CODIGO DE CONDUTA

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HIDROGÊNIO VERDE (“ABIHV” ou “Associação”)

Junho/2023

SUMÁRIO

1 CARTA DA ADMINISTRAÇÃO....3
2 INTRODUÇÃO....4
3 PRINCÍPIOS ÉTICOS....4
4 CONFLITO DE INTERESSE....5
5 BRINDES E PRESENTES....5
6 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS....6
7 RELACIONAMENTO COM O SETOR PÚBLICO....6
8 RESPEITO ÀS PESSOAS....6
9 POSTURA DE GESTÃO....7
10 USO DE DROGAS, ÁLCOOL E PORTE DE ARMAS....7
11 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL....8
12 DIREITOS HUMANOS, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO....8
13 PROPRIEDADE INTELECTUAL E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO....8
14 SUBORNO E PROPINA....9
15 RELAÇÃO COM OS CONCORRENTES....10
16 PARTICIPAÇÃO POLÍTICA....12
17 CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA....12
18 REPORTE DE VIOLAÇÕES....13
19 APROVAÇÃO E HISTÓRICO....13
20 ANEXO I: TERMO DE ADESÃO....14

CARTA DA ADMINISTRAÇÃO

[Sugestão de Comunicado institucional da Administração para o público de relacionamento sujeito ao Código.]

Por meio do Código de Conduta é que alinhamos os comportamentos esperados e permitidos no âmbito das atividades da ABIHV, os quais são pautados pela ética e integridade. Nossos valores são exercitados no dia a dia e não deve haver dúvidas sobre o jeito de ser da ABIHV.

Apresentamos a vocês o nosso Código de Conduta ("**Código**"), documento que sempre norteará a atuação de nossos colaboradores, associados e terceiros em quaisquer assuntos, desde o relacionamento com colegas, em interações com o setor público, em demandas de associados, na observância da lei, entre outros, de modo que tenhamos a referência máxima para o exercício de nossas ações e atividades.

Contamos com a colaboração de todos para colocar os princípios do nosso Código em prática nas pequenas e grandes decisões.

Conselho de Administração

1 INTRODUÇÃO

1.1 Este Código aborda os princípios e diretrizes fundamentais que orientam todas as atividades da Associação.

1.2 A ABIHV reúne ativamente os principais atores brasileiros envolvidos no desenvolvimento do hidrogênio verde no Brasil e atua como um instrumento de interlocução, articulação e representação de interesses de seus associados e do Brasil para temas em prol do desenvolvimento da cadeia de valor do hidrogênio verde no país e no mundo de uma forma sustentável e com rigorosos padrões éticos, com estrito cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.

1.3 A Associação objetiva assegurar uma cultura de integridade, transparência e ética e um ambiente de trabalho saudável e confortável. Por isso, todos os associados, colaboradores e terceiros relacionados à ABIHV são responsáveis por promover esses valores, a fim de evitar violações as determinações contidas neste Código.

1.4 O Código é aplicável e deve ser seguido por todos os colaboradores da ABIHV, incluídos, portanto, os empregados, diretos e indiretos, inclusive aqueles que ocupem cargos de administração ou direção, bem como os Associados que integram e participam da ABIHV. Também estão sujeitos ao presente Código os fornecedores e prestadores de serviços, devendo observá-lo enquanto intermediarem, colaborarem ou participarem dos negócios em nome ou benefício da ABIHV, com o objetivo de que sejam cumpridos em toda a sua cadeia de valor por meio de sua adoção ou políticas próprias equivalentes.

1.5 Todos estes agentes devem aderir ao presente Código de Conduta e atestar sua leitura e compreensão, bem como certificar a concordância e o compromisso para com todos os termos, exigências e princípios gerais constantes neste Código.

