

CÓDIGO DE ÉTICA DA NORDON INDÚSTRIA METALÚRGICA S.A.

Prezados Colaboradores,

O regime da livre iniciativa e concorrência impõe às empresas, seus representantes, prepostos e funcionários conduzirem-se dentro de um ambiente de respeito e entendimento, zelando para que toda e qualquer forma de relacionamento, interno ou externo, enalteça a dignidade das pessoas, preserve a lealdade e assegure transparência, indispensáveis à coexistência dos sentimentos de confiança e de boa-fé.

Desde o início das atividades da Companhia, sempre prestigiando o diálogo e a força do trabalho, conseguimos conquistar a admiração de nossos colaboradores, clientes e parceiros, resultado da firmeza das nossas ações e seriedade que devotamos ao trabalho.

Estamos ampliando constantemente o nosso universo de clientes e parceiros, atraídos pela certeza de que na Companhia há respeito à ética e à dignidade das pessoas. Buscamos sempre conciliar o atendimento aos interesses dos nossos acionistas com o desenvolvimento de objetivo social e ecologicamente sustentáveis, mediante o estabelecimento de relações eticamente responsáveis com seus diversos públicos de interesse, interna e externamente.

A reflexão sobre esse importante assunto, em suas mais variadas formas, conta com o comprometimento da Administração, que expressa, por meio deste Código de Conduta Ética, as linhas mestras que orientam a nossa política de relacionamento, desempenhando papel fundamental no processo de fortalecimento da cultura da Companhia.

Assim, é dever de todos conhecer, entender, vivenciar e tomar efetiva a observância das recomendações previstas neste Código de Conduta Ética, aprovado pelo Conselho de Administração e assumido por toda a Companhia, respeitando os valores nos quais elas se inspiram.

NORDON INDÚSTRIA METALÚRGICA S.A.

Elizabeth do Rocio de Freitas
Presidente do Conselho de Administração

Jussara do Rocio Gomes Ferreira Lopes
Diretora Comercial

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	3
1.1. Objetivo.....	3
1.2. Abrangência.....	3
2. VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS.....	3
2.1. Valores.....	3
2.2. Princípios.....	3
2.2.2. Equidade.....	4
2.2.3. Compromisso com a Informação.....	4
2.2.4. Valorização das Pessoas.....	5
2.2.5. Relacionamentos Construtivos.....	5
2.2.6. Liderança Responsável.....	7
2.2.7. Conflito de Interesses.....	7
3. GESTÃO DO CÓDIGO.....	8
3.1. Comitê de Conduta Ética.....	8
3.2. Procedimentos perante dúvidas, situações conflitantes ou ações contrárias aos princípios deste Código de Conduta Ética.....	8
3.3. Violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Companhia.....	8
4. Termo de responsabilidade e compromisso com as recomendações do Código de Conduta Ética da Companhia.....	9

1. APRESENTAÇÃO

1.1. Objetivo

A finalidade deste Código de Conduta Ética é servir como Guia Prático de Conduta Pessoal e Profissional, a ser utilizado por todos os Colaboradores da Nordon Indústria Metalúrgica S.A. em suas interações e decisões diárias, mediante a aplicação das seguintes premissas:

- a) Valorização do trabalho.
- b) Visão conjunta de todas as atividades exercidas, com vistas à melhoria de resultados.
- c) Ênfase na importância e necessidade de contínuo aprimoramento cultural e profissional de todos os envolvidos.
- d) Incentivo ao relacionamento construtivo e à valorização da confiança nas relações internas e externas.
- e) Pioneirismo em tecnologia e soluções para os clientes.
- f) Determinação e preparo para enfrentar os diferentes ciclos econômicos e a dinâmica das mudanças sócio ambientais.
- g) Servir de referência para a avaliação de eventuais violações aos princípios aqui consagrados.

