

CODE OF CONDUCT

Carta do Presidente e CEO

Prezados Colaboradores:

Tredegar sempre conduziu seus negócios de acordo com os mais altos padrões de conduta. O total cumprimento das leis aplicáveis ao nosso negócio é fundamental para a Tredegar quando lidando com terceiros. A aplicação, com atenção, desses padrões é faz sentido para os negócios, e permite que a Tredegar ganhe a confiança e o respeito de nossos colegas de trabalho, clientes, acionistas, fornecedores, órgãos reguladores e das comunidades nas quais operamos.

Este Código de Conduta estabelece nossos padrões de conduta. Também demonstra o alto comprometimento da Tredegar e de sua liderança no que se refere à ética comercial e ao cumprimento das leis. Nosso compromisso com compliance e com a integridade vem em primeiro lugar.

Este Código de Conduta é aplicável a todos os diretores, administradores, e colaboradores da Tredegar, e deixa claro que ter um comportamento legal e ético é uma obrigação que todos compartilhamos. O cumprimento deste Código só pode ser plenamente alcançado se todos os diretores, administradores e colaboradores o obedecerem fielmente e diligentemente. Cada diretor, administrador, e colaborador será solicitado a reconhecer que leu, entende e seguirá nosso Código. Caso haja alguma pergunta relacionada a esse documento e seus requisitos, discuta-as com seu gestor imediato ou Gerente de Recursos Humanos. Também é possível ligar para o Departamento Jurídico da Tredegar ou para a IntegrityLine no número (888) 475-8271 ou no seu número de acesso local.

De forma simplificada, Tredegar espera que cada diretor e colaborador obedeçam ao Código, e que todos realizem seus deveres de acordo com os mais altos padrões de honestidade e integridade. Ninguém, em nenhum nível da Empresa, deve subestimar a importância desse requisito ou nossa determinação em viver de acordo com ele.



John Steitz
Presidente e CEO



Índice

Entendendo nosso Código de Conduta	Nosso Local de Trabalho	Nossa Conduta Global de Negócios		Nossa Conduta Pessoal	Palavras Finais
<p>1.1 Quem deve agir de acordo com nosso Código</p> <p>1.2 Denunciando Violações</p> <p>1.3 Isenções do nosso Código</p>	<p>2.1 Direitos Humanos e Trabalhistas</p> <p>2.2 Igualdade de Oportunidade de Emprego</p> <p>2.3 Local de Trabalho Livre de Assédio</p> <p>2.4 Tolerância Zero para Retaliação</p> <p>2.5 Proporcionando Um Local de Trabalho Seguro e Saudável</p> <p>2.6 Empregando Parentes</p> <p>2.7 Protegendo o Meio Ambiente</p>	<p>3.1 Cumprimento da Lei</p> <p>3.2 Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior</p> <p>3.3 Aceitando Pagamentos, Empréstimos, Entretenimento e Presentes pelo Colaborador</p> <p>3.4 Brindes Corporativos e Pagamentos</p> <p>3.5 Exercício Políticas – Contribuições e Lobby</p> <p>3.6 Controles de Exportação e Sanções Comerciais</p> <p>3.7 Boicotes Internacionais</p> <p>3.8 Leis Antitruste e de Concorrência</p> <p>3.9 Práticas Comerciais Desleais/Negociações Justas</p>	<p>3.10 Lidando com Concorrentes</p> <p>3.11 Informações Confidenciais de Terceiros; Coleta de Informações Competitivas</p> <p>3.12 Protegendo Dados Pessoais</p> <p>3.13 Livros e Registros Precisos</p> <p>3.14 Gerenciamento dos Registros</p>	<p>4.1 Evitando Conflitos de Interesse</p> <p>4.2 Negociações Justas com Fornecedores e Consumidores</p> <p>4.3 Empregos Externos e Diretorias</p> <p>4.4 Oportunidades Decorrentes do Emprego</p> <p>4.5 Ativos da Empresa</p> <p>4.6 Computadores e Comunicações Eletrônicas</p> <p>4.7 Protegendo Informação Confidencial</p> <p>4.8 Leis de Valores Mobiliários e Utilização Indevida de Informações Privilegiadas</p>	<p>5.1 Denúncia de Violações</p> <p>5.2 Termo de Compromisso</p>

Secção 1:

Entendendo nosso Código de Conduta



1.1 Quem deve agir de acordo com nosso Código

Este Código de Conduta ("Código") é fornecido a você como um valioso e confiável diretor, administrador ou colaborador da Tredegar. Referências a "Tredegar" ou a "Empresa" devem ser entendidas como Tredegar Corporation e suas subsidiárias. Este Código estabelece os padrões de ética e conduta que são fundamentais à Tredegar, e o cumprimento total deles é esperado de todos. A Tredegar espera que todos os seus fornecedores cumpram as leis e regulamentos das jurisdições em que fazem negócios, adotem códigos de conduta consistentes com o código de conduta da Tredegar e se comportem com honestidade e integridade, e de acordo com o Código de Conduta do Fornecedor da Tredegar.

Espera-se que cada diretor, administrador e colaborador (muitas vezes referido coletivamente como "colaborador" neste Código) se comporte com honestidade e integridade em todos os aspectos do trato com colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, autoridades governamentais, comunidade empresarial e público. Os colaboradores da Tredegar devem evitar até mesmo a aparência de impropriedade em suas relações com os outros. Cada colaborador da Tredegar deve cumprir todas as leis aplicáveis e normas da Empresa. Nossas metas comerciais são importantes e necessárias, mas as normas éticas, leis e normas da Empresa descritas nesse Código devem vir em primeiro lugar.

É responsabilidade pessoal de todos os diretores, administradores e colaboradores saberem quais leis e normas da Empresa incidem sob os seus deveres e responsabilidades, para identificar questões legais e éticas que possam surgir, para agir adequadamente e, quando necessário, procurar o direcionamento do Departamento Jurídico. Este Código destina-se a auxiliar no cumprimento dessa responsabilidade, resumindo as normas da Tredegar e fornecendo orientação para a conduta adequada em determinadas circunstâncias. O não cumprimento deste Código de Conduta pode resultar em ação disciplinar, podendo incluir a rescisão do contrato de trabalho.

Este Código, no entanto, não se destina a abordar cada lei e cada situação que origina questões éticas ou legais. Espera-se, conseqüentemente, que os colaboradores da Tredegar exerçam um julgamento razoável e prudente sobre o que é "certo" e sigam suas normas éticas pessoais à medida que exercem suas responsabilidades diárias.

A Empresa espera que todos os diretores, administradores e colaboradores leiam este Código, o entendam e o cumpram. A Tredegar requer aderência total a todas as normas da empresa e das leis aplicáveis. Aqueles que supervisionam outros colaboradores têm responsabilidades adicionais; especificamente, eles devem (i) dar um exemplo positivo, (ii) monitorar o cumprimento do Código pelas pessoas que eles supervisionam, (iii) fazer com que este Código seja cumprido, (iv) dar suporte a colaboradores que tenham perguntas relacionadas ao Código e (v) denunciar violações do Código.

Em nenhuma circunstância um supervisor, gerente ou qualquer outra pessoa pode tomar uma ação retaliatória contra um colaborador que, de boa-fé, tiver perguntas relacionadas ao Código ou denunciar casos de não cumprimento do mesmo. Conduta retaliatória resultará em ação disciplinar, podendo incluir rescisão do contrato de trabalho. Qualquer colaborador que acredite estar sofrendo retaliação deve entrar em contato com o Departamento de Recursos Humanos, com o Departamento Jurídico ou, como mencionado abaixo, a IntegrityLine.

Perguntas sobre este Código devem ser direcionadas ao seu supervisor, gerente de Recursos Humanos, o Departamento Jurídico, ou a IntegrityLine da Tredegar no telefone 0800-892-0643 (Brasil). Consulte a Secção 5.1 para obter seus números locais.



Pontos Principais



- Comporte-se com honestidade e integridade
- Obedeça a todas as leis e normas da Empresa
- Metas de negócios são importantes, mas esse Código de Conduta é mais importante
- Todas as pessoas são responsáveis por seguir este Código
- Leia e entenda o Código
- Você não será punido por denunciar violações.
- Se tiver dúvidas sobre o Código, pergunte!

1.2 Denunciando Violações

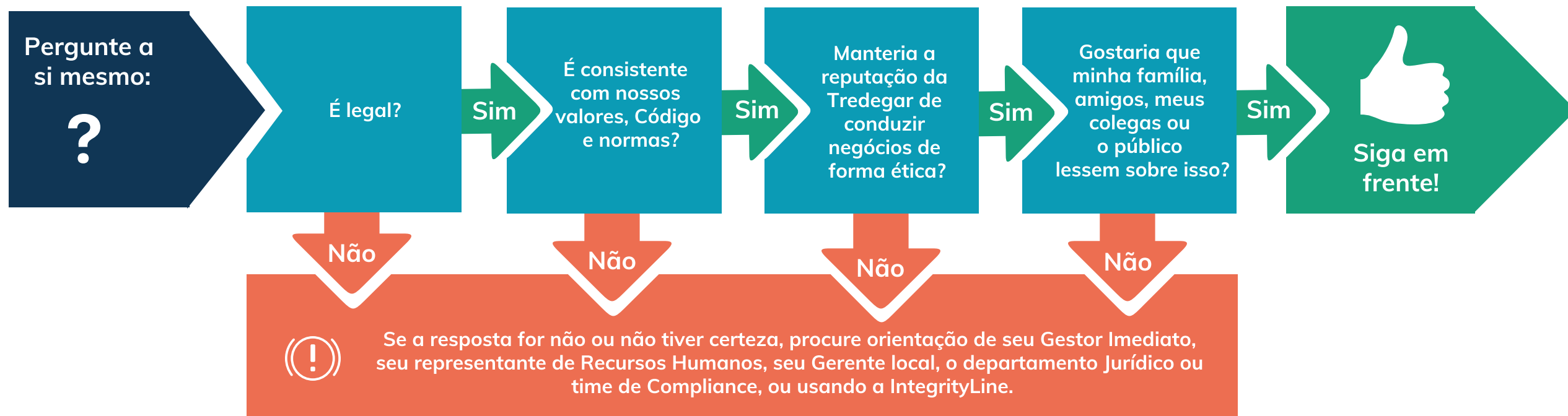
A IntegrityLine da Tredegar é uma linha telefônica gratuita para uso dos colaboradores da Tredegar que têm preocupações quanto a compliance, integridade ou perguntas sobre este Código. O número da linha gratuita é 0800-892-0643 (Brasil); Consulte a Seção 5.1 para obter seus números locais.