2 PRINCÍPIOS ÉTICOS

2.1 A ABIHV possui a responsabilidade de cumprir práticas de boa governança, de gestão e contábeis, por meio de comunicação clara e objetiva para que sejam alcançadas suas metas de forma responsável, honesta e leal. Com esse propósito, a Associação se empenha em respeitar as leis e normas vigentes e mitigar e resolver questões que possam surgir a partir de sua violação.

2.2 Assim, foram estabelecidos os seguintes princípios éticos que devem nortear a conduta de seus Associados e colaboradores:

(i) **Integridade:** as atividades da Associação devem ser realizadas com excelência e de maneira ética, de forma íntegra e honesta, com diversidade em sua condução e sem práticas que comprometam a imparcialidade em suas negociações ou inadequadas na realização de seus serviços.

(ii) **Respeito:** as atividades da Associação devem ser sempre realizadas com respeito a todos os colaboradores, parceiros e terceiros relacionados, de forma a promover a cortesia, a igualdade e a dignidade, sem qualquer tipo de preconceito, discriminação ou constrangimento.

(iii) **Transparência:** as atividades da Associação devem ser realizadas de forma clara e transparente, de modo a permitir o controle e a fiscalização pelas lideranças, órgãos públicos competentes e pela sociedade, valorizando a comunicação interna.

(iv) **Legalidade:** a conformidade com a legislação aplicável é uma grande prioridade para a Associação, por isso, suas atividades não devem violá-la, sem privilégios ou exceções.

(v) **Responsabilidade:** a Associação preza pela proteção de seus Associados, colaboradores, parceiros e terceiros relacionados, além da preservação ambiental, por isso todos os seus recursos devem ser direcionados de forma adequada e eficaz, e suas informações tratadas de forma devida e protegida pela lei de proteção de dados aplicável.

3 CONFLITO DE INTERESSES

3.1 O conflito de interesses ocorre quando os interesses da Associação e os interesses individuais de seus Associados, administradores, colaboradores e outros terceiros não se correspondem devido a situações profissionais, financeiras, familiares, políticas ou pessoais, comprometendo o julgamento de seus Associados, administradores, colaboradores e terceiros de maneira imprópria. Alguns exemplos são relacionamentos de parentesco ou amizade íntima entre colaboradores em relação de subordinação hierárquica ou pessoas estratégicas entre os fornecedores ou associados.

3.2 Conduta do Profissional

3.2.1 Dentro da rotina de trabalho, é possível que o indivíduo se depare com uma série de situações e decisões que devem ser tomadas, e existe a possibilidade de surgirem contextos em que administradores, colaboradores, terceiros e/ou associados se encontrem conflitados. Nestes casos, quando atuando pela Associação, espera-se que estas pessoas tenham lealdade para com os princípios éticos da ABIHV. Isto significa que todos possuem a responsabilidade de agir exclusivamente no interesse da ABIHV, com imparcialidade nos relacionamentos, sejam eles entre colegas, Parentes[1] ou quaisquer terceiros.

3.2.2 A atuação em atividades externas por parte dos administradores e colaboradores poderá ser realizada desde que não prejudique seu trabalho e sem conflito de interesses real ou potencial.

3.2.3 Além disso, qualquer administrador, colaborador, fornecedor ou associado que se deparar com situações reais ou potenciais que configurem um conflito de interesses deverá reportá-las ao Conselho de Administração para endereçamento.

4 BRINDES E PRESENTES

4.1 Brindes são itens sem valor comercial relevante, oferecidos com o objetivo de se construir um relacionamento saudável entre pessoas, sejam elas físicas ou jurídicas, distribuídos em caráter geral. Esses objetos são geralmente ofertados como propaganda, contendo o logotipo da ofertante, como agendas, canetas, chaveiros, calendários etc., distribuídos como uma cortesia.

4.2 Já presentes configuram itens que possuem certo valor comercial ou qualifiquem hospitalidade, como eventos relacionados à entretenimento (shows, eventos esportivos, refeições de negócios etc.) e despesas de viagens.

