CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

(Versão 6)

ÍNDICE

1 OBJETIVO E APLICAÇÃO 4

2 PRINCÍPIOS ÉTICOS, MISSÃO, VALORES E VISÃO 4

3 COMPROMISSO DE CONDUTA 6

4 COMPROMISSO DE CONDUTA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA 15

5 COMPROMISSO DE CONDUTA NO RELACIONAMENTO 16

6 INFRAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE 20

7 DISPOSIÇÕES FINAIS 22

8 GLOSSÁRIO 22

9 APÊNDICE 27

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Conduta é o modo de uma pessoa ou grupo de pessoas se portar ou agir. Em uma organização o Código de Conduta e Integridade é o instrumento orientador dos atos de todas as pessoas que exercem atividades nela ou em seu nome.

Ele descreve as condutas recomendadas e as não toleradas de modo a tornar estas regras claras e uniformes por serem divulgadas e aplicadas, sem distinção, a empregados, administradores, membros dos conselhos, membros dos comitês, assistentes, assessores, estagiários, jovens aprendizes, fornecedores, prestadores de serviços e terceirizados.

Ao estabelecer o Código de Conduta e Integridade a EMAE espera que você leia e o consulte sempre que tiver dúvidas em seu dia a dia e, sobre tudo, aplique suas disposições nas relações de trabalho, demonstrando o seu comprometimento com a moral e a ética.

Marcio Rea
Diretor -Presidente

APRESENTAÇÃO

O Código de Conduta e Integridade ("Código") é um orientador de conduta inspirado por princípios éticos, não sendo, portanto, um instrumento disciplinar.

O Código define de maneira clara os princípios que norteiam as ações e os compromissos de conduta institucionais presentes nas interações da EMAE – Empresa Metropolitana de Águas e Energia S.A. e suas subsidiárias com seus colaboradores (no conjunto, "EMAE" ou "Empresa"), Partes Interessadas e Partes Relacionadas.

O Código será rigorosamente observado em todas as atividades e as violações serão tratadas por meio de ações corretivas e disciplinares.

1 OBJETIVO E APLICAÇÃO

Os preceitos estabelecidos neste Código tem o objetivo de servirem como orientadores dos atos dos Administradores, empregados, terceiros, fornecedores e todas as pessoas que exercem atividades em nome da EMAE, aos quais cabe a responsabilidade de reger-se pelas disposições nele contidas, entender e internalizar suas disposições, aplicar o seu conteúdo e promover sua divulgação. Esses preceitos incorporam os valores éticos da EMAE, diretrizes da legislação (artigo 37 da Constituição Federal, Lei federal nº 12.846 de 01/08/2013, Decreto estadual nº 60.106, de 29/01/2014, Lei federal nº 13.303, de 30/06/2016, Decreto estadual nº 62.349, de 26/12/2016 e Lei federal nº 13.709 de 14 de agosto de 2018), Princípios do Pacto Global e Princípios da Governança Corporativa, constituindo-se um guia em contínua evolução.

Por se aplicar igualmente a todos que atuam em nome da EMAE, o Código inspira-se no princípio de que a ética permeia a hierarquia e fixa obrigações recíprocas e não unilaterais.

2 PRINCÍPIOS ÉTICOS, MISSÃO, VALORES E VISÃO

2.1 PRINCÍPIOS

2.1.1 INTEGRIDADE

Agir com honestidade e probidade na realização dos compromissos assumidos perante as Partes Interessadas e Partes Relacionadas e aos objetivos e interesses legítimos da EMAE, repudiando qualquer forma de fraude, má conduta e corrupção, atuando nas situações contrárias aos princípios éticos.

2.1.2 LEGALIDADE

Agir com respeito incondicional e irrestrito à totalidade de leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos internos e externos, além de adotar as boas práticas organizacionais em todas as atividades em nome da EMAE e onde quer que ela atue.

2.1.3 TRANSPARÊNCIA

Agir com a maior transparência possível, assegurando que a

comunicação, informações e relatórios (externos e internos) sejam divulgados às Partes Interessadas e Partes Relacionadas e que estejam completos, exatos, claros, objetivos e em conformidade com os controles e procedimentos da EMAE, observando as regras e limites da confidencialidade.

2.1.4 IMPESSOALIDADE

Prevalência do interesse da EMAE sobre os interesses particulares, bem como agir com objetividade e imparcialidade nas decisões, nas ações e no uso dos recursos.

2.1.5 SEGURANÇA E SAÚDE

Proporcionar ambiente de trabalho seguro, com a adoção das medidas necessárias à preservação da integridade física, mental e moral de todos.

2.1.6 SUSTENTABILIDADE

Promover ações contínuas em favor do desenvolvimento social, econômico e ambiental, respeitando o direito à vida plena da geração atual e contribuindo para a preservação das futuras.

2.1.7 DIGNIDADE E RESPEITO

Conduzir com respeito o relacionamento com as Partes Interessadas e Partes Relacionadas, respeitando as diferenças individuais e a diversidade dos grupos sociais, agindo com igualdade, equidade e justiça.

2.2 VALORES

Foco em resultado, comprometimento, qualidade, ética, transparência, empreendedorismo e respeito às pessoas e ao meio ambiente.

2.3 VISÃO

Ser uma empresa reconhecida por seus públicos de interesse pela rentabilização de seu patrimônio, crescimento da capacidade de produção de energia elétrica e responsabilidade socioambiental.