1.2. Abrangência

Aplica-se a todos os administradores, funcionários, parceiros de negócios, clientes, fornecedores e prestadores de serviços da Companhia, sociedades controladoras, controladas e sob mesmo controle, direta ou indiretamente, e quando aplicável, a entidades sem fins lucrativos geridas por administradores ou funcionários nomeados ou cedidos por Empresas integrantes da Companhia.

2. VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS

Todos os Colaboradores da Companhia devem seguir os padrões éticos pelos quais são incentivados e responsabilizados, regidos pelos valores e princípios abaixo:

2.1. Valores

- a) Cliente como razão da existência da Companhia.
- b) Transparência em todos os relacionamentos internos e externos.
- c) Respeito à concorrência.
- d) Crença no valor e na capacidade de desenvolvimento das pessoas.
- e) Respeito à dignidade e diversidade do ser humano.
- f) Responsabilidade socioambiental, com promoção e incentivo de ações para o desenvolvimento sustentável.
- g) Compromisso com a melhoria contínua da qualidade do atendimento, de produtos e de serviços.

2.2. Princípios

2.2.1. Integridade

Integridade significa a qualidade de inteireza, de conduta reta e imparcial, cuja natureza de ação nos dá uma imagem de honestidade. Significa também o respeito integral às leis do País e às normas que regem as atividades de nosso setor e de nossa Companhia.

2.2.2. Equidade

Equidade pressupõe o conceito de uma justiça fundada na igualdade de direitos, ou seja, é uma justiça natural com disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada um. Esse princípio se materializa pela preservação da individualidade e privacidade, não admitindo a prática de quaisquer atos discriminatórios, tais como origem, condição social, posição hierárquica, grau de escolaridade, religião, crença ou filosofia de vida, deficiência, cor, raça, sexo, estado civil, situação familiar, ideologia política ou associação com entidades de classe.

2.2.3. Compromisso com a Informação

Uma Companhia comprometida com a informação é a que vai além das obrigações legais e estatutárias. É aquela que é aberta à comunicação, ao diálogo e à busca de soluções para os problemas que afetam seus clientes, acionistas, investidores, colaboradores, os seus negócios, o meio ambiente e, enfim, toda a sociedade.

a) Informação Privilegiada

Considera-se informação privilegiada aquela informação relativa a atos ou fatos relevantes até que sejam divulgados aos órgãos reguladores, às Bolsas de Valores ou outras entidades similares e, simultaneamente, aos acionistas e investidores em geral, por meio de ampla disseminação e publicação dessas informações pelos órgãos da imprensa. Com base nisso, os colaboradores, que em função de suas atividades tenham acesso a “informação privilegiada”, devem cumprir rigorosamente as políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão da Companhia, aprovadas pelo Conselho de Administração da Companhia.

b) Proteção dos ativos de informação

Na utilização de ativos de informação, como as bases de dados, arquivos, documentações, manuais, materiais de treinamento, procedimentos operacionais e de suporte, planos de continuidade de negócios etc., sejam eles tangíveis ou intangíveis, intelectuais, eletrônicos ou de investimentos, devemos:

- (i) respeitar a propriedade intelectual, própria e de terceiros que estejam em nosso poder, sempre atentando para a ética e para a legislação aplicável. Todos os dados, informações, materiais e inventos desenvolvidos internamente em função da relação de trabalho são de uso exclusivo e de propriedade da Companhia;
- (ii) estabelecer efetivo programa de proteção dos ativos de informação da Companhia e de terceiros, mediante a adoção da Política Corporativa de Segurança da Informação, sustentada por diretrizes de segurança, normas, procedimentos corporativos e melhores práticas adotadas pelo mercado;
- (iii) respeitar e salvaguardar o sigilo dos dados e informações que nos são confiados, com o compromisso de protegê-los e tratá-los, garantindo sua integridade, confidencialidade e disponibilidade; e

(iv) mitigar os riscos inerentes aos ativos de informação, empreendendo ações de conscientização em Segurança da Informação, voltadas a todos os abrangidos pelo presente Código.

c) **Exatidão das Informações e dos Relatórios da Companhia**

Temos o dever de manter todos os registros e relatórios de maneira adequada e em conformidade com as leis aplicáveis. Todas as informações constantes de nossos relatórios devem ser consignadas de maneira precisa e completa, dotadas do grau de detalhamento necessário que reflita a transparência das operações das Empresas integrantes da Companhia.

