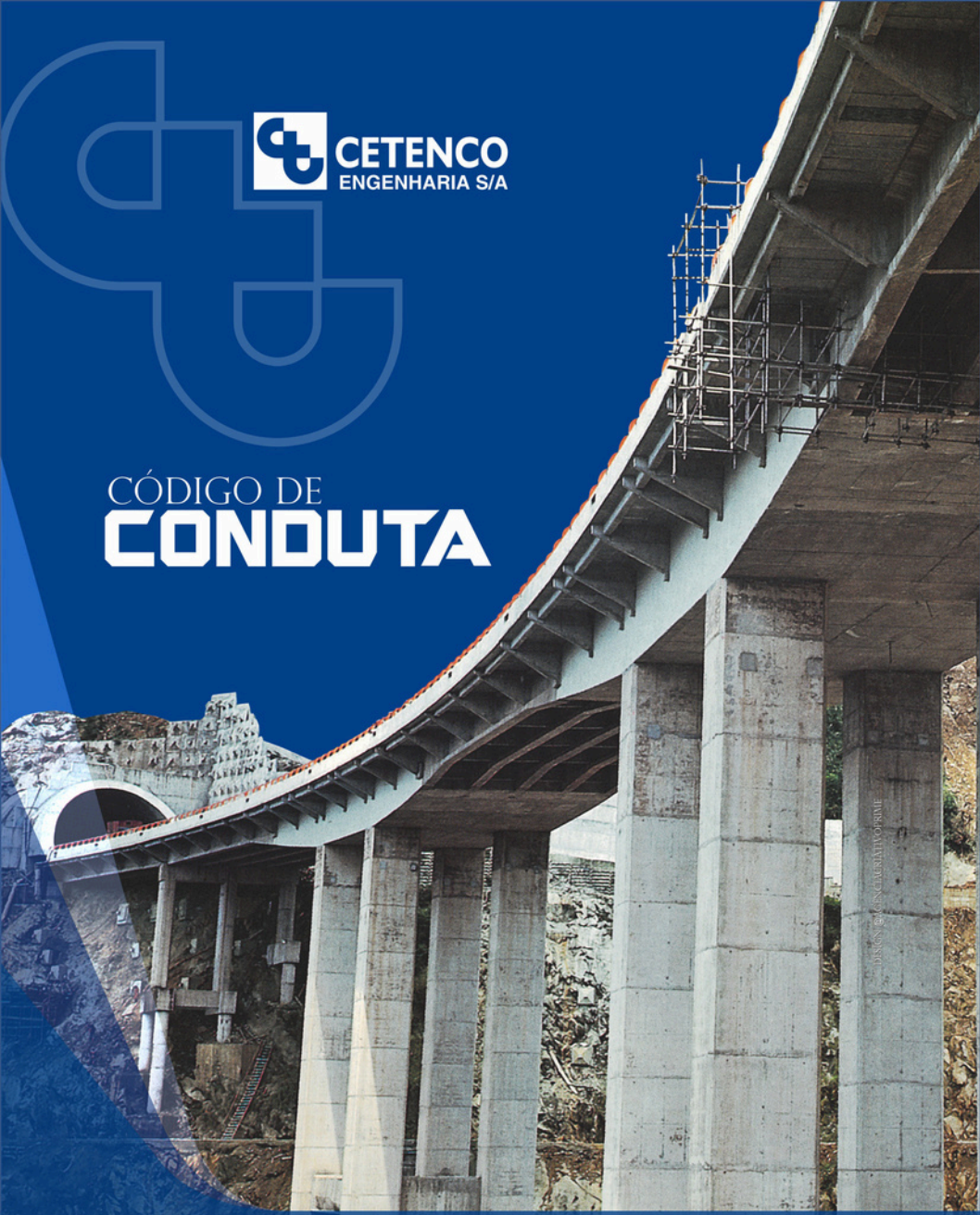
CETENCO
ENGENHARIA S/A

CÓDIGO DE CONDUTA



VOLUME 2024

WWW.CETENCO.COM.BR

ÍNDICE

PALAVRA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO		3
NOSSA MISSÃO		4
NOSSA VISÃO		4
NOSSOS VALORES		4
1	CONCEITOS	6
2	OBJETIVO E ABRANGÊNCIA	11
3	EXPECTATIVAS COM RELAÇÃO AOS COLABORADORES	13
3.1	Responsabilidade dos Colaboradores	14
3.2	Responsabilidade dos Gestores	17
4	DIVERSIDADE E INCLUSÃO	18
4.1	Respeito e Tratamento Justo	19
5	VIOLÊNCIAS E ASSÉDIOS	20
5.1	Bullying	20
5.2	Trabalho Infantil e Análogo à Escravidão	21
5.3	Abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes	22
5.4	Assédio Moral, e Assédio e Importunação Sexual	23
6	INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS, COMUNICAÇÃO AO PÚBLICO E SIGILO DE DADOS	26
6.1	Informações sobre a CETENCO, seus Clientes, Colaboradores e Outros	27
6.2	Estação de Trabalho, Senhas e Outros	28
7	INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS	29
8	EMPREGOS, ATIVIDADES OU SERVIÇOS EXTERNOS À EMPRESA	30
9	RELAÇÕES COM PARTES INTERESSADAS	31
9.1	Relação com Parceiros de Negócios	31
9.2	Relação com Concorrentes	32
9.3	Relação com Clientes e Fiscalização	32
9.4	Relação com Poder Público	33
9.5	Relação com Provedores externos	34
9.6	Relação com os Acionistas e Diretores	36
9.7	Relação com as Comunidades	36
10	RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	37
11	CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS	37
12	BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES	38
13	ANTICORRUPÇÃO	39
14	COMITÊ DE COMPLIANCE E ÁREA DE COMPLIANCE	40
15	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE	42
16	SANÇÕES DISCIPLINARES	43
17	CANAL DE DENÚNCIAS CETENCO	44
18	DÚVIDAS	45
19	DISPOSIÇÕES GERAIS	45
TERMO DE COMPROMISSO / RESPONSABILIDADE		46

PALAVRA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A CETENCO, ao longo dos quase 100 anos de existência, criou uma relação séria com seus clientes, parceiros, provedores externos e colaboradores, realizando todas as atividades corretamente, com compromisso e de maneira honrosa.

É com o mesmo comprometimento que apresentamos o nosso novo Programa de Compliance.

O programa está embasado em nossos valores como organização, orientando a todos a forma como a CETENCO espera que as atividades sejam executadas, cumprindo legislações, normas e procedimentos pré-estabelecidos. O programa é orgânico, constituído por diretrizes, meios de comunicação, ações de treinamento, fiscalização e controles e, sobretudo, por pessoas. Assim sendo, a participação ativa de todos é um componente fundamental para o contínuo desenvolvimento e aprimoramento do nosso programa. O sucesso da reputação da CETENCO é também construído sobre os princípios de imparcialidade e conduta ética de seus colaboradores.

O Código de Conduta da CETENCO, principal documento do nosso Programa de Compliance, é um conjunto de normas internas com objetivo de: promover e zelar pelo propósito, princípios e valores éticos; fomentar a transparência; disciplinar nossas relações internas e externas; administrar eventuais situações de conflitos de interesses; proteger nosso patrimônio físico e intelectual; e consolidar as boas práticas de governança corporativa. Portanto, é o guia que materializa as regras e orientações sobre como tratar as questões que possam surgir relativas à integridade de todos envolvidos em nossa organização.

O Código estabelece expectativas mínimas que a CETENCO tem com os seus colaboradores e partes relacionadas. Nós buscamos sempre cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis e esperamos que cada colaborador possua a mesma postura. Em geral, os princípios éticos servirão de base e orientarão o colaborador no que diz respeito às linhas de conduta aceitáveis.

Nós, membros do conselho de administração, juntamente aos nossos comitês de assessoramento e à diretoria, quando for o caso, monitoraremos as transações com potenciais conflitos de interesses, ou aquelas que, direta ou indiretamente, envolvam partes relacionadas, como, por exemplo, um de nós: conselheiros, diretores, sócios, entre outros, conforme descrito neste código.

Desse modo, todos são, direta ou indiretamente, envolvidos nesse programa.

Prezamos pela segurança psicológica das pessoas, que envolve um clima de equipe caracterizado pela confiança interpessoal e pelo respeito mútuo, no qual as pessoas se sentem confortáveis sendo elas mesmas. Portanto, faremos o possível para que todos que são partes interessadas em nosso negócio, sobretudo nossos colaboradores, acreditem e sintam-se seguros para denunciar casos de violação a este código.

Contamos com o envolvimento de todos os colaboradores e demais parceiros de negócio para o compromisso permanente com a conduta ética esperada e participação ativa em nosso Programa de Compliance.

Afinal, juntos podemos mais!

Domingos Malzoni
Presidente do Conselho de Administração

Renato Matos
CEO

Em nome da Alta Direção da CETENCO

NOSSA MISSÃO

"Ser líder em soluções de infraestrutura, unindo tradição e inovação para entregar projetos de alta qualidade, promovendo a sustentabilidade e impactando positivamente a vida das pessoas."

NOSSA VISÃO

"Ser reconhecida como referência em engenharia no Brasil e no mundo, pela excelência, inovação e compromisso com a ética e a sustentabilidade."

NOSSOS VALORES

Compromisso com Resultados: Somos movidos pela determinação de vencer. Com resiliência, espírito de dono e busca contínua por performance, enfrentamos desafios sem recuar, assegurando entregas que fortalecem o crescimento da empresa.

Relacionamentos Sólidos: Valorizamos a confiança mútua e os relacionamentos sólidos, construindo parcerias colaborativas que gerem impacto positivo para todas as partes envolvidas.

Inovação: Acreditamos na inovação como pilar do nosso desenvolvimento, integrando tecnologias de ponta e práticas estratégicas para impulsionar a eficiência, a sustentabilidade e uma cultura organizacional orientada à autonomia e à melhoria contínua.

Sustentabilidade: Buscamos soluções que beneficiem o meio ambiente e nossa operação, otimizando recursos e promovendo um ciclo contínuo de inovação sustentável que promova bem-estar e impacto positivo no presente e no futuro em nosso negócio.