A IntegrityLine é também uma forma dos colaboradores denunciarem anonimamente suspeitas de violação ou questões de integridade, se assim desejarem fazê-lo. Colaboradores que não quiserem revelar seu nome receberão números PIN, que os permitem ligar de volta posteriormente para receber uma resposta ou fornecer informações adicionais. Uma empresa independente opera a Integrity Line. E relata imediatamente todas as ligações para a Tredegar para que o assunto possa ser avaliado e, quando necessário, seja feita uma investigação. Um colaborador ligando para a IntegrityLine falará com um especialista que discutirá o assunto com o colaborador e preparará um resumo da chamada. O resumo da chamada é encaminhado à Tredegar. A IntegrityLine está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e é preparada para fornecer serviços multilíngues para colaboradores que não falem inglês.

Como observado acima, a Tredegar não irá tolerar qualquer forma de retaliação contra qualquer colaborador que, de boa-fé, denunciar infrações, buscar conselhos ou trazer à tona questões sobre compliance ou integridade.

1.3 Isenções do nosso Código

Este Código aplica-se a todos os diretores e colaboradores da Tredegar. No caso extremamente improvável de existirem isenções que sugiram que uma dispensa a este Código seria do melhor interesse da Tredegar, ela deve ser aprovada por um gerente sênior do colaborador após consulta ao Departamento Jurídico. Quando tal dispensa envolver diretores da Tredegar, ela deve ser aprovada pelo Conselho de Administração da Empresa ou por um comitê do Conselho de Administração (após consulta ao Departamento Jurídico) e prontamente relatada aos acionistas da Tredegar de acordo com os regulamentos da SEC e da NYSE.



Secção 2:

Nosso Local de Trabalho





2.1 Direitos Humanos e Trabalhistas

Como uma empresa multinacional, a Tredegar atua em circunstâncias culturais, sociais, políticas e econômicas diversas onde Tredegar tem interesses comerciais existentes ou futuros. Tredegar reconhece direitos humanos internacionais e a dignidade e apoia os princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (DUDH), os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Essas diretrizes estabelecem direitos humanos fundamentais internacionais (incluindo, mas não se limitando a: igualdade perante a lei, não discriminação, direito à propriedade, salário igual para trabalho igual, liberdade de associação e negociação coletiva, salários dignos, consentimento livre, prévio e informado (FPIC) e direito à água) e reconhecem o papel e as responsabilidades de fiscalização dos governos. A Tredegar contribui para a qualidade de vida de seus colaboradores, comunidades locais e países anfitriões, respeitando suas culturas, necessidades e prioridades. A Tredegar reconhece que alguns indivíduos ou grupos, como mulheres ou minorias, podem estar em maior risco de impactos negativos nos direitos humanos devido à sua vulnerabilidade ou marginalização. Tredegar acredita que as crianças não devem ser empregadas ilegalmente. A Tredegar tomará decisões de negócios práticas e baseadas em princípios na condução de operações em países fora dos EUA e espera os mesmos compromissos de seus fornecedores, colaboradores e outros parceiros, conforme descrito no Código de Conduta de Fornecedores da Tredegar.

2.2 Igualdade de Oportunidades de Emprego

A Tredegar está comprometida em manter um ambiente que respeite todos os indivíduos e valorize as contribuições de seus colaboradores com diferentes origens, experiências e perspectivas. Cada indivíduo tem o direito de trabalhar num ambiente profissional que promova a igualdade de oportunidades de emprego e proíba práticas discriminatórias ilegais. Tredegar espera que todos os relacionamentos no local de trabalho sejam profissionais e livres de preconceito e assédio. De acordo com este compromisso, a Tredegar não tolerará qualquer forma de assédio ou discriminação ilegal contra colaboradores por outros colaboradores, supervisores, gerentes, terceirizados ou clientes.

Tredegar proíbe discriminação, assédio, castigo físico, intimidação ou bullying contra qualquer colaborador ou candidato a emprego com base em raça, credo, cor, religião, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, origem nacional, ascendência, grupo étnico específico, idioma, idade (40 anos ou mais), deficiência física ou mental, condição médica, gravidez, situação familiar, afiliação política, associação sindical, status de veterano, status de cidadania, informações genéticas ou outras características que podem ser protegidas por estatutos em jurisdições nas quais Tredegar faz negócios. Além disso, os colaboradores da Tredegar não podem celebrar qualquer contrato ou acordo em nome da Tredegar que tenha o efeito de discriminar ou assediar pessoas ou empresas com base nas características identificadas acima ou em quaisquer outras características protegidas.

2.3 Local de Trabalho Livre de Assédio

Assédio sexual constitui discriminação e é ilegal de acordo com as leis federais, estaduais e internacionais. A diretiva da Tredegar é fornecer um ambiente de emprego e negócios livre de conduta verbal ou física ou comunicações que constituam assédio sexual. Condicionar empregos, promoções, aumentos, distribuições de tarefas favoráveis e outras ações favoráveis ao emprego mediante submissão a avanços sexuais ou pedidos de favores sexuais são exemplos de condutas proibidas. O assédio também pode ser verbal, físico ou visual e tem o efeito de criar um ambiente ofensivo, hostil ou intimidador. O assédio sexual pode incluir uma série de comportamentos sutis e não tão sutis e pode envolver indivíduos do mesmo gênero ou de gênero diferente. Dependendo das circunstâncias, esses comportamentos podem incluir avanços sexuais indesejados ou pedidos de favores sexuais; piadas ou insinuações sexuais; abuso verbal de natureza sexual; comentários sobre o corpo de um indivíduo, favores sexuais ou deficiências sexuais; assobiar ou tocar; comentários ou gestos insultuosos ou obscenos; exposição no local de trabalho de objetos ou imagens sexualmente sugestivas; e outras condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual.

Assédio com base em outras características protegidas também é estritamente proibido. Assédio é uma conduta verbal, escrita ou física que denigre ou mostre hostilidade ou aversão em relação a um indivíduo por causa de suas características protegidas. A conduta de assédio inclui epítetos, insultos ou estereótipos negativos; atos ameaçadores, intimidatórios ou hostis; denegrir piadas; e material escrito ou gráfico que denigre ou mostre hostilidade ou aversão em relação a um indivíduo ou grupo que seja colocado em paredes ou em qualquer outro lugar nas instalações da Tredegar ou circulado no local de trabalho, no horário da empresa ou usando equipamentos da empresa por e-mail, telefone (incluindo mensagens de voz), mensagens de texto, sites de redes sociais ou outros meios.



2.4 Tolerância Zero para Retaliação

Qualquer colaborador que acredite ter sido vítima de discriminação, assédio, castigo físico, intimidação ou assédio moral deve relatar o suposto ato imediatamente ao representante de recursos humanos do colaborador, ao seu supervisor ou gerente ou a qualquer membro da administração. Denúncias também podem ser feitas para a IntegrityLine da Tredegar pelo telefone 0800-892-0643. Todas as questões que forem levadas ao conhecimento da Tredegar serão investigadas prontamente, minuciosamente e de forma justa. Tredegar não tolera qualquer retaliação contra uma pessoa porque a pessoa reclamou de discriminação ou assédio, apresentou uma acusação de discriminação ou assédio, ou participou de uma investigação ou processo alegando discriminação ou assédio.