As demonstrações financeiras serão sempre elaboradas em consonância com a lei e com os princípios fundamentais de contabilidade, de maneira a representar adequadamente a situação financeira da Companhia.

2.2.4. Valorização das Pessoas

a) **Deveres para o exercício de cargo ou função**

- (i) consciência da responsabilidade de nossas funções e de que não devemos utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros;
- (ii) o mérito como principal fator de avaliação dos funcionários da Companhia; e
- (iii) respeito e proteção à privacidade e confidencialidade das informações dos colaboradores.

b) **Ambiente de Trabalho**

Faz parte da cultura organizacional:

- (i) propiciar oportunidades de crescimento profissional; e
- (ii) proporcionar ambiente seguro e saudável, com liberdade de expressão e respeito à integridade e privacidade das pessoas; e
- (iii) coibir qualquer ato de assédio, não admitindo a sua prática nas relações de trabalho.

2.2.5. Relacionamentos Construtivos

a) **Clientes**

Sem conduta ética como fundamento, não há relação cliente-empresa que pretenda ser duradoura, especialmente num mercado competitivo. Por isso, devemos identificar as necessidades dos clientes, para poder satisfazê-las, em consonância com os objetivos de segurança, qualidade e rentabilidade, usando, além da cortesia e presteza, os seguintes padrões de conduta:

- (i) transparência nas operações realizadas;
- (ii) receptividade e tratamento adequado das sugestões e críticas recebidas;
- (iii) atendimento eficaz; e
- (iv) confidencialidade das informações recebidas em razão de relações comerciais.

b) **Acionistas e Investidores**

No relacionamento com acionistas e investidores é nosso dever observar fielmente as diretrizes constantes nas políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão da Companhia, aprovadas pelo Conselho de Administração da empresa. Tanto a distribuição de resultados quanto a divulgação de informações deverão ser feitas de forma absolutamente simétrica, sem criar privilégios.

c) **Fornecedores de Produtos e Serviços e Parceiros de Negócios**

Devemos contratar fornecedores e estabelecer relações de negócios com parceiros que operem com padrões éticos compatíveis com os nossos, mediante rigoroso processo de seleção, e não transacionar com aqueles que, comprovadamente, desrespeitem disposições de nosso Código.

d) Órgãos Governamentais e Reguladores

Devemos coibir qualquer concessão de vantagem ou privilégio a agentes públicos. Devemos zelar pelo cumprimento de nossas políticas, normas e rígidos controles de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo e a atos ilícitos de qualquer natureza, em estrito cumprimento das leis aplicáveis ao assunto e consoante as melhores práticas nacionais ou internacionais, nos locais onde forem aplicáveis.

e) Imprensa

Nosso relacionamento deve ser pautado pela transparência, credibilidade e confiança, observando sempre os valores éticos em nossa estratégia de marketing. Nossos representantes, quando autorizados a se manifestar em nome da Companhia, devem expressar sempre o ponto de vista institucional.

f) Comunidades e Meio Ambiente

Devemos apoiar e fomentar iniciativas para a formação e valorização da cidadania, erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais, por meio de ações e projetos prioritariamente voltados à educação. Devemos repudiar qualquer forma de exploração das pessoas pelo trabalho, quer seja ele compulsório, forçado ou escravo e, em especial, o infantil.

Na criação de produtos e serviços, devemos observar o princípio da responsabilidade socioambiental, com o objetivo de minimizar qualquer impacto negativo, direto ou indireto, nas condições de vida das comunidades e no meio ambiente.

Devemos ter o firme compromisso de praticar, incentivar e valorizar a preservação ambiental, buscando convergir os objetivos empresariais para os anseios e interesses da comunidade em que atuamos, sempre em linha com o desenvolvimento sustentável.