Comprometimento com a História e o Futuro: Valorizamos os aprendizados do nosso passado, que são a base para nossa evolução, nos permitindo atender às novas demandas com abordagem moderna e inovadora. Esse olhar nos permite enfrentar novos desafios com resiliência, agilidade e criatividade, unindo o legado ao futuro.

Respeito e Inclusão: Promovemos um ambiente diverso, livre de discriminação e assédio, inclusivo e dinâmico, onde todas as vozes têm um papel importante na construção de um futuro mais inovador e colaborativo.

Integridade: Agimos com ética e transparência, em conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis, em todas as nossas ações, sempre comprometidos com os mais altos padrões.

Esses elementos refletem o compromisso da CETENCO Engenharia com a qualidade, a tradição, a inovação e a responsabilidade, destacando os valores que norteiam suas ações e a visão de ser uma referência duradoura no **cenário da construção civil pesada no Brasil**.



1 CONCEITOS

Para fins deste Código, são aplicáveis os seguintes conceitos:

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:
Administração pública, direta ou indireta, nacional ou qualquer entidade estrangeira.

AGENTE PÚBLICO:
Qualquer agente, autoridade, funcionário, servidor, assessor, empregado, candidato ou representante, ou qualquer pessoa exercendo, ainda que temporariamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, cargo (inclui-se cargo comissionado), mandato, função ou emprego público ou político, em qualquer entidade da administração pública direta ou indireta, autarquias e empresas públicas, nacional ou estrangeira, seja no legislativo, executivo ou judiciário. Inclui-se na definição de Agente Público as PESSOAS EXPOSTAS POLITICAMENTE (PEPs), que podem ser definidas como pessoas que desempenham ou tenham desempenhado nos últimos 5 (cinco) anos cargos, empregos ou funções públicas relevantes no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, assim como seus representantes, familiares e estreitos colaboradores. Exemplos: Presidentes, Governadores, Prefeitos, Deputados Estaduais e Federais, Senadores, Ministros, Membros de Tribunais de Contas, parentes até 3° grau (cônjuge, cunhados, tios, pais, avós, bisavós, filhos, netos, bisnetos, sobrinhos e irmãos) de todos os ocupantes de cargos mencionados anteriormente, conforme definição prevista na Circular Banco Central nº 3.978/2020.

ATIVIDADE PARALELA:
Situação em que uma pessoa ou entidade realiza uma atividade adicional ou secundária além de sua ocupação principal, muitas vezes de forma discreta ou não autorizada. Essa atividade paralela pode ter diversas finalidades e características, e é importante notar que nem todas as atividades paralelas são ilegais ou antiéticas, embora algumas possam ser.

BACKGROUND CHECK (VERIFICAÇÃO DE ANTECEDENTES):
Uma parte específica da *due diligence*. É uma verificação de antecedentes, mais focada em aspectos particulares da vida ou histórico de uma pessoa, como histórico criminal, crédito, referências profissionais ou educacionais. Os *backgrounds checks* são frequentemente usados para avaliar a integridade, idoneidade e qualificações de indivíduos em contextos como contratação de funcionários, concessão de crédito ou licenciamento profissional.

BRINDES:
Itens sem nenhum valor comercial ou com valor de mercado, que contêm o logotipo da empresa como: agendas, calendários, chaveiros, canetas etc.

CLIENTE:
Pessoa física ou jurídica, pública ou privada, ou ente despersonalizado para a qual a empresa venda, forneça bens ou preste serviço em troca de remuneração; brasileiro ou estrangeiro.

CLIENTE PÚBLICO:

Todo cliente, em âmbito nacional, integrante da administração direta e/ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluindo, mas não se limitando a empresas públicas e sociedades de economia mista e, no âmbito internacional, os órgãos e entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, de qualquer nível ou esfera de governo, bem como as pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro, incluindo quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como em pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro ou em organizações públicas internacionais.

COLABORADOR:

Todos os funcionários, prestadores de serviços, estagiários, aprendizes, diretores, acionistas e demais representantes da CETENCO, que atuem em quaisquer afiliadas, controladas, em consórcios do qual esta é integrante, bem como todo e qualquer terceiro que atue em nome da CETENCO.

CONFLITO DE INTERESSES:

Situação gerada pelo confronto entre interesses pessoais do colaborador e da CETENCO, ou entre interesses da CETENCO e de terceiros, inclusive agentes públicos, que possa comprometer o interesse social ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho das funções do colaborador na CETENCO. Também ocorre quando uma oferta ou recebimento de um brinde, presente ou hospitalidade possa influenciar uma decisão ou o desempenho profissional do colaborador da CETENCO ou de um terceiro.

CORRUPÇÃO:

Crime que envolve o uso indevido de poder ou influência para obter benefícios pessoais ou ganhos financeiros, muitas vezes em detrimento do interesse público. A corrupção pode ser dividida em duas categorias principais: corrupção ativa e corrupção passiva.

CORRUPÇÃO ATIVA:

Ocorre quando uma pessoa, geralmente um indivíduo ou entidade privada, oferece, paga ou promete suborno ou vantagens indevidas a um agente público com o objetivo de influenciar sua tomada de decisão ou obter favores em seu benefício.

CORRUPÇÃO PASSIVA:

Ocorre quando um agente público, como um funcionário governamental ou servidor público, aceita, solicita ou recebe suborno ou qualquer forma de vantagem indevida em troca do desempenho ou omissão de seus deveres oficiais. Em outras palavras, é quando alguém no setor público permite que sua posição seja explorada para benefício pessoal. Exemplos de corrupção passiva incluem um policial que aceita suborno para ignorar uma infração de trânsito, um funcionário público que solicita dinheiro para processar um pedido mais rapidamente, ou um político que recebe propina para favorecer determinados interesses em sua tomada de decisão.

DOAÇÃO PARA ENTIDADE BENEFICENTE OU SEM FINS LUCRATIVOS:

Toda doação para pessoa jurídica pública ou privada sem fins lucrativos, entidades beneficentes, desportivas, educacionais, culturais ou religiosas, organizações não governamentais, associações,

fundações, e organizações da sociedade civil de interesse público.

DOAÇÃO POLÍTICA:

Toda doação para candidato específico ou a partido político, nos termos da legislação eleitoral brasileira, Lei nº 9.504 de 30 de setembro de 1997.

***DUE DILIGENCE* (DILIGÊNCIA PRÉVIA):**

Processo de investigação e avaliação abrangente e minuciosa de uma empresa, organização, transação ou decisão antes de ser realizada. Pode abranger uma variedade de aspectos, incluindo finanças, legais, operacionais, regulatórios e muito mais. O objetivo principal da *due diligence* é entender a situação, riscos e oportunidades associados a uma decisão específica, como uma fusão e aquisição, investimento, parceria comercial, entre outros.

FAVORECIMENTO ILÍCITO:

Também conhecido como favoritismo ilícito ou nepotismo, refere-se a práticas em que uma pessoa em posição de autoridade, geralmente em um contexto profissional, político ou institucional, concede tratamento preferencial, vantagens ou oportunidades a amigos, familiares ou conhecidos, em vez de basear essas decisões em critérios objetivos e justos, como mérito, qualificações ou regras estabelecidas.

FRAUDE:

Uma ação enganosa, ilegal e intencional realizada por uma pessoa ou entidade com o objetivo de obter ganhos financeiros, benefícios, bens, serviços ou vantagens indevidas à custa de outra pessoa ou organização. Geralmente, envolve o uso de truques, artimanhas, falsificações, manipulação ou representações falsas para induzir alguém a agir de maneira contrária aos seus interesses. Pode ocorrer em uma variedade de contextos e manifestar-se de várias formas, incluindo: Fraude financeira (falsificação de cheques, cartões de crédito roubados, falsificação de documentos financeiros, entre outros); Fraude eletrônica (*phishing*, ataques de malware, fraudes de e-mail, sites falsos etc.). Fraude em seguros (apresentar informações falsas ou inflar perdas para obter pagamentos de seguradoras); Fraude de documentos (falsificação de documentos, como contratos, certificados, diplomas e outros).

GOVERNANÇA CORPORATIVA:

Sistema de gestão, inclusive comunicação e processos, por meio do qual a CETENCO e suas sociedades controladas são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre a organização, as sociedades por ela controladas, seus acionistas, o Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento, a Diretoria, e os órgãos de fiscalização e controle. As boas práticas de governança agregam valor à empresa, facilitam seu acesso ao capital e contribuem para a qualidade da gestão, sua perpetuação no mercado, adicionalmente, para um cenário econômico mais sólido e competitivo.

HOSPITALIDADES:

Eventos de entretenimentos como festas, shows e eventos esportivos, palestras, refeições, coquetéis, viagens, representações comerciais, hospedagens, transportes de qualquer natureza, entre outras atividades.

INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA:

Informações confidenciais e não públicas, geralmente obtidas por pessoas que têm acesso a informações internas de uma empresa, como diretores, executivos, funcionários de alto escalão, acionistas majoritários ou consultores, e que não são conhecidas pelo público em geral.

LAVAGEM DE DINHEIRO:

Processo pelo qual indivíduos ou organizações tentam ocultar a origem ilegal dos recursos financeiros, tornando-os aparentemente legítimos. Isso é feito para evitar a detecção por autoridades financeiras e cumprir leis de combate ao crime, tais como regulamentações contra o tráfico de drogas, corrupção, evasão fiscal, financiamento do terrorismo e outros crimes graves. A lavagem de dinheiro é considerada um crime em si e é amplamente proibida em todo o mundo.

LEIS ANTICORRUPÇÃO:

Todas as leis e regulamentações nacionais ou estrangeiras aplicáveis, relativas à corrupção, suborno, improbidade administrativa, violações a licitações e contratos públicos, lavagem de dinheiro, doações políticas ou eleitorais, incluindo, sem limitação, a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira) e Decreto 11.129/2022; o Decreto Lei nº 2.848/1940 (Código Penal); a Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa); a Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações); a Lei nº 9.504/ 1997 (Lei das Eleições); Lei nº 9.613/1998 (Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro); Lei nº 12.529/2011 (Lei de Defesa da Concorrência), *Foreign Corrupt Practices Act* (*FCPA*); e *U.K. Bribery Act* (*UKBA*), inclusive seus regulamentos e demais normas relacionadas, bem como suas futuras alterações.