2.4 MISSÃO

Gerir recursos energéticos e sistemas hídricos, promovendo o desenvolvimento sustentável.

3 COMPROMISSO DE CONDUTA

Por meio dos Princípios Éticos estabelecidos neste Código é firmado um compromisso de conduta descrito de forma agrupada sob cada preceito.

3.1 INTEGRIDADE

Significa ser correto, honesto e imparcial.

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Nortear suas ações pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.
- Conduzir ações que contribuam para a sustentabilidade econômica, ambiental e social da Empresa.
- Comprometer-se com a missão, visão de longo prazo e a busca da perpetuidade da Empresa.
- Sugerir projetos, iniciativas e ações que contribuam para a melhoria dos serviços, da qualidade, da satisfação dos clientes, bem como para o aumento de produtividade, otimização dos custos e aumento de receita, entre outros.
- Utilizar informações obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, *benchmarking* e similares para avaliar, comparar, estabelecer prioridades e metas para serviços, procedimentos, processos e funções.
- Atuar proativamente no tratamento dos riscos.
- Zelar pela boa alocação e pelo uso correto e eficiente de todas as instalações, bens e recursos da Empresa.
- Levar ao conhecimento do superior hierárquico ou de seus pares, situação que represente ou possa representar Conflito de Interesses, principalmente quando tal situação for inevitável.
- Informar a área jurídica ao ter conhecimento de possível investigação ou sindicância envolvendo a Empresa, exceto quanto a procedimentos rotineiros com os poderes públicos, como auditorias fiscais, contábeis, previdenciárias, ambientais e de órgãos reguladores.
- Fornecer ou receber brindes somente se esta conduta estiver de acordo com as normas da Empresa.
- Combater a corrupção ativa, passiva e a concussão em todas as suas formas, inclusive peculato, extorsão, exploração de prestígio, tráfico de

influência, advocacia administrativa e propina.

- Manter postura e comportamento exemplares no ambiente funcional ou fora da Empresa ao representá-la, visando a preservação de imagem da EMAE.
- Preservar a integridade de documentos, registros, cadastros, dados e sistemas de informação da EMAE.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Pagar ou receber propina ou qualquer vantagem indevida com o intuito de facilitar a venda ou a compra de serviços e produtos, mesmo que, ao custo de perder oportunidades de negócio.
- Manter interesses econômicos e/ou financeiros com concorrentes, clientes ou fornecedores que possam influenciar ou parecer influenciar suas ações em nome da Empresa.
- Prestar serviços remunerados e/ou receber remuneração por serviços prestados a qualquer concorrente, cliente ou fornecedor sem aprovação prévia, por escrito, da área jurídica da Empresa.
- Executar trabalhos estranhos às atividades da EMAE durante o horário de expediente.
- Apropriar, para si ou para outra pessoa ou empresa, de benefícios oriundos de negócios realizados ou de oportunidades que venha a ter no desempenho de suas atividades na EMAE e que sejam de interesse desta, sem o prévio consentimento da Empresa por escrito.
- Tratar com concorrentes assuntos relativos à vantagem competitiva, como política de preços, termos de contratos, custos, estoques e pesquisas de mercado ou assemelhados, a não ser quando previamente autorizado por escrito pelas áreas jurídicas das empresas envolvidas.
- Solicitar, por si próprio ou por meio de terceiros, quaisquer cortesias para seu benefício, de familiares ou de pessoas de seu relacionamento, em nome da EMAE ou em decorrência de negócios da Empresa.
- Usar influência pessoal no andamento de negociações em que a EMAE esteja envolvida, caso haja familiares ou pessoas de seu relacionamento profissional ou pessoal trabalhando em negócios que possam prestar serviços ou fornecer bens à EMAE.
- Manter relações comerciais, em nome da EMAE, sem conhecimento/autorização desta, com empresas em que

parentes/familiares ou pessoas de seu relacionamento sejam proprietárias ou sócias, mesmo que minoritariamente, bem como com fornecedores, notadamente aqueles em que o profissional, por força de função ou atividade possa ter influência direta sobre a compra ou venda de materiais e serviços.

- Oferecer, no caso de profissionais liberais ou empreendedores na condição de Administradores, empregados ou contratados, produtos e serviços dentro do ambiente da EMAE durante a jornada de trabalho.
- Apropriar-se de ideia, estudo ou trabalho que foi elaborado por outro, ou repassá-lo sem as devidas citações, referências ou autorizações.
- Induzir outros a agir em desacordo com leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos (internos e externos) e as boas práticas organizacionais.
- Praticar pornografia de qualquer natureza.
- Rasurar, adulterar, destruir, reter documentos, registros, cadastros e sistemas de informação da Empresa e/ou criar documentação ou registros falsos para induzir outras pessoas a entendimento incorreto ou tendencioso sobre qualquer questão baseada neles.
- Oferecer, prometer, efetuar pagamentos ou vantagens a qualquer Partes Interessadas de forma direta ou indireta com objetivo de obter benefício.
- Possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados da Empresa.
- Deixar de atender aos requisitos estabelecidos pelos códigos de conduta ou ética das respectivas profissões.
- Deixar de garantir a integridade de documentos, registros, cadastros, dados e sistemas de informação da EMAE.

3.2 LEGALIDADE

Significa que qualquer ato deve estar amparado em preceitos legais, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Estar comprometido com atendimento aos requisitos estabelecidos por leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.