2.5 Promoção de um Local de Trabalho Seguro e Saudável

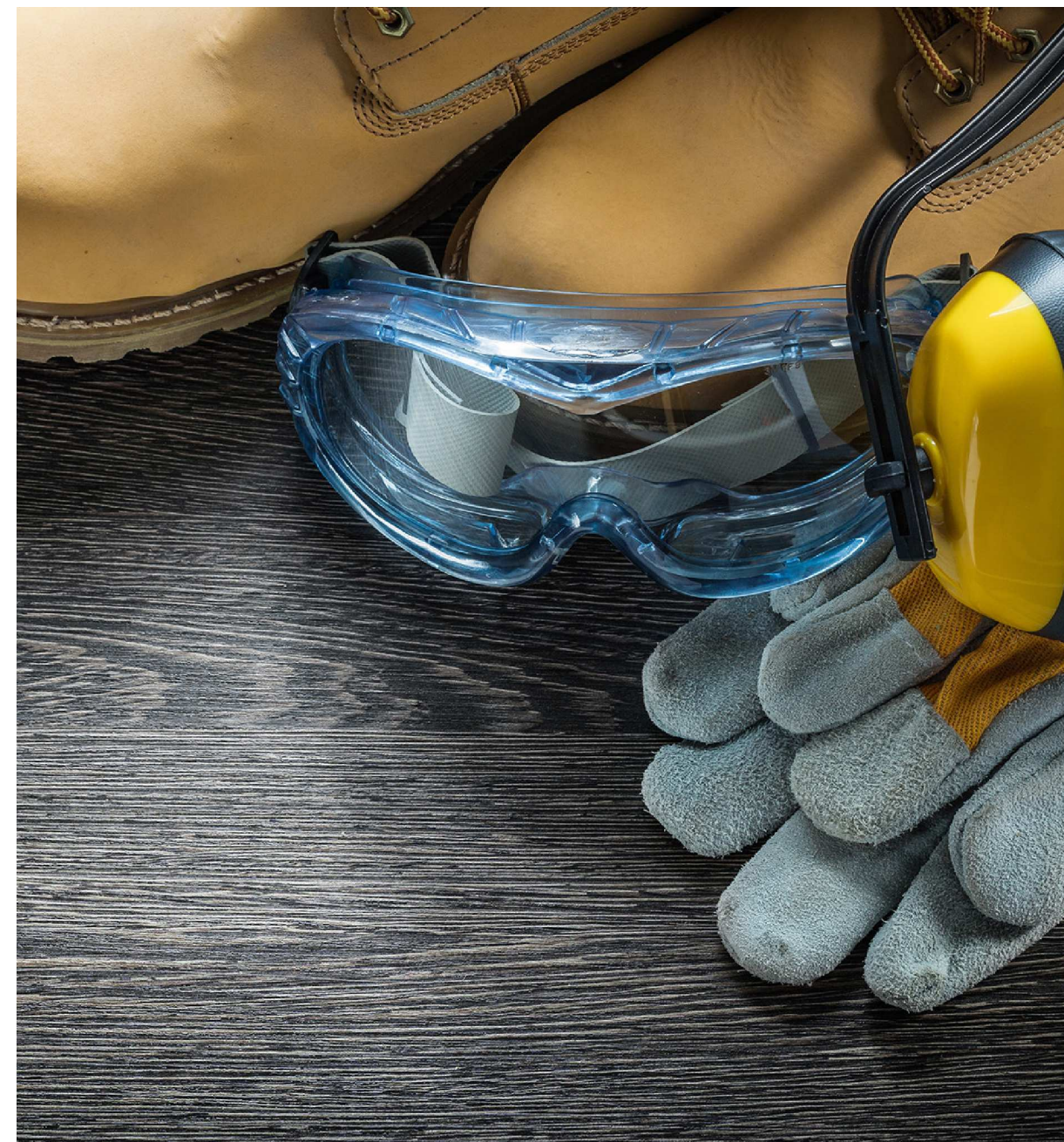
A segurança, saúde e bem-estar de seus colaboradores é a maior consideração comercial da Tredegar. A segurança e a prevenção de acidentes em nossas instalações são parte integrante das operações e práticas de trabalho, e a Tredegar está comprometida em promover a conscientização sobre segurança e a prevenção de acidentes.

Todas as instalações da Tredegar devem ser mantidas livres de condições perigosas e devem cumprir com todas as leis e regulamentações de saúde e segurança aplicáveis. Todos os colaboradores são responsáveis por evitar acidentes, seguir os procedimentos seguros de trabalho, participar de treinamentos de segurança e utilizar todos os equipamentos de proteção individual prescritos.

A Tredegar acredita que ferimentos e doenças ocupacionais são evitáveis. Portanto, a empresa solicita a participação e cooperação de cada colaborador em um esforço para eliminar acidentes e condições perigosas. Todos os colaboradores devem estar familiarizados e seguir todas as normas e exigências da Tredegar quanto à saúde, segurança física e patrimonial específicas das instalações. Além disso, é responsabilidade de todos os colaboradores denunciar práticas ou condições não seguras – incluindo ameaças de violência e todos os ferimentos ou doenças ocupacionais registráveis – a seu supervisor ou gerente, seu representante de Recursos Humanos ou representante de Segurança ou à IntegrityLine da Tredegar no número 0800-892-0643 (Brasil) ou seu número de acesso local. Tredegar proíbe retaliação contra qualquer indivíduo que relate práticas ou condições perigosas ou participantes de uma investigação de tais relatórios.

Haverá tolerância zero para qualquer tipo de violência no local de trabalho cometida por ou contra colaborador da Tredegar. Ameaças, condutas ameaçadoras ou outros atos de agressão ou violência são estritamente proibidos. A Companhia tomará as medidas corretivas ou disciplinares apropriadas se esses tipos de incidentes ocorrerem.

Os colaboradores da Tredegar devem se apresentar aptos para o trabalho e livres de quaisquer efeitos adversos de drogas ou álcool. A Tredegar não tolera o uso, posse, solicitação ou venda de drogas intoxicantes, álcool ou medicamentos prescritos sem receita médica nas instalações da Empresa ou durante a execução de trabalho em nome da Tredegar. Os colaboradores que violarem esta política estarão sujeitos a medidas disciplinares, podendo incluir a rescisão do contrato de trabalho. Todos os colaboradores são responsáveis por denunciar alguém suspeito de estar sob o efeito de drogas ou álcool enquanto trabalham para um supervisor ou representante de recursos humanos. Eles também podem ligar para a IntegrityLine no telefone 0800-892-0643.



2.6 Emprego de Parentes

É norma da Tredegar contratar, promover e transferir empregados com base no mérito individual, e evitar a aparência de favoritismo ou discriminação contra os outros na tomada de tais decisões. Por conseguinte, a Tredegar evita, geralmente, empregar parentes em situações em que há uma relação e esfera de influência. Contratação de parentes deve ser evitada sempre que a contratação, transferência ou promoção de parentes crie a possibilidade de favoritismo ou um conflito de interesses. Contratação de parentes é permitida, desde que a contratação, a transferência ou a promoção seja para um cargo onde um parente próximo não ocupe uma posição na cadeia de comando de supervisão sob o qual o candidato ou colaborador trabalharia.

Emprego não deve ordinariamente ser oferecido aos parentes de colaboradores que têm acesso a informações confidenciais (tais como salários, benefícios dos empregados, registros de pessoal, etc.) ou colaboradores que estão em posição de influenciar ou parecer influenciar o emprego ou decisões pessoais que possam ser feitas em favor do parente. No caso de um cônjuge de um colaborador, nenhum deve ser contratado, promovido ou transferido para uma posição onde ele/ela será supervisionado ou estar na cadeia de comando do outro.

A Empresa entende que pode haver relações existentes entre os colaboradores contrários ao Código de Conduta, causadas por reorganizações, aquisições ou outras situações de negócios. O consentimento pelo Diretor da Divisão de Recursos Humanos ou Diretor Executivo de Recursos Humanos Corporativos é necessário para qualquer nova contratação, transferência ou decisão de promoção que possa criar um relacionamento de esfera de influência.

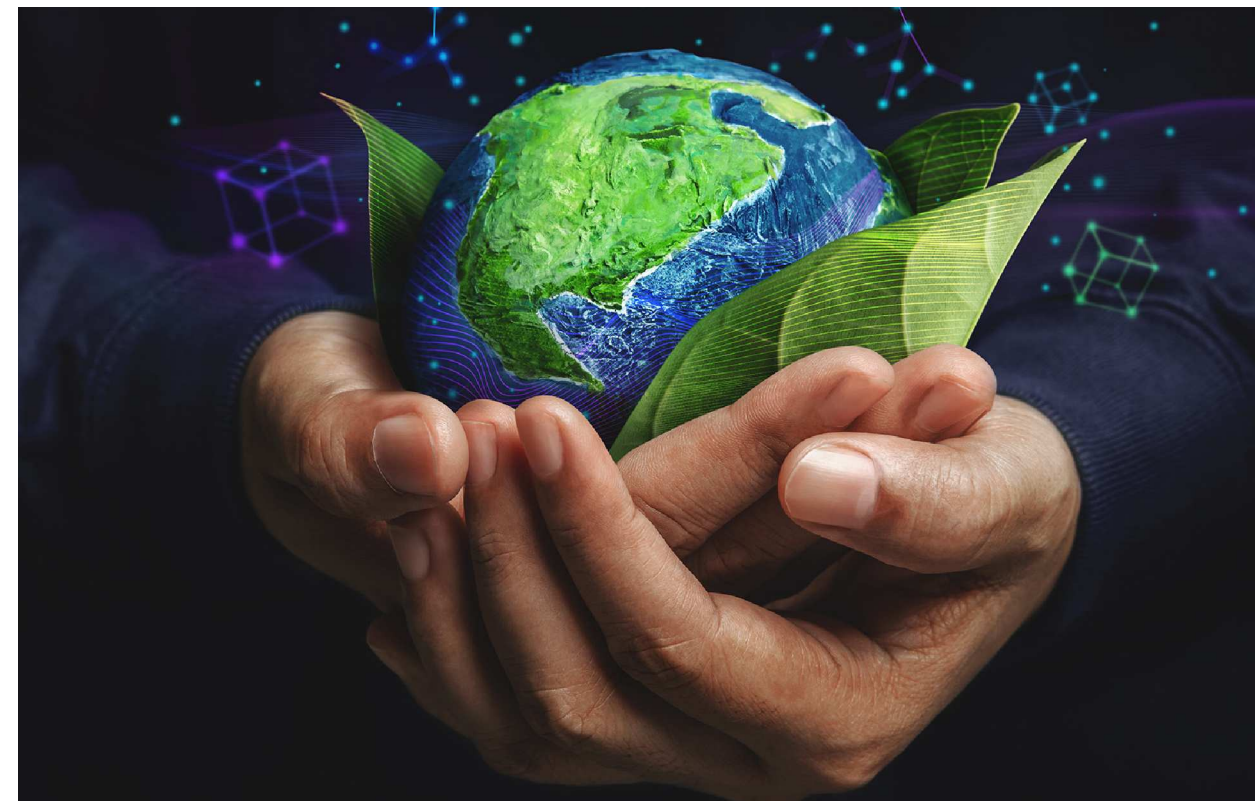
2.7 Protegendo o Meio Ambiente

A Tredegar está comprometida com a preservação do meio ambiente e com o total cumprimento das leis e regulamentações ambientais locais, estaduais e federais aplicáveis. Consequentemente, os colaboradores devem conduzir os negócios de acordo com todas as leis, regras, regulamentações, portarias e permissões ambientais, assim como com todas as normas e procedimentos ambientais da Empresa.

