

A photograph of a worker in an orange safety vest and blue hard hat, holding a white tool. The image is partially obscured by a blue circular graphic element.

Etica, uno
sforzo da parte
di tutti.

**Codice Etico
e di Condotta**



Messaggio Del CEO

Salve,

Nel corso della nostra storia, abbiamo ampliato sempre più le nostre operazioni, offrendo nuovi prodotti e servizi, servendo nuovi mercati e segmenti. Siamo in costante cambiamento ed evoluzione.

Però quando parliamo di come conduciamo i nostri affari, c'è solo un modo corretto di farlo: agire sulla base dei principi e dei valori che guidano la cultura della nostra organizzazione dalla sua fondazione fino ad oggi.

Più che semplicemente agire in conformità a norme, leggi e regolamenti, diamo valore alla trasparenza e alla relazione etica con tutti i pubblici con cui siamo coinvolti, trasmettendo loro i nostri valori e principi.

Perciò, manteniamo una solida struttura di governance in linea con le migliori pratiche di mercato, soprattutto per quanto riguarda l'integrità, un fattore chiave per aver raggiunto l'eccellenza che ha segnato la nostra traiettoria.

Vi invito a leggere attentamente il nostro Codice etico e di condotta. Sulla base dei nostri valori e principi, questa è una guida pratica alla condotta che ci si aspetta nei nostri rapporti professionali.

Siamo tutti ugualmente responsabili del rispetto delle linee guida di questo Codice, che siate dipendenti, fornitori, enti o persone che hanno contatti diretti con Tupy.

Sono sicuro che insieme costruiremo relazioni e ambienti basati su rispetto, trasparenza e integrità, contribuendo alla crescita dell'azienda, dei nostri partner e delle comunità in cui siamo inseriti.

Durante la lettura o nella vostra routine quotidiana, se avete dei dubbi, ricordate che potete sempre consultare il vostro manager, le aree HR e Compliance, o utilizzare i canali di comunicazione messi a disposizione da Tupy.

Conto sul vostro sostegno nella diffusione e nella pratica di questo contenuto e, soprattutto, di questa postura etica e di integrità che va a beneficio di tutti.

Grazie mille,



A handwritten signature in dark ink, reading "Fernando de Rizzo". The signature is fluid and cursive.

Fernando Cestari de Rizzo
CEO

Sommario

1. Introduzione 04

- 1.1 Il programma di integrità Tupy 04
- 1.2 Il Codice etico e di condotta Tupy 04
- 1.3 Applicazione del Codice 05

2. Principi Etici e Impegni di Condotta 06

Rispetto per la vita, per le persone e Sostenibilità 06

- 2.1 Promozione della salute e della sicurezza 06
 - 2.2 Rispetto ai diritti umani 07
 - 2.3 Rispetto nei Rapporti di Lavoro 07
 - 2.4 Diversità e Inclusione 07
 - 2.5 Combattere le molestie e i comportamenti abusivi 08
 - 2.6 Impegno per la sostenibilità 09
- ### Integrità e Trasparenza 10
- 2.7 Rispetto delle Leggi e dei Regolamenti 10
 - 2.8 Azioni senza conflitto di interessi 12
 - 2.9 Responsabilità nelle relazioni con i terzi 13
 - 2.10 Uso appropriato dei beni dell'Azienda 15
 - 2.11 Segretezza, privacy e sicurezza delle informazioni 16
 - 2.12 Responsabilità nella divulgazione delle informazioni 17

3. Gestione Dell'integrità 18

- 3.1 Canali di Etica 18
- 3.2 Riservatezza e non ritorsione 18
- 3.3 Comitato etico e di condotta 19
- 3.4 Misure disciplinari e sanzioni 19

4. Disposizioni Finali 20

- 4.1 Dubbi 20
- 4.2 Approvazione 20

1. Introduzione

Il Codice etico e di condotta Tupy è un documento che riunisce i principi fondamentali su cui si basa lo scopo del nostro business.

Elaborato per riflettere i valori dell'Azienda, il Codice è una componente fondamentale del programma di integrità Tupy.

1.1 Il Programma di Integrità Tupy

Il programma di integrità Tupy mira a consolidare una cultura dell'integrità, focalizzata sulla prevenzione, l'individuazione e la risposta a eventi contrari alla legge e ai nostri principi etici.