- Contribuir para a melhoria de políticas, regulamentos, normas, padrões, procedimentos e práticas internas.
- Verificar previamente a execução de quaisquer atividades em nome da Empresa, sua conformidade com leis e regulamentos de onde forem praticados ou destinarem-se a produzir efeitos, seja no Brasil ou no exterior. Em caso de dúvida, deverá ser solicitada opinião legal da área competente.
- Pagar todos os tributos devidos e coibir a prática de atos de improbidade administrativa e de crimes contra a ordem econômica e tributária.
- Não divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou sigilosa, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas.
- Respeitar a privacidade dos titulares e proteger os seus dados pessoais e dados pessoais sensíveis, em todos os meios utilizados pela empresa, tanto físico, quanto eletrônico.
- Garantir a privacidade e a proteção de dados pessoais sensíveis ou não, durante a obtenção, o tratamento e o armazenamento.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Oferecer a parceiros comerciais possíveis clientes ou potenciais fornecedores, benefícios ou compensações contrários à legislação, regulamentação interna, legislação de defesa da concorrência e a outras normas aplicáveis.
- Praticar suborno, oferta ou recebimento de propina ou tentativa de indução de qualquer natureza ou em qualquer situação direta ou indiretamente.
- Usar métodos ilegais ou antiéticos na obtenção de informações competitivas para a Empresa, como furto de informações confidenciais e segredos de negócio.
- Copiar, distribuir ou utilizar sem autorização quaisquer materiais, inclusive softwares, protegidos por direitos autorais desenvolvidos internamente ou obtidos por contratos de licenciamento.
- Instalar ou utilizar programas nos computadores da Empresa que não tenham sido autorizados pela área competente.
- Utilizar, divulgar ou repassar, para beneficio próprio ou de terceiros, metodologias, conhecimento (*know-how*) ou informações confidenciais ou privilegiadas da Empresa.
- Agir em desacordo aos instrumentos de governança e gestão da EMAE.

- Obstruir eventuais apurações, investigações ou sindicâncias internas ou externas.
- Invadir a privacidade dos titulares sem base legal, justo interesse ou, quando a lei assim impuser, sem o devido consentimento.
- Deixar de garantir a proteção de dados pessoais e dados pessoais sensíveis obtidos, mantidos e tratados pelas EMAE.

3.3 TRANSPARÊNCIA

Significa não ocultar o que deve ser revelado, ser claro em seus objetivos, intenções e ações.

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Prestar contas aos superiores hierárquicos, Partes Interessadas pertinentes e órgãos de controle (interno e externo) de atividades, atitudes, decisões, recursos utilizados e resultados obtidos.
- Incentivar a boa comunicação (interna e externa) de forma espontânea, franca e rápida.
- Proporcionar a todas as Partes Interessadas, com igualdade de tratamento, o fluxo de informações da Empresa visando a constante atualização de todos.
- Atender auditores (internos e externos) em investigações e sindicâncias quanto ao acesso a bens, instalações, transações, exatidão de livros, registros e sistemas de informação da Empresa.
- Manter sigilo no tratamento de informações, investigações e documentações que não possuem autorização para divulgação.
- Tratar de forma transparente as informações relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam ter impacto sobre colaboradores, comunidades ou o próprio meio ambiente.
- Garantir transparência na divulgação de informações e no relacionamento com os acionistas minoritários e preferencialistas.
- Fornecer às Partes Interessadas e Partes Relacionadas, bem como em programas de cooperação, *benchmarking* e similares, o mesmo tipo e nível de detalhamento das informações.
- Colaborar com qualquer apuração ou investigação promovida internamente ou por órgãos fiscalizadores externos.

- Garantir aos colaboradores acesso a todas as informações funcionais que lhes digam respeito.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Utilizar ou divulgar informações confidenciais, privilegiadas ou sigilosas da EMAE em benefício próprio ou de terceiros.
- Revelar informações privilegiadas antes de planos, eventos ou transações se tornarem públicas.
- Utilizar, divulgar ou repassar informações confidenciais obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, *benchmarking* e similares com as Partes Interessadas e Partes Relacionadas.
- Utilizar ou repassar, para beneficio próprio ou de terceiros sem autorização prévia, metodologias, conhecimento (know-how) ou informações de clientes ou fornecedores confiados à Empresa.
- Fazer qualquer comunicação pública em nome da Empresa, sem estar formal e explicitamente autorizado para tal.
- Obstruir o direito dos colaboradores às suas informações funcionais.

3.4 IMPESSOALIDADE

Significa não agir em proveito próprio ou de terceiros em qualquer situação, ou seja, a obrigação de proceder de modo imparcial.

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Não se envolver direta ou indiretamente em atividade que seja conflitante com os interesses da EMAE;
- Não atuar como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses no exercício da função;
- Não praticar ato em benefício de pessoa jurídica da qual participe o empregado, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão.
- Não aceitar, oferecer ou dar presentes de qualquer espécie e em qualquer situação, de ou para pessoa física ou jurídica, exceto em razão de laços de parentesco ou amizade e desde que o seu custo seja arcado pelo próprio ofertante ou quando ofertados por autoridades estrangeiras nos

casos protocolares;