Também incentivamos práticas de conservação e sustentabilidade ambiental usando recursos naturais e energia de forma sábia e eficiente. Os colaboradores também são encorajados a considerar o impacto no ambiente ao tomar decisões comerciais e ao planejar e desenvolver novos produtos e processos de fabricação.

A Tredegar está firmemente comprometida em manter todas as suas instalações livres de condições que possam ser prejudiciais ao meio ambiente. Todos os colaboradores são obrigados a fornecer informações em tempo real, verdadeiras e precisas em conexão com todas as divulgações, processos, relatórios e qualquer outra declaração exigida pelas leis e regulamentos que aqui incidem.

Colaboradores devem relatar suspeitas de violações desta norma ao seu supervisor ou gerente, seu representante de recursos humanos ou representante de segurança ou à IntegrityLine pelo telefone (0800-892-0643).



Pontos Principais



- A Tredegar promove a igualdade de oportunidades de emprego e proíbe práticas discriminatórias ou de assédio.
- Não há tolerância para retaliação contra um colaborador que relata uma preocupação.
- A Tredegar está empenhada em proporcionar um local de trabalho seguro e saudável
- Cada instalação da Tredegar está em conformidade com as leis e regulamentos ambientais

Secção 3

Conduta Global de Negócios



3.1 Conformidade com as Leis

Os colaboradores da Tredegar conduzem negócios em várias regiões do mundo. Colaboradores estão sujeitos às leis dos países nessas regiões, devendo entendê-las e cumpri-las.

A Tredegar Corporation, empresa matriz de várias empresas operacionais, é uma companhia organizada e existente de acordo com as leis dos Estados Unidos. Como resultado, as leis dos Estados Unidos frequentemente incidem sob as atividades da Tredegar fora dos Estados Unidos. Perguntas relacionadas à aplicabilidade das leis dos Estados Unidos deve ser dirigidas ao Departamento Jurídico.

3.2 Lei de Práticas de Corrupção no Exterior

A Lei Estadunidense de Práticas de Corrupção no Exterior de 1977 ("FCPA") é um estatuto criminal federal que proíbe que as empresas dos Estados Unidos, seus acionistas, diretores, agentes, administradores e colaboradores usem o comércio interestadual de forma corrupta, seja diretamente ou por meio de terceiros. Especificamente, tais empresas e pessoas não podem oferecer ou fazer (ou autorizar o oferecimento ou a realização) qualquer pagamento de dinheiro ou de qualquer coisa de valor para um funcionário estrangeiro assegurar uma vantagem imprópria ou influenciar tal funcionário a tomar certas decisões ou a usar sua influência em governo estrangeiro quando o objetivo de tal pagamento é obter negócios para (ou dirigir negócios para) qualquer pessoa. Um "funcionário estrangeiro" inclui, nesse contexto, qualquer administrador ou colaborador de um governo, agência, departamento ou instrumentalidade não americano, ou de uma organização pública internacional. Partidos políticos estrangeiros e seus funcionários, assim como candidatos para cargos políticos estrangeiros, são geralmente também considerados "funcionários estrangeiros".

A FCPA não proíbe certos pagamentos feitos a funcionários estrangeiros com o objetivo de facilitar "ações governamentais rotineiras". No entanto, é muitas vezes difícil determinar que tipo de pagamentos são permitidos neste contexto. Mesmo quando os pagamentos são sancionados pelas autoridades locais e são consistentes com o costume local, eles não podem ser considerados como sendo feitos para facilitar "ações governamentais de rotina" dentro do significado da FCPA. Os colaboradores com dúvidas sobre se um pagamento será interpretado como tendo sido feito com o propósito de facilitar a "ação rotineira do governo" devem consultar o Departamento Jurídico.

O uso de agentes também gera riscos significativos de responsabilidade sob a FCPA. Para minimizar os riscos envolvidos com o uso de agentes, qualquer agente da Tredegar deve estar vinculado por acordo escrito para cumprir a norma da Empresa em relação à conformidade com o FCPA e o agente deve ser examinado pelo Departamento de Compliance da Tredegar.

De acordo com a FCPA, a Tredegar está sujeita a padrões contábeis rigorosos e tem o ônus de detectar e divulgar qualquer uso indevido ou ilegal dos ativos da Empresa ou o uso indevido do sistema de contabilidade financeira da Empresa. Em conformidade com o FCPA, a Empresa especificamente não tolerará:

- estabelecimento de quaisquer fundos ou ativos não divulgados ou não registrados da Empresa;
- registro de quaisquer entradas falsas ou artificiais nos livros e registros da Empresa por qualquer motivo, e nenhum colaborador deve se envolver em qualquer acordo que resulte em qualquer ato proibido; ou
- um pagamento em nome da Empresa com a intenção ou entendimento de que qualquer parte de tal pagamento deve ser usada para um propósito diferente do descrito pelos documentos que suportam o pagamento.

Os diretores e chefes de departamento e de unidade de negócios devem garantir que todos os colaboradores cujas responsabilidades de trabalho possam sujeitá-los à FCPA entendam os requisitos e restrições da FCPA. Informações adicionais sobre o FCPA estão disponíveis no Guia de Compliance Comercial da Tredegar. Os colaboradores cujas responsabilidades de trabalho podem sujeitá-los ao FCPA devem ler e entender atentamente este guia de compliance adicional. Dúvidas sobre o FCPA devem ser direcionadas ao Departamento Jurídico.

3.3 Aceitando Pagamentos, Empréstimos, Entretenimento e Presentes pelo Colaborador

Colaboradores devem estritamente evitar quaisquer pagamentos, empréstimos ou presentes (exceto conforme indicado abaixo) de terceiros em conexão com quaisquer negócios em nome da Empresa. Além disso, os colaboradores não devem aceitar entretenimento de terceiros que não seja habitual ou que não seja razoável ou incomum em quantidade.

Colaboradores devem informar a todas as pessoas que fazem ou procuram fazer negócios com a Empresa, que a Empresa se opõe a presentes para colaboradores ou qualquer membro da família de um colaborador. Se você receber um presente diferente de um presente do tipo descrito no parágrafo seguinte, você deve imediatamente informar sob o presente ao seu supervisor e devolvê-lo imediatamente, a menos que seu supervisor, após consultar o Departamento Jurídico ou de Recursos Humanos, permita que você o guarde. Se a devolução do presente não for efetuada (conforme determinado pelo seu supervisor após consulta ao Departamento Jurídico/RH), o presente deve ser entregue à Empresa para uso, venda ou doação.

Estas restrições não incidem sob os empréstimos pessoais de uma instituição de crédito reconhecida, feitos no curso normal das suas atividades, em condições rotineiras e habituais. Essas restrições também não se aplicam a presentes de valor nominal, entretenimento, refeições ou convites sociais que sejam habituais e apropriados sob as circunstâncias, apoiem a realização de um propósito comercial válido, sejam consistentes com os altos padrões de ética comercial geralmente exigidos na condução de todas as atividades e relacionamentos comerciais da Tredegar e não coloquem o destinatário sob uma obrigação de qualquer tipo. Em nenhuma circunstância, no entanto, um colaborador pode aceitar um presente ou pagamento na forma de dinheiro ou um equivalente em dinheiro (por exemplo, ações ou vales-presente).

Colaboradores que tiverem dúvidas, como se o valor de um presente ou entretenimento é "nominal" ou se o entretenimento é "habitual e adequado", devem consultar seu gestor imediato, gerente ou o Departamento Jurídico ou Recursos Humanos. Eles também podem ligar para a IntegrityLine no telefone 0800-892-0643.

É Bom Saber!

Sempre que nós ou nosso terceiro autorizado negociamos com qualquer funcionário do governo, precisamos ser cautelosos ao fornecer presentes ou refeições a eles. Você deve sempre verificar com o Departamento Jurídico antes de fornecer quaisquer presentes ou refeições para "funcionários estrangeiros".

3.4 Presentes Corporativos e Pagamentos

É norma da Tredegar lidar com seus clientes, fornecedores e governos de todas as jurisdições em que opera de maneira justa, justa e adequada. Assim, os colaboradores da Tredegar não estão autorizados a pagar qualquer suborno, propina ou outro pagamento ilegal semelhante a qualquer cliente, fornecedor, funcionário público, governo ou outro indivíduo, seja estrangeiro ou doméstico, para garantir qualquer concessão, contrato ou tratamento favorável para a Tredegar ou o colaborador. Nenhum fundo ou ativo não divulgado ou não registrado da Tredegar pode ser estabelecido. Os pagamentos em nome da Tredegar só podem ser feitos com base em documentação comprovativa adequada, podem ser feitos apenas para os fins descritos pelos documentos comprovativos do pagamento e devem ser feitos de acordo com os procedimentos de aprovação corporativa aplicáveis. Se um funcionário do governo ou fornecedor solicitar um presente ou favor de um colaborador, o colaborador deve entrar em contato com o Departamento Jurídico para obter assistência.

3.5 Exercício Político – Contribuições e Lobby

Nenhum fundo ou ativo da Tredegar, incluindo o trabalho ou o tempo de qualquer colaborador, pode ser doado, emprestado ou disponibilizado, direta ou indiretamente, a qualquer partido político ou à campanha de qualquer candidato a um cargo federal, estadual ou local, a menos que aprovado previamente pelo Departamento Jurídico. Nenhum fundo ou ativo de Tredegar pode ser usado para ou doado para qualquer partido político estrangeiro, candidato ou comitê.