PARTES INTERESSADAS:

Inclui todos os colaboradores, clientes, parceiros, consorciadas, provedores externos, comunidades locais e de entorno, autoridades, mídia, formadores de opinião, lideranças empresariais, entidades de classe, sindicatos, ONGs, governos e agentes regulatórios e financiadores que podem afetar ou ser afetados pelas atividades, objetivos ou políticas da CETENCO. Desse modo, todos que atuam ou possuam relação com quaisquer afiliadas, controladas e consórcios do qual a CETENCO seja integrante, bem como todo e qualquer terceiro que atue em nome da CETENCO.

PATROCÍNIO:

Toda transferência de valor com finalidade promocional, em caráter definitivo ou disponibilização de bens móveis ou imóveis da empresa, sem transferência de domínio, destinados para projetos desportivos e culturais ou para a realização de eventos, tais como: conferências, congressos ou feiras.

PRESENTES:

Bens de valor patrimonial ou qualquer objeto que interesse ao seu destinatário, distribuídos a título de cortesia ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.

PROVEDOR EXTERNO:

Terminologia dada pela ISO 9001:2015 para fornecedores. Os provedores externos são os responsáveis por entregar ou fornecer algum processo, produto ou serviço à empresa.

SUBORNO:

Quando alguém paga ou oferece dinheiro, presentes ou outros benefícios a outra pessoa para

influenciar suas decisões ou ações de forma ilegítima.

TERCEIRO:

Qualquer pessoa jurídica ou física, funcionário público ou privado, que mantenha relações com a CETENCO, seja cliente, parceiro, representante, provedor externo, consultor, despachante, consorciada, autoridade fiscal ou integrante de qualquer outra entidade com a qual os colaboradores da CETENCO interajam em suas atividades.

VANTAGEM INDEVIDA:

Situação em que uma pessoa ou entidade obtém benefícios, ganhos ou favores em valor monetário ou não, mesmo que intangível, que não tenha direito. Portanto, de forma injusta, ilegal, antiética ou inadequada. Essa vantagem geralmente é obtida por meios não legítimos, como suborno, corrupção, nepotismo, tráfico de influência, fraude, extorsão, entre outros. Exemplos: oferecimento de emprego, troca de favores, resolução de problemas de qualquer natureza etc.



2 OBJETIVO E ABRANGÊNCIA

A CETENCO dá liberdade e incentiva o uso da criatividade para alcançar melhores performances profissionais. Entretanto, se faz necessário estabelecer um guia e uma referência para que todos tenham um suporte na tomada de decisão do dia a dia, pautada em diretrizes claras e seguras. Desse modo, este Código de Conduta é um conjunto de orientações e normas destinadas a nortear as partes interessadas sobre quais são as condutas esperadas pela CETENCO.

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os colaboradores e terceiros que atuem em nome da CETENCO Engenharia. Portanto, todo e qualquer prestador de serviços, provedor externo, consultor, parceiro de negócio, locatários, sejam pessoas físicas ou jurídicas. E é acessível a todas as "partes Interessadas" que possuam relação com quaisquer afiliadas, controladas e consórcios do qual a CETENCO seja integrante, como: comunidades locais e de entorno, autoridades, mídia, formadores de opinião, lideranças empresariais, entidades de classe, sindicatos, ONGs, governos e agentes regulatórios e financiadores que podem afetar ou ser afetados pelas atividades, objetivos ou políticas da CETENCO.

Para além da conformidade com as leis e com os dispositivos regulatórios, definimos políticas organizacionais aplicáveis à nossa realidade de atuação e aos riscos identificados. Esses documentos são constituídos por normas e procedimentos, consistentes e claros, que estabelecem processos e rotinas dentro do nosso cotidiano, assim como alinham as expectativas junto a provedores externos, clientes e demais partes interessadas. As políticas devem refletir as diretrizes estratégicas e estar alicerçadas em valores, princípios e propósito da organização.

Porque há diversidade cultural, leis, normas e códigos de comportamento a serem observados e adotados em nossas obras, há que ter respeito às diferenças que se apresentam na relação entre a CETENCO e suas partes interessadas.

É obrigação de todo colaborador conhecer e praticar as disposições deste Código de Conduta. Aos colaboradores, também caberá, dentro das suas atribuições, preservar o nome e a imagem da CETENCO.

Somos todos responsáveis pelas nossas ações, bem como por saber e executar as políticas que se aplicam a nós. Os gestores têm a responsabilidade, por meio do exemplo e comunicação, de se certificarem que os colaboradores, sob sua supervisão, compreendem e cumprem com o Código e outras políticas, normas e procedimentos internos da CETENCO.

Quando você se deparar com dúvidas ou questionamentos em alguma situação de sua rotina de trabalho, procure sempre perguntar-se se esta é a melhor ação a ser tomada antes de agir e a assegurar-se de que tem conhecimento de todos os fatos e de que está devidamente informado.

Confie em seu julgamento e bom senso e consulte sempre seu gestor para conversar com ele a respeito de suas questões e desconfortos. Você também pode procurar auxílio do Compliance, do Jurídico ou Recursos Humanos.



3 EXPECTATIVAS COM RELAÇÃO AOS COLABORADORES

Nós contamos com nossos colaboradores para, consistentemente, fazer o que é correto, da maneira adequada, preservando assim a boa reputação do indivíduo e da empresa. Assim, devemos colocar a ética e a boa reputação sempre em primeiro lugar.

Como alicerce desse objetivo, praticamos nossos valores em cada obra e serviço, e, em cada ação que realizamos.

Faça o que é correto e de forma adequada:

- Pratique e cumpra os valores, princípios, políticas e procedimentos corporativos;
- Obedeça a todas as leis, em todos os locais em que atuamos;
- Comporte-se eticamente, cumprindo os mais altos padrões de conduta profissional;
- Não deixe de relatar situações que lhe pareçam duvidosas;
- Peça ajuda se não souber como agir em determinada situação, antes de tomar qualquer atitude.

3.1 RESPONSABILIDADE DOS COLABORADORES

Os colaboradores devem pautar a relação entre si, bem como com clientes, fiscalização, parceiros, provedores externos e todos os terceiros, pelos princípios da transparência e correção, garantindo o alinhamento com sua liderança em quaisquer situações de dúvida ou conflito potencial. Devem exercer suas atividades e conduzir os negócios em estrita observância às leis, respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente, aos princípios e às orientações da empresa.

Como colaboradores da CETENCO, todos devem ser criteriosos com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo a empresa nem a própria carreira ao risco. O colaborador deve estar mais atento em eventos públicos, internet ou outros lugares nos quais possa parecer agir na qualidade de representante ou porta voz da empresa.

Na era da liberdade de expressão em tempo real devemos estar atentos, pois nossa reputação é construída em apenas um clique. O uso de mídias sociais, ainda que para fins pessoais, pode impactar negativamente a nossa reputação. Seja cauteloso ao emitir opiniões e cuidadoso para não dar a entender que a sua opinião pessoal representa a opinião da CETENCO. É importante que você faça uso de mídias sociais de forma respeitosa e adequada, observando os princípios éticos abordados neste Código.

Tanto em ambiente interno ou externo, quanto em participação de treinamentos ou eventos, utilizando o carro da empresa, uniformes ou outras circunstâncias que permitam a identificação desta, a conduta do colaborador em situações de trabalho deve ser compatível com os valores da CETENCO, contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa. A CETENCO não valida que sejam feitas declarações em seu nome, a menos que os colaboradores sejam formalmente autorizados a fazê-las. Testemunhos públicos e publicações relativas aos negócios da CETENCO estão sujeitos à aprovação prévia. Intimações, solicitação de autoridades de execução da lei ou normativos, e pedidos de clientes ou provedores externos para conceder testemunhos ou endossos, devem ser tratados de acordo com os procedimentos aplicáveis.

Toda e qualquer operação que envolva a CETENCO deve estar amparada pelos documentos apropriados, revestidos de todas as formalidades legais. Conforme previsto no Estatuto Social da Companhia, todos os contratos deverão ser assinados por quem detenha poderes para firmá-los. É expressamente vedada a assinatura de contratos sem a respectiva avaliação de um responsável Jurídico, exceto se autorizado pelos diretores da empresa.

A CETENCO delimita como proibição:

- O uso de drogas ilícitas e bebidas alcoólicas durante o expediente, assim como a permanência de pessoas sob estado de embriaguez ou alteração comportamental devido ao uso de alguma substância química em suas instalações;
- Porte de armas de quaisquer tipos dentro do ambiente de trabalho;
- A utilização de recursos, espaços ou imagem da empresa para manifestações políticas ou sindicais;
- Vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge ou familiares, com provedores externos ou concorrentes das empresas do Grupo, se o cargo que o colaborador ocupa conferir poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

A CETENCO não proíbe que os colaboradores se filiem a entidades ou associações com ou sem fins lucrativos, desde que não interfira em suas atividades profissionais regulares. Ainda assim, é vedado o emprego não autorizado de informações ou símbolos de propriedade da CETENCO em qualquer atividade secundária que o colaborador realizar em nome da entidade de filiação. Para que a filiação seja transparente, ética e responsável, é necessário que você comunique seu gestor, além das áreas de Compliance e de Recursos Humanos.

A CETENCO não proíbe o relacionamento afetivo entre colaboradores, desde que seja de comum acordo, livre de quaisquer suspeitas de assédio e importunação sexual, assim como de desrespeito aos colegas, horário de expediente e ambientes de trabalho.

A contratação de parentes pode ocorrer desde que o processo seletivo seja íntegro e a contratação por mérito. Não é recomendado o vínculo de subordinação profissional entre parentes, ou sob o mesmo gestor ou superior hierárquico, para que, de qualquer forma possível, o relacionamento pessoal entre ambos não possa vir a influenciar o desenvolvimento da carreira e não tenha reflexos sobre a remuneração de qualquer deles.

O colaborador deve proteger os ativos da instituição, assim como os ativos de terceiros que estiverem sob sua custódia. Os ativos da instituição incluem não somente os ativos financeiros e ativos físicos, como móveis, equipamentos e suprimentos, mas também relacionamentos com clientes e propriedade intelectual, como informações sobre produtos, serviços, sistemas e pessoas.

Tudo que for criado, obtido ou compilado pela CETENCO, ou em seu nome, incluindo lista de clientes, diretórios, políticas e procedimentos, arquivos, relatórios e materiais de referência, software para computadores, sistemas de processamento de dados, programas de computador e bancos de dados, pertence à CETENCO.