- Estabelecer a estrutura organizacional e ocupacional, unidades administrativas, controladas, coligadas, empreendimentos e participações em função das necessidades da Empresa.
- Atuar sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, tanto nas ações e decisões empresariais quanto na ocupação de cargos, inclusive vedando-se o nepotismo.
- Atuar sem que os interesses pessoais não interfiram em interesses da EMAE, evitando relações que apresentem ou pareçam apresentar Conflito de Interesses, principalmente quando esses envolverem parentes ou pessoas de seu relacionamento profissional ou pessoal.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Nomear cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau, de ocupante de cargo de direção, chefia ou assessoramento para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada.
- Realizar nomeações ou designações recíprocas entre as unidades organizacionais caracterizando nepotismo cruzado.
- Participar de qualquer tipo de negociação que possam resultar vantagens ou benefícios pessoais ou para terceiros que caracterizem Conflito de Interesses reais ou aparentes.
- Fazer uso de influências internas ou externas do cargo ou da função de confiança para obter vantagens indevidas pessoais ou funcionais para si ou para terceiros.
- Contratar pessoas que possuam grau de parentesco com ocupante de cargo ou função de confiança, salvo aquelas aprovadas em concurso público ou processo seletivo.
- Aceitar empregados de empresa terceirizada que possuam grau de parentesco com ocupante de cargo ou função de confiança.
- Manter sob sua subordinação direta ou indireta cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade até o terceiro grau.
- Fazer uso de influências internas ou externas do cargo, da função de confiança ocupada ou da condição de empregado para obter vantagens indevidas, pessoais ou funcionais para si ou para terceiros.

- Subordinar a estrutura organizacional e ocupacional, unidades administrativas, controladas, coligadas, empreendimentos e participações da Empresa a interesses pessoais ou de acionistas, Administradores, colaboradores e demais Partes Interessadas e Partes Relacionadas.

3.5 SEGURANÇA E SAÚDE

Significa o ambiente de trabalho em que o perigo e risco para Administradores, empregados e contratados sejam objetivamente conhecidos e estejam conscientemente controlados.

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Ser o principal responsável por sua segurança e saúde no trabalho e contribuir para com a dos colegas.
- Proporcionar e participar, continuamente, de treinamentos sobre rotinas e procedimentos de segurança e saúde, principalmente com as atividades ou situações de risco.
- Propiciar instalações seguras e ambiente sadio com qualidade de vida no trabalho.
- Tratar de forma transparente todas as informações relativas à segurança e saúde.
- Apoiar em sua recuperação colaboradores, Administradores e contratados que apresentem comprometimento com álcool ou drogas.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Apresentar-se ao trabalho sob o efeito de drogas ilegais ou de álcool.
- Consumir cigarros, cigarrilhas, charutos, cachimbos ou qualquer outro produto fumígeno derivado ou não do tabaco em recintos de uso coletivo, total ou parcialmente fechados em qualquer dos seus lados por parede, divisória, teto ou telhado, ainda que provisórios, onde haja permanência ou circulação de pessoas.
- Consumir, comercializar ou facilitar o uso de drogas ilegais ou de álcool nas instalações da Empresa.
- Deixar de relatar, rapidamente, ao superior imediato ou aos canais competentes qualquer situação que possa comprometer a segurança e saúde para que as medidas pertinentes sejam imediatamente tomadas.

3.6 SUSTENTABILIDADE

Significa a consciência de que as ações da EMAE devem contribuir para o desenvolvimento empresarial sem afetar o meio ambiente e a sociedade, reparando eventuais prejuízos, quando for o caso, causados por suas atividades.

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Estar comprometido com a preservação do meio ambiente, sustentação de todas as formas de vida e com os programas sociais e ambientais da Empresa, visando o desenvolvimento sustentável e respeito às futuras gerações.
- Contribuir para implementação de boas práticas de responsabilidade social e ambiental, bem como para a educação e sustentabilidade no âmbito da Empresa ou da sociedade.
- Combater o desrespeito aos direitos humanos, trabalhistas e das práticas de trabalho forçado ou compulsório, e infantil em toda a área de influência da Empresa, inclusive no que tange aos parceiros comerciais, fornecedores etc.
- Atuar, com a máxima diligência para a superação de qualquer problema que prejudique a sociedade ou o meio ambiente.
- Apoiar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias não agressivas ao meio ambiente.
- Proporcionar e participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos para mitigar situações de risco que possam afetar a sociedade ou o meio ambiente.
- Estimular a adoção de boas práticas de responsabilidade social e ambiental por parte de parceiros, fornecedores e clientes.
- Incentivar o exercício da cidadania e da atuação voluntária na comunidade.
- Incentivar a participação das comunidades nas quais a Empresa está inserida para discussão e adoção de medidas preventivas, mitigadoras ou compensatórias, quando for o caso, nos empreendimentos realizados pela EMAE.
- Promover ações que conduzam à melhoria da qualidade de vida e ao desenvolvimento econômico, social e cultural das comunidades em que a Empresa está inserida.

- Tratar de forma transparente todas as informações sobre impactos sociais e ambientais causados pela Empresa.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Desrespeitar os direitos individuais e sociais nas relações com a comunidade.
- Apoiar ou praticar quaisquer atos ou atitudes que possam causar danos sociais e ambientais.
- Deixar de relatar rapidamente aos Administradores, canais competentes, autoridades e à comunidade, situações de emergência, como os acidentes ambientais, para que as medidas pertinentes sejam imediatamente adotadas.

4 COMPROMISSO DE CONDUTA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Significa ter consciência de que as ações devem ser pautadas pelos princípios da Governança Corporativa bem como pelos princípios estabelecidos neste Código, cultivando a credibilidade junto a seus acionistas, investidores, empregados, fornecedores, clientes, consumidores, poder público, imprensa, comunidades onde atua e sociedade.