4.3 Conduta do Profissional de colaboradores e terceiros

4.3.1 A Associação não tolera o oferecimento e/ou recebimento de presentes como forma de influenciar decisões de negócios ou para viabilizar pagamentos indevidos. Em alguns casos, oferecer e/ou receber presentes pode dar a impressão de favoritismo ou influenciar a capacidade em executar o trabalho de forma ética e íntegra, ainda que de forma inconsciente.

4.3.2 Como regra geral, presentes poderão ser oferecidos ou recebidos desde que de forma transparente, limitado ao valor máximo de R$ 500,00, mas nunca em dinheiro, *vouchers* ou

[1] São considerados parentes os cônjuges, as relações de parentesco consanguíneas, por afinidade, por adoção em linha reta de ascendência (pais, avós), descendência (filhos, netos) ou por relação colateral (cunhados, primos, sobrinhos, genros, noras etc.) os parceiros de união estável e relacionamentos de caráter afetivo (namoro etc.).

vale-presentes e, desde que tenham caráter exclusivamente institucional. Todos os presentes efetivamente recebidos por Associados, administradores e colaboradores exclusivamente em relação a sua qualidade de Associado e/ou relativos à atuação da Associação deverão ser informados por escrito ao Conselho de Administração, dentro de 5 (cinco) dias contados do recebimento do presente. Antes de receber ou oferecer presentes ou hospitalidades, nossos Associados, administradores e colaboradores deverão se certificar de que essa prática não viola a legislação aplicável ou as políticas internas do terceiro envolvido, especialmente em se tratando de representante do setor público. Na dúvida, o presente não deverá ser oferecido.

4.3.3 A Associação incentiva a construção de bons relacionamentos externos em seu nome, no entanto, os brindes aceitos e/ou oferecidos por seus colaboradores deverão sempre se limitar a valor insignificante e a tal objetivo, sendo estritamente proibido sua entrega ou aceite em troca de favorecimentos pessoais ou à Associação, sendo apenas autorizado oferecer e/ou receber brindes que se atenham ao valor de R$ 500,00.

4.3.4 Ademais, qualquer item oferecido que exceda esse valor, objetivo ou gere qualquer insegurança quanto à sua regularidade deve ser respeitosamente recusado ou, na sua impossibilidade, reportado internamente ao Conselho de Administração para as providências cabíveis.

5 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

5.1 Doações e patrocínios realizados pela Associação devem ser precedidos de análise jurídica e de *compliance* para se assegurar que não haja envolvimento de qualquer troca de vantagens indevidas, lavagem de dinheiro ou outra atividade ilícita.

5.2 É estritamente proibido o oferecimento de doações e patrocínios em troca de vantagens indevidas ou para custear atividades ilícitas, ressaltando-se que a Associação é apartidária e não endossa nem apoia nenhum candidato, partido político ou campanha política. Assim, a ABIHV não realiza doações para candidatos, partidos ou campanhas e é vedado a quaisquer pessoas o fazer em nome da ABIHV.

6 RELACIONAMENTO COM O SETOR PÚBLICO

6.1 A relação entre a Associação e a Administração Pública é mantida pela natureza do negócio, contudo, ela deve sempre ser pautada pela integridade e transparência. É dever dos administradores, colaboradores, associados e terceiros agirem em conformidade com a legislação e normas aplicáveis dentro dessas interações, com destaque para as leis de combate a corrupção aplicáveis. Isso significa que não será tolerado o recebimento e/ou oferecimento de vantagens indevidas dentro dessas interações, estando os envolvidos sujeitos a penalidades internas e a processos criminais.

6.2 As interações com órgãos e autoridades públicas realizadas em nome da ABIHV deverão sempre ocorrer no ambiente profissional, nas dependências da ABIHV ou no local de trabalho do Agente Público responsável, sem encontros em ambientes informais, como bares e hotéis, salvo se for o caso de evento público, mantidas as mesmas regras de interação ética.