Os colaboradores não podem desfalcar nem usar indevidamente os bens da empresa, ou seja, o patrimônio da empresa destina-se exclusivamente ao uso em suas operações e não pode ser utilizado para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela Companhia.

Identifique adequadamente, coloque etiquetas de “confidencial” e trate com muito cuidado as informações sigilosas, importantes e exclusivas. Quando não estiverem em uso, mantenha-as em local seguro.

Os colaboradores são responsáveis pela adoção das providências cabíveis caso tenham conhecimento de irregularidades praticadas por terceiros que possam comprometer o nome e os interesses da CETENCO.

Espera-se dos colaboradores comportamento coerente com as condutas descritas neste Código. Casos omissos deverão ser analisados pelos gestores e levados ao Compliance para avaliação de quais adequações podem ser feitas com o intuito de garantir um ambiente de trabalho propício à convivência.

Caso você se depare com alguma situação duvidosa, que exija uma tomada de decisão, busque fazer algumas perguntas:

- Isto está em desacordo com as leis?
- Isto pode violar alguma obrigação junto à empresa, ao cliente, ou aos parceiros de negócio?
- Isto pode prejudicar alguém, nossa reputação e/ou relacionamentos empresariais?

Em caso de resposta AFIRMATIVA, **não prossiga!**

3.2 RESPONSABILIDADE DOS GESTORES

Na CETENCO todas as pessoas em posição de liderança devem contribuir para a criação de um ambiente em que o cumprimento dos padrões de conduta seja uma expectativa factível e o comportamento ético, uma regra. Em hipótese alguma devem pedir a um colaborador que transgrida a lei ou que desrespeite as normas, políticas e procedimentos da empresa.

Os gestores, especialmente através da dedicação do seu tempo, de sua presença e experiência e, sobretudo, do seu exemplo, têm a obrigação de contribuir para que seus colaboradores e terceiros cumpram integralmente este Código de Conduta. Para tanto, devem:

- Exercer a liderança com respeito, sempre pautada na ética profissional e na dignidade da pessoa humana, agindo em estrita observância à normas legais;

- Divulgar aos seus liderados o conteúdo deste Código de Conduta e conscientizá-los sobre a necessidade de sua observância, evitando assim que qualquer colaborador cometa uma violação por falta de informação;

- Orientar os integrantes de suas equipes a consultarem o Compliance para dirimir dúvidas com relação à aplicação deste Código;

- Identificar os colaboradores que tenham violado este Código de Conduta e levar os fatos para conhecimento do Compliance;

- Incentivar as denúncias de boa-fé ao Canal;

- Ser exemplo no que tange o cumprimento das normas e procedimentos da empresa; e

- Cooperar, na forma e limite da lei, com investigações ou fiscalizações conduzidas por órgãos, entidades ou agentes públicos.

4 DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A diversidade está relacionada ao conceito de pluralidade, ou seja, características, comportamentos e valores que tornam as pessoas únicas, portanto, diferentes umas das outras. Também significa multiplicidade e variedade, estando ela relacionada a todos os atributos que caracterizam ou diferenciam os indivíduos dentro de uma sociedade. Essas características podem ser físicas ou até mesmo de personalidade.

A diversidade é um ponto forte da CETENCO. Para seus colaboradores, diversidade de pessoas significa diversidade de ideias e uma experiência profissional mais interessante. Uma base de colaboradores diversificada também reflete a ampla diversidade de nossos clientes, que também esperam serviços que atendam às suas necessidades e oportunidades.

A aplicação de padrões de diversidade aos contratos celebrados com os provedores externos, é uma garantia de que as decisões são baseadas em qualidade e preço. Como empresa, desejamos a diversidade em todos os níveis e esperamos ter um ambiente de trabalho em que todos os funcionários contribuam para desenvolver e incentivar ao máximo seu potencial.

O conceito de inclusão é a capacidade de entender e reconhecer o outro que é diferente em um, ou vários aspectos, respeitando suas pluralidades e o integrando ao ambiente. A inclusão é o ato de criar espaços saudáveis para pessoas com aspectos diferentes do seu, aceitando e lidando com as diferenças. Deste modo, é possível adaptar o ambiente para que todos que estejam presentes sejam respeitados e consigam conviver independente das singularidades.

Existem vários tipos de diversidade: idade, etnia, religião, identidade de gênero, orientação sexual, condição física, dentre outras. Inclusão, por sua vez, é o ato de unir as diversidades de maneira que nenhuma diferença dê margem ao preconceito e à desigualdade. Ações em prol da equidade, como espaços com acessibilidade (rampas, elevadores, leitores de tela e documentos em braile), disseminação de uma cultura organizacional baseada no respeito ao próximo e atividades de integração, são algumas das formas de promover a inclusão.

A CETENCO proíbe quaisquer tipos de discriminação ou assédio, a qualquer pessoa, independentemente das relações estabelecidas, com base em raça/cor, etnia, nacionalidade, situação de cidadania, credo, religião, idade, identidade de gênero, orientação sexual, estado civil, classe social, deficiência física ou mental, e qualquer outra situação protegida por qualquer lei aplicável.

4.1 RESPEITO E TRATAMENTO JUSTO

A CETENCO oferece oportunidades iguais de emprego a todas as pessoas, independentemente de raça/cor, religião, nacionalidade, idade, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência física, condição de veterano de guerra ou qualquer outro fator, a fim de garantir um ambiente em que a comunicação seja clara, honesta e oportuna.

Este tratamento justo aplica-se a todas as fases do vínculo profissional, incluindo:

- Contratação, distribuição de responsabilidades, promoção e demissão de funcionários;
- Oportunidades de crescimento e desenvolvimento;
- Reconhecimento de sucessos;
- Seleção de funcionários para programas de treinamento;
- Definição de salários e benefícios.

5 VIOLÊNCIAS E ASSÉDIOS

5.1 Bullying

"Bullying" é uma palavra que se originou na língua inglesa. "Bully" significa "valentão", e o sufixo "ing" representa uma ação contínua. A palavra bullying designa um quadro de agressões contínuas, repetitivas, com características de perseguição do agressor contra a vítima, não podendo caracterizar uma agressão isolada, resultante de uma briga. As agressões podem ser de ordem verbal, física e psicológica, comumente acontecendo as três ao mesmo tempo. Desse modo, caracteriza-se "bullying" como um tipo específico de intimidação entre pares, com o intuito de humilhar, desrespeitar e constranger o outro, ocasionando implicações negativas para as partes envolvidas. As vítimas geralmente são chamadas por apelidos vexatórios e sofrem agressão com base em suas características físicas, seus hábitos, sua sexualidade e sua maneira de ser, tanto por uma pessoa isolada, quanto por um grupo. Esse grupo, por sua vez, pode atuar apenas como "espectadores inertes" que, indiretamente, contribuem para a continuidade da agressão.

A CETENCO não admite, tampouco tolera, quaisquer tipos de situações que configurem violência, sejam físicas ou psicológicas, desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre colaboradores, independentemente de nível hierárquico, e com terceiros (provedores externos, clientes, fiscalização, pessoas da comunidade etc.), sejam de forma verbal ou escrita, ainda que informal ("cyberbullying"), como:

- Piadas, insultos, ameaças e outros comportamentos indesejáveis que façam referência a raça/cor, identidade de gênero, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, descendência, cidadania, deficiência física, status social ou econômico, escolaridade;

- Conduta verbal ou física que perturbe o desempenho de outro, ou que crie medo ou hostilidade no ambiente de trabalho.

Qualquer indivíduo (parte interessada) que se considerar discriminado, humilhado, intimidado, vitimado ou alvo de preconceito, pressão, práticas abusivas ou em situação de desrespeito e que se sentir constrangido em tratar do assunto com seu superior hierárquico deve comunicar o fato ao Canal de Denúncias, para a devida apuração pela área de Compliance.

5.2 TRABALHO INFANTIL E ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

Prevenir a exploração de crianças e adolescentes é um dever de todas as pessoas. Esse é um preceito da Constituição Federal de 1988 que prevê que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem - com absoluta prioridade - o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Artigo 277).

Já o Artigo 149 do Código Penal Brasileiro traz a definição jurídica do que é trabalho análogo à escravidão: "É caracterizado pela submissão de alguém a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou seu preposto.".

A CETENCO trata com dignidade seus colaboradores próprios e terceirizados, e propicia um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual. As pessoas trabalham na CETENCO por sua livre e espontânea vontade, não porque foram obrigadas a fazê-lo.

Se menores de idade forem contratados, na condição de aprendizes, seguindo as leis vigentes no país, a empresa assegura que o trabalho não impedirá os seus estudos, e observará todas as normas de regência.

A CETENCO não aceita, tanto dentro de suas instalações e de quaisquer coligadas, quanto por meio das relações estabelecidas com provedores externos, clientes e parceiros de negócios, trabalho escravo ou em condição análoga, tampouco uso de mão de obra infantil. Havendo suspeita de envolvimento das partes interessadas da CETENCO com essas práticas, reporte imediatamente ao Canal de Denúncias endossado por este Código.

5.3 ABUSO E EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

O comprometimento do setor da construção civil é essencial para que a atividade e suas dependências não sejam utilizadas como ferramenta para a prática de crimes, em especial contra as crianças e adolescentes, como "abuso sexual" e "exploração sexual", caracterizados respectivamente por:

- Abuso sexual: quando um adulto usa uma criança ou um adolescente para a sua estimulação e/ou satisfação sexual. Acontece quando é usada a força física, alguma ameaça, mas também através de sedução, oferecendo-se doces, presentes e gratificações para a criança/adolescente, tendo contato físico ou não.

- Exploração sexual: quando crianças e adolescentes são tratados como objetos sexuais, mercadorias e pressupõe uma relação de mercantilização, ou seja, troca que pode ser financeira, favores, presentes, entre outros. São formas de exploração sexual: pornografia e tráfico para fins sexuais.

A CETENCO, no desempenho de suas atividades, apoia e dissemina ações de prevenção e enfrentamento ao abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes de modo que seus colaboradores, terceiros e parceiros comerciais tenham mais esclarecimento sobre o tema e saibam como proceder em casos suspeitos. Neste sentido, repudia qualquer tipo situação que seja caracterizada como abuso e exploração sexual infantil. Os colaboradores e terceiros que atuem em nome da CETENCO devem respeitar as crianças e adolescentes das comunidades e entornos onde a CETENCO atue.