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Buscar o equilíbrio do poder entre Administradores e a participação dos acionistas, inclusive os minoritários e preferencialistas, tendo em vista a compatibilização dos objetivos estratégicos com os interesses e direitos de todas as Partes Interessadas.
- Estimular todas as Partes Interessadas (internas e externas) a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código.
- Promover negociações honestas e justas sem auferir vantagens indevidas para si ou para terceiros por meio de manipulação, uso de informação privilegiada e outros artifícios dessa natureza.
- Registrar seus relatórios e balanços de forma correta, consistente, exata, completa, sem ambiguidade de informações e disponibilizar seus livros com inteira transparência a auditorias (internas e externas) e aos órgãos públicos competentes.

- Fomentar a cultura na qual todos os colaboradores entendam claramente a importância da privacidade dos dados pessoais e dados pessoais sensíveis e saibam como obtê-los, tratá-los e protegê-los.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Participar de decisões ou deliberações em assuntos nos quais possua conflito de interesse.
- Receber qualquer tipo de vantagem a fim de beneficiar outra parte em negócios realizados com a Empresa.
- Agir por interesse próprio ou no interesse de terceiros em conflito com os interesses da Empresa.
- Não defender os interesses da Empresa e dos acionistas.

5 COMPROMISSO DE CONDUTA NO RELACIONAMENTO

5.1 RELACIONAMENTO COM CLIENTES INTERNOS, PARTES INTERESSADAS E/OU RELACIONADAS

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Tratar de forma justa, cortês e igualitária todos os colaboradores, sejam superiores, subordinados, colegas e demais clientes internos, Partes Interessadas e Partes Relacionadas, abstendo-se de qualquer prática ou conduta discriminatória a qualquer título.
- Conduzir as relações interpessoais e empresariais com harmonia, solidariedade, dignidade, respeito, transparência e lealdade.
- Negociar de forma justa e honesta com as Partes Interessadas e Partes Relacionadas sempre pautando as ações nas regras e leis aplicáveis de forma a garantir a comutatividade nas transações.
- Respeitar a diversidade.
- Não praticar nem se submeter a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código e denunciar imediatamente os transgressores nos canais apropriados de denúncia.
- Respeitar o direito de negociação coletiva e manter relações equilibradas com sindicatos, comissões e associações.

- Respeitar o direito e a liberdade de manifestação e associação, desde que não se faça uso dos recursos e do nome da Empresa.
- Garantir o direito ao anonimato.
- Garantir à parte denunciada o direito a ampla defesa e ao contraditório.
- Incentivar e propiciar condições para motivação e oportunidades de desenvolvimento profissional e empregabilidade aos integrantes da equipe.
- Reconhecer seus esforços e valorizar seus êxitos, tendo o mérito como fundamento e critério de reconhecimento.
- Promover o trabalho em equipe e a responsabilidade individual.
- Atuar em harmonia com os colegas de trabalho em todos os níveis, sempre contribuindo para o atingimento das metas pela sua equipe.
- Pautar as avaliações profissionais e pessoais por bom senso e equilíbrio, dirigindo-as reservadamente à própria pessoa, evitando a propagação de opiniões que possam prejudicar a imagem do avaliado.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Emitir ou divulgar acusações sem fundamento ou com intuito meramente difamatório, injurioso ou caluniador.
- Adotar atitude que denigra a imagem de qualquer pessoa que exerça ou não atividades em nome da EMAE, Administradores, colaboradores, contratados, Partes Interessadas e Relacionadas.
- Expor ao risco de linchamento público ou a qualquer situação de natureza preconceituosa qualquer indivíduo.
- Utilizar os recursos da Empresa para ataques pessoais e institucionais.
- Aceitar atitude, política ou prática de discriminação, sob qualquer forma ou pretexto.
- Adotar medidas de retaliação a quem de boa-fé apresentar opinião, questionamento, preocupação ou denúncia sobre irregularidades.
- Utilizar os recursos e o nome da EMAE em benefício próprio ou de terceiros, seja para sua atuação política ou para fazer contribuições e doações políticas.
- Criar ambiente profissional hostil que interfira ou influencie no desempenho ou afete as condições de trabalho.
- Discriminar qualquer pessoa por elementos de raça, cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, orientação sexual, credo,

religião, idade, deficiência, nível de escolaridade, nível hierárquico, cargo e função.

- Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio, especialmente os de natureza moral, sexual e econômica, o que inclui qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a Administradores, empregados, e contratados, independentemente de seu nível hierárquico.

5.2 RELACIONAMENTO COM CLIENTES EXTERNOS

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Primar pelo trato amável, cortês, colaborativo e com responsabilidade profissional aos clientes.
- Considerar as necessidades e as expectativas dos clientes.
- Cumprir tudo o que for acordado e contratado.
- Observar os requisitos de salvaguarda de privacidade e proteção de dados pessoais e dados pessoais sensíveis, quando houver necessidade de sua transferência a terceiros, garantindo que o destinatário se obrigue, expressamente, por meios contratuais, a implementar políticas de proteção de dados.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Abster-se de passar informações claras e verdadeiras sobre serviços da Empresa.

5.3 RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Respeitar o acionista controlador e os acionistas minoritários nas decisões da Empresa, visando o equilíbrio entre os interesses das partes.
- Repassar aos acionistas informações claras e verdadeiras sobre a situação econômica, financeira e operacional da EMAE.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Desconsiderar os interesses legítimos dos acionistas minoritários e preferencialistas.