Tredegar incentiva seus colaboradores em todos os níveis a exercerem seus direitos de cidadania por meio do voto, fazendo doações políticas pessoais, se desejarem fazê-lo com seus fundos próprios, e sendo politicamente ativos em apoio a candidatos ou partidos da própria escolha pessoal do colaborador. Devem entender-se claramente que essa atividade política dos colaboradores da Tredegar deve ser exercida estritamente nas suas capacidades individuais e privadas como cidadãos responsáveis e não em nome da Tredegar. Nenhum colaborador da Tredegar pode receber qualquer reembolso direto ou indireto ou reembolso compensatório de qualquer natureza com relação a contribuições políticas.

lobby em nome da Tredegar requer divulgação ao governo e está sujeito a regras específicas e complexas. Além disso, o conceito de "lobbying" é bastante amplo. Exemplos de lobby incluem o contato com legisladores, reguladores, funcionários do Poder Executivo e seus respectivos funcionários sobre assuntos relacionados aos negócios da Tredegar. O lobbying também inclui quaisquer outros esforços geralmente destinados a influenciar a legislação ou a ação administrativa. Os colaboradores da Tredegar devem consultar o Departamento Jurídico antes de realizar qualquer atividade de lobby.

3.6 Controles de Exportação e Sanções Comerciais

As leis e regulamentações de controle de exportação e de sanção comercial impõem restrições comerciais à Tredegar. Essas restrições incluem proibições em várias transações que envolvem países sancionados ou empresas nesses países, tais como proibições em importação e exportação, transbordos e em novos investimentos.

Estas restrições também exigem que um exportador, como a Tredegar, obtenha uma licença de exportação do governo dos EUA para certos produtos e tecnologias. "Exportações" incluem não apenas o envio físico de mercadorias, mas também a transferência de serviços ou tecnologia, como por e-mail, conferências, reuniões e visitas ao local.

É importante notar que os regulamentos de sanção comercial dos EUA incidem não apenas às vendas dos EUA, mas também podem incidir sob às vendas de subsidiárias da Tredegar que não estejam dos Estados Unidos a países com embargo em que a venda envolva uma pessoa dos Estados Unidos ou o apoio do país.

A lista de países sujeitos a pelo menos algum nível de sanção sob regulamentos governamentais pode ser encontrado no site do Departamento do Tesouro dos EUA,

<https://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Pages/Programs.aspx>.

Colaboradores com responsabilidades relacionadas à exportação de produtos e tecnologia da Tredegar devem entender os requisitos e restrições impostas por esses regimes regulatórios. Todas as questões relativas ao cumprimento das leis de controle de exportação e sanção comercial devem ser direcionadas ao Departamento Jurídico. Informações adicionais sobre essas leis e regulamentos podem ser encontradas no Guia de Compliance Comercial da Tredegar.



3.7 Boicotes Internacionais

Várias leis dos EUA impõem obrigações à Tredegar em conexão com nossas relações com países envolvidos em boicotes internacionais (e clientes nesses países). Especificamente, essas leis proíbem Tredegar de tomar medidas em apoio a boicotes e exigem que Tredegar relate quaisquer pedidos relativos a boicotes ao governo dos EUA. A política da Tredegar é de total conformidade com as proibições e requisitos de relatórios contidos nessas leis.

As leis antiboicote referem-se principalmente ao boicote árabe a Israel, mas também incidem sob boicotes de outros países que se relacionam com os Estados Unidos. As leis antiboicote dos EUA geralmente incidem tanto sob às vendas das subsidiárias estrangeiras da Tredegar quanto às vendas diretas dos EUA.

Um pedido de boicote pode tomar várias formas. Pode ser um pedido direto para fornecer informações, um pedido para agir ou até mesmo para evitar uma ação que possa apoiar ou favorecer um boicote. Ele pode aparecer em licitações, contratos, pedidos de compra, cartas de crédito ou em outros documentos financeiros. Os pedidos devem ser denunciados ao Governo dos Estados Unidos e em nenhuma circunstância a Tredegar pode fornecer informações, oralmente ou por escrito, em resposta a um pedido.

Um pedido de boicote pode vir de qualquer país. O Departamento do Tesouro publica anualmente uma lista de países que podem exigir cooperação com um boicote internacional. Esta lista não é exaustiva, mas inclui os seguintes países. As transações envolvendo esses países devem ser cuidadosamente examinadas para questões antiboicote (e para outras possíveis questões legais, como controles de exportação, conforme discutido abaixo):

- Iraque, Kuwait, Líbano, Líbia, Catar, Arábia Saudita, Síria e República do Iêmen.

Colaboradores com responsabilidades relacionadas à exportação de produtos da Tredegar devem entender os requisitos e restrições impostas pelas leis antiboicote. Informações adicionais sobre essas leis e regulamentos, incluindo várias amostras de pedidos de boicote, podem ser encontradas no Guia de Compliance Comercial da Tredegar. Os colaboradores devem comunicar imediatamente ao Departamento Jurídico qualquer solicitação que pareça estar violando a lei. O não cumprimento das leis antiboicote pode resultar em penalidades civis e criminais contra você e a Empresa.

Exemplos de Boicotes Internacionais incluem:

- Concordar em não fazer negócios com uma entidade que tenha funcionários judeus
- Concordar em carimbar uma fatura com a declaração "Certificamos que as mercadorias não são de origem israelense"
- Aprovar uma carta de crédito com a anotação de que "as mercadorias não podem ser embarcadas em um navio que faz escala em portos israelenses"

3.8 Leis Antitruste e de Concorrência

As leis antitruste dos EUA e as leis de concorrência de outros países proíbem práticas anticompetitivas. Mais especificamente, tornam ilegais certos acordos ou ações que reduzem ou dificultam a concorrência, como a fixação de preços e de preços predatórios destinados a eliminar concorrentes. As penas associadas ao descumprimento são extraordinariamente severas e podem incluir penas de prisão e multas significativas.

A norma da Tredegar é evitar qualquer conduta que viole ou aparente violar as leis antitruste ou de concorrência. Certos acordos com concorrentes relacionados a informações competitivas delicadas são ilegais. Por exemplo, os colaboradores não devem celebrar contratos com concorrentes relacionados a qualquer um dos seguintes assuntos, da mesma forma, para evitar a aparência de impropriedade, os colaboradores não devem discutir esses assuntos ou assuntos semelhantes com concorrentes:

- Preço ou termos relacionados ao preço (como descontos ou condições de crédito)
- Dividindo territórios ou clientes
- Boicotar um cliente, fornecedor ou concorrente
- Limitação da produção

Other activities may raise issues under antitrust or competition laws and must be discussed in advance with the legal department. Outras atividades podem levantar questões sob as leis antitruste ou de concorrência e devem ser discutidas previamente com o Departamento Jurídico.

Exemplos incluem:

- Estabelecimento de preços de revenda
- Associações comerciais
- Joint ventures, fusões, aquisições ou outros acordos de colaboração com concorrentes
- Acordos exclusivos
- Estabelecendo preços abaixo do custo

Outras leis antitruste e de concorrência tornam o monopólio ou a tentativa de monopólio de um mercado ilegal. Da mesma forma, algumas dessas leis evitam que empresas com posições "dominantes" no mercado implementem medidas para evitar que novos concorrentes entrem no mercado ou para eliminar concorrentes existentes no mercado.

É Bom Saber!

- É ilegal celebrar qualquer acordo com concorrentes que reduza ou dificulte a concorrência
- Não converse ou concorde de fazer o seguinte com os concorrentes: preços ou termos relacionados ao preço, divisão de territórios ou clientes, boicote a um cliente, fornecedor ou concorrente ou limitação da produção

Por último, a Lei Robinson-Patman proíbe, em geral, as empresas de discriminarem clientes semelhantes em termos de preços, condições ou serviços promocionais sempre que essa discriminação diminua substancialmente a concorrência ou crie um monopólio. A União Europeia tem leis semelhantes que podem ser aplicadas em determinadas situações, como preços diferentes sendo cobrados por uma empresa com uma posição de mercado "dominante".

O Manual de Cumprimento com a Lei Antitruste da Tredegar fornece detalhes adicionais sobre as leis antitruste e concorrencial. Os diretores da Tredegar e os chefes de departamento e de unidade de negócios devem assegurar que todos os colaboradores cujas funções exijam conhecimento e conformidade com as leis antitruste recebam uma cópia do Manual de Conformidade Antitruste e certifiquem periodicamente que leram e compreenderam seu conteúdo. Questões relativas ao compliance antitruste devem ser prontamente direcionadas ao Departamento Jurídico.

3.9 Práticas Comerciais Desleais/Negociações Justas

Espera-se que os colaboradores da Tredegar concorram de forma honesta e justa no mercado. Os colaboradores não podem concorrer por meio de práticas desleais, como induzir clientes a encerrar ou a violar contratos com concorrentes, roubar ou utilizar de forma errada os segredos comerciais dos concorrentes, fazer falsas declarações ou observações depreciativas sobre os concorrentes, interferir de forma indevida na fonte de fornecimento de um concorrente ou fazer com que alguém compre da Tredegar antes que a Tredegar compre do concorrente.

3.10 Lidando com Concorrentes

Nenhum colaborador deve ter participação acionária (além de valores nominais de ações em empresas de capital aberto) em empresas cujos produtos concorrem com qualquer uma das linhas de produto da Empresa, a menos que aprovado com antecedência por seu supervisor e pelo Conselho Geral. Um colaborador que tome ou influencie decisões em qualquer área do negócio da Tredegar deve ser motivado apenas pelo desejo de fazer o que é melhor para a empresa. Se um colaborador ou um membro de sua família tiver ou adquirir, por presente, herança ou de outra forma, um interesse em um negócio concorrente (além de valores nominais de ações em empresas de capital aberto), isso deve ser relatado ao seu supervisor e ao Departamento Legal.

Além disso, os colaboradores não devem realizar serviços de qualquer tipo para qualquer concorrente da Tredegar. A revelação ao seu gerente de recursos humanos ou ao Departamento Jurídico da Tredegar deve ser feita se o cônjuge, filhos ou qualquer outro membro da família imediata de um colaborador prestar serviços para qualquer concorrente da Tredegar.

Quem é um concorrente?

Atividades comerciais envolvendo concorrentes são sensíveis em muitos contextos (por exemplo, conflitos de interesse, compliance antitruste, inteligência competitiva). Por esta razão, o termo "concorrente" quando usado em qualquer lugar deste Código significa tanto concorrentes existentes quanto possíveis concorrentes.