Desse modo, em respeito aos direitos resguardados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, é dever de todos combater esse crime. Havendo suspeita de envolvimento das partes interessadas da CETENCO em casos como esses, denuncie ao Canal endossado por este Código.

5.4 ASSÉDIO MORAL, E ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Caracteriza-se assédio o fato de alguém em posição privilegiada usar essa vantagem para humilhar, desrespeitar, constranger ou tirar proveito da posição. Os assédios podem ser classificados como:

• **Assédio Moral:** Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), para a configuração de assédio moral é necessária que a conduta abusiva, que pode ser exarada por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, verbalizados ou escritos, seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. O assédio pode trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. São exemplos de situações de assédio moral:

- Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- Sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência;
- Ignorar deliberadamente a presença da vítima;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa;
- Dirigir-se a ela aos gritos;
- Ameaçar sua integridade física.

• **Assédio Sexual:** O Ministério Público do Trabalho (MPT), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), definem o assédio sexual no ambiente de trabalho como "a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual". Assédio sexual é caracterizado por uma ação reiterada, mas dependendo do caso, pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima, independente de gênero, acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas (Márcia Bessa, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e gestora do Programa Trabalho Seguro). São exemplos de situações de assédio sexual:

- Assédio sexual por chantagem, que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;
- Assédio sexual por intimidação ou ambiental, que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Se não houver relação hierárquica entre vítima e agressor, o caso pode ser classificado como importunação sexual, o que significa qualquer interação de caráter sexual, inclusive toques físicos, sem a anuência da outra pessoa.

A CETENCO adota e promove ações específicas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência contra as mulheres no âmbito do trabalho, bem como incentiva um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no seu quadro de funcionários.

A CETENCO não admite, tampouco tolera, qualquer tipo de assédio, dano moral e importunação sexual, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, e com terceiros (provedores externos, clientes, fiscalização, pessoas da comunidade etc.), sejam de forma verbal ou escrita.

Qualquer pessoa que se considerar discriminada, humilhada, intimidada, vitimada ou alvo de preconceito, pressão, práticas abusivas ou em situação de desrespeito deve comunicar o fato ao Canal de Denúncias CETENCO.



6 INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS, COMUNICAÇÃO AO PÚBLICO E SIGILO DE DADOS

Além do atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), todos os colaboradores são responsáveis por zelar e guardar as informações da empresa, sejam essas de caráter confidencial ou não.

São consideradas informações confidenciais:

- Dados financeiros e não financeiros de colaboradores, acionistas, conselheiros e terceiros (provedores externos, clientes, parceiros etc.);
- Informações confiadas por nossos clientes ou quaisquer terceiros no curso das negociações mantidas com a CETENCO;
- Informações sobre estratégias empresariais e comerciais da CETENCO;
- Informações classificadas como Propriedade Intelectual da CETENCO e de terceiros;
- Questões de Compliance, Auditoria Interna e, a depender, Jurídicas.

A preservação da confidencialidade das informações comerciais, estratégicas, financeiras, contratuais, entre outras, é obrigatória a todos os colaboradores, que devem ter ciência de que tais informações não podem ser repassadas a terceiros externos e, ainda, para os colaboradores que não tenham envolvimento naquele determinado tema, sendo obrigatória a manutenção do sigilo.

Qualquer invenção, descoberta, desenvolvimento, conceito, ideia, processo ou trabalho relacionado aos negócios da CETENCO, formalizado por escrito ou não, que possa ou não ser patenteado ou ter seus direitos reservados, que o colaborador desenvolva sozinho ou com outros durante seu período de contratação pela CETENCO (aos quais nos referimos como “invenções”), pertence à CETENCO. Se uma invenção for algo que possa ter seus direitos reservados e essa criação ocorreu como parte do trabalho junto à CETENCO ou porque esta solicitou sua criação, constitui um "trabalho por contratação".

Por meio dos contratos formalizados entre a CETENCO e seus colaboradores, todos os direitos, títulos ou interesses em quaisquer invenções dos colaboradores são atribuídos exclusivamente à CETENCO. Assim, a CETENCO não é obrigada a reconhecer o papel do colaborador na criação de nenhuma das invenções e nem precisa de sua permissão para modificar, ampliar ou se beneficiar dela.

Todos os arquivos, dados e informações produzidas, recebidas ou armazenadas nos sistemas de informação são de propriedade exclusiva da CETENCO e constituem bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um colaborador, essas informações mantidas por ele deverão ser encaminhadas à sua Gerência imediata para guarda ou descarte.

6.1 INFORMAÇÕES SOBRE A CETENCO, SEUS CLIENTES, COLABORADORES E OUTROS

É possível que alguns colaboradores tenham acesso a informações confidenciais relacionadas ao negócio da CETENCO, assim como informações relacionadas aos clientes, parceiros comerciais, provedores externos, diretores e aos colegas de trabalho. É vedado aos colaboradores ou terceiros que obtiverem acesso, utilizar ou revelar, direta ou indiretamente, a quem quer que seja, quaisquer dessas informações confidenciais, exceto se requeridas por autoridades governamentais e de forma alinhada com a Diretoria.

Os colaboradores que se utilizarem indevidamente ou revelarem dados e informações confidenciais da CETENCO e das partes interessadas, estarão sujeitos às sanções previstas neste Código, além das sanções cíveis e penais, nos termos da legislação vigente.

Os seguintes princípios devem ser observados ao lidar com informações relativas aos negócios da CETENCO:

- Considerar confidencial as informações que possui a respeito da CETENCO e seus negócios, de seus clientes, provedores externos e colaboradores, a menos que o contrário esteja claro;
- Não acessar informações confidenciais, exceto se possuir autorização para fazê-lo;
- Disponibilizar dados e acessos às informações apenas para as pessoas cujas atividades estejam relacionadas ao assunto em questão. A menos que seja autorizado a fazê-lo, não deverá divulgar informações confidenciais de clientes para outros colaboradores que não estejam envolvidos com a operação ou serviço que provocou a revelação das informações confidenciais para a CETENCO, mesmo que acredite que a revelação possa ser útil no contexto de outros negócios da CETENCO;

E, **especificamente:**

- Antes de compartilhar informações confidenciais com outras pessoas, certificar de que pode fazê-lo;
- Caso existam dúvidas ou não possuam plena certeza sobre o compartilhamento de uma informação, o gestor imediato, o Jurídico e/ou o Compliance devem ser consultados.

A CETENCO respeita a privacidade das pessoas físicas com as quais possui relação ou obteve acesso aos respectivos dados pessoais. As informações coletadas somente serão processadas por razões de ordem empresarial e sempre que estiverem em conformidade com a legislação aplicável.

Mesmo após o término do vínculo profissional, é vetada a utilização ou divulgação de informações confidenciais ou privilegiadas obtidas em razão de atividades desempenhadas na CETENCO.

6.2 ESTAÇÃO DE TRABALHO, SENHAS E OUTROS

Os ativos da CETENCO (bens, equipamentos, sistemas eletrônicos e recursos de informática) estão à disposição dos colaboradores para o bom desempenho de suas funções e devem ser utilizados para fins profissionais.
A senha de acesso aos diversos recursos informatizados é de uso pessoal exclusivo, não sendo permitida sua concessão a terceiros, ainda que para outros colaboradores da empresa.

Os usuários em geral não devem ter expectativa de privacidade na utilização dos sistemas e recursos da empresa. Por esse motivo, a CETENCO poderá, a seu critério, usar e monitorar qualquer informação transmitida ou residente nesses meios. Essa regra abrange a informação escrita ou armazenada em sistema eletrônico e qualquer outro meio associado. Inclui também as informações desenvolvidas tecnicamente, adquiridas por associações, aquisição, licença, compra ou confiadas à empresa.

São proibidos todos os tipos de acesso, armazenamento, encaminhamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista, difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e seja contrário às políticas e aos interesses da CETENCO. Jogos e mensagens tipo *spam* também não são permitidos.
Violações a quaisquer umas dessas diretrizes devem ser reportadas ao Canal de Denúncias CETENCO.



7 INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Caso algum integrante disponha de informações relevantes e privilegiadas sobre negócios da CETENCO, fica-lhe vedado por lei negociar, direta ou indiretamente, seja a que título for, ou mesmo divulgar tais informações a terceiros.

A violação dessa regra é punível criminal e civilmente, bem como internamente com as sanções previstas neste Código.

É vedado a utilização de informações confidenciais em benefício próprio, bem como fornecer informações de circulação interna a outras pessoas.

A CETENCO compartilha, sempre que cabível e necessário, informações com seus colaboradores.

Assim, o colaborador ou terceiro que, por força de seu cargo ou de suas responsabilidades, tiver acesso a informações estratégicas, confidenciais e privilegiadas sobre a CETENCO, empresas associadas, coligadas ou subsidiárias, ainda não divulgadas publicamente, não pode passá-las a outrem durante o período de confidencialidade.

A transmissão e o uso de informações relevantes e ainda não divulgadas pelos agentes de governança, em benefício próprio ou de terceiros em detrimento da organização, são ilegais, antiéticos e violam o princípio de equidade. Essas condutas prejudicam não só a integridade do mercado como também a organização envolvida e seus sócios. O responsável sujeita-se a implicações nas esferas civil, criminal e administrativa.

Nesse caso, é dever do colaborador impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com documentos e até mesmo com materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários.

8 EMPREGOS, ATIVIDADES OU SERVIÇOS EXTERNOS À EMPRESA

Empregos, atividades ou serviços externos à empresa não podem interferir ou conflitar com o trabalho a ser realizado na CETENCO.

O conflito de interesses na relação empregado-empresa ocorre quando o colaborador usa sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares e que se contraponham ao interesse da empresa ou possam lhe causar danos ou prejuízos. Os colaboradores não poderão realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar cargo, em organizações com interesses conflitantes ou que façam negócios com a CETENCO.

Antes de iniciar qualquer atividade profissional secundária, remunerada ou não, o colaborador deve informar ao seu gestor imediato e ao Compliance. Os colaboradores com cargos de gestão deverão ainda obter a aprovação prévia e formal do Comitê de Compliance.