- Omitir ou distorcer informações relevantes ou necessárias à tomada de decisões de acionistas.
- Privilegiar acionista na divulgação de informações.

5.4 RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Respeitar princípios, tradições e necessidades das comunidades onde a Empresa atua.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Desconsiderar os legítimos interesses da sociedade.

5.5 RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

Conduta Recomendada

- Observar que o Porta Voz da EMAE é o único responsável pelo relacionamento com a imprensa e demais canais de comunicação, competindo-lhe responder a demandas dessa natureza.
- Zelar pela veracidade das informações como pressuposto básico da nossa comunicação.
- Buscar aperfeiçoar a comunicação com o propósito de evitar interpretações errôneas ou parciais que possam prejudicar a imagem da Empresa.
- Manifestar-se em nome da EMAE somente quando estiver autorizado, respeitando a orientação das áreas responsáveis pelo relacionamento com órgãos de comunicação.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Manifestar-se em nome da EMAE sem a devida autorização.
- Atuar como fonte, inclusive em *"off"* ou Porta Voz da Empresa sem a devida autorização.
- Divulgar ou comentar informações estratégicas ou de caráter sigiloso ou restrito, exceto com autorização específica.
- Conceder entrevistas ou fornecer informações sem correspondência com

as normas internas da EMAE.

5.6 RELACIONAMENTO COM COMPETIDORES

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Competir de forma justa.
- Comparar serviços da EMAE com os de concorrentes de forma precisa, coerente, sustentada por dados e fatos objetivos.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Obter informação de mercado sobre concorrentes por meio de práticas obscuras e inidôneas.
- Denegrir serviços de eventuais concorrentes.
- Adquirir, divulgar, repassar segredos comerciais e industriais de concorrentes.

5.7 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

CONDUTAS RECOMENDADAS

- Apoiar o desenvolvimento de fornecedores.

CONDUTAS NÃO TOLERADAS

- Exigir de fornecedores a desistência de negociações ou contratos com concorrentes ou terceiros para manter relacionamento comercial com a EMAE, exceto para atender legislação, regulamentação, outras normas aplicáveis e legislação de defesa da concorrência.
- Contratar fornecedores que não atendam a legislação, as normas, os editais e os princípios de responsabilidade social.

6 INFRAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

6.1 Canal de Denúncias

A EMAE manterá Canal de Denúncias aberto com ampla disseminação dos meios para acesso, garantindo total sigilo ao denunciante e proteção contra

qualquer espécie de retaliação.

A EMAE repudia qualquer discriminação ou retaliação contra os colaboradores por terem, de boa fé, comunicado transgressões e suspeitas de transgressões, comprometendo-se a não tomar ação de discriminação ou de retaliação e manter sigilo e confidencialidade do autor da denúncia e daqueles que participarem da investigação sobre a violação relatada.

Os Administradores, membros do Conselho Fiscal, Comitês e colaboradores que promovam qualquer ato de retaliação ou discriminação contra autor de denúncia de infração ao Código, membros do Comitê de Ética ou aqueles que participarem da investigação serão responsabilizados, garantidos o contraditório e a ampla defesa.

6.2 Comitê de Ética

A Empresa manterá em funcionamento um Comitê de Ética, composto por empregados, que terá como atribuição a recepção das denúncias de infração ao presente Código, seu julgamento, proposição de sanções e recomendações, quando cabíveis.

A composição, mandato e funcionamento do Comitê de Ética será disciplinada em regimento próprio.

6.3 Sanções

Violações a este Código sujeitarão o responsável às penalidades disciplinares previstas nas normas da Empresa e poderão ser estendidas a todos os envolvidos direta ou indiretamente com o fato, ainda que por omissão.

As sanções previstas para as situações de violação são:

a) advertência;
b) suspensão; e
c) dispensa por justa causa.

O Programa de Integridade considera como justa causa, para os fins do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo de sua responsabilização pessoal nas esferas administrativa, civil e penal:

a) a violação do Código de Conduta e Integridade pela prática de infração considerada grave em razão da magnitude do desfalque patrimonial ou da carga negativa para a reputação da empresa estatal e da administração pública;

b) a quebra da confidencialidade do processo de investigação de denúncias recebidas por meio do respectivo canal;

c) a revelação da identidade do denunciante por qualquer meio;

d) a apresentação de denúncia que o denunciante saiba ser falsa.

A sanção proposta pelo Comitê de Ética deverá ser encaminhada a Diretoria Colegiada, a quem compete sua aplicação.

7 DISPOSIÇÕES FINAIS

A EMAE oferecerá para empregados, Administradores, conselheiros fiscais e membros dos demais órgãos estatutários eleitos, na posse e anualmente, treinamento sobre o Código de Conduta e Integridade.

Os terceiros e fornecedores a serviço da EMAE receberão material de divulgação do Programa de Integridade e do Código de Conduta e Integridade e, conforme criticidade dos riscos envolvidos nas atividades executadas ou ainda, caso seja identificado risco de integridade do terceiro ou do fornecedor, receberão também treinamento sobre o Código.

Toda e qualquer denúncia recepcionada pelos colaboradores, bem como todo processo de apuração, inclusive decisão final, deverá ser encaminhada ao Departamento de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno.

A EMAE manterá um mecanismo de consulta prévia para solução de dúvidas na aplicação do Código sob responsabilidade do Departamento de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno.