6.3 Além disso, as comunicações eletrônicas devem ocorrer por meio de canais oficiais, ou seja, através dos e-mails institucionais da ABIHV e e-mails oficiais e institucionais dos Agentes Públicos, de forma clara e objetiva, sem espaço para expressões com duplo significado ou questionáveis.

7 RESPEITO ÀS PESSOAS

7.1 A Associação tem como um de seus princípios norteadores o respeito às pessoas envolvidas nas atividades exercidas pela ABIHV, sejam elas administradores, colaboradores, fornecedores ou terceiros relacionados e representantes dos Associados.

7.2 A Associação preza pela dignidade inerente de todas as pessoas e o ambiente deve ser mantido inclusivo e livre de qualquer forma de discriminação, incluindo, mas não se limitando a, raça, cor, etnia, nacionalidade, religião, gênero, orientação sexual, idade, deficiência ou qualquer outra característica protegida por lei.

7.3 Conduta do Profissional de administradores, colaboradores, associados e terceiros:

7.3.1 É esperada que a atuação em um ambiente de trabalho profissional, desafiador, respeitoso, saudável e seguro ocorra por meio de atitudes honradas nas relações com as pessoas ou com as instituições, públicas ou privadas, de qualquer natureza;

7.3.2 É esperado o tratamento justo e igualitário por meio da igualdade de oportunidades de forma justa para todos, não toleradas ações discriminatórias, assédio, intimidação, difamação ou qualquer tratamento desrespeitoso em relação a qualquer indivíduo. A Associação reconhece e valoriza a diversidade como uma força enriquecedora do ambiente de trabalho, e por isso, espera-se uma comunicação cortês em todas as interações, evitando linguagem ofensiva ou qualquer forma de comunicação que possa causar desconforto, constrangimento ou prejudicar a reputação de outras pessoas.

7.3.3 Quaisquer conflitos ou mal-entendidos devem ser resolvidos de maneira pacífica e respeitosa, através de um diálogo aberto, escuta ativa e a busca de soluções colaborativas, com prioridade ao bem-estar e a dignidade de todas as partes envolvidas. Os profissionais devem entender e considerar as perspectivas e experiências daqueles que os cercam, com empatia e sensibilidade, evitando comentários ou comportamentos que possam ser interpretados como ofensivos ou prejudiciais.

7.3.4 É de suma importância que condutas que violem essa cláusula sejam denunciadas ao Conselho de Administração para que a ABIHV busque garantir que todas as preocupações sejam tratadas com seriedade e confidencialidade, especialmente em se tratando de diferentes culturas, perspectivas e desafios enfrentados por diferentes grupos, para fomentar um ambiente inclusivo e respeitoso para todos.

8 POSTURA DE GESTÃO

8.1 A Associação conduzirá seus negócios equitativamente, promovendo concorrência justa e aberta e tem o compromisso de conduzir seus negócios de modo transparente e ético, não pactuando com uma conduta comercial abusiva ou ilegal que configure uma violação deste Código e que possa afetar negativamente a reputação da ABIHV e de seus colaboradores.

8.2 A orçamentação e prestação de contas referentes aos gastos da Associação devem ser realizadas com rigor e adequadas ao desenvolvimento estratégico da ABIHV.

8.3 A Associação assegura a precisão e a transparência dos registros contábeis e comunicados ao mercado. Nenhum colaborador ou terceiro que atue em nome da ABIHV poderá influenciar auditores ou constrangê-los a adotar determinadas ações, manipulá-los ou induzi-los a erro.

9 USO DE DROGAS, ÁLCOOL E PORTE DE ARMAS

9.1 O abuso de álcool e drogas pode trazer graves riscos à saúde e à segurança das pessoas, além de impactar a sua capacidade de realizar atividades.

9.2 Nesse sentido, é vedado o uso, porte, comércio ou qualquer outra ação relacionada a qualquer produto químico ilícito (drogas) e bebidas alcoólicas nas dependências da ABIHV ou no desenvolvimento das atividades em nome da Associação. O consumo de álcool em ocasiões

específicas como, por exemplo, eventos de final de ano, almoços de negócios ou similares deverá ser previamente alinhado e não poderá prejudicar o desempenho profissional dos colaboradores.