A candidatura de colaboradores, diretores, conselheiros ou acionistas a cargos públicos ou políticos serão consideradas como atividades paralelas com interferência no trabalho para o qual foram contratados pela CETENCO.

Desenvolver atividade paralela sem remuneração ou para entidade sem fins lucrativos também pode implicar em eventual conflito de interesses, pois a ocorrência desse tipo de conflito independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição pelo colaborador, assim como da personalidade jurídica da outra parte.

A atuação como diretor, acionistas ou conselheiro, vinculante ou não, em outras organizações com atividade similar, concorrente ou complementa à CETENCO deve ser sempre reportada ao Compliance para avaliação de potencial Conflito de Interesses.

Vale observar que os colaboradores deverão se abster de voto nos comitês e demais fóruns em que surjam pautas para deliberação representando conflitos de interesses.

Em síntese, os colaboradores podem desempenhar atividades profissionais paralelas externas, remuneradas ou não, desde que:

- Não haja no contrato de trabalho cláusula de exclusividade;
- Não prejudique o cumprimento do seu contrato de trabalho com a CETENCO;
- Não prejudique o seu rendimento na CETENCO;
- Não utilize os recursos da CETENCO, incluindo suas dependências;
- Sejam realizadas fora do horário de trabalho acordado com a CETENCO;
- Não tenha investimentos ou negócios em outras empresas, que possam influenciar as suas decisões no desempenho de atividades na CETENCO;
- Não conflitem com os negócios, interesses, prestadores de serviço e setor de atuação da CETENCO.

9 RELAÇÕES COM PARTES INTERESSADAS

9.1 Relação com parceiros de negócios

A CETENCO espera que seus integrantes conduzam as relações comerciais em observância às leis, e, em especial, às normas nacionais e internacionais relativas à ordem econômica e defesa da concorrência.

É expressamente vedado a todos os colaboradores da CETENCO efetuar quaisquer pagamentos impróprios, duvidosos ou ilegais, ou favorecer, pela concessão de benefícios indevidos e fora das práticas usuais do comércio, clientes e provedores externos, em detrimento dos demais, bem como fazer pagamentos ou conceder privilégios ou vantagens a funcionários públicos ou equiparados, seja diretamente, seja por terceiros.

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por meios ilícitos. Aqui, meios ilícitos são formas ilegais e moralmente inaceitáveis de acesso a informações sigilosas.

É vedado ao colaborador adotar qualquer atitude que desabone a imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da empresa.

Não devem ser promovidos entendimentos com concorrentes, com o objetivo de abuso de poder econômico ou de práticas comerciais arbitrárias, ou que infrinjam a ordem econômica ou concorrencial.

9.2 Relação com concorrentes

A competitividade no mercado pela CETENCO deve ser exercida com base na concorrência livre e leal.

Não devem ser feitas declarações, verbais ou escritas, que possam afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para divulgação de boatos sobre eles, devendo o concorrente ser tratado com o respeito com que a CETENCO espera ser tratada.

É expressamente proibido fornecer informações estratégicas, confidenciais ou sob qualquer outra forma prejudiciais aos negócios da CETENCO, a quaisquer terceiros, incluindo, mas não se limitando, aos concorrentes.

É vedado a qualquer colaborador manter entendimentos com os concorrentes da CETENCO visando à fixação de preços e/ou condições de venda, adotar ou influenciar a adoção de uma conduta comercial uniforme ou pré-acordada, bem como dividir mercados.

9.3 Relação com clientes e fiscalização

É compromisso da CETENCO contribuir para o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras, com emprego de modernas e avançadas técnicas de construção.

A CETENCO não discrimina clientes e fiscalizações. No entanto, reserva-se o direito de encerrar qualquer relação negocial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos ou, ainda, quando o relacionamento representar risco legal, social ou ambiental.

A CETENCO espera de seus clientes e fiscalização a observância dos requisitos legais, bem como os de qualidade, segurança, saúde, meio ambiente, responsabilidade social, ética, e demais princípios estabelecidos neste Código.

É proibido fazer pagamentos impróprios a qualquer pessoa com o intuito de facilitar os negócios da CETENCO, mesmo se implicar em perdas de oportunidades.

É de responsabilidade recíproca entre a CETENCO e seus clientes, a confidencialidade das informações sigilosas às quais detiverem acesso.

É princípio básico da ação empresarial da CETENCO prestar serviços com ênfase na qualidade, produtividade, inovação, com responsabilidade, ética e com pleno respeito às leis na região em que atuam.

9.4 Relação com poder público

É expressamente vedado a todos os colaboradores e partes interessadas da CETENCO oferecer ou prometer, diretamente ou por intermédio de terceiros, pagamentos, hospitalidades, presentes ou benefícios a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros, e candidatos a cargos políticos, bem como a familiares ou equiparados de qualquer um dos anteriormente descritos, com o intuito de obter benefício para a empresa, bem como para agilização de serviços de rotina ou ações administrativas.

A CETENCO respeita as legislações e as autoridades de todas as instâncias do Poder Público, seja da administração direta ou indireta.

Os colaboradores não devem utilizar o nome da CETENCO no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza em seu relacionamento com o governo.

Nas contratações com o Poder Público, bem como na execução das obras a dele decorrentes, a CETENCO respeitará as Leis de Regência, os princípios da legalidade, da moralidade, transparência, bem como todos aqueles inerentes à Lei de Licitação Pública.



9.5 Relação com provedores externos

Este Código de Conduta também se aplica a todo e qualquer prestador de serviços, provedor externo, consultor e locatário, sejam pessoas físicas ou jurídicas. Os terceiros, além de cumprir as obrigações contratuais estabelecidas entre as partes, deverão respeitar este Código de Conduta durante todo o período contratual.

A CETENCO não aceita o uso de práticas enganosas, ou de qualquer tipo de corrupção em seus negócios. Desta forma, são condutas inaceitáveis de nossos provedores externos e passíveis das medidas legais e contratuais cabíveis:

- Ofertar presentes, hospitalidades, gratificações ou qualquer tipo de vantagem, pagar, prometer, transferir ou autorizar pagamentos em dinheiro ou valor, direta ou indiretamente para colaborador da CETENCO ou agente público com o qual a CETENCO possua relação;
- Realizar ou estar envolvido em atividades ou condutas ilegais como manobra fiscal, sonegação, contrabando, suborno, falsificação de documentos, marcas ou produtos, entre outros.

Os terceiros também devem garantir a confidencialidade das informações e não divulgá-las ou revelá-las para outros, ou usá-las em benefício próprio.

A proteção de dados pessoais de todas as pessoas físicas relacionadas é muito importante para CETENCO. Portanto, é imprescindível que todos os provedores externos apresentem a mesma diligência no que se refere a proteção de dados pessoais, assegurando o cumprimento integral da Lei Geral de Proteção de Dados.

Quando estiver prestando serviços nas dependências da CETENCO, os funcionários dos provedores externos devem:

- Cumprir com os requisitos da legislação trabalhista e previdenciária, com suas normas e parâmetros estabelecidos;
- Proporcionar condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, conforme leis aplicáveis e procedimentos da CETENCO constantes em contrato;
- Proibir a utilização de qualquer tipo de drogas por seus funcionários e/ou prepostos em quaisquer das dependências da CETENCO;
- Seguir as determinações de Compliance, Qualidade, Segurança do Trabalho e Medicina Ocupacional da CETENCO.

A escolha e a contratação de provedores externos devem ser sempre baseadas em critérios técnicos, profissionais e éticos, alinhadas com as diretrizes gerais da CETENCO, e conduzidas por meio de processo objetivo predeterminado, tal como concorrência ou cotação de preços, que garanta a melhor relação custo-benefício.

A compra de bens e contratação de serviços devem ser democráticas, equalizadas e baseadas em fatores como preço, qualidade, desempenho, prazos e adequação aos critérios estabelecidos. A boa conduta dos profissionais responsáveis por negociações, compras e contratações inclui os seguintes princípios:

- Ser isento e imparcial no processo de seleção de provedores externos;
- Verificar as normas e procedimentos internos da CETENCO antes de começar o processo de cotação e cumprir as respectivas diretrizes desses;
- Verificar a situação financeira, legal e reputacional do provedor externo, e, solicitar a proposta;
- Especificar claramente, no contrato, os serviços a serem prestados a serem fornecidos, as condições de pagamento, tributos aplicáveis;
- Verificar se as faturas correspondem, clara e corretamente, aos bens e serviços fornecidos e se foram emitidas de fato pela empresa contratada;
- Requerer e garantir que os pagamentos somente sejam feitos nas contas bancárias de titularidade da pessoa ou empresa que efetivamente forneceu os bens ou serviços;
- Verificar regularmente as exigências de qualidade e serviço;
- Promover rodízio entre provedores externos participantes de coletas de preços.

Para estabelecer e manter ativas as relações comerciais com provedores externos, o Compliance da CETENCO procederá com a verificação prévia antes da contratação e com monitoramentos periódicos. Os representantes legais dos provedores externos, por meio de adesão a este Código, bem como por meio da assinatura dos contratos abrangendo as cláusulas de cumprimento das leis, também se comprometem a seguir as diretrizes da CETENCO quando dá efetiva prestação dos serviços. O Compliance da CETENCO poderá promover e requer a participação de seus provedores externos nos treinamentos de Compliance. O descumprimento dos princípios e compromissos deste Código poderá acarretar a adoção de medidas disciplinares, desde a desclassificação do fornecedor para novas aquisições, até o encerramento dos contratos vigentes, sem prejuízo de comunicação às autoridades competentes nos casos aplicáveis. O total atendimento a este código é premissa para que o fornecedor permaneça no cadastro da CETENCO

A CETENCO incentiva que sua cadeia de suprimentos implante seus programas de integridade e adotem as melhores práticas de mercado.

A CETENCO não estabelecerá e manterá relações comerciais com provedores externos que:

- Forneçam produtos ou serviços que impliquem em riscos de segurança;
- Transgridam leis e regulamentações;
- Utilizem mão-de-obra infantil ou trabalho forçado e que façam uso de punições físicas para disciplinar os funcionários;
- Não observem a Lei, as regras de segurança e meio ambiente, e que não estejam em condições compatíveis à ora estabelecida neste Código de Conduta;
- Suscitem conflitos de interesses.

9.6 Relação com os acionistas e diretores

O tratamento dispensado aos acionistas independe da quantidade de ações de que sejam titulares, observadas as restrições legais. A todos será proporcionado fluxo de informações com igualdade de tratamento.

