comitê de Ética e Compliance, considerando critérios de proporcionalidade, equidade e responsabilidade, entre os quais:

- i) a natureza e a gravidade da conduta;
- ii) o cargo, histórico e responsabilidades do colaborador envolvido;
- iii) as circunstâncias atenuantes ou agravantes;
- iv) os meios utilizados e os objetivos pretendidos;
- v) os riscos e impactos decorrentes; e
- vi) as possíveis consequências da medida aplicada.

As ações decorrentes poderão ter caráter educativo — como orientações, advertência ou suspensão — ou, nos casos mais graves, punitivo, podendo incluir o encerramento do vínculo contratual por justa causa.

Independentemente da medida adotada, cada situação é tratada como uma oportunidade de reforçar a importância do comportamento ético, do diálogo aberto e da responsabilidade individual e coletiva na manutenção de um ambiente íntegro e de confiança.

23. RESPONSABILIDADE ESG E MATERIALIDADE

A Panatlântica realiza periodicamente análises de materialidade em conjunto com seus principais *stakeholders*, a fim de identificar os temas ESG mais relevantes para o negócio. Com base nesses resultados, a empresa adota medidas preventivas, corretivas e de mitigação voltadas à gestão de riscos ambientais, sociais e de governança.

RECEBIMENTO

Confirmo que recebi e li o **Código de Conduta e Ética da Panatlântica**, documento que define os princípios éticos e legais que orientam as práticas e relações da empresa.

Reconheço que **eu e todos os colaboradores** da Panatlântica temos a responsabilidade de **cumprir integralmente as normas e diretrizes** nele estabelecidas.

Estou ciente de que o **descumprimento** das disposições deste Código poderá resultar na **aplicação de medidas disciplinares**, incluindo, se for o caso, a **rescisão do contrato de trabalho**.

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 CO ₂ em 15 %	2030	t CO ₂ e/ano
Ambiental	95 % de resíduos reciclados	2027	% de reciclagem
Social	Atingir índice de satisfação dos colaboradores acima de 85 %	2028	Satisfação dos colaboradores em %
Social	Reduzir 30 % dos acidentes com afastamento	2028	Redução de acidentes com afastamento em %
Governança	100 % de fornecedores avaliados em ESG	2026	% fornecedores críticos validados