3.11 Informações Confidenciais de Terceiros e Informações Competitivas

É política da Tredegar respeitar as informações confidenciais, incluindo segredos comerciais e propriedades intelectuais de terceiros. Os colaboradores podem, durante o curso de seu emprego na Tredegar, familiarizar-se com as informações confidenciais pertencentes a terceiros. Todos os colaboradores devem ter o cuidado de respeitar a natureza confidencial dessas informações e não podem utilizá-las ou revelá-las sem autorização do devido proprietário. Se o tratamento das informações confidenciais e/ou de propriedade de terceiros é definido em um acordo pelo qual a Tredegar está vinculada, os colaboradores da Tredegar devem cumprir as obrigações contratuais estabelecidas nesse contrato.

A coleta de informações competitivas é uma prática comum e aceita. No entanto, deve ser exercido o devido cuidado. Quando os colaboradores da Tredegar estiverem envolvidos na reunião de informações competitivas, devem fazê-lo de acordo com as leis aplicáveis, como o Ato de Espionagem Econômica e leis de segredos comerciais e antitruste. Por exemplo, é permitido coletar informações sobre concorrentes a partir de fontes públicas e, se não forem confidenciais, de clientes. Os colaboradores da Tredegar não podem, no entanto, coletar informações confidenciais ou pertencentes a concorrentes ou outras pessoas. Os colaboradores também não podem comprar informações sobre um concorrente ou utilizar informações confidenciais ou de propriedade pertencentes ao antigo empregador de um colaborador atual da Tredegar. O uso de fornecedores de pesquisa é permitido, mas os colaboradores que desejam contratar esse serviço, devem primeiramente consultar o Departamento Jurídico.

Se um colaborador receber informações não solicitadas da concorrência e que não estejam expressamente de acordo com o Código de Conduta, entre em contato imediatamente com o Departamento Jurídico.

3.12 Proteção de Dados Pessoais

Tredegar entende a importância de respeitar e proteger os dados pessoais de seus colaboradores, parceiros, prestadores de serviços, fornecedores e clientes. Como tal, o tratamento de dados pessoais (incluindo a utilização e divulgação) será realizado de acordo com as diretrizes da legislação aplicável.

Os colaboradores cujas responsabilidades de trabalho envolvem o processamento de dados pessoais devem cumprir integralmente as regras, normas e diretrizes da Tredegar para privacidade e segurança da informação. Além disso, o compartilhamento de dados pessoais (internos e externos) só pode ser realizado de acordo com a legislação aplicável e as regras corporativas internas da Tredegar, incluindo, quando aplicável, com o consentimento do titular dos dados.

Conforme observado na Seção 4.6 "Computadores e comunicação eletrônica", comunicações, registros e informações geradas por e-mail, correio de voz e Internet durante o trabalho ou durante o uso de recursos da Empresa estão sujeitos a revisão por representantes autorizados da Tredegar, tudo de acordo com os padrões da normas e diretrizes internas da Tredegar.

Os protocolos de privacidade e segurança de dados estabelecidos pela Tredegar serão estendidos, conforme aplicável, aos provedores de serviços, fornecedores, parceiros e clientes. Nesses casos, além das regras estabelecidas neste Código de Conduta, serão apresentadas a terceiros as respectivas normas de contratação relacionadas à privacidade e segurança dos dados.

3

3.13 Livros e Registros Precisos

A integridade dos livros e registros da Tredegar é fundamental para manter a credibilidade diante de nossos parceiros de trabalhos, clientes, acionistas, fornecedores e reguladores. A Tredegar está comprometida com registros financeiros justos e precisos. Os diretores financeiros seniores da Tredegar e seus colaboradores e gerentes responsáveis por manter livros e registros financeiros e pela contabilidade e divulgação de informações financeiras são obrigados e cumprir com todas as leis, exigências e normas de contabilidade aplicáveis. Também nunca podem (i) fazer entradas falsas ou enganadoras, (ii) criar fundos não-registrados para qualquer objetivo ou (iii) alterar ou destruir registros ou relatórios exceto de acordo com a Política de gerenciamento de registros da Tredegar. A cooperação com o departamento interno de auditoria e com os contadores independentes da Tredegar é fundamental.

Os livros e registros precisos são igualmente importantes fora da área do financeiro. Consequentemente, todos os colaboradores devem certificar-se de que o registro de todas as informações comerciais é preciso e completo. Por exemplo, colaboradores, supervisores e gerentes são responsáveis pela precisão e completude de registros e relatórios ambientais e de segurança, dados de envio e de compra, contratos comerciais, notas fiscais, custos e despesas e folha de pagamento, benefícios e registros de colaboradores

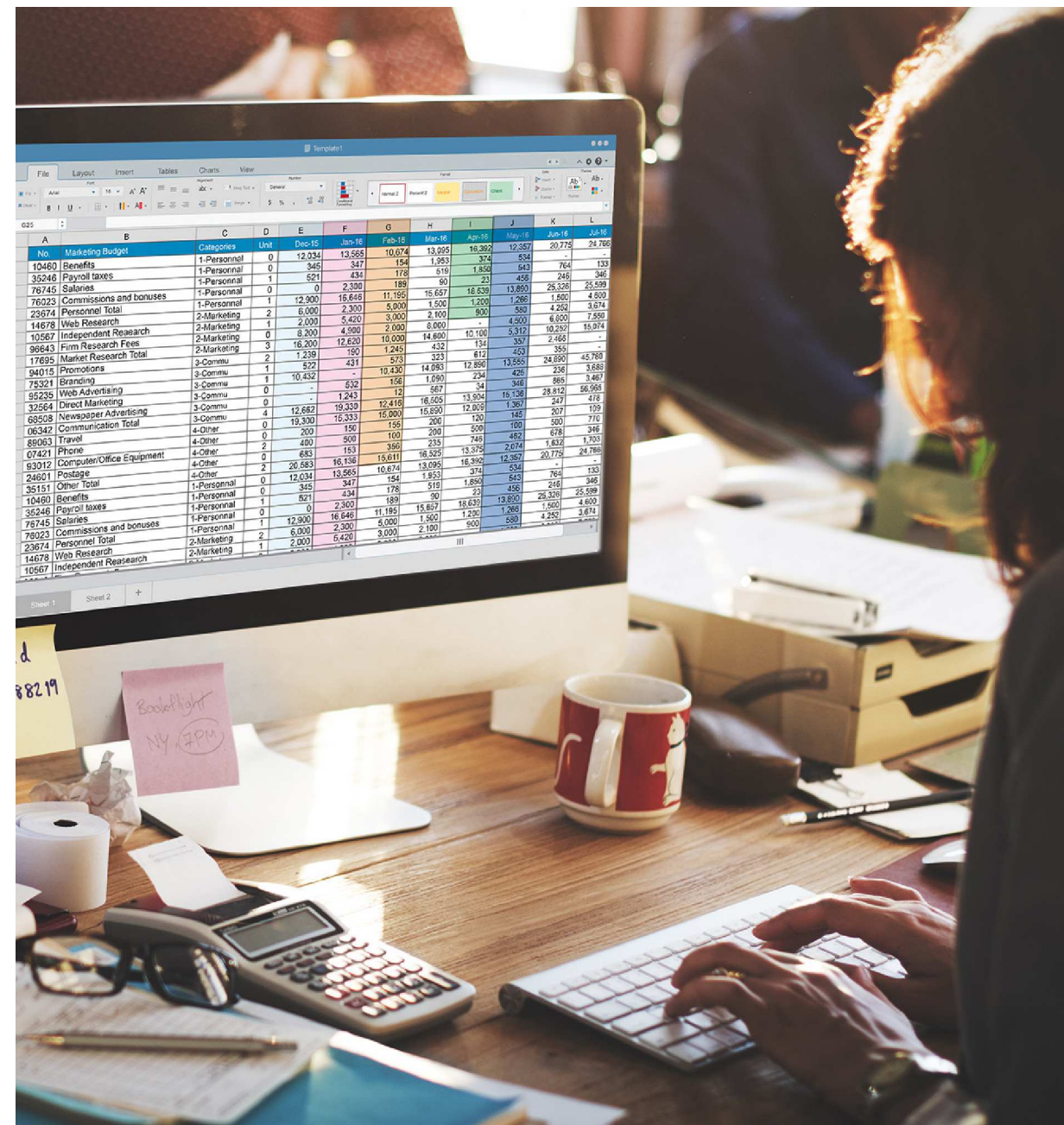
Preocupações sobre os registros financeiros da Tredegar e sobre práticas de contabilidade e divulgação podem ser feitas ao seu supervisor ou gerente, representante de Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico. As preocupações também podem ser comunicadas, anonimamente, se desejado, à IntegrityLine da Tredegar no número 0800-892-0643 ou seu número de acesso local.

3.14 Gerenciamento de Registros

A Política de gerenciamento de registros da Tredegar foi projetada para garantir que os registros da Empresa sejam criados, gerenciados e dispostos de acordo com a lei e a prática comercial prudente. Os seguintes princípios estão na base da Norma de gerenciamento de registros da Tredegar:

- Registros devem ser precisos e completos
- Os períodos de retenção de registros estarão em conformidade com as leis aplicáveis e as necessidades comerciais da Tredegar
- Registros relacionados a litígios reais ou ameaçados ou investigações governamentais serão retidos

Todos os colaboradores são responsáveis por cumprir com a Norma de gerenciamento de registros da Tredegar. Perguntas com relação a essa norma devem ser direcionadas ao Departamento Jurídico.