A área de Compliance, o Comitê de Compliance e o Conselho de Administração, serão responsáveis por zelar pelos interesses dos acionistas e garantir que o negócio seja desenvolvido de acordo com as melhores práticas de mercado, bem descritas neste Código, assim como respeitando as legislações aplicáveis.

9.7 Relação com as comunidades

As unidades de negócios da CETENCO devem manter um relacionamento forte, colaborativo e respeitoso com as respectivas comunidades locais nas quais atua, demonstrando o comprometimento organizacional com o desenvolvimento econômico e social dessas.

É compromisso de todos os colaboradores e provedores externos agir de acordo com os valores da CETENCO e manter canais de diálogo permanentemente abertos com todas as comunidades nas quais estamos presentes. Inclusive, o Canal de Denúncias CETENCO deverá ser divulgado para os representantes da comunidade.

As relações eventualmente estabelecidas com a prefeitura e suas secretarias, agentes de segurança pública e de fiscalização, representantes de instituições religiosas e com líderes comunitários, deverão seguir as diretrizes deste Código.

O investimento em projetos sociais, esportivos, culturais e ambientais deve ser orientado pelas reais demandas das comunidades, além de estar alinhado às diretrizes deste Código, especificamente no item sobre Doações e Patrocínios, a fim de atender a projetos efetivamente comprometidos em promover a transformação social.

A CETENCO incentiva a participação de seus colaboradores em programas de voluntariado desde que estritamente alinhado com os preceitos deste Código de Conduta.

10 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

É obrigação de todos os colaboradores e terceiros que atuem em nome da CETENCO, respeitar e cumprir as regras de segurança, saúde e meio ambiente. Os profissionais dessas áreas têm autoridade para advertir os colaboradores que descumpram tais regras, de modo tempestivo e adequado, respeitando os preceitos deste Código.

Por meio da Política do Sistema de Gestão Integrada de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (Política de QSMS), a CETENCO também ratifica seu compromisso de, na execução das obras, atender aos requisitos legais e outros aplicáveis, buscando a melhoria contínua dos processos produtivos, proporcionando condições de trabalho seguras e saudáveis, protegendo o meio ambiente, visando à satisfação dos clientes, respeitando a sociedade, eliminando perigos e minimizando os riscos ambientais, de saúde e de segurança ocupacional. Desse modo, determina princípios, diretrizes e procedimentos para as práticas socioambientais nos negócios e na relação com as partes interessadas, incluindo orientações para prevenir e gerenciar riscos, impactos e oportunidades socioambientais na esfera de influência da organização, contribuindo para ratificar o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável.

11 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Não contribuímos com recursos, financeiros ou não, para partidos ou candidatos a cargos políticos e públicos, sendo proibido realizar, em nosso nome ou com nossos recursos ou bens, quaisquer contribuições monetárias ou qualquer outra forma de apoio a partidos políticos ou a candidatos concorrendo a cargos políticos e públicos.

Recomenda-se ainda que os colaboradores, independentemente da posição que ocupem, mas, sobretudo membros da Diretoria, não realizem doações político-partidárias em nome próprio, nem por meio de seus respectivos cônjuges e parentes de 1º grau. Apesar de ser legalmente permitida a doação por pessoa física a partidos e candidatos políticos, a fim de não incorrer em situação de conflitos de interesses, a CETENCO busca evitar que uma possível doação de colaborador (ou de seu cônjuge ou parente de 1º grau) seja atribuída à empresa. A CETENCO ressalta, contudo, que respeita o pleno exercício da Liberdade de Expressão e os Direitos Políticos de todos os seus colaboradores, a partir de uma postura neutra e apartidária na companhia. Motivações neste sentido deverão ser reportadas antecipadamente ao Comitê de Compliance para avaliação dos riscos envolvidos para a empresa.

Eventuais doações para pessoa jurídica pública ou privada sem fins lucrativos, entidades beneficentes, desportivas, educacionais, culturais ou religiosas, organizações não

governamentais, associações, fundações, e organizações da sociedade civil de interesse público, assim como solicitações de patrocínios por meio de transferências de valor com finalidade promocional em caráter definitivo, ou disponibilização de bens móveis ou imóveis da empresa sem transferência de domínio, destinados para projetos desportivos e culturais ou para a realização de eventos, devem ser previamente analisadas pela Diretoria quanto ao alinhamento da ação à estratégia empresarial e quais são os impactos financeiros e reputacionais para, posteriormente, serem analisadas pelo Compliance e, se aprovadas pelo Comitê de Compliance, devidamente formalizadas em contratos assinados pela Diretoria.

Os processos devem ser transparentes, preferencialmente por meio de seleção pública de projetos sociais, ambientais e culturais vinculados à nossa estratégia empresarial, observada a legislação e regulamentação vigentes. Ademais, os colaboradores deverão se certificar que os recursos destinados a doações e patrocínios sejam usufruídos para os reais objetivos para os quais foram solicitados. Os colaboradores responsáveis por essas ações deverão coletar, arquivar e encaminhar para o Compliance todas as evidências da utilização dos recursos.

12 BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

A postura da CETENCO é clara: é proibido aceitar ou oferecer brindes, presentes, favores e hospitalidades (atividades de entretenimento) a terceiros, sejam eles entes públicos ou privados, sempre que isto implique obrigação e favorecimento entre as partes, e que desrespeite as normas e princípios da CETENCO. Presentes em dinheiro ou equivalentes são proibidos em todas as circunstâncias.

Todos os brindes, presentes, hospitalidades ou pagamentos oferecidos a você em virtude do seu vínculo empregatício com a CETENCO devem ser declarados tempestivamente ao Compliance para deliberações quanto a tratativa a ser dada.

Práticas comerciais comuns, tais como a oferta de refeições, entretenimento ou presentes modestos para um cliente atual ou potencial são importantes para a construção de relações sólidas. Entretanto, é fundamental atentar para a possibilidade de serem interpretadas como facilitação de negócios ou conceção de vantagem indevidas. Essas atividades podem ser apropriadas no decurso normal dos negócios, contanto que os valores envolvidos não sejam excessivos ou extravagantes e que o fornecimento seja de bom senso. Você deve cumprir as normas e os procedimentos aplicáveis, observando os limites monetários que exigem a aprovação do Compliance.

13 ANTICORRUPÇÃO

Conforme conceituado anteriormente, o termo "anticorrupção" abrange ações para prevenção, monitoramento e controles, bem como aplicação de sanções relativas à corrupção, suborno, improbidade administrativa, violações a licitações e contratos públicos, lavagem de dinheiro e doações políticas ou eleitorais.

A CETENCO, seus colaboradores e terceiros têm o compromisso de garantir que a realização de suas operações ocorrerá em total conformidade com nossos valores. Este compromisso se aplica em qualquer lugar do mundo onde atuamos.

Nossos valores e nossas responsabilidades como cidadãos corporativos são totalmente incompatíveis com a participação em qualquer tipo de atividade corrupta. A corrupção impede a democracia e o estabelecimento da ordem. Debilita a credibilidade das pessoas no sistema político, em suas instituições, em suas lideranças e âmbitos pessoais.

Desse modo, a CETENCO, por meio do seu Programa de Compliance, adotará medidas de prevenção, detecção, monitoramento e controle, e aplicação de sanções para minimizar ao máximo os riscos inerentes à sua operação.

Caso o colaborador se veja diante de uma situação que envolva potencial ocorrência de corrupção, fraude, lavagem de dinheiro ou conflito de interesse, pergunte a si mesmo se a divulgação pública do assunto poderia prejudicar a CETENCO ou ao colaborador, ou se poderia levar um terceiro a acreditar que existe um desvio de conduta, quer realmente exista ou não, deve reportar ao Compliance por meio do Canal de Denúncias para que sejam feitas as devidas análises e tomadas as providências aplicáveis, que vão desde a revisão das diretrizes, controles internos, ações de comunicação, até a aplicação de sanções propostas pelo Comitê de Compliance.

14 COMITÊ DE COMPLIANCE E ÁREA DE COMPLIANCE

O Comitê é um órgão não estatutário e permanente que se reporta ao Conselho de Administração da Companhia ou, na falta deste, aos acionistas, atuando com independência em relação à administração da empresa. A área de Compliance é dotada de autonomia e independência e reportará diretamente para este Comitê que garantirá autoridade à área para cumprir com os seus deveres.

O Comitê é formalmente constituído e eleito pelo Conselho de Administração. Algumas de suas atribuições são:

1. Revisar o Código de Conduta e submetê-lo para aprovação do Conselho de Administração;
2. Revisar e aprovar os demais normativos relacionados ao Programa de Integridade;
3. Incentivar, fiscalizar, avaliar e deliberar sobre a implementação e o contínuo aprimoramento no Programa de Compliance, o que inclui, mas não se limita: realização de treinamentos e comunicações sobre os temas relacionados ao Programa, a análise dos relatos recebidos no Canal de Denúncias, as sanções a serem aplicadas em violação ao Código de Conduta e às normas da Companhia;
4. Garantir os recursos necessários para que o trabalho seja desenvolvido, e aferir anualmente se estão de acordo para que sejam alcançados os objetivos estratégicos da organização;
5. Avaliar anualmente os trabalhos desenvolvidos e resultados apresentados pela área de Compliance, a fim de atestar se a atividade está em conformidade com as melhores práticas de mercado e, ainda, se a área está de fato agregando valor e protegendo a organização contra perdas;
6. Identificar e mapear os riscos aos quais a Companhia está submetida no exercício de sua atividade empresarial, recomendando as ações e oportunidades de melhorias necessárias para mitigar a exposição a tais riscos;
7. Reportar ao Conselho de Administração as atividades realizadas no âmbito do Programa.