9.3 Do mesmo modo, é vedado, nas dependências da Associação, o porte de qualquer espécie de arma, salvo os profissionais expressamente autorizados.

10 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

10.1 A ABIHV está dedicada em promover um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e profissional e repudia qualquer forma de assédio moral, sexual ou de discriminação de qualquer forma em suas atividades.

10.2 É considerado: (i) assédio moral expor alguém a situações perversas, humilhantes ou constrangedoras no desempenho de atividades profissionais; e (ii) assédio sexual constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual por meio de solicitações ou qualquer manifestação nesse sentido, prevalecendo se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

11 DIREITOS HUMANOS, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

11.1 A ABIHV acredita no desenvolvimento e no crescimento sustentável dos negócios, baseado em altos padrões éticos e no cumprimento rigoroso de todas as leis e dos regulamentos aplicáveis, se compromete a respeitar e ativamente promove nas suas atividades os direitos humanos e trabalhistas, inclusive aqueles previstos:

(i) Na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;

(ii) Em princípios previstos na Organização Internacional do Trabalho e suas Oito Convenções Fundamentais;

(iii) No Pacto Global das Organizações das Nações Unidas.

11.2 A ABIHV repudia o trabalho infantil e se compromete a respeitar o direito de proteção de crianças e adolescentes, bem como o direito de todos os indivíduos à educação.

12 PROPRIEDADE INTELECTUAL E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

12.1 A propriedade intelectual da ABIHV consiste em um bem valioso que suporta as atividades, inclusive dos próprios associados, sendo que todos materiais e documentos produzidos no âmbito da Associação são de sua propriedade intelectual, salvo se de outra forma contratado, e devem ser tratados com o devido cuidado e com atenção. Referidos materiais e documentos incluem produtos, patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos, informações de processos e de mercado, entre outros, que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

12.2 A ABIHV cumpre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e, portanto, é responsável por proteger os dados pessoais e as informações de seu público de relacionamento e adota medidas de segurança, técnicas e administrativas adequadas e preventivas, a fim de evitar riscos de destruição, perda ou de acesso não autorizado. Assim, a ABIHV garante que os dados pessoais serão tratados de forma lícita e em respeito aos direitos dos titulares desses dados.

12.3 Salvo instrução em contrário, os administradores, colaboradores, associados e terceiros devem tratar as atividades da ABIHV como confidenciais, a serem divulgados somente dentro da estrutura interna da Associação e apenas na base da necessidade de seu conhecimento. Dessa forma, a Associação informa que:

(i) É obrigatório proteger: o sigilo de senhas, as quais são de uso pessoal e intransferível;

(ii) Garantir que informações confidenciais não fiquem à vista de pessoas estranhas ou de profissionais que não pertençam à área responsável por elas. Veicular informações devem obrigatoriamente estar relacionada à atividade profissional, sendo desautorizadas mensagens obscenas, correntes de arrecadação de recursos e outras de natureza semelhante;

(iii) Manter sigilo sobre informações da Associação em locais públicos, sites de relacionamento ou fóruns de discussão na internet;

(iv) Proteger a confidencialidade de quaisquer registros pessoais havidos no ambiente de trabalho da ABIHV, inclusive dos dados psicológicos e médicos, ficando restrito seu acesso a quem tiver necessidade funcional de conhecê-los;

(v) Comunicar imediatamente ao gestor e à área de Tecnologia da Informação a perda ou roubo de informações sobre a Associação;

(vi) Mesmo depois da saída/desassociação da ABIHV, não se valer de informações confidenciais em benefício pessoal ou de terceiros;

(vii) Manter total conformidade com a LGPD.