Secção 4

Nossa Conduta Pessoal



4

4.1 Evitando Conflitos de Interesse

Todos os colaboradores da Tredegar devem evitar transações, compromissos e outras atividades que não estão de acordo com os interesses da Empresa ou que podem envolver um conflito entre os interesses financeiros, sociais ou pessoais do colaborador e os da Empresa. Embora não seja possível identificar cada atividade particular que possa criar um conflito de interesse, algumas das circunstâncias e práticas mais comuns em que um conflito pode surgir estão descritas nas duas seções a seguir, bem como nestas seções anteriores: 2.6 Emprego de Familiares, 3.3 Aceitação de Pagamentos, Empréstimos, Entretenimento e Presentes por Colaboradores, 3.4 Brindes Corporativos e Pagamentos e 3.10 Negociação com Concorrentes.



4.2 Negociação Justa com Fornecedores e Clientes

Espera-se que todos os colaboradores mantenham relações imparciais com os fornecedores e clientes da Empresa. Os colaboradores devem estar motivados exclusivamente para adquirir bens e serviços e fazer transações de vendas em condições mais favoráveis à Tredegar. Deve-se ter cuidado para evitar até mesmo a aparência de influência especial sendo exercida em nome de um fornecedor ou cliente devido a relações pessoais ou familiares. Além disso, os colaboradores não devem ter participação acionária (exceto valores nominais de ações de empresas de capital aberto) em qualquer fornecedor ou cliente, a menos que aprovado pelo presidente da empresa operacional ou pelo Conselho Geral. Quando qualquer colaborador ou membro da família imediata tem ou adquire por doação, herança ou de outra forma, tal participação de propriedade no negócio de um fornecedor ou cliente, o colaborador deve relatar imediatamente o assunto ao seu supervisor ou ao Departamento Jurídico. Da mesma forma, a divulgação a um supervisor ou ao Departamento Jurídico é necessária se um colaborador tomar conhecimento de que um membro da família imediata trabalha para um fornecedor ou cliente. Conforme usado neste Código, "membro da família imediata" inclui cônjuge, pais, avós, irmãos, filhos, netos, padrastos, enteados, meios-irmãos, mães e sogros, filhos e noras, irmãos e cunhadas, sobrinhos, sobrinhas, tias, tios e, em cada caso, seus cônjuges, parceiros domésticos e qualquer pessoa (exceto empregados domésticos) que compartilha sua casa (conforme usado neste Código, esses "membros da família imediata" também podem ser referidos aqui como "Parentes").

4.3 Emprego Externo e Diretorias

Exceto quando a aprovação prévia da administração tiver sido obtida e circunstâncias especiais existirem, os colaboradores não devem executar serviços de qualquer tipo para qualquer entidade que faça ou procure fazer negócios com a Tredegar. Quanto ao desempenho de outros serviços externos, os colaboradores não devem permitir que tal atividade prejudique o seu desempenho profissional ou afete a sua eficácia física ou mental. Os colaboradores não devem executar serviços para outra entidade que reflitam negativamente na integridade da Tredegar.

Além disso, as diretorias externas devem ser monitoradas de perto para que a possibilidade de qualquer conflito de interesses ou violação das leis federais antitruste possa ser avaliada. Assim, todos os colaboradores solicitados a atuar como diretores de outra sociedade empresarial devem consultar o Departamento Jurídico antes de aceitar tal diretoria.

É impossível apresentar uma lista completa de ações ou interesses que podem constituir um "conflito de interesses". Geralmente, um colaborador deve evitar qualquer situação que poderia afetar sua lealdade e interesse em servir à Tredegar. Todas as questões relacionadas à interpretação e aplicação desta política deve ser dirigida ao Departamento Jurídico.

4.4 Oportunidades Resultante do Emprego

Nenhum colaborador pode tirar vantagem de sua posição na Tredegar ou usar a propriedade ou as informações da Tredegar para tirar vantagem de oportunidades de negócios que ele conheça, devido ao emprego na Tredegar. Por exemplo, um colaborador não pode adquirir um interesse em propriedade quando o colaborador sabe, ou tem motivos para saber, que a Empresa tem tal propriedade em consideração.

4.5 Ativos da Empresa

Colaboradores não devem desperdiçar ou usar indevidamente a propriedade ou os recursos da Tredegar. Também não devem tomar a propriedade, informação ou recursos da Tredegar para uso pessoal. O descuido, o mau uso, o desperdício e o roubo de propriedade da Empresa prejudicam a Tredegar economicamente e violam nosso espírito de integridade. Outras disposições deste Código tratam mais especificamente do uso de ativos da Empresa (consulte, por exemplo, a próxima seção, 4.6 Computadores e Comunicação Eletrônica).





4

4.6 Computadores e Comunicação Eletrônica

Tredegar fornece a muitos colaboradores acesso a vários meios de comunicação eletrônica, incluindo a Internet e correio eletrônico, e serviços de correio de voz. Estes serviços são fornecidos para fins comerciais da Tredegar e para facilitar as comunicações comerciais. O uso não autorizado de tais serviços é estritamente proibido. As atividades de Internet, e-mail e correio de voz dos colaboradores realizadas no trabalho ou com recursos da Empresa não são privados. Tal atividade e as comunicações, registros e informações relacionadas podem ser monitoradas e revisadas periodicamente por indivíduos autorizados, sujeitos aos limites da lei aplicável.

Colaboradores têm a obrigação de manter a integridade de todos os sistemas e redes de computadores da Empresa para evitar que pessoas de fora da Empresa obtenham acesso não autorizado às redes e informações da Tredegar. Expressamente, os colaboradores estão proibidos de colocar qualquer informação da Empresa na Internet ou de transmitir informações da Empresa eletronicamente ou telefonicamente, exceto de acordo com as normas e procedimentos da Empresa em relação à proteção de informações confidenciais.

Ademais, os colaboradores estão proibidos de acessar, transmitir ou reter materiais sexualmente explícitos ou difamatórios. O acesso, transmissão ou retenção de tais materiais também pode violar várias outras disposições deste Código de Conduta, bem como outras normas da Empresa.

O não cumprimento dessas normas ou de qualquer uma das normas e procedimentos da Empresa em relação ao uso de comunicação eletrônica pode resultar na perda de tais privilégios ou outras ações disciplinares, podendo incluir a rescisão do contrato de trabalho.





4.7 Protegendo Informações Confidenciais

As informações confidenciais e/ou proprietárias da Tredegar devem ser mantidas em sigilo por seus colaboradores em todos os momentos. A proteção dessas informações desempenha um papel vital no crescimento contínuo e na capacidade de competição da Tredegar. Informações confidenciais e/ou proprietárias incluem qualquer informação que não seja de conhecimento público e que seja útil ou útil para a Tredegar e/ou que seja útil ou útil para os concorrentes da Tredegar.

Colaboradores da Tredegar não devem usar essas informações para seu próprio benefício ou para o benefício de pessoas fora da Tredegar. Os colaboradores não devem divulgar essas informações a pessoas ou entidades fora da Tredegar, exceto às pessoas ou entidades que também têm o dever de manter tais informações confidenciais. Isso incluiria o compartilhamento de qualquer segredo comercial, informações proprietárias ou confidenciais em consultas e conversas com ferramentas de IA generativas. Por último, esta informação não deve ser divulgada a outros colaboradores da Tredegar, exceto quando tal divulgação for necessária para o bom desempenho do trabalho desse colaborador.

Informações confidenciais nem sempre podem ser de natureza técnica e podem incluir informações relacionadas a negócios. Exemplos comuns incluem segredos comerciais, processos, fórmulas, dados, know-how, melhorias, técnicas, previsões de negócios, planos e estratégias, preços e informações sobre clientes e fornecedores. As obrigações dos colaboradores para manter as informações confidenciais e/ou proprietárias da Tredegar continuam depois que um colaborador deixa a Tredegar. Esta obrigação permanece até que a informação se torne publicamente disponível ou a Tredegar deixe de considerá-la confidencial.

4.8 Leis de Valores Mobiliários e Utilização Indevida de Informações Privilegiadas

As leis federais de valores mobiliários proíbem o treinamento em valores mobiliários de uma empresa com base em informações relevantes não públicas. As informações são consideradas "relevantes" se forem importantes o suficiente para afetar a decisão razoável de um investidor de comprar, vender ou manter ações dos valores mobiliários da empresa.

Até que sejam divulgadas ao público, as informações relevantes devem ser mantidas confidenciais e não devem ser divulgadas pelos colaboradores a ninguém, exceto a colegas de trabalho cujos cargos exijam que eles as conheçam, ou a não colaboradores que tenham o dever de manter tais informações confidenciais (como consultores financeiros e jurídicos externos). Durante esse período de confidencialidade, os colaboradores que possuem as informações não devem negociar valores mobiliários da Tredegar; nem podem fornecer as informações materiais e não públicas a outras pessoas que, por sua vez, podem negociar valores mobiliários Tredegar. Além disso, os colaboradores não devem negociar valores mobiliários de qualquer outra empresa sobre a qual tenham informações relevantes obtidas no desempenho de suas funções para a Tredegar. Exceto conforme indicado abaixo, esta norma se aplica a qualquer compra, venda ou outra transação para adquirir, transferir ou alienar títulos da Tredegar. Não obstante esta regra geral, as seguintes transações envolvendo títulos Tredegar não são proibidas por esta política.

Opção de Compra de Ações e Retenção de Impostos. Essa norma não se aplica ao exercício de uma opção de ações de um colaborador onde nenhuma ação ordinária da Tredegar é vendida no mercado aberto para financiar o exercício opcional. Também não se aplica a uma eleição para fazer com que as ações retidas da Tredegar nas ações ordinárias satisfaçam as exigências de retenção de impostos. Essa política se aplica, no entanto, a vendas de ações recebidas no momento do exercício de uma opção (por exemplo, exercícios opcionais sem dinheiro).

Plano de poupança da Tredegar: Essa norma não se aplica a compras de ações das ações ordinárias no Plano de poupança da Tredegar resultantes de contribuições regulares e periódicas de dinheiro ao plano por meio de uma eleição de dedução na folha de pagamento. Essa norma não se aplica, no entanto, a determinadas eleições feitas nos termos do Plano de poupança da Tredegar, incluindo (a) uma seleção para aumentar ou diminuir a porcentagem das contribuições periódicas que serão alocadas ao fundo de ações da Tredegar e (b) uma seleção para fazer uma transferência intra plano do saldo de uma conta existente para dentro ou fora do fundo de ações da Tredegar.