A área de Compliance e sua gerência terão a atribuição de:

1. Planejar, coordenar, verificar e fazer cumprir o Programa de Compliance da empresa, recomendando que processos críticos relacionados à ética e integridade se mantenham estritamente alinhados com as normas e procedimentos internos, legislações aplicáveis, sobretudo a Lei 12.846/13, e em consonância com as boas práticas de mercado;
2. Ser isenta e não estar envolvida diretamente nas atividades operacionais da empresa, ou em atividades que possam prejudicar a sua independência e objetividade;
3. Conduzir os trabalhos de forma imparcial, íntegra e objetiva;
4. Prover aconselhamento, auxiliando todas as pessoas da empresa, incluindo parceiros relevantes, na compreensão e aplicação da cultura de Compliance e sobre as normas e procedimentos internos, desde que preservada a independência e objetividade;
5. Identificar, através de procedimentos e ferramentas dedicadas, eventuais descumprimentos de Compliance e tratar os desvios, aplicando as sanções elencadas em caso de confirmação do descumprimento, garantindo o sigilo dos envolvidos;
6. Requisitar as medidas e informações de qualquer área da organização necessárias para o monitoramento permanente, dentre as quais, pedido de informações, entrevistas de colaboradores, análise de documentos, entre outras que julgue pertinentes;
7. Manter e garantir a confidencialidade de situações que requeiram tal conduta, preservando os envolvidos;
8. Reportar ao Comitê, ou ao Conselho, em caso de conflitos, quando considerar que a independência ou objetividade da função possam ter sido prejudicadas; e
9. Cumprir as recomendações do Comitê e tornar comunicadas e publicadas as suas deliberações.

15 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE

Dentre os elementos que compõem o pilar de "Prevenção" em Programas de Compliance, existe o processo de *Due Diligence*, que consiste na investigação e avaliação abrangente e minuciosa de uma pessoa, organização, transação ou decisão antes de ser realizada. *Due Diligence* abrangem uma variedade de aspectos, incluindo finanças, legais, operacionais, regulatórios e reputacionais. O objetivo principal é entender a situação, riscos e oportunidades associados a uma decisão específica, como uma contratação, associação, aquisição, investimento, parceria comercial, entre outros.

A atividade de *Background Check* é uma parte específica da *Due Diligence*. Caracteriza-se como uma verificação de antecedentes, mais focada em aspectos particulares da vida ou histórico de uma pessoa, como histórico criminal, crédito, referências profissionais ou educacionais. Os *Backgrounds Checks* são frequentemente usados para avaliar a integridade, idoneidade e qualificações de indivíduos em contextos como contratação de funcionários, concessão de crédito ou licenciamento profissional.

O Compliance da CETENCO adota essas práticas e possui meios de consulta para identificar a situação de pessoas físicas e jurídicas, sendo alguns deles, as seguintes fontes de informação:

• Receita Federal;
• Registros de processos judiciais, incluindo litígios em que a pessoas físicas ou jurídica esteja envolvida, nos Tribunais estaduais e federais;
• Relação de Inabilitados e Inidôneos do Tribunal de Contas da União;
• Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa do Conselho Nacional de Justiça;
• Registros cartoriais;
• Informações relevantes de órgãos reguladores setoriais;
• Notícias em mídias internacionais, nacionais e locais;
• Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT) - Lista de empresas que possuem dívidas trabalhistas não pagas;
• "Lista suja" do governo federal do Brasil - Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016);
• Listas sanções aplicadas pelo governo federal do Brasil - Dados referentes aos cadastros de sanções aplicadas a pessoas físicas, jurídicas e servidores públicos federais e de acordos de leniência celebrados:

- Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS);
- Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP);
- Cadastro de Entidades Privadas sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM);
- Cadastro de Expulsões da Administração Federal (CEAF).
- Lista de "*Debarred & Cross-Debarred Firms & Individuals*" do Banco Mundial.

Nossa empresa mantém controles sistêmicos financeiros e não financeiros, contábeis e documentais para atender às exigências legais e comerciais a fim de refletir corretamente as transações e os eventos ocorridos. Todos os colaboradores devem ser responsáveis e contribuir para a manutenção desses controles. A alteração indevida de qualquer registro sistêmico, livro, documento ou conta que reflita operações da CETENCO, de colaboradores ou terceiros, desde a disposição de nossos ativos em nossas unidades, reembolsos de despesas pessoais não relacionada à atividade profissional ou um pedido falso de plano de benefícios, são práticas proibidas e caracterizam crime. Portanto, os colaboradores da CETENCO devem registrar de forma exata, detalhada e tempestiva, as informações comerciais de diversos tipos, com base nos documentos de apoio, de modo que os registros contábeis possam ser mantidos em detalhes e reflitam fidedignamente todas as nossas operações. Esses registros devem, ainda, obedecer às normas contábeis aceitas e ao sistema de controles internos da CETENCO, respeitando diretrizes como segregações de funções, fluxos e alçadas para aprovações.

16 SANÇÕES DISCIPLINARES

A existência de normas, políticas e procedimentos é condição essencial para uma empresa de sucesso. É responsabilidade de todos os colaboradores, dentro de suas respectivas atribuições e, cabe às gerências, garantir que as diretrizes sejam seguidas para que exista a manutenção de um funcionamento harmônico e eficiente da organização.

A CETENCO investe constantemente em ações de comunicação, treinamentos e disseminação de informações sobre seu Programa de Compliance e boas práticas de conduta, com o objetivo de conscientizar e dar a oportunidade para que as pessoas reflitam sobre seus comportamentos e corrijam, se necessário.

Para tanto, as violações às disposições deste Código e demais diretrizes da empresa, assim como a quaisquer legislações vigentes, estarão sujeitas a sanções de acordo com a gravidade e/ou recorrência. Na hipótese de identificar indícios suficientes de envolvimento de colaboradores e terceiros as seguintes medidas cautelares poderão ser tomadas, dentre outras, cumulativamente.

Colaboradores que violarem tais disposições estarão sujeitos a treinamentos e monitoramentos específicos, advertências verbais e/ou escritas, afastamento ou suspensão até que os esclarecimentos necessários serem concluídos e, em última instância, demissões, que, se enquadradas nos aspectos legais que configuram justa causa, poderão ser efetivadas dessa forma, em consonância com a lei.

Quanto aos clientes, provedores externos e parceiros, a CETENCO não estabelecerá e/ou manterá relações com partes interessadas que estejam ou haja em desacordo com as disposições deste Código de Conduta, adotando medidas de sanções internas para controle e prevenção de ocorrências, como suspensão da contratação ou bloqueio de eventual provedor externo que esteja envolvido com o ato lesivo

Em ambos os casos, poderão ser determinadas ações como a imediata paralisação da atividade, contratação de investigação externa (terceirizada) para apurar as evidências encontradas pela investigação interna, e comunicação às autoridades governamentais.

17 CANAL DE DENÚNCIAS

A CETENCO mantém um Canal de Denúncias regulamentado neste Código de Conduta, que é operado por empresa terceirizada especializada, a fim de garantir a integridade do relato, a imparcialidade do ouvidor, o anonimato (se optado pelo denunciante), a confidencialidade e a não retaliação ao denunciante e às testemunhas. Os acessos ao canal apresentados a seguir estão disponíveis para todas as partes interessadas e devem ser amplamente divulgados pelos colaboradores:

www.canaldedenuncias.com.br/cetencoengenharia

0800 718 0366 e Whatsapp

O canal é um importante instrumento para acolher relatos sobre desvios de conduta, reais ou potenciais. Seu objetivo é receber e encaminhar esses relatos para o tratamento apropriado, e, assim, prevenir riscos jurídicos, financeiros e reputacionais para a organização, garantir a efetividade de seu sistema de compliance e exercer a transparência na comunicação e no relacionamento com suas partes interessadas.

A equipe de Compliance é responsável por avaliar e conduzir as investigações das denúncias recebidas, e reportar ao Comitê de Compliance que, por sua vez, deve dar conhecimento ao Conselho de Administração, sobre o que foi apurado. Estes órgãos têm o dever e poder de recomendar e deliberar a aplicação das sanções previstas neste código. Fazem parte do programa o fluxo e alçadas para recebimento, apuração e tratamento das denúncias e de potenciais conflitos de interesses dos envolvidos na apuração. Assim, se necessário, o processo de investigação poderá ser delegado a um terceiro com capacidade reconhecida.

Os denunciantes poderão acompanhar o andamento das tratativas do seu relato por meio do protocolo fornecido no momento da denúncia.

Desse modo, cabe aos colaboradores e demais partes interessadas que estabeleçam alguma relação com a CETENCO, reportar ao Compliance, os descumprimentos deste Código de Conduta.

"Diga-nos o que sabe! Faremos o que é certo!".



18 DÚVIDAS

As diretrizes deste Código permitem avaliar grande parte das situações e minimizar a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos, mas não detalham, necessariamente, todas as situações que podem surgir no dia a dia. Assim, em caso de dúvidas na aplicação das diretrizes deste Código, a área de Compliance CETENCO deverá ser consultada através do e-mail:

compliance@cetenco.com.br

19 DISPOSIÇÕES GERAIS

O presente Código de Conduta vigorará por tempo indeterminado, cabendo ao Comitê de Compliance promover sua atualização ou alteração quando necessário e submetê-lo para aprovação do Conselho de Administração.

Serão levadas ao conhecimento de todos os colaboradores, provedores externos, clientes, consorciadas, parceiros etc., as diretrizes de conduta contidas neste Código, que também está disponível no site

www.cetenco.com.br

A área de Compliance é a responsável por promover treinamentos e comunicações acerca das disposições deste código, com temas e metodologias adequadas para cada público-alvo.

Áreas específicas da CETENCO, em conjunto com a área de Governança Corporativa, poderão estabelecer políticas e regras de conduta próprias que também deverão, necessariamente, ser compatíveis com este Código de Conduta e conhecidas pelos colaboradores.

Nenhum colaborador pode alegar desconhecimento das diretrizes constantes do presente Código, em nenhuma hipótese ou sob qualquer argumento.

Em casos de atualização deste documento, os colaboradores e partes interessadas deverão fazer nova adesão ao documento por meio de assinatura do termo de compromisso/responsabilidade.

TERMO DE COMPROMISSO & RESPONSABILIDADE

Declaro que recebi o Código de Conduta da CETENCO, li, entendi e me comprometo pelo cumprimento das obrigações e responsabilidades como parte interessada desta organização.

Declaro, ainda, estar ciente das minhas responsabilidades descritas neste Código e que, a não observância desses preceitos, implicará na aplicação das sanções previstas e às medidas administrativas e legais cabíveis.

Nome (ou nome social):

_____

CPF:

_____

UNIDADE:

_____

Local e data:

_____ / _____ , _____ de _____ de _____

_____

Assinatura

WWW.CETENCO.COM.BR

VOLUME 2024