13 SUBORNO E PROPINA

13.1 A ABIHV assume o compromisso em combater a corrupção e o suborno em todas as suas formas. Além de ser um ato ilegal e antiético, sujeito a responsabilização criminal, a corrupção traz graves consequências para a Associação e para a sociedade. A ABIHV não tolera suborno e corrupção e não protege quem faz uso dessa prática, seja um colaborador, seja um fornecedor ou associado.

13.2 Os colaboradores, associados e terceiros devem observar os mais elevados padrões éticos e de integridade em todos os relacionamentos com o Poder Público e Privado, visando sempre preservar a imagem institucional da Associação.

13.3 Dessa forma, é estritamente proibido:

(i) Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada.

(ii) Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nas leis de combate a corrupção aplicáveis.

(iii) Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

(iv) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

(v) No tocante a licitações e contratos:

(a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público.

(b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público.

(c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo.

(d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente.

(e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo.

(f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais. Exemplos: oportunidades educacionais; entrevistas ou ofertas de emprego, cartas de recomendação, serviços médicos; doações (inclusive para caridade) para organizações com algum tipo de relação direta ou indireta com terceiros ou Agentes Públicos; reembolso de despesas não justificadas para um terceiro ou um Fornecedor; direcionamento de contratos para certo fornecedor ligado a um terceiro ou a um Agente Público; contribuições a partido político ou campanha de candidatos (doações, instalações para eventos políticos ou espaço de trabalho para campanha, patrocínio de eventos, transporte etc.).

(g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

13.4 Caso chegue ao conhecimento de qualquer pessoa da ABIHV evidências de condutas ilícitas, de corrupção, fraude ou pagamento de propina, é imprescindível que tais evidências sejam reportadas ao Conselho de Administração.

14 RELAÇÃO COM OS CONCORRENTES

14.1 A ABIHV é adepta à livre e justa concorrência e se compromete a cumprir com todas as leis relativas à defesa da concorrência nas jurisdições em que atue. Práticas desleais não são compatíveis com os valores e diretrizes da Associação, de modo que todos os colaboradores e associados devem agir com boa fé e integridade no tratamento de concorrentes, parceiros, clientes e outros associados.

14.2 Nesse sentido, é importante sempre verificar pontos que podem ou não serem discutidos em eventuais reuniões com concorrentes, parceiros, clientes e associados:

Exemplos do que pode ser discutido?	Exemplos do que não deve ser discutido?
Questões regulatórias, tributação do setor, desafios logísticos e de infraestrutura, difusão de conhecimento técnico sobre crédito de carbono; projeções de mercado, elaboradas a partir de fontes públicas, relatório setoriais elaborados por entidades independentes ou dados de associados, que sejam coletados e agregados/anonimizados por um funcionário da Associação ou consultor externo.	Preços atuais e futuros, custos, níveis de produção, estoques, planos de marketing, planos de crescimento, política de descontos de seus Associados, entre outras informações concorrencialmente sensíveis de seus membros. Não discutir temas comerciais, de interesse de um único ou poucos associados que já tenham uma relação comercial prévia ou desejem iniciar uma nova parceria.

14.2.1 **Discussões informais via aplicativos de mensagens no contexto dos grupos de trabalho**: os meios de comunicação da ABIHV deverão ser sempre os canais oficiais disponibilizados. Eventuais conversas havidas neste ou em outros fóruns informais não devem

contemplar os assuntos da coluna “o que não deve ser discutido?” indicados na tabela acima, considerando que são temas considerados concorrencialmente sensíveis e, portanto, aptos a gerar riscos de questionamentos por terceiros. Caso qualquer assunto mencionado no item anterior seja discutido, recomenda-se a saída do grupo de mensagens ou o imediato encerramento da conversa bilateral.

14.2.2 **Requisitos para participar de reuniões da Associação:** (i) as reuniões devem se limitar ao previsto na pauta; e (ii) não discutir temas concorrencialmente sensíveis (indicados na tabela acima).