Sempre que necessário, o Comitê de Ética atualizará o presente documento.

8 GLOSSÁRIO

Acionista: aquele que possui ações de uma sociedade anônima.

Acionista Controlador: titular de direitos de sócio que lhe assegurem a maioria dos votos nas deliberações da assembleia-geral e o poder de eleger a maioria dos Administradores, usa seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da Empresa, com o fim de realizar seu objeto e cumprir sua função social com deveres e responsabilidades para com os demais acionistas , os que nela trabalham e a comunidade em que atua.

Acionista Minoritário: aquele que é detentor de quantidade não expressiva (em termos de controle acionário) de ações com direito a voto.

Acionista Preferencialista: é aquele que possui ações da EMAE sem direito a voto.

Administradores: membros do Conselho de Administração e diretores.

Agente Público: A Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992) conceitua agente público como "todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior".

Benchmarking: processo gerencial, contínuo e sistemático para avaliar, comparar, estabelecer prioridades e metas para produtos, serviços, procedimentos, processos e funções de empresas identificadas como melhores de seu setor e classe, com a finalidade de melhoria do desempenho da organização.

Brinde: objeto promocional de comunicação, sem valor comercial, normalmente exibindo logomarcas. É direcionado a públicos específicos de relacionamento, visando atender os objetivos institucionais e reforço da imagem empresarial.

Clientes, Clientes Externos ou Consumidores: pessoas físicas ou jurídicas que adquirem produtos e serviços da Empresa, que podem ser agrupados em segmentos de acordo com características comuns como industriais, comerciais, residenciais, rurais e poder público.

Clientes Internos: Administradores, empregados e contratados da Empresa, instâncias de representação dos trabalhadores, como sindicatos e associações profissionais.

Código de Conduta e de Integridade: sob o conceito das melhores práticas de governança corporativa, além do respeito às leis do País, toda empresa deve ter

um código de conduta abrangendo o relacionamento entre conselheiros, sócios, empregados, fornecedores e demais Partes Interessadas e Partes Relacionadas. Deve ser elaborado pela diretoria de acordo com princípios e políticas definidos pelo Conselho de Administração, sendo por este aprovado. O código de conduta também deve definir responsabilidades sociais e ambientais.

Colaboradores - Administradores, membros do Conselho Fiscal e dos Comitês, empregados, contratados, fornecedores de bens e/ou serviços, estagiários, jovens aprendizes, quando citados em conjunto.

Comunidade: grupo específico de pessoas que reside em uma área geográfica determinada, compartilham cultura e modo de vida, podendo ainda atuar coletivamente em busca de um objetivo ou de uma meta.

Comunidade do Entorno: refere-se à comunidade na qual se encontram as instalações físicas da Empresa.

Concussão: extorsão ou peculato cometido por empregado público no exercício de suas funções.

Conflito de Interesses: toda situação em que o Colaborador, assim como seus parentes ou amigos, possam se beneficiar do vínculo com a Empresa para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros de forma conflitante com algum interesse da Empresa.

Corrupção Ativa: previsto no art. 333 do Código Penal: “Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.”.

Corrupção Passiva: previsto no art. 317 do Código Penal: “Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.”.

Dados Pessoais: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável.

Dados Pessoais Sensíveis: todo aquele com conteúdo “sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Empregado: aquele que estabelece vínculo empregatício por meio da celebração de contrato de trabalho com o empregador, visando à prestação continuada de um serviço, em carga horária definida, mediante pagamento de salário.

Extorsão: ato ou efeito de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, com o intento de obter para si ou para outrem indevida vantagem.

Governo: poderes executivo, legislativo e judiciário, no âmbito federal, estadual e municipal, organismos reguladores, de defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente.

Informações confidenciais e privilegiadas: dados e Informações confiadas à empresa e indicadas como sigilosas pelos clientes, fornecedores e parceiros, e aquelas de interesse e relevância para os negócios da Empresa, bem como aquelas que o mercado de capitais considera importante na decisão de compra ou venda de ações ou títulos *(regulada pela Instrução CVM n° 358/02)*, entre elas, mas não limitadas a estas, as seguintes: as de natureza comercial *(por exemplo, clientes ,fornecedores ou anunciantes, estratégias de venda e comercialização, custos, preços e demais dados mercadológicos)*; as de natureza técnica *(por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade industrial ou intelectual)*; as de natureza estratégica *(por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing)*; aquelas sobre empregados, autônomos, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos *(por exemplo, habilidades, competências, níveis hierárquicos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, ou registros médicos, ou registros de acidente do trabalho)*; bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido ou seja, direta ou indiretamente, fornecidos ou divulgados aos membros da empresa, relativamente a ela, suas controladas, coligadas, subsidiárias, acionistas, clientes, prestadores de serviços ou fornecedores; -aquelas sobre posições financeiras, projeções, perspectivas de desempenho e afins, utilizadas pela administração da empresa *(Diretoria e Conselho de Administração) e Conselho Fiscal*, as quais deverão ficar circunscritas a esse âmbito e aos signatários de termo de confidencialidade externa pertinente, se existir, até divulgação oficial, caso seja esse o propósito.

Nepotismo: favorecer por meio dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego, configurando-se quando a nomeação, designação ou contratação ocorre por influência de ocupantes em cargo ou função de confiança

ligados por laços de parentes ou familiares aos nomeados, designados ou contratados.