Uno dei punti cardine del Programma di Integrità è la comunicazione periodica e la formazione dei nostri dipendenti e di terze parti sulle regole e sui principi del Codice Etico e di Condotta di Tupy.



1.2 Il Codice Etico e di Condotta Tupy

L'integrità e l'etica ci hanno sempre guidato nella conduzione dei nostri affari. Già negli anni '80 Tupy aveva un Codice etico, con linee guida generali di comportamento che ci si aspettava da tutti i dipendenti.

Con l'evoluzione degli affari e della società nel suo complesso, oltre alla diversificazione del nostro pubblico, il Codice Etico e di Condotta doveva essere adattato per accompagnare questi movimenti, pur mantenendo la sua essenza, che è quella di presentare i principi etici che ci guidano nelle relazioni interne ed esterne e nella condotta degli affari, oltre a servire come una guida di comportamento che deve essere osservata da tutti i nostri dipendenti e partner commerciali.

L'attuale versione del nostro Codice nasce dalla necessità di evolvere, ancora una volta, di fronte ai cambiamenti che stiamo vivendo.

Siamo tutti protagonisti di questo viaggio di integrità e abbiamo la responsabilità di conoscere e seguire le linee guida di questo Codice, assicurarne la conformità e incoraggiare i nostri collaboratori e partner commerciali a fare lo stesso.

Per concludere, è importante menzionare che questo Codice non è stato progettato per dare risposte pronte per ogni situazione quotidiana che possiamo affrontare, ma per fornire una guida sugli standard etici che ci si aspetta da noi, indipendentemente dalla situazione.

1.3 Applicazione del Codice

Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti delle aziende del gruppo Tupy, sia in Brasile che all'estero, ai membri del Consiglio di Amministrazione e dei suoi comitati consultivi, ai membri del Consiglio Fiscale, agli azionisti, al Presidente e agli altri dirigenti e a tutti coloro che si impegnano formalmente a rispettare e osservare il presente Codice.

Anche i nostri fornitori, prestatori di servizi e partner commerciali devono rispettare le dis-

posizioni di questo Codice, in particolare, ma non solo, quando si trovano nelle dipendenze dell'azienda, interagendo con i dipendenti o attuando per conto di Tupy.

In questi casi, è responsabilità del fornitore con cui Tupy intrattiene relazioni contrattuali dirette assicurare che le altre parti coinvolte, sia i suoi dipendenti che i terzi subappaltatori, siano a conoscenza e rispettino i requisiti di questo Codice.



2.

Principi Etici e Impegni di Condotta

Tutte le azioni che i nostri dipendenti o partner commerciali compiono nell'esercizio delle loro funzioni lavorative e dei loro obblighi contrattuali devono basarsi sui nostri principi etici, sia nei rapporti interni che in quelli con i terzi.

Per ogni principio etico ci sono norme di comportamento attese, i cosiddetti impegni di condotta, e che devono essere seguiti da tutti noi.

Rispetto per la vita, per le persone e Sostenibilità

Presso Tupy, ci impegniamo per la vita e la salute delle persone, per la protezione dell'ambiente e per la valorizzazione e lo sviluppo delle comunità in cui operiamo.



2.1 Promozione della Salute e della Sicurezza

La salute e la sicurezza delle persone sono la nostra priorità. Niente è più importante che fornire un ambiente di lavoro sicuro che salvaguardi il benessere fisico e mentale di tutti.

Monitoriamo e miglioriamo continuamente i nostri processi, garantendo la qualità della vita delle persone.

Oltre alle misure e agli impegni assunti dall'Azienda, è dovere di ciascuno dei nostri dipendenti o terzi che si trovano nelle nostre dipendenze:

- ▶ Seguire rigorosamente le regole e le procedure relative alla salute e alla sicurezza, in particolare le Regole d'oro sulla salute e la sicurezza sul lavoro di Tupy;
- ▶ Assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro pulito, organizzato e sicuro;
- ▶ Agire sempre in modo preventivo per evitare incidenti;
- ▶ Segnalare qualsiasi comportamento che possa mettere in pericolo la sua sicurezza o quella dei suoi colleghi.

2.2 Rispetto ai Diritti Umani

Siamo impegnati nella difesa dei diritti umani e apprezziamo la creazione di ambienti di lavoro in cui tutte le persone sono trattate con dignità e rispetto.

Pertanto, ripudiamo qualsiasi pratica contraria alla dignità umana o volta allo sfruttamento delle persone, come il lavoro minorile, forzato o analogo, ed esigiamo lo stesso atteggiamento dai nostri partner commerciali.

Ci impegniamo a segnalare alle autorità qualsiasi situazione che possa caratterizzare una violazione di questo principio o delle leggi.

2.3 Rispetto nei Rapporti di Lavoro

Il rispetto dovrebbe guidare i rapporti di lavoro. In questo senso, è la responsabilità di ogni nostro dipendente e partner:

- ▶ Trattare le persone con dignità, educazione e rispetto;
- ▶ Agire con spirito di squadra, impegno e lealtà;
- ▶ Non impegnarsi o tollerare alcun tipo di comportamento aggressivo o di violenza, fisica o psicologica;
- ▶ Dare l'esempio di un comportamento etico, specialmente le persone in posizioni di leadership.

2.4 Diversità e Inclusione

Noi rispettiamo e valorizziamo le differenze. Ci impegniamo a garantire pari opportunità e un trattamento equo per tutti, e a mantenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e inclusivo dove le persone possono esprimere le loro idee.

Non ammettiamo atti di discriminazione basati su razza, etnia, sesso, orientamento sessuale, religione, origine, classe sociale, età, nazionalità, abilità fisica o qualsiasi altra diversità, visibile o meno.

Incoraggiamo i nostri dipendenti a esprimere le loro opinioni e punti di vista. Cerchiamo l'apprendimento permanente e agiamo in modo maturo di fronte alla diversità, arricchendo le nostre relazioni e i nostri processi interni.

Ci aspettiamo quindi che ciascuno dei nostri dipendenti segua la seguente condotta:

- ▶ Rispettare le differenze;
- ▶ Essere aperti al dialogo costruttivo e alla diversità di opinioni;
- ▶ Garantire un ambiente di lavoro che accoglie e rispetta la diversità;
- ▶ Non praticare e non colludere con qualsiasi tipo di condotta che sia discriminatoria in qualsiasi modo;
- ▶ Denunciare qualsiasi atteggiamento pregiudizievole o discriminatorio.

2.5 Combattere le Molestie e i Comportamenti Abusivi

Qualsiasi tipo di molestia, morale o sessuale, così come qualsiasi comportamento considerato abusivo sono incompatibili con i nostri valori e principi etici.

Cos'è la molestia morale?

È l'esposizione **ripetitiva** e **intenzionale** della persona a situazioni umilianti e imbarazzanti nell'ambiente di lavoro, attraverso gesti, parole e/o comportamenti.

La ricorrenza e l'intenzione negli atteggiamenti sono quindi essenziali per la loro caratterizzazione. Tuttavia, anche se un atto isolato non costituisce molestia morale, può comportare l'applicazione di misure disciplinari, da valutare in base alla gravità del caso.

In tutte le circostanze, anche se si tratta di un atto isolato, disapproviamo i seguenti atteggiamenti:

- ▶ Squalificare o insultare qualsiasi persona per mezzo di parole, battute o soprannomi offensivi o pregiudizievoli;
- ▶ Diffondere voci su un altro dipendente;
- ▶ L'invio di messaggi, foto e/o video con contenuti offensivi, sia tramite i mezzi di comunicazione ufficiali della Azienda o meno;
- ▶ Utilizzare posti di lavoro, funzioni o posizioni nell'Azienda per ottenere vantaggi personali;
- ▶ Impegnarsi in una condotta abusiva nei confronti di chiunque;
- ▶ Qualsiasi tipo di azione o atteggiamento che sia umiliante o intimidatorio.

È importante ricordare che l'addebito dei risultati e degli obiettivi, le valutazioni delle prestazioni, l'aumento del volume di lavoro, fanno parte delle attività professionali e non caratterizzano le molestie morali, tranne se eseguite attraverso atti umilianti o discriminatori, con l'intenzione di danneggiare il dipendente.

Cos'è la molestia sessuale?

È l'imbarazzo provocato da continue insinuazioni con l'obiettivo di ottenere vantaggi o favori sessuali.

▶ Le molestie possono avvenire tra persone di genere/sexo diverso o meno. Ci può essere un contatto fisico, ma questa non è l'unica forma di molestia, dato che può avvenire anche in altri modi (verbalmente o attraverso messaggi, per esempio).

Ne sono esempi: chiedere favori sessuali in cambio di benefici, come una promozione o un aumento di stipendio; insinuazioni sessuali, esplicite o sottili; inviare immagini o messaggi con connotazioni sessuali indesiderate; contatto fisico indesiderato e non consenziente ecc.

Sia le molestie morali che quelle sessuali avvengono generalmente tra persone di livelli gerarchici diversi. Tuttavia, è anche possibile che le molestie avvengano tra persone della stessa gerarchia.

Ricordate che ogni volta che avete bisogno di aiuto o di una guida potete sempre contattare le **Risorse Umane** o il team di **Compliance**, così come sollevare le vostre preoccupazioni attraverso i nostri [Canali Etici](#).

2.6 Impegno per la Sostenibilità

Il rispetto e la corretta interazione con l'ambiente e con le comunità in cui siamo inseriti sono essenziali per il nostro pieno sviluppo.

Tutela dell'Ambiente

Presso Tupy, teniamo conto dell'allineamento tra lo sviluppo economico e la conservazione dell'ambiente. Agiamo in conformità con le legislazioni ambientali federali, statali e municipali e implementiamo azioni continue volte a ridurre l'uso delle risorse naturali e a eliminare o minimizzare il loro impatto sull'ambiente.

In questo stesso senso, collaboriamo per costruire un futuro più sostenibile, con una ricerca costante nell'adozione di nuove tecnologie nei nostri prodotti.

È dovere dei nostri dipendenti e partner commerciali osservare e rispettare le regole d'oro ambientali di Tupy.

Inoltre, incoraggiamo i nostri dipendenti a partecipare a iniziative volte a promuovere la responsabilità ambientale.

Zelo per la Comunità

Il successo del nostro business deve essere allineato con lo sviluppo delle comunità in cui siamo inseriti.

Crediamo nella necessità di contribuire allo sviluppo sociale dei luoghi in cui operiamo ed è per questo che promuoviamo azioni nell'educazione, nel tempo libero, nella cultura e nello sport.



Integrità e Trasparenza

Agire con integrità è il nostro impegno. Manteniamo una struttura formale di governance, integrata da regole e controlli, per prevenire e mitigare i rischi d'impresa, nelle loro varie dimensioni e origini, e per garantire che le nostre attività siano sempre basate sull'etica.

Questo impegno all'integrità e all'etica deve essere applicato a tutti, sia ai dipendenti che ai terzi che hanno un rapporto con Tupy. Quindi speriamo che giorno per giorno, di fronte a una grande varietà di situazioni, valutate sempre:

- ▶ La vostra azione è in linea con le leggi e i principi etici di Tupy?
- ▶ La vostra azione o omissione potrebbe danneggiare qualcuno, Tupy o i partner di Tupy?
- ▶ Potete giustificare pubblicamente la vostra azione o omissione?



2.7 Rispetto delle Leggi e dei Regolamenti

Le nostre azioni si basano sul rispetto e sull'osservanza delle leggi, delle norme e dei regolamenti in vigore nei paesi in cui operiamo. Inoltre, incoraggiamo la comprensione a tutti i livelli che seguire la legge non è solo un obbligo, ma che rappresenta anche il nostro allineamento con l'integrità degli affari.

Lotta alla Corruzione

Tupy si impegna a rispettare le leggi anticorruzione. Le nostre interazioni con la Pubblica Amministrazione sono trasparenti e agiamo sempre con onestà e integrità.

È il nostro dovere combattere la corruzione e prendere le distanze da qualsiasi condotta impropria, come i favoritismi e l'ottenimento di vantaggi illegali.

In questo senso, e in attenzione alle leggi anticorruzione in vigore nei paesi in cui operiamo, ai nostri dipendenti e partner commerciali è vietato:

- ▶ Promettere, offrire o dare, direttamente o indirettamente, un vantaggio indebito a un pubblico ufficiale, o a un terzo a esso collegato, con l'intenzione di ottenere vantaggi indebiti;
- ▶ Effettuare "pagamenti di facilitazione" per accelerare o favorire l'analisi e l'ottenimento di licenze, autorizzazioni e permessi a cui l'azienda ha diritto;
- ▶ Omettere di trattare la frode e la corruzione.

Corruzione Privata

In alcuni paesi, gli atti di corruzione nelle relazioni private sono anche considerati un reato.

A questo proposito, è vietato promettere, offrire, ricevere o autorizzare, direttamente o indirettamente, qualsiasi forma di vantaggio indebito a terzi, come fornitori o clienti, per ottenere vantaggi per sé o per conto di Tupy.

Nessuna forma di corruzione sarà tollerata e può comportare il licenziamento, la cessazione del rapporto di lavoro e multe, tra le altre conseguenze, come previsto dal nostro Codice Disciplinare, dalle disposizioni contrattuali e dalle leggi applicabili.

Lotta al Riciclaggio di Denaro

Tupy si impegna a rispettare le leggi contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo. Inoltre, i nostri partner commerciali devono avere una buona reputazione e una capacità tecnica e commerciale riconosciuta.

I nostri dipendenti devono:

- ▶ Essere attenti per identificare transazioni o operazioni sospette che possono essere effettuate per coprire l'origine del denaro illegale;
- ▶ Mantenere le loro attività in conformità con le norme e le politiche dell'Azienda; e
- ▶ Segnalare all'area Compliance situazioni o operazioni che possono essere indizi di riciclaggio di denaro o di finanziamento del terrorismo.

Lotta alle Frodi

Non tolleriamo le frodi, poiché sono totalmente contrarie al modo in cui conduciamo i nostri affari.

Cos'è Frode?

Si tratta di atti compiuti in malafede per ottenere vantaggi indebiti per se stessi, per un terzo o anche per l'Azienda.

La frode può verificarsi nelle situazioni più diverse, dalla falsificazione o adulterazione di documenti all'alterazione di dati contabili e risultati di gestione.

Sono esempi di frodi:

- ▶ Presentazione di un certificato medico falso o manomesso;
- ▶ Pagamento di servizi non resi dai fornitori;
- ▶ Permettere assenze ingiustificate o straordinari con lo scopo di favorire un dipendente.

La pratica comprovata di atti fraudolenti comporterà l'adozione di misure adeguate (che possono essere disciplinari, legali o contrattuali) alle persone coinvolte.



2.8 Azioni Senza Conflitto di Interessi

Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali di un dipendente o di terzi iniziano a interferire nelle sue decisioni e nello svolgimento delle sue attività professionali, in conflitto con gli interessi dell'Azienda.

Gli affari di Tupy devono essere liberi da qualsiasi interesse personale. Dobbiamo essere completamente onesti e trasparenti nelle situazioni in cui i nostri interessi personali entrano o potrebbero entrare in conflitto con quelli dell'azienda o dei suoi clienti, partner commerciali e azionisti.

Alcuni esempi di situazioni di conflitto sono:

- ▶ Partecipare alle decisioni su come fare affari con aziende o istituzioni in cui voi, o un membro della vostra famiglia fa parte o ha un interesse;
- ▶ Usare impropriamente il nome, i beni o le ore di lavoro di Tupy per attività personali;
- ▶ Utilizzare le informazioni confidenziali a cui ha accesso per generare benefici personali.

Inoltre, sottolineiamo che:

- ▶ Le attività professionali parallele a Tupy sono consentite nella misura in cui non siano in conflitto con gli interessi dell'Azienda o con la sua prestazione professionale;
- ▶ La partecipazione dei membri del Consiglio o dei Comitati consultivi a Consigli o Comitati di altre aziende deve essere informata all'Azienda, con la dichiarazione di inesistenza di conflitto di interessi con Tupy;
- ▶ La partecipazione di dirigenti di Tupy nei consigli di amministrazione di altre aziende deve essere sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione;
- ▶ Quando rappresentano l'Azienda in eventi o nei rapporti con il pubblico esterno (governo, clienti, fornitori, tra gli altri), i dipendenti o i partner commerciali devono agire in conformità con i principi etici e gli interessi di Tupy;
- ▶ Non è consentita la commercializzazione di prodotti o servizi all'interno di Tupy.

Ogni volta che vi trovate in una situazione di conflitto, comunicatela attraverso la Dichiarazione di Conflitto d'Interesse. Sarà inteso che non c'è un conflitto in assenza di una dichiarazione da parte del dipendente. Tuttavia, se il conflitto non dichiarato sarà rilevato successivamente, potrebbero essere applicate misure disciplinari.



Regali, omaggi e ospitalità

Ricevere e offrire regali può essere considerata una pratica di mercato, ma le cortesie devono essere impersonali e senza valore commerciale, come i regali istituzionali. Inoltre, la pratica non dovrebbe essere ricorrente.

I regali, l'ospitalità e l'intrattenimento offerti dai partner commerciali e che hanno un valore commerciale necessitano di particolare attenzione, in quanto possono denotare un potenziale favoritismo a scapito degli interessi dell'Azienda.

Quindi, ai dipendenti e partner commerciali sono vietati:

► Richiedere o ricevere regali, commissioni, vantaggi, favori e ospitalità che abbiano un valore commerciale e che possano influenzare la trasparenza e l'imparzialità degli affari dell'Azienda.

Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla area di Compliance.

2.9 Responsabilità Nelle Relazioni con i Terzi

La condivisione dei nostri valori e principi etici con i terzi con i quali abbiamo un rapporto è della massima importanza per lo sviluppo degli nostri affari.

Relazioni con i concorrenti

Abbiamo stabilito una relazione professionale con i nostri concorrenti. Rispettiamo la libera concorrenza e rifiutiamo qualsiasi pratica che possa essere considerata sleale o anticoncorrenziale.

Agiamo in modo indipendente sul mercato e ci impegniamo a una condotta equa, etica, professionale e discreta nelle offerte a cui partecipiamo.

Nelle situazioni in cui c'è la necessità di contattare i concorrenti, come ad esempio nelle riunioni delle enti di classe, associazioni e sindacati, non dobbiamo rivelare informazioni false o agire in modo non etico per ottenere informazioni.

Un ambiente d'affari privo di manipolazioni, schemi o frodi conta sul fatto che ognuno di noi agisca in modo corretto e con impegno. Così, non dobbiamo, in nessun caso, praticare comportamenti che possono caratterizzare la violazione dell'ordine economico, nella misura in cui hanno come oggetto o possono produrre effetti anticoncorrenziali, come ad esempio:

- Stipulare accordi illeciti con i concorrenti;
- Fornire informazioni commercialmente sensibili su Tupy ai concorrenti;
- Avere accesso a informazioni commercialmente sensibili dei concorrenti;
- Influenzare l'uniformità di comportamento con i concorrenti.

Cosa sono le informazioni commercialmente sensibili?

In generale, si tratta di informazioni specifiche sulle prestazioni delle attività finali delle aziende, come i prezzi dei prodotti, le strategie di marketing, gli stipendi dei dipendenti, i principali clienti e fornitori, la proprietà intellettuale, i piani di acquisizione futuri, tra gli altri.

Rapporti con i Fornitori

La selezione dei nostri fornitori è rigorosa, sempre basata sulla scelta migliore per l'azienda e nessun tipo di favoritismo è permesso.

Il processo di valutazione dei nostri potenziali partner prende in considerazione il rispetto dei criteri etici, che influenzano direttamente la decisione di assunzione. Inoltre, abbiamo stabilito impegni contrattuali per il rispetto delle disposizioni del presente Codice etico e di condotta. Qualsiasi infrazione può comportare l'interruzione della relazione commerciale, senza pregiudicare l'adozione di misure aggiuntive che potrebbero essere necessarie.

Interazioni con associazioni, unioni ed organizzazioni di classe

Rispettiamo e riconosciamo le organizzazioni che rappresentano la società civile, i sindacati, le associazioni di classe, le associazioni e altre organizzazioni non governative, cercando sempre un dialogo aperto e costruttivo, apprezzando un buon rapporto.

Tutti noi, collaboratori e rappresentanti di Tupy in associazioni, sindacati e altre entità di classe, abbiamo il dovere di agire con integrità, seguendo i principi etici dell'Azienda e le leggi e i regolamenti che guidano la nostra attività.

Inoltre, abbiamo la responsabilità di assicurare che i nostri partner commerciali agiscano nello stesso modo.

Attività di Partito Politico

Manteniamo una posizione di neutralità ed esenzione in relazione a qualsiasi attività di partito politico. Lo stesso atteggiamento è richiesto ai nostri dipendenti nei nostri locali o agli eventi in cui rappresentano l'azienda.

È vietato ai dipendenti e ai partner commerciali di dare, a nome dell'Azienda, qualsiasi tipo di contributo (valori, beni, servizi, ecc.) a candidati, agenti politici o partiti politici.





In questo senso, è responsabilità di tutti i dipendenti:

- ▶ Agire con la dovuta attenzione e diligenza per evitare che informazioni strategiche, sensibili e/o confidenziali, in particolare quelle relative alla proprietà intellettuale, siano disponibili in luoghi pubblici o liberamente accessibili a persone che non sono autorizzate ad accedervi;
- ▶ Mantenere riservate e proteggere le informazioni sui prodotti in fase di sviluppo, potenziali miglioramenti delle formule, registrazioni di invenzioni, brevetti e disegni industriali, rapporti tecnici e metodi di produzione;
- ▶ Utilizzare la proprietà intellettuale solo per gli affari dell'Azienda, divulgandola solo alle persone autorizzate.

L'uso improprio o la divulgazione della proprietà intellettuale dell'Azienda o di terzi può esporre l'Azienda o la persona responsabile a possibili sanzioni civili e penali.

In caso di dubbio, consultare **l'Ufficio Legale** prima di trattare questioni relative alla proprietà intellettuale di Tupy o di terzi.

2.10 Uso Appropriato dei beni dell'Azienda

È responsabilità di tutti prendersi cura dei beni dell'Azienda e usarli in modo responsabile, solo per le attività legate al lavoro, evitando la depredazione o l'uso improprio.

Tutela della Proprietà Intellettuale

Oltre ai beni materiali, il nostro patrimonio comprende anche beni immateriali o intangibili, come l'informazione, la conoscenza prodotta, la proprietà intellettuale, ecc.

È sempre importante ricordare che le tecnologie, i prodotti, i processi e le metodologie - sviluppati dai dipendenti nel corso delle loro mansioni, con o senza la partecipazione di partner - sono di proprietà dell'Azienda.



2.11 Segretezza, Privacy e Sicurezza delle Informazioni

Le informazioni sono un bene importante e strategico per il nostro business; quindi, è nostra responsabilità garantire la riservatezza delle informazioni a cui abbiamo accesso.

► I dipendenti e i partner commerciali che hanno accesso a informazioni strategiche e riservate relative all'attività, ai processi e ai prodotti dell'azienda devono sempre garantire la riservatezza di tali informazioni;

► È responsabilità di tutti assicurare che le informazioni dell'Azienda abbiano il livello di protezione appropriato in conformità con il loro grado di riservatezza e le nostre politiche interne;

► Usiamo la nostra conoscenza degli affari solo a beneficio dell'Azienda;

► L'accesso ai nostri computer e sistemi avviene per mezzo di password personali e non trasferibili. Ognuno di noi è responsabile della propria password e del suo uso corretto, in conformità con la politica di sicurezza informatica e delle informazioni dell'Azienda.

► Tutti gli accessi ai sistemi aziendali dell'Azienda sono soggetti a monitoraggio.

Privacy e Tutela di Dati Personali

Ci preoccupiamo della corretta gestione dei dati personali dei nostri dipendenti o di terzi a cui abbiamo accesso e/o che elaboriamo. Le attività sono sempre condotte in modo legittimo, appropriato e trasparente, in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili in ciascuno dei paesi in cui operiamo.

Ulteriori informazioni sulle procedure che abbiamo adottato in relazione a questo argomento possono essere trovate nella nostra politica di tutela dei dati personali.

2.12 Responsabilità nella Divulgazione delle Informazioni

Apprezziamo la trasparenza e l'onestà nelle nostre comunicazioni, il che si riflette nell'immagine e nella reputazione che abbiamo costruito nel corso della nostra storia.

Dovremmo sempre tenere a mente che:

- ▶ Solo le persone autorizzate possono divulgare informazioni o parlare a nome dell'Azienda;
- ▶ Il rapporto con la stampa è sotto la responsabilità dell'area Comunicazione e deve essere sempre svolto in modo rispettoso e tenendo conto della libertà di stampa;
- ▶ Nessun dipendente è autorizzato a trasmettere informazioni sull'Azienda senza previa autorizzazione delle aree Comunicazione o Relazioni con gli investitori;
- ▶ Le comunicazioni devono contenere solo informazioni che esprimono la realtà dei fatti.

Ci preoccupiamo della nostra reputazione e immagine e ci aspettiamo lo stesso zelo da ogni dipendente, così come dai partner commerciali con cui operiamo.

Uso di Informazioni Interne

Siamo una società quotata in borsa con azioni scambiate alla borsa brasiliana (B3) e, pertanto, siamo soggetti all'ispezione delle agenzie di regolamentazione.

Qualsiasi divulgazione di informazioni che riguardano atti e fatti materiali, così come il mantenimento della riservatezza sulle informazioni non divulgate, deve seguire le disposizioni della Politica di divulgazione delle informazioni e di compravendita di titoli, che si occupa dell'uso di informazioni privilegiate.

In caso di dubbi, si prega di contattare il dipartimento delle relazioni con gli investitori dell'azienda via e-mail dri@tupy.com.br.



3.

Gestione Dell'integrità

3.1 Canali di Etica

Se siete a conoscenza o sospettate di una condotta contraria a una legge, a un regolamento, alle nostre regole e politiche interne o al contenuto di questo Codice, fate la vostra manifestazione attraverso uno dei canali ufficiali messi a disposizione dall'Azienda:

- ▶ **Sitio web:** www.tupy.com.br/etica
- ▶ **Indirizzo mail:** etica@tupy.com
- ▶ **Telefono Brasile:** 0800 721 7895
- ▶ **Telefono Messico:** 800 288 0150
- ▶ **Telefono Portogallo:** 800 180 431

I moduli fisici sono disponibili nelle urne distribuite nelle unità Tupy;

▶ I canali sono gestiti da un'azienda terza e indipendente. Tutte le segnalazioni sono valutate, investigate e chiarite individualmente attraverso i processi appropriati per prendere provvedimenti.

3.2 Riservatezza e non Ritorsione

Le segnalazioni possono essere presentate ai Canali di Etica in forma anonima o identificata, in conformità con la legislazione applicabile in ogni paese.

Tutti i mezzi forniti per ricevere i rapporti sono sicuri e garantiscono la riservatezza delle informazioni.

Anche se utilizzate i Canali di Etica identificandovi, adotteremo tutte le misure possibili per mantenere la vostra identità riservata e accessibile solo alle persone che hanno bisogno di queste informazioni.

Quando aprite una segnalazione, presentate quante più informazioni possibili, con le prove della condotta denunciata, in modo che l'indagine possa essere fatta il più presto possibile.

Ripudiamo qualsiasi ritorsione contro i dipendenti e i partner commerciali che segnalano sospette violazioni ai nostri canali etici. Qualsiasi misura che costituisca una ritorsione contro il manifestante sarà punita.

Ma ricordate, quando si fa una manifestazione, un'intera struttura viene mobilitata per condurre l'indagine; quindi, le manifestazioni devono essere fatte in modo responsabile e consapevole.

3.3 Comitato Etico e di Condotta

Il Comitato Etico e di Condotta è un organo collegiale interno, che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, che agisce in modo indipendente a tutti i livelli dell'Azienda, coprendo tutte le aziende appartenenti al gruppo.

Le sue principali attribuzioni sono:

- ▶ Deliberare sulle segnalazioni fatte nei Canali di Etica e indicare le misure disciplinari e le azioni correttive da applicare;
- ▶ Garantire il rispetto e la promozione dei principi etici e della condotta prevista dal Codice etico e di condotta;
- ▶ Partecipare all'aggiornamento o alla modifica del Codice etico e di condotta;
- ▶ Assicurare il mantenimento e monitorare la gestione dei Canali di Etica dell'Azienda.

3.4 Misure Disciplinari e Sanzioni

Il mancato rispetto dei principi etici e della condotta attesa può comportare delle conseguenze, a seconda della gravità dell'atto commesso e delle parti coinvolte.

- ▶ Per i dipendenti: l'applicazione di misure disciplinari, come previsto dal Codice Disciplinare di Tupy, che possono variare a seconda della gravità, e comprendono il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sospensione e anche il licenziamento per giusta causa.
- ▶ Per i partner commerciali: avvertimento verbale e/o scritto e persino l'interruzione dei rispettivi rapporti istituzionali e/o commerciali.

I dipendenti e i partner commerciali devono anche essere consapevoli che le violazioni del Codice etico e di condotta di Tupy e di altri standard e politiche applicabili possono comportare responsabilità penali, civili e amministrative.



4.

Disposizioni Finali

I casi di omissioni e discrepanze relative all'applicazione del presente Codice Etico e di Condotta saranno sottoposti all'esame e alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

4.1 Dubbi

Se avete domande sul contenuto di questo Codice Etico e di Condotta o vi trovate di fronte a un dilemma etico, contattate l'area Compliance attraverso l'indirizzo mail compliance@tupy.com.br.

4.2 Approvazione

La versione iniziale, del Codice Etico e di Condotta di Tupy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 dicembre 2021, e la sua prima revisione il 20 Marzo 2024, con effetto a tempo indeterminato, revocando e sostituendo la versione precedente e può essere modificata in qualsiasi momento.

**Materiale coordinato
dall'area Compliance.**