Plano de reinvestimento de dividendos. Essa norma não se aplica a compras de ações das ações ordinárias da Tredegar, nos termos do plano de reinvestimento de dividendos resultantes, o reinvestimento de dividendos de um colaborador pagos nos valores imobiliários da Tredegar. A norma se aplica, no entanto, às compras voluntárias de ações ordinárias da Tredegar resultantes de contribuições adicionais que um colaborador escolhe fazer para o plano, e à seleção de um colaborador para participar do plano ou aumentar seu nível de participação no plano. A norma também se aplica às vendas de ações ordinárias da Tredegar adquiridas de acordo com o plano.

Plano da Lei 10b5-1 Pré-Aprovado. Esta norma não se aplica à negociação de títulos da Tredegar se as negociações ocorrerem de acordo com um plano de negociação pré-aprovado que esteja em conformidade com os requisitos da Regra 10b5-1 nos termos do Ato da Bolsa de Valores de 1934. Qualquer plano de negociação desse tipo deve ser pré-aprovado pelo Conselho Geral e só pode ser celebrado em um momento em que o colador não estava ciente de qualquer informação material e não pública. Quaisquer alterações em um plano de negociação previamente aprovado também devem ser aprovadas pelo Conselho Geral antes que quaisquer outras transações possam ser efetuadas de acordo com o plano.

4.8 Continuação das Leis de Valores Mobiliários e Utilização Indevida de Informações Privilegiadas

Todos os colaboradores supervisores da Tredegar têm a obrigação de estar atentos a situações em que outros dentro da Empresa, particularmente aqueles sobre os quais o colaborador supervisor tem alguma autoridade de supervisão, podem não estar observando as regras contra a comercialização de títulos com base em informações sigilosas. As leis de valores mobiliários preveem penalidades não apenas para aqueles que se envolvem na comercialização de títulos com base em informações sigilosas, mas também para aquelas "pessoas de controle" que falham em tomar ações apropriadas quando sabem ou deveriam saber que essas pessoas sob seu controle estavam violando essas regras.

A existência de uma emergência financeira pessoal ou qualquer outra circunstância não exime os colaboradores do cumprimento desta norma. As leis de valores mobiliários não reconhecem esse tipo de circunstância atenuante e, em qualquer caso, até mesmo a aparência de uma transação imprópria deve ser evitada para preservar a reputação da Tredegar de aderir aos mais altos padrões de conduta

Informações adicionais sobre transações envolvendo títulos da Tredegar ou outros assuntos de treinamento de comercialização de títulos com base em informações sigilosas podem ser encontradas na Norma de Valores Mobiliários e Utilização Indevida de Informações Privilegiadas da Tredegar. Se você não tem certeza sobre as regras legais envolvendo compra ou venda de quaisquer valores imobiliários da Tredegar ou quaisquer valores imobiliários em empresas com as quais está familiarizado, devido ao seu trabalho para a Tredegar, consulte o Departamento Jurídico antes de fazer tal compra ou venda.

Pontos Principais



- Colaboradores devem manter sigilo sobre informações relevantes até que sejam divulgadas ao público
- Os colaboradores não devem negociar valores mobiliários da Tredegar (ou valores mobiliários de qualquer outra empresa) se tiverem conhecimento de informações privilegiadas sobre essa empresa



Secção 5

Palavras Finais



5.1 Denunciando Violações

Cada colaborador é responsável por denunciar violações ou suspeitas de descumprimento deste Código. A menos que cada colaborador esteja disposto a denunciar má conduta, a Tredegar não consegue cumprir seu compromisso com a integridade.

Os colaboradores devem denunciar violações e suspeitas de violações a seus supervisores, chefes de departamento ou gerentes. Eles também podem entrar em contato com seu departamento de recursos humanos. Alternativamente, os colaboradores podem denunciar suspeitas de violações diretamente ao Departamento Jurídico pelo telefone 1-804-330-1266 ou à Tredegar IntegrityLine pelo telefone 0800-892-0643. As denúncias à IntegrityLine podem ser feitas anonimamente.

Nenhum colaborador sofrerá retaliação como consequência da denúncia de boa-fé de violações ou suspeitas de violações. A retaliação não será tolerada em nenhuma circunstância e será punível com ação disciplinar, podendo incluir a rescisão do contrato trabalhista.

A confidencialidade será mantida na medida permitida por lei e na medida consistente com os melhores interesses da Tredegar e dos colaboradores envolvidos. Todos os relatórios serão avaliados. Quando apropriado, investigações serão realizadas e ações corretivas serão implementadas.

Os colaboradores com dúvidas sobre a interpretação deste Código ou que queiram discutir suas dúvidas em sigilo podem fazê-lo ligando para o Departamento Jurídico no telefone 1-804-330-1266 ou para a Tredegar IntegrityLine no telefone 0800-892-0643.

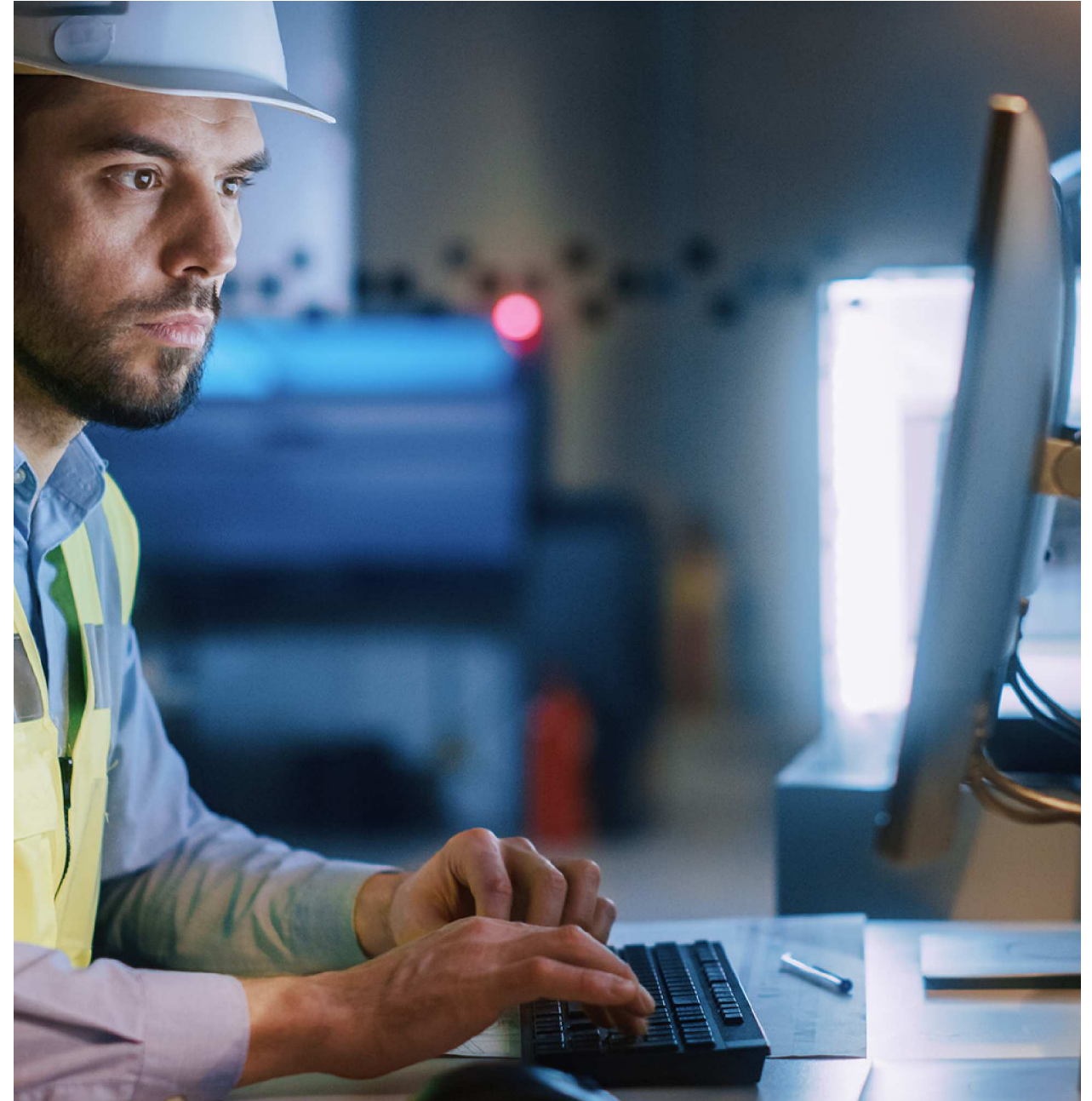
Todos os números de discagem de acesso para IntegrityLine:

Brasil*: 0800-892-0643

China*: 400-881-1463

EUA: 1-888-475-8271

*A seleção de idioma local está disponível.





5.2 Termo De Compromisso

O Termo de Compromisso do Código de Conduta Tredegar geralmente é concluído eletronicamente como parte de uma nova contratação ou treinamento on-line anual. No entanto, uma versão impressa pode ocasionalmente ser necessária. Nesse caso, utilize o formulário abaixo:

Confirmo ter recebido uma cópia do Código de Conduta da Empresa. Li e compreendi as disposições deste Código de Conduta. Reconheço e aceito que meu emprego ou contrato contínuo pode depender de minha conformidade com as regras e normas da Empresa, conforme descrito neste Código de Conduta. Também entendo que tenho a obrigação de denunciar qualquer violação dessas regras e normas da maneira descrita neste Código de Conduta.

Assinatura do Colaborador:

Nome Legível:

Local:

Data: