

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL – MODELO PADRÃO INSTITUCIONAL

TÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Capítulo I – Do Objeto e da Finalidade

Art. 1º Este Código de Ética Empresarial tem por finalidade estabelecer os princípios, valores e normas de conduta que devem nortear as atividades e relações institucionais, internas e externas, de todos os membros, colaboradores, dirigentes, conselheiros, fornecedores e demais partes interessadas vinculadas à Empresa.

Art. 2º O presente Código visa promover a integridade, a transparência, a responsabilidade e a justiça nas ações empresariais, em consonância com os preceitos constitucionais, legais e regulatórios vigentes, bem como com os padrões internacionais de ética corporativa.

Art. 3º Este instrumento é de observância obrigatória e aplica-se a todos os níveis hierárquicos e a todas as unidades administrativas da organização, independentemente de sua localização geográfica ou esfera de atuação.

Art. 4º A adoção deste Código não exclui a aplicação de normas internas complementares, políticas de governança, programas de integridade e dispositivos legais pertinentes.

Art. 5º Os princípios estabelecidos neste Código devem ser difundidos e praticados em todas as relações institucionais, internas e externas, inclusive na cadeia de fornecedores, prestadores de serviço, parceiros e demais stakeholders.

Capítulo II – Dos Conceitos Fundamentais

Art. 6º Para fins deste Código, considera-se:

I – Ética: conjunto de princípios morais que regem a conduta do indivíduo em sociedade;

II – Integridade: atuação coerente, honesta e transparente, alinhada com os valores da empresa;

III – Conflito de Interesses: situação em que interesses pessoais possam influenciar, de forma indevida, a atuação profissional;

IV – Transparência: disposição de divulgar informações claras, acessíveis e compreensíveis, respeitando a confidencialidade;

V – Compliance: conjunto de normas, procedimentos e práticas que asseguram a conformidade com leis e regulamentos aplicáveis.

Art. 7º Os conceitos aqui previstos devem ser interpretados à luz da legislação brasileira e dos padrões internacionais de conduta ética empresarial.

TÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Capítulo I – Dos Princípios Éticos Basilares

Art. 8º São princípios fundamentais que norteiam este Código:

- I – Legalidade: observância irrestrita às leis, regulamentos e normas internas;
- II – Moralidade: conformidade com padrões éticos universalmente aceitos;
- III – Impessoalidade: prevalência do interesse coletivo sobre o interesse pessoal;
- IV – Eficiência: busca constante da excelência, produtividade e qualidade nos serviços;
- V – Responsabilidade: zelo pelos recursos, pelos resultados e pela reputação institucional;
- VI – Equidade: tratamento justo, imparcial e inclusivo de todos os agentes envolvidos;
- VII – Sustentabilidade: comprometimento com práticas que respeitem o meio ambiente, a sociedade e as futuras gerações.

Art. 9º Os princípios acima deverão ser aplicados de maneira integrada, devendo os colaboradores pautar suas decisões sempre pelo que for mais ético, mesmo na ausência de norma expressa.

Capítulo II – Dos Valores Institucionais

Art. 10 A empresa orienta suas ações e decisões com base nos seguintes valores:

- I – Compromisso com a verdade;
- II – Respeito às pessoas e à diversidade;
- III – Valorização da vida e da segurança no trabalho;
- IV – Espírito de cooperação e colegialidade;
- V – Cultura da inovação, excelência e melhoria contínua;
- VI – Tolerância zero à corrupção e a práticas fraudulentas;
- VII – Promoção do desenvolvimento humano e profissional.

Art. 11 Os valores aqui elencados deverão ser comunicados a todos os colaboradores e incorporados nas ações cotidianas, projetos, estratégias e relacionamentos da empresa.

Capítulo III – Da Aplicação dos Princípios e Valores

Art. 12 A adesão aos princípios e valores deste Código é condição indispensável para a manutenção do vínculo funcional, contratual ou institucional com a Empresa.

Art. 13 Toda conduta incompatível com os valores aqui estabelecidos será apurada e, se constatada, ensejará aplicação das sanções cabíveis, conforme previsto neste Código.

Art. 14 Compete à Alta Direção garantir que os princípios e valores da ética empresarial sejam integrados às estratégias e políticas da organização.

Art. 15 As lideranças devem atuar como exemplos de conduta ética, promovendo um ambiente organizacional saudável e inclusivo.

TÍTULO III – DOS OBJETIVOS E METAS ÉTICAS

Capítulo I – Dos Objetivos Institucionais Éticos

Art. 16 Os objetivos éticos deste Código visam assegurar:

- I – A consolidação de uma cultura institucional alicerçada na integridade e na honestidade;
- II – A prevenção de conflitos de interesses e práticas irregulares;
- III – O fortalecimento da confiança entre a empresa e seus públicos internos e externos;
- IV – A conformidade com as leis, regulamentos, normas e boas práticas de governança;
- V – O aprimoramento contínuo do comportamento ético nas relações organizacionais;
- VI – A proteção da imagem e da reputação da instituição;
- VII – A promoção da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável.

Art. 17 A observância desses objetivos deverá nortear todas as políticas corporativas, programas internos e ações estratégicas da empresa.