Parentes ou Familiares: cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau do empregado ou Administrador.

Partes Interessadas ou *Stakeholders*: qualquer pessoa ou organização que tenha interesse ou relação (direto ou indireto) com a Empresa ou, ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de Risco, direto ou indireto, em face da sociedade. Entre outros, destacam-se: acionistas, clientes, consumidores, fornecedores, governos e sociedade e comunidades atendidas.

Partes Relacionadas: são entidades, físicas ou jurídicas, com as quais uma companhia tenha possibilidade de contratar, no sentido *lato* deste termo, em condições que não sejam as de comutatividade e independência que caracterizam as transações com terceiros alheios à companhia, ao seu controle gerencial ou a qualquer outra área de influência.

Peculato: delito praticado pelo funcionário público que tendo, em razão de seu cargo, a posse de dinheiro, valor, ou qualquer outro móvel, público ou particular, deles se apropria, ou os desvia, em proveito próprio ou alheio, ou que, embora não tenha posse desses bens, os subtrai ou concorre para que sejam subtraídos, usando das facilidades que seu cargo proporciona.

Prática de Discriminação: a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, preconiza a formulação de política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, além da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. A Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (1951) preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Outros aspectos a partir dos quais se verifica frequentemente a ocorrência de discriminação são orientação sexual, aparência, idade, origem regional, deficiências físicas e necessidades especiais.

Preceito: regra de proceder; norma, ensinamento, doutrina, ordem, determinação, prescrição.

Presente: são bens, distribuídos por entidades de qualquer natureza que extrapolem as características de um brinde.

Propina: ato de aliciar para mau fim, dar dinheiro ou outros benefícios ilícitos para conseguir vantagens em proveito próprio, de forma oposta à justiça, ao dever ou à moral.

Raça/Cor: característica declarada pelas pessoas com base nas seguintes opções: branca, preta, amarela (pessoa de origem japonesa, chinesa, coreana, etc.), parda (mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça) ou indígena (pessoa indígena ou índia).

Representantes: todas as pessoas físicas ou jurídicas que possam representar a EMAE, atuando como consultores, representantes, agentes, corretores, e outros intermediários e agindo em seu nome (no conjunto "Representantes"), joint ventures e sócios comerciais.

Risco: é a incerteza sobre a possibilidade de perdas ou ganhos relacionados ao rumo dos acontecimentos relativos aos objetivos da Empresa

9 APÊNDICE

9.1 Apêndice A – Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013

Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

9.2 Apêndice B - Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022, Capítulo IV

(Programa de Integridade)

Nos termos do decreto:

Art. 56. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e
II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Parágrafo único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

9.3 Apêndice C - Decreto Estadual nº 60.106, de 29/01/2014[1]

9.4 Apêndice D - Lei Federal nº 13.303, 30/06/2016 [2]

9.5 Apêndice E - Pacto Global - Os 10 princípios

(Publicado em 25 de abril de 2013)

O Pacto Global advoga dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:

Direitos Humanos

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

Trabalho

1. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
2. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
3. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
4. Eliminar a discriminação no emprego.

[1] Disponível em www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2014/decreto-60106-29.01.2014.html
[2] Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm#:~:text=L13303&text=LEI%20N%C2%BA%2013.303%2C%20DE%2030%20DE%20JUNHO%20DE%202016.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20estatuto%20jur%C3%ADdico,Distrito%20Federal%20e%20dos%20Munic%C3%ADpios.

Meio Ambiente

1. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
2. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
3. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Contra a Corrupção

1. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

9.6 Apêndice F - Governança Corporativa – Princípios

Transparência - Mais do que a obrigação de informar é o desejo de disponibilizar para as Partes Interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. A adequada transparência resulta em um clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações da empresa com terceiros. Não deve se restringir ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à criação de valor.

Equidade - Caracteriza-se pelo tratamento justo de todos os sócios e demais Partes Interessadas (*Stakeholders*). Atitudes ou políticas discriminatórias, sob qualquer pretexto, são totalmente inaceitáveis.

Prestação de Contas (*Accountability*) - Os agentes de Governança devem prestar contas de sua atuação, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões.

Responsabilidade Corporativa - Os agentes de Governança devem zelar pela sustentabilidade das organizações, visando à sua longevidade, incorporando considerações de ordem social e ambiental na definição dos negócios e operações.

9.7 Apêndice G - Lei Federal 13.709 de 14 de agosto de 2018[3]

[3] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm

TERMO DE CIÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE DA EMAE

Eu_____ declaro que: (i) recebi e li o Código de Conduta e Integridade da EMAE; (ii) estou ciente das boas práticas e padrões de conduta e integridade nele contidos e que eles devem nortear minhas ações no desenvolvimento dos meus trabalhos e o bom andamento dos processos sob minha responsabilidade; (iii) estou ciente do meu dever em cumprir essas premissas, com as quais estou de acordo; (iv) assumo minha total responsabilidade sobre o uso das informações recebidas; (v) devo agir com diligência perante empregados, colaboradores, clientes, parceiros, fornecedores e terceiros; (vi) sou sabedor(a) de que o não cumprimento de quaisquer das disposições estabelecidas nesse instrumento pode resultar no recebimento de medida disciplinar, pagamento ou recomposição de todas as perdas e danos correspondentes e assumir as obrigações civil e criminal concernentes, as quais serão apuradas em regular processo administrativo ou judicial.

_____

Assinatura

_____/_____/_____