14.2.3 Procedimentos para registro das reuniões:

(i) As discussões realizadas no âmbito da Associação devem registradas em atas.

(ii) Essas atas deverão ser disponibilizadas a todas os Associados após a reunião ou mediante solicitação.

(iii) Previamente às reuniões, a Associação deve circular convite contendo a pauta da reunião.

(iv) As pautas devem ser examinadas com antecedência e, caso contenha qualquer tema sensível/confidencial, deve-se recusar de antemão a participação na reunião.

(v) Caso se identifique que, durante a reunião, estão sendo abordados temas sensíveis e/ou que podem gerar qualquer risco, os Associados presentes à reunião devem-se retirar imediatamente da reunião, fazendo a saída constar em ata.

14.2.4 Procedimentos para a elaboração de relatórios setoriais, pleitos ou outros materiais, a partir de informações colhidas dos associados:

(i) Dados que subsidiarão o estudo ou material devem ser fornecidos individualmente por cada associado diretamente a membro de consultoria independente contratada ou a um funcionário da Associação que não pertença a nenhuma empresa associada.

(ii) Essa pessoa/entidade será encarregada de agregar os dados de forma a não permitir a identificação de dados individuais dos Associados.

(iii) Preferencialmente, as coletas de dados devem ser auditadas e, quando possível, pode incluir e/ou refletir dados públicos ou de não associados do setor.

(iv) Os dados a serem fornecidos devem ser históricos (de 03 meses de antecedência ou mais antigas) e nunca deve incluir projeções individuais dos associados.

(v) O material resultante da coleta deve ser divulgado aos associados e poderá ser disponibilizado ao público interessado, gratuitamente ou mediante pagamento.

14.2.5 **Critérios objetivos para admissão e exclusão de empresas associadas:** é positivo que a Associação tenha um número ilimitado de associados, reduzindo os riscos de questionamentos sobre a legitimidade das atividades da Associação. Exatamente por isso, a hipótese de admissão (ou não) de qualquer empresa interessada, deverá ocorrer em estrita observância ao disposto no Artigo 12º do Estatuto Social da Associação. A hipótese de exclusão de algum membro, também deverá ocorrer em estrita observância ao disposto nos parágrafos segundo e terceiro do Artigo 14º do Estatuto Social da Associação.

14.2.6 **Critérios objetivos para a concessão de certificação pela Associação**: é possível que a Associação conceda certificações que atestem condições/características aos produtos ofertados por seus associados. Os critérios a serem observados para a obtenção da certificação devem ser razoáveis e objetivos, aplicáveis a qualquer interessado em obter a

certificação (seja associado ou não). Os critérios de certificação não devem significar qualquer forma de restrição às operações dos agentes do mercado e não devem estar relacionadas a preços ou outras condições de comercialização dos produtos.

15 PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

15.1 Conforme mencionado no item 6, a ABIHV mantém neutralidade e imparcialidade política, sendo que o relacionamento com órgãos governamentais, organizações e associações de classe deve ser sempre desenvolvido com total imparcialidade.

15.2 A ABIHV reconhece a importância e respeita o direito de seus colaboradores de se livre associarem, seja em sindicatos, entidades de classe, partidos políticos ou quaisquer outras entidades constituídas, desde que feita com base em princípios éticos e na lei.

15.3 Caso um Colaborador da ABIHV deseje se candidatar a qualquer cargo político eletivo, é necessário que o Diretor Executivo seja comunicado previamente, por meio de uma carta de compromisso, certificando que o contrato de trabalho do Colaborador será suspenso no mesmo dia em que ele seja oficialmente eleito, se for identificado conflito de interesses.

15.4 Durante o período entre a entrega da carta de compromisso e a sua eleição oficial ou data prevista de retorno às atividades da ABIHV, o Colaborador será considerado em licença não remunerada.

15.5 A atuação da ABIHV perante órgãos públicos deverá ser sempre devidamente registrada, com transparência e clareza e, durante o exercício de suas funções, os colaboradores, e/ou quaisquer pessoas, que ajam em nome da ABIHV, deverão atuar de forma desassociada às suas convicções políticas pessoais e demonstrar a neutralidade política exigida, sempre que estejam representando a ABIHV. Como regra geral, nenhum colaborador ou Associado está autorizado a expressar posicionamentos ou declarações políticas em nome da ABIHV.

16 CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

16.1 A infração a este Código pode configurar uma violação aos deveres do contrato celebrado com a ABIHV, caso em que poderá ser instaurado procedimento para apuração de irregularidades e sujeitar os colaboradores, associados ou terceiros à aplicação de sanções disciplinares e administrativas.

16.2 A apuração do caso é de responsabilidade do Conselho de Administração, o qual ficará responsável por determinar a aplicação de medidas disciplinares, podendo, inclusive, determinar a criação de comitê específico para tal fim, levando-se em conta a relevância dos fatos e a gravidade da infração.

16.3 No caso de colaboradores, as penalidades aplicáveis resumem-se em advertência, suspensão temporária e afastamento definitivo.

16.4 A omissão diante da violação conhecida da lei, de qualquer disposição desta política e demais normas internas, não é uma atitude correta e constitui, em si mesma, uma violação das normas internas, passível de aplicação de penalidades.

16.5 A aplicação das penalidades não isentam, dispensam ou atenuam a responsabilidade civil, administrativa e criminal, pelos prejuízos resultantes de seus atos dolosos ou culposos resultantes da infração da legislação em vigor e das políticas e procedimentos estabelecidos neste documento.

17 REPORTE DE VIOLAÇÕES

17.1 Eventuais violações ou suspeitas de violações ao Código devem ser relatadas imediatamente ao Conselho de Administração.

17.2 **Não retaliação.** Os relatos são enviados e geridos de modo preservar a confidencialidade e a transparência, sendo compartilhados apenas com as pessoas responsáveis pela apuração. Garantimos que não haverá qualquer retaliação para aqueles que registrarem de boa-fé relatos ao Conselho de Administração.

18 APROVAÇÃO E HISTÓRICO

18.1 O Código entrará em vigor a partir da data de aprovação do Conselho de Administração da Associação. O Código deve ser revisto e atualizado sempre que necessário, sendo obrigatória a revisão periódica ao menos a cada 2 anos, oportunidade na qual serão verificadas a eficiência e completude do Código.

VERSÃO	DESCRIÇÃO DA ATUALIZAÇÃO	APROVADOR	DATA DA VERSÃO
1.0	Primeira publicação.	[•]	12/06/2023

ANEXO I: TERMO DE ADESÃO

Associação Brasileira da Indústria de Hidrogênio Verde

Código de Conduta

Atesto o recebimento, leitura e compreensão do Código de Conduta da Associação Brasileira de Produtores de Hidrogênio Verde – ABIHV. Enquanto Administrador, Colaborador, Associado, Fornecedor ou Prestador de Serviços da Associação Brasileira de Produtores de Hidrogênio Verde comprometo-me a agir em conformidade com as regras, premissas e princípios éticos estabelecidos no Código e na Política, adotando-os integralmente nas minhas atividades diárias ou quando agir em nome da Associação. Da mesma forma, comprometo-me a denunciar eventuais violações às normativas mencionadas.

Além disso, confirmo que não violei nem estou ciente de qualquer violação ao Código da Associação Brasileira de Produtores de Hidrogênio Verde nos últimos 12 (doze) meses dentro do meu escopo de atuação, com exceção de eventuais condutas vetadas pelo Código já reportadas ao Canal de Denúncias ou ao Conselho de Administração da Associação Brasileira da Indústria de Hidrogênio Verde, para quem este formulário está sendo enviado.

Nome e Cargo:_____

Entidade à qual é vinculado(a), em caso de Associado ou Terceiro:

_____

Data: _____

Assinatura: _____