Art. 18 A implementação dos objetivos éticos será de responsabilidade compartilhada entre a alta administração, os setores de compliance, os gestores de área e os colaboradores em geral.

Art. 19 Os objetivos éticos aqui definidos serão revisados periodicamente, com vistas à atualização contínua frente a mudanças legislativas, mercadológicas e sociais.

Art. 20 O não cumprimento dos objetivos éticos poderá ensejar medidas corretivas e disciplinares, conforme as disposições deste Código e demais normas internas da organização.

Capítulo II – Das Metas Éticas Corporativas

Art. 21 As metas éticas são compromissos mensuráveis, definidos pela organização para assegurar a consolidação de sua cultura ética e seu posicionamento institucional íntegro.

Art. 22 São metas institucionais de ética empresarial:

- I – Garantir 100% de adesão ao Código de Ética por parte dos colaboradores e parceiros;
- II – Promover treinamentos anuais de ética, integridade e conformidade a todos os funcionários;
- III – Reduzir a zero o número de casos de assédio, discriminação e condutas antiéticas;
- IV – Implantar canais de denúncia acessíveis, seguros e auditáveis;
- V – Realizar auditorias periódicas sobre conduta ética nos diversos setores da empresa;
- VI – Estabelecer indicadores de desempenho ético em todas as áreas estratégicas;
- VII – Certificar a empresa em programas nacionais e internacionais de ética empresarial.

Art. 23 As metas deverão constar dos planejamentos estratégicos plurianuais e integrar os sistemas de avaliação de desempenho institucional.

Art. 24 A Comissão de Ética será responsável por acompanhar, avaliar e revisar as metas éticas da organização, sugerindo ajustes e medidas de correção quando necessário.

Art. 25 O desempenho ético da empresa será avaliado com base em relatórios periódicos e auditorias de conformidade interna, a serem apresentados à alta gestão.

Capítulo III – Da Governança Ética e Sustentável

Art. 26 A governança ética será exercida mediante a articulação entre a alta administração, os conselhos de administração, a auditoria interna e os comitês de compliance e ética.

Art. 27 Compete aos órgãos de governança ética:

- I – Aprovar e revisar o Código de Ética;
- II – Monitorar os indicadores éticos e seus impactos organizacionais;
- III – Atuar preventivamente frente a potenciais riscos reputacionais;
- IV – Estabelecer normas para prevenir e corrigir desvios éticos;
- V – Garantir que a conduta institucional esteja em consonância com os princípios de ESG – Environmental, Social and Governance.

Art. 28 A empresa compromete-se com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial os relacionados à ética, à transparência, à justiça institucional e ao trabalho decente.

Art. 29 A governança ética será norteadada pelo princípio da prestação de contas, da publicidade dos atos institucionais e da responsabilização das condutas incompatíveis com este Código.

Art. 30 A sustentabilidade ética inclui a proteção dos direitos humanos, a inclusão social, o respeito à diversidade e a defesa de condições dignas de trabalho.

Capítulo IV – Dos Indicadores e Avaliações Éticas

Art. 31 A empresa adotará mecanismos objetivos de mensuração de resultados éticos, com base em indicadores previamente definidos e validados pela Comissão de Ética.

Art. 32 Os principais indicadores incluem:

- I – Número de denúncias recebidas e resolvidas;
- II – Índice de adesão ao código de ética;
- III – Taxa de participação em treinamentos éticos;
- IV – Grau de satisfação dos colaboradores com o ambiente ético;
- V – Nível de confiança dos stakeholders na atuação ética da organização.

Art. 33 As avaliações éticas deverão ser incluídas nos relatórios anuais de gestão e publicadas nos meios oficiais da empresa.

Art. 34 Os resultados das avaliações deverão servir de base para a melhoria contínua das práticas éticas e o aprimoramento deste Código.

Art. 35 A omissão injustificada na avaliação e no reporte de indicadores éticos constitui infração passível de sanção conforme previsto neste instrumento.

TÍTULO IV – DA CONDUTA ÉTICA NAS RELAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS

Capítulo I – Da Conduta no Ambiente Interno de Trabalho

Art. 36 O ambiente de trabalho deverá ser pautado pelo respeito mútuo, pela civilidade, pelo profissionalismo e pela colaboração entre os membros da organização.

Art. 37 São deveres dos colaboradores no ambiente interno:

- I – Tratar colegas, superiores e subordinados com cortesia e urbanidade;
- II – Cumprir com pontualidade e diligência as obrigações funcionais;
- III – Zelar pelos recursos materiais, informacionais e patrimoniais da empresa;
- IV – Agir com imparcialidade e transparência nas decisões;
- V – Evitar comentários, gestos ou atitudes ofensivas, preconceituosas ou excludentes;
- VI – Reportar condutas antiéticas, fraudes, assédio e discriminação por meio dos canais competentes;
- VII – Cumprir com sigilo e confidencialidade as informações institucionais.

Art. 38 É vedado ao colaborador:

- I – Utilizar do cargo para obtenção de vantagens pessoais ou favorecimento de terceiros;
- II – Apropriar-se indevidamente de bens, materiais, recursos ou informações da empresa;
- III – Realizar atividades incompatíveis com as funções durante o expediente;
- IV – Praticar retaliações a colegas que denunciem irregularidades;
- V – Utilizar expressões de ódio, intolerância, ameaças ou intimidações no ambiente de trabalho.

Art. 39 A empresa promoverá campanhas periódicas de conscientização ética, cultura de paz e comportamento organizacional respeitoso.

Art. 40 O descumprimento das normas de conduta no ambiente interno sujeitará o infrator às sanções previstas neste Código.

Capítulo II – Das Relações com Clientes e Usuários

Art. 41 O relacionamento com clientes, usuários e consumidores será regido pelos princípios da lealdade, da escuta ativa, da transparência e da qualidade no atendimento.

Art. 42 É dever dos colaboradores:

- I – Atender com urbanidade, empatia e disponibilidade;
- II – Fornecer informações claras, verídicas e compreensíveis;
- III – Respeitar os direitos do consumidor previstos na legislação aplicável;
- IV – Garantir o tratamento igualitário de todos os usuários, sem discriminação;
- V – Evitar a exposição pública indevida de dados e situações pessoais dos clientes.

Art. 43 Condutas que envolvam negligência, omissão deliberada de informações, tratamento abusivo ou desrespeitoso ao cliente serão consideradas infrações éticas graves.

Capítulo III – Das Relações com Fornecedores e Terceiros

Art. 44 As relações com fornecedores, parceiros, prestadores de serviços e outros terceiros deverão seguir os critérios de transparência, competitividade, impessoalidade e responsabilidade.

Art. 45 É vedado:

- I – Favorecer fornecedores por relações pessoais, familiares ou interesses financeiros;
- II – Exigir, solicitar ou aceitar vantagem de qualquer espécie em razão de sua função;
- III – Influir em processos de seleção ou contratação fora das diretrizes formais da empresa;
- IV – Omitir irregularidades identificadas em contratos ou procedimentos de compras.

Art. 46 Todos os contratos firmados pela empresa deverão conter cláusulas de integridade, ética e combate à corrupção, sendo a violação dessas cláusulas motivo para rescisão e sanções.

Capítulo IV – Das Relações com Órgãos Públicos e Governamentais

Art. 47 Toda relação com entes públicos, autoridades e representantes do poder público deverá observar estrito cumprimento da legalidade, transparência e impessoalidade.

Art. 48 É proibido:

- I – Prometer, oferecer ou conceder vantagem indevida a agente público, direta ou indiretamente;
- II – Patrocinar interesse próprio ou de terceiros perante órgãos públicos sem autorização;
- III – Utilizar influência indevida para obtenção de licenças, alvarás, benefícios ou contratos;
- IV – Participar de fraudes licitatórias, subornos, propinas ou qualquer forma de corrupção ativa ou passiva.

Art. 49 Todos os contatos com entes governamentais deverão ser registrados formalmente e estar acessíveis a auditorias internas e externas.

Capítulo V – Da Conduta perante a Imprensa e a Sociedade

Art. 50 As manifestações públicas em nome da empresa são de competência exclusiva das instâncias autorizadas, conforme regulamento interno.

Art. 51 Os colaboradores devem abster-se de divulgar, comentar ou reproduzir em redes sociais, blogs, grupos e plataformas digitais conteúdos que:

- I – Comprometam a imagem, a reputação ou o sigilo da empresa;
- II – Promovam informações falsas, sensacionalistas ou não verificadas;
- III – Contenham ataques à honra de colegas ou dirigentes;
- IV – Conflitem com os valores e princípios institucionais deste Código.

Art. 52 A empresa compromete-se com a verdade, a transparência e o diálogo social responsável nas suas comunicações com a imprensa e com a sociedade civil.

Capítulo VI – Da Prevenção à Corrupção, Fraude e Lavagem de Dinheiro

Art. 53 A empresa adota política de tolerância zero à corrupção, suborno, fraude, peculato, tráfico de influência, lavagem de capitais e demais práticas lesivas à ordem pública e à moral administrativa.

Art. 54 A detecção, participação ou omissão quanto a atos de corrupção ensejará a aplicação imediata de sanções disciplinares, administrativas e legais, inclusive com rescisão contratual por justa causa.

Art. 55 São condutas vedadas, a título exemplificativo:

- I – Falsificar documentos, relatórios ou registros contábeis;
- II – Incluir despesas fictícias ou não realizadas em prestações de contas;
- III – Utilizar recursos institucionais para fins pessoais ou eleitorais;
- IV – Omitir ou distorcer informações relevantes para auditoria ou fiscalização.

Art. 56 A empresa manterá mecanismos de controle interno, auditoria e verificação permanente das operações financeiras e contratuais, conforme padrões internacionais de compliance.

Capítulo VII – Da Prevenção de Assédio, Discriminação e Nepotismo

Art. 57 É expressamente proibida qualquer forma de assédio moral, sexual, psicológico ou institucional no âmbito da empresa, inclusive nos ambientes virtuais.

Art. 58 Constituem formas de assédio, entre outras:

- I – Ameaças, gritos, humilhações ou exposição vexatória;
- II – Piadas, insinuações ou gestos de conotação sexual;
- III – Imposição de metas inalcançáveis com intuito de punição;
- IV – Isolamento forçado, boicotes ou difamações no ambiente de trabalho.

Art. 59 São igualmente vedadas práticas de discriminação por motivo de raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, deficiência, origem social, convicção política ou qualquer outro fator.

Art. 60 É proibido o nepotismo em qualquer de suas formas, sendo vedada a contratação, promoção ou favorecimento de parentes, cônjuges ou companheiros sem critérios objetivos e públicos de seleção.

Art. 61 A empresa garantirá canais de denúncia seguros, acolhedores e imparciais para apuração de qualquer violação dessas normas.

TÍTULO V – DOS DIREITOS E DEVERES DOS COLABORADORES

Capítulo I – Dos Direitos Éticos e Institucionais

Art. 62 São direitos dos colaboradores, garantidos por este Código:

- I – Ser tratado com respeito, dignidade e imparcialidade;
- II – Trabalhar em ambiente seguro, saudável e ético;
- III – Ter acesso às informações institucionais necessárias ao exercício de suas funções;
- IV – Participar de programas de capacitação e desenvolvimento ético-profissional;
- V – Manifestar-se livremente, com responsabilidade, sobre questões que envolvam a ética institucional;
- VI – Denunciar, de forma segura e protegida, práticas ilícitas, imorais ou antiéticas;
- VII – Ter garantida a confidencialidade quanto às denúncias realizadas de boa-fé;
- VIII – Recusar-se a executar ordens que contrariem os princípios éticos, legais ou morais;
- IX – Ter assegurada a imparcialidade nos processos disciplinares.

Art. 63 A empresa compromete-se a assegurar a plena efetivação dos direitos dos colaboradores, com base na legalidade, equidade e valorização humana.

Art. 64 Nenhuma retaliação será admitida contra colaboradores que exerçam seus direitos éticos ou denunciem irregularidades de forma responsável e fundamentada.

Art. 65 Os direitos previstos neste Código complementam os direitos legais e regulamentares previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nos acordos coletivos vigentes.

Capítulo II – Dos Deveres Éticos dos Colaboradores

Art. 66 São deveres éticos dos colaboradores:

- I – Cumprir integralmente este Código de Ética;
- II – Atuar com responsabilidade, lealdade e zelo no desempenho das funções;
- III – Colaborar com a missão, visão, valores e objetivos da empresa;
- IV – Agir com honestidade em todas as circunstâncias, mesmo na ausência de fiscalização;
- V – Utilizar os recursos institucionais de forma responsável, econômica e racional;
- VI – Preservar a imagem da empresa perante a sociedade;
- VII – Obedecer às normas internas e às instruções dos superiores, salvo quando ilegais ou imorais;
- VIII – Atualizar-se periodicamente sobre os conteúdos éticos e regulamentos aplicáveis ao seu setor.

Art. 67 O dever de confidencialidade é extensível a toda e qualquer informação estratégica, técnica, financeira, jurídica ou operacional da empresa, mesmo após o encerramento do vínculo contratual.

Art. 68 É dever do colaborador comunicar à sua chefia imediata, ou aos canais apropriados, qualquer situação que represente risco ético, desvio de conduta ou violação às normas deste Código.

Art. 69 Colaboradores investidos em cargos de chefia ou liderança têm o dever acrescido de atuar como exemplos de conduta ética, promovendo práticas de integridade no ambiente sob sua gestão.

Capítulo III – Do Uso de Recursos e Propriedades da Empresa

Art. 70 Os bens, materiais, equipamentos, sistemas, redes e instalações da empresa são de uso exclusivo para as atividades profissionais, sendo vedada sua utilização para fins particulares, exceto quando expressamente autorizada.

Art. 71 São exemplos de mau uso de recursos institucionais:

- I – Uso de e-mails corporativos para fins pessoais ou não autorizados;
- II – Impressão ou cópia de documentos pessoais com recursos da empresa;
- III – Transporte indevido de pessoas ou objetos em veículos da organização;
- IV – Instalação de softwares ou dispositivos não autorizados em equipamentos da empresa.

Art. 72 A empresa reserva-se o direito de monitorar o uso dos recursos institucionais, respeitados os limites legais e os princípios da razoabilidade, da privacidade e da proporcionalidade.

Capítulo IV – Do Compromisso com a Verdade e a Transparência

Art. 73 Todos os colaboradores devem manter compromisso incondicional com a veracidade das informações produzidas, transmitidas ou registradas no exercício de suas atividades.

Art. 74 É vedada:

- I – A falsificação ou manipulação de dados, números, documentos e relatórios;
- II – A omissão intencional de fatos relevantes;
- III – A prestação de informações inverídicas a órgãos de controle ou de fiscalização;
- IV – A distorção de evidências em auditorias internas ou externas.

Art. 75 Toda comunicação interna e externa da empresa deverá ser elaborada com linguagem clara, objetiva e ética, de modo a preservar a integridade da informação.

Art. 76 A transparência institucional é responsabilidade de todos os colaboradores e será exercida com base na legalidade, na boa-fé e na prestação de contas.

Capítulo V – Da Participação em Programas Éticos e Educacionais

Art. 77 É dever do colaborador participar dos programas de educação ética, treinamentos e atualizações promovidos pela empresa.

Art. 78 Os programas de formação ética terão como foco:

- I – A disseminação dos valores e princípios institucionais;
- II – A prevenção de condutas irregulares ou lesivas à empresa;
- III – O fortalecimento da cultura de integridade organizacional;
- IV – A qualificação para tomada de decisões responsáveis.

Art. 79 A recusa injustificada em participar dos programas de capacitação ética poderá ensejar advertência e, em caso de reincidência, sanções administrativas.

Art. 80 A área de ética e compliance será responsável por manter registros atualizados de participação dos colaboradores em ações formativas.

TÍTULO VI – DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES

Capítulo I – Das Disposições Gerais sobre as Infrações Éticas

Art. 81 Constitui infração ética toda ação ou omissão que contrarie os princípios, valores, diretrizes, normas e condutas estabelecidos neste Código, bem como nas demais políticas e regulamentos internos da empresa.

Art. 82 As infrações serão classificadas conforme sua natureza, gravidade, intencionalidade, dano causado, reincidência e grau de responsabilidade funcional do infrator.

Art. 83 As infrações éticas poderão ser cometidas por ação direta, induzimento, conivência, omissão dolosa ou por negligência grave.

Art. 84 A apuração das infrações será conduzida com base no contraditório, na ampla defesa, na presunção de boa-fé e na proporcionalidade entre a infração e a sanção.

Art. 85 A sanção ética não exclui a responsabilidade administrativa, civil ou penal do colaborador, conforme a legislação vigente.

Capítulo II – Da Classificação das Infrações

Art. 86 As infrações éticas são classificadas em três categorias:

I – Infrações Leves, quando:

- a) Não geram danos à empresa, a terceiros ou ao patrimônio;
- b) Resultam de conduta isolada, sem dolo ou má-fé evidente;
- c) Derivam de desconhecimento justificado ou falta de orientação anterior.

II – Infrações Médias, quando:

- a) Ocasionam impactos negativos moderados à imagem, à operação ou à disciplina interna;
- b) Representam reincidência em conduta anteriormente advertida;
- c) Caracterizam descuido significativo em atribuições institucionais.

III – Infrações Graves, quando:

- a) Envolvem dolo, fraude, corrupção, assédio ou discriminação;
- b) Produzem danos materiais, morais, operacionais ou reputacionais relevantes;
- c) Prejudicam direitos fundamentais de outros colaboradores ou de terceiros;
- d) Configuram omissão dolosa em denúncias ou responsabilidades éticas claras.

Art. 87 A gradação da infração será feita pela Comissão de Ética com base nos fatos apurados, circunstâncias, impactos, histórico do agente e gravidade da conduta

Capítulo III – Das Sanções Disciplinares

Art. 88 As sanções aplicáveis às infrações éticas são:

- I – Advertência verbal;
- II – Advertência escrita;
- III – Suspensão disciplinar;
- IV – Transferência de setor ou função;
- V – Reversão de cargo de confiança;
- VI – Rescisão contratual por justa causa;

VII – Cancelamento de contratos, convênios ou parcerias (no caso de fornecedores ou terceiros);

VIII – Inclusão em listas de inidoneidade (quando aplicável à esfera contratual).

Art. 89 A aplicação das sanções será precedida de processo disciplinar, com garantia de defesa, exceto nos casos de advertência verbal devidamente registrada.

Art. 90 As sanções serão proporcionais à natureza da infração, considerando também os seguintes fatores:

I – Grau de responsabilidade do agente;

II – Intenção e consciência da conduta;

III – Dano efetivamente causado;

IV – Colaboração na apuração dos fatos;

V – Eventual arrependimento ou reparação voluntária;

VI – Reincidência anterior.

Art. 91 As sanções não poderão ser aplicadas de forma vexatória, pública ou humilhante, sendo assegurada a dignidade do trabalhador em todo o processo.

Art. 92 Os registros de sanções serão arquivados em prontuário reservado e só poderão ser divulgados às autoridades competentes, mediante requisição formal ou obrigação legal.

Capítulo IV – Das Circunstâncias Atenuantes e Agravantes

Art. 93 São circunstâncias atenuantes:

I – Reconhecimento espontâneo da falta antes de qualquer apuração;

II – Ausência de prejuízo efetivo à empresa;

III – Colaboração ativa com o processo de apuração;

IV – Tempo de serviço relevante com histórico ético exemplar;

V – Condições emocionais ou psicológicas que possam ter influenciado a conduta, mediante avaliação técnica.

Art. 94 São circunstâncias agravantes:

I – Reincidência de infrações anteriores;

II – Prática da infração durante o exercício de função de liderança;

III – Coação, ameaça ou retaliação a vítimas ou testemunhas;

IV – Tentativa de ocultar provas ou obstruir o processo investigativo;

V – Prática da infração em conluio com terceiros.

Capítulo V – Dos Efeitos das Sanções

Art. 95 A aplicação de sanções não exime o infrator de reparar eventuais danos causados à empresa ou a terceiros.

Art. 96 A reincidência poderá agravar as sanções e acarretar medidas administrativas mais severas.

Art. 97 A sanção aplicada poderá ser reconsiderada, reduzida ou suspensa em caso de revisão de provas ou modificação dos fundamentos da decisão.

Art. 98 A aplicação de sanção grave será registrada em sistema interno e poderá influenciar processos de promoção, movimentação e desligamento.

Art. 99 A conduta ética posterior à sanção poderá ser considerada para efeito de reabilitação, após avaliação da Comissão de Ética e do setor de Recursos Humanos.

Capítulo VI – Das Penalidades a Terceiros e Fornecedores

Art. 100 Este Código é igualmente aplicável, no que couber, a fornecedores, prestadores de serviço e parceiros institucionais da empresa.

Art. 101 O descumprimento de cláusulas éticas ou contratuais sujeitará os terceiros às penalidades previstas nos respectivos contratos e neste Código.

Art. 102 A empresa poderá rescindir imediatamente qualquer contrato ou vínculo com terceiros que:

- I – Cometam atos de corrupção, fraude, assédio ou discriminação em nome da empresa;
- II – Utilizem mão de obra irregular, infantil, análoga à escravidão ou em condição degradante;
- III – Estejam envolvidos em processos judiciais que afetem sua reputação ética;
- IV – Recusem-se a cooperar com auditorias éticas ou investigações internas.

TÍTULO VII – DO PROCESSO DISCIPLINAR E DA COMISSÃO DE ÉTICA

Capítulo I – Da Comissão de Ética

Art. 103 A Comissão de Ética é o órgão consultivo, educativo, preventivo e correicional responsável pela análise, instrução, deliberação e encaminhamento de casos relacionados à ética corporativa no âmbito da empresa.

Art. 104 A Comissão será composta por, no mínimo, três membros titulares e dois suplentes, todos colaboradores efetivos, com reconhecida idoneidade, formação ética e independência funcional.

Art. 105 A nomeação dos membros da Comissão será feita pela Alta Direção da empresa, mediante ato formal, com mandato de dois anos, permitida uma recondução.

Art. 106 Compete à Comissão de Ética:

- I – Receber e apurar denúncias de infrações ao Código de Ética;
- II – Instruir processos disciplinares e recomendar sanções cabíveis;

- III – Emitir pareceres, orientações e notas técnicas sobre conduta ética;
- IV – Promover campanhas de integridade e ética institucional;
- V – Sugerir atualizações periódicas ao presente Código;
- VI – Garantir o sigilo, a imparcialidade e a legalidade nos processos sob sua responsabilidade.

Art. 107 Os membros da Comissão não poderão sofrer interferência hierárquica, política ou funcional no exercício de suas atribuições.

Art. 108 É vedado integrar a Comissão de Ética qualquer colaborador que esteja respondendo a procedimento disciplinar ou judicial em curso, salvo após sua resolução favorável.

Capítulo II – Da Instauração do Processo Disciplinar Ético

Art. 109 O processo disciplinar terá início com o recebimento de denúncia, comunicação formal, relato, auditoria ou qualquer informação que indique possível infração a este Código.

Art. 110 A denúncia poderá ser realizada por qualquer pessoa, de forma anônima ou identificada, por meio dos canais formais disponibilizados pela empresa.

Art. 111 Havendo indícios mínimos de veracidade, a Comissão instaurará procedimento preliminar para apuração inicial dos fatos.

Art. 112 Se confirmada a plausibilidade, a Comissão expedirá termo de instauração de processo disciplinar, nomeando relator e notificando o denunciado para apresentação de defesa prévia.

Art. 113 O processo disciplinar será sigiloso, salvo em caso de interesse público justificado ou determinação judicial.

Capítulo III – Da Instrução e Defesa

Art. 114 O denunciado terá prazo de 5 (cinco) dias úteis, prorrogáveis por igual período, para apresentar sua defesa escrita, podendo anexar documentos, indicar testemunhas e solicitar diligências.

Art. 115 A Comissão poderá:

- I – Realizar oitivas de testemunhas;
- II – Colher documentos, provas digitais e registros institucionais;
- III – Requisitar apoio de outros setores internos ou externos, desde que mantido o sigilo;
- IV – Reavaliar a tipificação da infração conforme os fatos apurados.

Art. 116 Concluída a instrução, será elaborado relatório circunstanciado, contendo:

- I – Os fatos apurados;
- II – O enquadramento legal e ético;

- III – A recomendação de sanção, arquivamento ou medida corretiva;
- IV – Os fundamentos fáticos e jurídicos da conclusão.

Art. 117 O relatório será encaminhado ao setor competente (Diretoria, Recursos Humanos, Jurídico ou equivalente), conforme a natureza da sanção recomendada.

Capítulo IV – Do Julgamento e da Aplicação da Sanção

Art. 118 A autoridade competente decidirá, em até 10 (dez) dias úteis, sobre a aplicação ou não da penalidade, com base no relatório conclusivo da Comissão.

Art. 119 A decisão final será formalmente comunicada ao colaborador e registrada nos sistemas internos, respeitado o grau de sigilo necessário.

Art. 120 Em caso de sanção grave, será garantido ao colaborador o direito de manifestação oral perante a autoridade julgadora antes da aplicação da penalidade.

Art. 121 O cumprimento da sanção não afasta o dever de reparação civil, penal ou contratual por eventuais danos causados à empresa ou a terceiros.

Capítulo V – Dos Recursos e Revisões

Art. 122 Caberá recurso administrativo da decisão final no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da ciência do sancionado, dirigido à instância superior àquela que aplicou a sanção.

Art. 123 O recurso terá efeito suspensivo apenas quando expressamente concedido pela instância revisora.

Art. 124 O recurso será julgado no prazo de 15 (quinze) dias úteis, podendo ser mantida, reformada ou anulada a sanção imposta.

Art. 125 O processo poderá ser reaberto ou revisto a qualquer tempo, se surgirem provas novas e relevantes que modifiquem substancialmente a decisão original.

Art. 126 A revisão de processo já encerrado somente poderá resultar em benefício ao sancionado, jamais em agravamento da penalidade imposta.

Capítulo VI – Da Conclusão e Encerramento do Processo

Art. 127 O processo disciplinar será arquivado nos seguintes casos:

- I – Improcedência dos fatos apurados;
- II – Inexistência de prova suficiente;
- III – Extinção do vínculo funcional antes da conclusão, sem prejuízo de responsabilização posterior;
- IV – Prescrição administrativa, conforme normas internas.

Art. 128 O arquivamento não impede que o mesmo fato seja investigado por outras esferas, administrativas, cíveis ou penais, se houver fundamento para tanto.

Art. 129 A Comissão manterá registro digital e físico de todos os processos éticos, garantindo sua integridade, confidencialidade e rastreabilidade.

TÍTULO VIII – DAS DISPOSIÇÕES SOBRE INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E COMPLIANCE

Capítulo I – Do Programa de Integridade

Art. 130 A empresa manterá um Programa de Integridade formalmente instituído, com estrutura, recursos e autonomia para prevenir, detectar e remediar atos lesivos à ética, à legislação e à reputação institucional.

Art. 131 O Programa de Integridade observará os seguintes pilares:

- I – Comprometimento da Alta Direção e do corpo gerencial;
- II – Avaliação de riscos periódica e contínua;
- III – Políticas e procedimentos internos claros e acessíveis;
- IV – Treinamento e capacitação ética contínua;
- V – Canais de denúncia confiáveis e independentes;
- VI – Ações corretivas e disciplinares coerentes e céleres;
- VII – Monitoramento e melhoria constante.

Art. 132 A área de Compliance será responsável por coordenar, supervisionar e revisar a eficácia do Programa de Integridade.

Art. 133 O Programa de Integridade deverá ser revisado a cada dois anos ou sempre que houver alterações relevantes no ambiente regulatório ou no risco ético-institucional.

Art. 134 A empresa poderá submeter seu Programa de Integridade à certificação externa, nacional ou internacional, como forma de legitimar sua credibilidade.

Capítulo II – Dos Mecanismos de Compliance e Conformidade

Art. 135 Entende-se por compliance o conjunto de práticas que assegura a aderência da conduta empresarial às leis, regulamentos, normas internas e padrões éticos.

Art. 136 A empresa adotará mecanismos robustos de compliance, que compreendem:

- I – Códigos de conduta específicos por área;
- II – Matriz de riscos éticos e regulatórios;
- III – Políticas anticorrupção, antissuborno e antifraude;
- IV – Controle de conflitos de interesse;
- V – Auditorias internas e externas periódicas;
- VI – Testes de integridade e due diligence para fornecedores e parceiros.

Art. 137 Os colaboradores deverão conhecer, aceitar e seguir os normativos de compliance da empresa, sendo obrigatória sua participação nos treinamentos institucionais.

Art. 138 O descumprimento das diretrizes de compliance sujeita o infrator às sanções previstas neste Código e nas normas legais aplicáveis.

Capítulo III – Da Transparência e Publicidade Institucional

Art. 139 A empresa compromete-se com a transparência institucional, mediante a divulgação clara, precisa e tempestiva de informações relevantes a seus públicos de interesse.

Art. 140 Serão objeto de transparência, respeitados os sigilos legais:

- I – O Código de Ética e seus desdobramentos;
- II – Relatórios de sustentabilidade e governança;
- III – Indicadores de desempenho ético e socioambiental;
- IV – Estrutura de governança e integridade;
- V – Estatísticas de denúncias e providências adotadas.

Art. 141 A publicidade das ações éticas visa ao fortalecimento da confiança da sociedade, dos investidores, dos parceiros e dos colaboradores.

Art. 142 A comunicação ética será feita em linguagem acessível, respeitosa e compatível com a identidade institucional da empresa.

Capítulo IV – Da Responsabilidade Social e da Sustentabilidade Ética

Art. 143 A ética empresarial está diretamente vinculada ao compromisso com a responsabilidade social corporativa e à promoção do desenvolvimento sustentável.

Art. 144 São princípios da responsabilidade social adotados pela empresa:

- I – Promoção da equidade social, da diversidade e da inclusão;
- II – Respeito aos direitos humanos e às normas trabalhistas;
- III – Redução dos impactos ambientais diretos e indiretos;
- IV – Apoio a projetos de interesse público, educação e cidadania;
- V – Relacionamento justo e solidário com as comunidades locais;
- VI – Incentivo à cultura de voluntariado corporativo.

Art. 145 A empresa adota os princípios do **ESG (Environmental, Social and Governance)** como diretriz de suas decisões estratégicas.

Art. 146 Serão priorizados, nas contratações e parcerias, fornecedores e instituições que comprovem boas práticas socioambientais e integridade institucional.

Capítulo V – Da Governança Ética Digital e Proteção de Dados

Art. 147 A governança ética estende-se ao ambiente digital, abrangendo o uso responsável da tecnologia, da informação e dos dados pessoais.

Art. 148 A empresa cumpre integralmente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018) e se compromete com o tratamento lícito, justo, seguro e transparente dos dados de clientes, parceiros e colaboradores.

Art. 149 É vedado:

- I – Compartilhar, divulgar ou utilizar dados sem consentimento ou finalidade legítima;
- II – Manter sistemas com falhas que comprometam a privacidade de dados;
- III – Armazenar informações pessoais além do tempo legalmente permitido.

Art. 150 A empresa manterá estrutura de governança digital com encarregado de dados (DPO), comitês de segurança da informação e política de ciberética, conforme normas internacionais (ex: ISO 27001, ISO 27701).

TÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Capítulo I – Da Revisão e Atualização do Código

Art. 151 O presente Código de Ética Empresarial deverá ser revisto periodicamente, no prazo máximo de dois anos, ou a qualquer tempo quando sobrevier:

- I – Alterações na legislação aplicável;
- II – Mudanças na estrutura ou estratégia organizacional;
- III – Fatos novos que revelem lacunas éticas relevantes;
- IV – Recomendações oriundas da Comissão de Ética, auditorias ou consultorias especializadas.

Art. 152 A revisão será conduzida por comissão específica, com participação da área de ética, compliance, recursos humanos, jurídico e, sempre que possível, por representação dos colaboradores.

Art. 153 Toda versão revista do Código deverá ser aprovada pela Alta Direção e amplamente divulgada.

Capítulo II – Da Vigência, Divulgação e Adesão

Art. 154 Este Código entra em vigor na data de sua publicação formal por meio de circular institucional, intranet corporativa ou outro meio oficial de comunicação interna e externa.

Art. 155 A divulgação obrigatória do Código será feita a todos os colaboradores, terceirizados, estagiários, prestadores de serviço e parceiros estratégicos, por meio de:

- I – Eventos institucionais de apresentação e conscientização;
- II – Disponibilização digital em ambiente acessível e funcional;
- III – Inclusão nos treinamentos de integração e capacitação contínua.

Art. 156 A adesão expressa ao Código será formalizada mediante:

- I – Termo de ciência e compromisso, assinado fisicamente ou de forma digital;
- II – Registro na ficha funcional do colaborador ou sistema de recursos humanos;
- III – Declaração de conformidade em contratos com fornecedores e terceiros.

Art. 157 O não conhecimento do conteúdo deste Código não será admitido como justificativa para condutas antiéticas ou transgressões disciplinares.

Capítulo III – Do Compromisso Institucional com a Ética

Art. 158 A empresa reafirma, por meio deste Código, seu compromisso inegociável com a ética, a integridade, a legalidade, a justiça social, a dignidade humana e a transparência institucional.

Art. 159 A ética será referência obrigatória em todas as decisões estratégicas, políticas públicas, parcerias, contratações, investimentos, planos de carreira e atividades operacionais da empresa.

Art. 160 Todos os dirigentes, conselheiros, gerentes e líderes têm o dever de:

- I – Servir como exemplo permanente de conduta ética;
- II – Apoiar e fortalecer as iniciativas de integridade;
- III – Garantir a proteção dos denunciantes e dos princípios aqui dispostos;
- IV – Prevenir conflitos éticos nas áreas sob sua responsabilidade.

Art. 161 O compromisso com a ética se estende para além do ambiente interno, sendo obrigação da empresa promover o desenvolvimento ético de sua cadeia de valor e das comunidades nas quais está inserida.

Capítulo IV – Das Disposições Transitórias

Art. 162 Os casos omissos neste Código serão resolvidos pela Comissão de Ética, com apoio consultivo das áreas jurídica e de compliance, respeitados os princípios gerais da moralidade, razoabilidade, proporcionalidade e interesse institucional.

Art. 163 Durante os primeiros 90 (noventa) dias após a entrada em vigor deste Código, será concedido período de transição para adequação de procedimentos, revisão de contratos e implementação das novas diretrizes.

Art. 164 Após o período de transição, todas as normas aqui contidas passam a ser integralmente exigíveis.

Art. 165 Este Código é considerado instrumento de valor jurídico interno, vincula todos os seus destinatários, e poderá ser utilizado como referência em auditorias, sindicâncias, perícias, relatórios de conformidade e processos administrativos internos.

Este Código de Ética Empresarial foi aprovado pela Alta Direção da Empresa em reunião deliberativa extraordinária, realizada na cidade de Petrópolis, Estado do Rio de Janeiro, no mês de junho de 2025, passando a vigorar de forma plena e obrigatória em todo o território nacional, para todas as unidades, áreas e colaboradores da organização.

A ética não é um valor de ocasião: é a base perene sobre a qual se sustenta toda empresa verdadeiramente humana, responsável e sustentável.

Em AZUL A IA DEVE ABSORVER

Em LARANJA A IA NÃO DEVE ABSORVER

Em ROSA ELA DEVE SABER DE FORMA DIFERENCIAL