É fundamental envidar esforços para a preservação dos ecossistemas, principalmente os não renováveis, otimizando no nosso dia-a-dia o uso dos recursos naturais.

Para tanto, a preocupação da Companhia com o meio ambiente remonta de muito tempo, pois este tema sempre foi uma preocupação dos nossos dirigentes, fazendo parte de nossa Política de Qualidade: “Respeito ao Meio Ambiente”. A Companhia, sempre pensando nos recursos naturais cada vez mais limitados, frequentemente lança programas voltados ao desperdício:

Desperdício de alimentos:

Campanhas de conscientização de desperdícios de alimentos, como meta de diminuir os desperdícios das refeições servidas.

Água:

Reaproveitamento da água de testes hidrostáticos para lavagem de peças, jardinagem, descargas em vasos sanitários.

No tratamento do efluente gerado no processo industrial, a diluição dos produtos químicos é feita com a própria água tratada na estação de tratamento de efluentes (ETE).

Eliminação da água em galões e em garrafas com a utilização da água proveniente do nosso poço artesiano (Aquífero Guarani) na unidade fabril de Araraquara (SP) sendo mensalmente monitorada através de análises.

Atmosfera:

Análise de emissões atmosféricas a fim de verificar o controle e a melhoria das condições de nossos equipamentos.

Outros programas envolvendo o controle de solo e resíduos estão sendo lançados. E todos estes programas têm sido considerados de sucesso contando com adesão de todos os nossos colaboradores.

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM):

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) fazem parte do Projeto do Milênio das Nações Unidas, que é uma causa humanitária global, para tornar o mundo mais solidário e mais justo, sendo eles:

1. Erradicar a extrema pobreza e a fome.
2. Atingir o ensino básico universal.
3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.
4. Reduzir a mortalidade infantil.
5. Melhorar a saúde materna.
6. Combater o HIV/ AIDS, a malária e outras doenças.
7. Garantir a sustentabilidade ambiental.
8. Estabelecer uma Parceria Mundial para o desenvolvimento.

g) Associações e Entidades de Classe

Devemos reconhecer o importante papel das Associações e Entidades de Classe legalmente constituídas, por intermédio de suas iniciativas e práticas, sempre dispostos a dialogar em qualquer situação que envolva a Companhia, objetivando uma solução mutuamente satisfatória.

h) Atividades Político-Partidárias

A Companhia não tem restrições a que os colaboradores exerçam seus direitos político-partidários, desde que em caráter estritamente pessoal e sem prejuízo para suas atividades profissionais.

2.2.6. Liderança Responsável

É de responsabilidade dos funcionários com função de liderança trabalhar para o sucesso de cada membro da equipe. Para isso devemos:

- a) Estimular as lideranças a promover o relacionamento entre os diversos níveis hierárquicos dentro da Companhia, criando no ambiente de trabalho, mediante a observância da Política de Gerenciamento dos Recursos Humanos, uma atmosfera adequada ao exercício de atribuições e desenvolvimento profissional e pessoal, propiciando a melhoria dos resultados organizacionais.
- b) Incentivar os funcionários a estabelecer um equilíbrio apropriado entre o trabalho, a família e a sociedade em geral, de modo a manter seu bem-estar profissional, pessoal e social.
- c) Estimular iniciativas de preservação da saúde e segurança no trabalho.

2.2.7. Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando existe a possibilidade de confronto direto ou indireto entre os interesses pessoais de colaboradores e os da Companhia, que possam comprometer ou influenciar de maneira indevida o desempenho de suas atribuições e responsabilidades. O interesse é caracterizado por toda e qualquer vantagem material em favor próprio ou de terceiros (parentes, amigos etc.) com os quais temos ou tivemos relações pessoais, comerciais ou políticas. Diante desses conflitos, o colaborador deverá posicionar seu superior imediato para que este tome a decisão cabível, sempre zelando pelo patrimônio da Companhia, de seus colaboradores, acionistas, investidores e demais partes relacionadas.

3. GESTÃO DO CÓDIGO

3.1. Comitê de Conduta Ética

O Comitê de Conduta Ética, composto por membros nomeados pelo Conselho de Administração da Companhia, é o órgão responsável pela proposição de ações quanto à disseminação e cumprimento dos Códigos de Conduta Ética, corporativo e setoriais da Companhia, de modo a assegurar sua eficácia e efetividade.

Cabe ao Comitê de Conduta Ética avaliar a necessidade de criação de Códigos de Conduta Ética Setoriais, demandando ações para o seu desenvolvimento, para posterior obtenção de aprovação do Conselho de Administração.

Além do mais, compete ao Comitê fiscalizar, analisar e dirimir eventuais conflitos e denúncias, definindo eventuais penalidade administrativas, conforme o caso.

3.2. Procedimentos perante dúvidas, situações conflitantes ou ações contrárias aos princípios deste Código de Conduta Ética.

Este Código de Conduta Ética legitima as políticas e normas estabelecidas pela Companhia. É um guia de conteúdo ético, a ser seguido tanto na vida pessoal como na profissional.

Considerando que dificilmente um código de conduta ética abrange todas as situações encontradas na prática, acreditamos no senso de julgamento de cada um, incentivando-os a consultar, em caso de dúvidas, outros colaboradores, as áreas de recursos humanos e de relações com investidores da Companhia ou diretamente o Comitê de Conduta Ética.

Situações conflitantes com o Código de Conduta Ética ou que não estejam nele contidas podem surgir de forma inesperada em nosso cotidiano, cabendo a cada um a responsabilidade de um posicionamento a respeito.

3.3. Violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Companhia.

Tais violações estão sujeitas às ações disciplinares aplicáveis, independentemente do nível hierárquico, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

Denúncias e manifestações por parte de colaboradores ou de terceiros que tenham conhecimento de violações aos Códigos de Conduta Ética, às políticas e normas da Companhia, bem como quaisquer informações acerca de eventual descumprimento de dispositivos legais e normativos aplicáveis a empresa e empresas controladas, podem ser feitas ao superior imediato, às áreas de recursos humanos e de relações com investidores

ou gerência de sua Dependência ou respectiva Diretoria, ou ainda por meio do Comitê de Conduta Ética.

Fatos relativos a aspectos contábeis ou fraudes perpetradas por administradores e funcionários da empresa e empresas controladas ou, ainda, por terceiros, devem ser notificados ao Comitê de Auditoria, sendo por este preservada a identidade do prestador e a confidencialidade da informação. Caso denúncias dessa natureza sejam feitas a outro meio de contato que não o Comitê de Auditoria, o assunto deverá, obrigatoriamente, ser a ele comunicado. Quando a situação requerer e caso seja de interesse do denunciante, é garantido o direito de relato anônimo, sempre demonstrando cuidado na apresentação dos fatos, juntando, se possível, documentos que comprovem sua afirmação. O teor das denúncias deve ser sempre o mais completo possível, a fim de possibilitar o início de eventual processo de investigação.

O canal de denúncias, aberto a colaboradores e a terceiros, se dá através do e-mail: nordon@netpar.com.br.

4. Termo de responsabilidade e compromisso com as recomendações do Código de Conduta Ética da Companhia

(Modelo)

Eu,....., código funcional nº, integrante da Nordon Indústria Metalúrgica S.A., declaro:

- a) ter recebido, neste ato, cópia do "Código de Conduta Ética da Companhia";
- b) ter conhecimento do inteiro teor do referido Código e estar de pleno acordo com o seu conteúdo, que li e entendi, comprometendo-me a cumpri-lo fielmente durante toda a vigência de meu contrato e, após, no que for cabível; e
- c) ter conhecimento que as infrações a este Código, às políticas e normas da Companhia serão analisadas, estando sujeitas às ações disciplinares aplicáveis, independentemente do nível hierárquico, sem prejuízo das penalidades cabíveis.

Localidade, de de

.....
Assinatura do Colaborador