

Código de Conduta para Colaboradores



Equipav



SUMÁRIO



1.	MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	03
2.	INTRODUÇÃO	04
3.	DEFINIÇÕES E SIGLAS	05
4.	CÓDIGO DE CONDUTA	06
5.	ATENDIMENTO ÀS LEIS E ZELO PELA REPUTAÇÃO DA COMPANHIA.....	07
6.	DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E PATROCÍNIOS.....	08
7.	CONFLITO DE INTERESSES.....	09
8.	ORIENTAÇÕES SOBRE CONCESSÃO OU RECEBIMENTO DE BRINDES, CONVITES, PRESENTES E HOSPITALIDADES	11
9.	PAGAMENTO DE FACILITAÇÕES	12
10.	LAVAGEM DE DINHEIRO	13
11.	ANTITRUSTE.....	14
12.	RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES	15
13.	REGISTROS CONTÁBEIS.....	16
14.	RELACIONAMENTO COM CLIENTES	17
15.	RELACIONAMENTO COM AGENTES GOVERNAMENTAIS.....	18
16.	USO DE BENS DA COMPANHIA.....	21
17.	TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES	22
18.	PRIVACIDADE DE DADOS.....	24
19.	MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	25
20.	PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	27
21.	AMBIENTE DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.....	29
22.	VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA – CANAL DE ÉTICA	30
23.	DISPOSIÇÕES FINAIS E GERAIS.....	31



1. MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A Equipav atua nos setores de saneamento, rodovias e irrigação. Investe e se associa a empresas que têm como foco o desenvolvimento sustentável do Brasil. Seu modelo de atuação está diretamente relacionado ao legado que ela deseja construir para o país.

O conhecimento acumulado, ao longo de mais de 60 anos legitima a Equipav como operadores e investidores em setores-chave da economia.

A Empresa acredita na prestação de serviços de infraestrutura com o propósito de transformar a vida das pessoas, atuando com impacto positivo nos pilares social, ambiental e econômico. Os serviços prestados à sociedade são reflexo do comprometimento de cada um dos nossos colaboradores.

A Equipav considera que os colaboradores constituem seu principal ativo e zela pela cultura empresarial sadia, baseada em princípios éticos e de integridade moral e passa a ter em seu Código de Conduta para Colaboradores, documento de leitura e cumprimento obrigatório de todos que fazem parte da companhia.

Este documento é uma síntese da cultura empresarial que deve estar permeada na estrutura existente, norteando a atuação diária de todos os envolvidos. Ele consolida o compromisso com o cumprimento de toda a legislação aplicável às suas atividades econômicas e assume o compromisso de promover mecanismos de apoio para que cada um possa ser instruído e capacitado a seguir as normas vigentes no exercício das atividades profissionais relacionadas à companhia.

Nesse sentido, este Código de Conduta aplica-se a todos os administradores, colaboradores e pessoas que atuem, mesmo que pontualmente, como executores de atividades relacionadas à Companhia, devendo ser amplamente divulgado aos clientes, investidores, colaboradores e público em geral.

Todos os administradores, diretores, gestores ou quaisquer outros líderes têm a obrigação de assegurar a observância deste Código de Conduta e disseminá-lo, de forma a inteirar todos os colaboradores do seu conteúdo e ajudar no seu entendimento e cumprimento das suas diretrizes.

Conselho de Administração

2. INTRODUÇÃO

O Código de Conduta reúne as diretrizes e princípios que devem ser observados e adotados por todas as unidades de negócio que fazem parte da Equipav, norteando as ações e relações com o público interno e externo.

Este documento é baseado nos princípios éticos que orientam a Equipav e a definem como Companhia sólida e confiável, refletindo a sua identidade cultural e os compromissos assumidos no mercado.



3. DEFINIÇÕES E SIGLAS

Código de Conduta: é um conjunto de regras para orientar e disciplinar a conduta de um determinado grupo de pessoas de acordo com os seus princípios.

Conduta: comportamento e práticas que impactam os resultados para os clientes, colaboradores, fornecedores, mercados e comunidade.

Compliance: termo originário do verbo, em inglês, to comply, que significa cumprir, executar, satisfazer e realizar o que foi imposto conforme a legislação e regulamentação aplicável, além de cumprir o disposto no Código de Conduta e diretrizes estabelecidos pela Companhia.

Colaborador(es): todos os funcionários, aprendizes, estagiários, diretores, terceirizados e demais representantes da Equipav que atuam em qualquer uma das suas unidades organizacionais.

Parceiro de Negócio: parte externa com a qual a organização tem, ou planeja estabelecer, alguma forma de relacionamento de negócio.

Alta Direção: pessoa ou um grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no nível mais alto.

Órgão Diretivo: grupo ou órgão que tem a responsabilidade e autoridade final pelas atividades, governança e políticas de uma organização, incluindo, mas não se limitando ao conselho de administração, comitês do conselho, entre outros.



4. CÓDIGO DE CONDUTA

Este guia tem o objetivo de prevenir desvios de conduta, observando e promovendo orientações e atividades educativas emanadas da Alta Direção e do Conselho de Administração, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares cabíveis quando desvios forem constatados.

Qualquer suspeita de desvio de comportamento, violações legais ou, ainda, das normas aqui estabelecidas deverão ser reportadas ao Canal de Ética, utilizando o seguinte canal: www.contatoseguro.com.br/equipav O comprometimento de todos com o presente Código de Conduta é fundamental para que a Equipav alcance suas metas e objetivos de forma ética e transparente, proporcionando, assim, um ambiente de trabalho cada vez mais íntegro, seguro e saudável para todos.



5. ATENDIMENTO ÀS LEIS E ZELO PELA REPUTAÇÃO DA COMPANHIA

A Equipav tem o compromisso de respeitar e cumprir rigorosamente a legislação vigente e os regulamentos aplicáveis nas localidades onde atua.

O relacionamento da Equipav com seus acionistas e investidores baseia-se no atendimento pleno das leis e normas jurídicas vigentes, na adoção das melhores práticas de governança e na comunicação transparente e pontual de informações que permitam o acompanhamento das atividades e avaliação do desempenho. Além disso, o relacionamento da Equipav com seus clientes baseia-se na prestação de serviços sustentáveis, adequados, universais e modernos, com atendimento da legislação aplicável.

Todos os administradores e colaboradores são responsáveis por conhecer, aceitar, respeitar e divulgar as informações deste Código de Conduta, além de zelar pelo estrito cumprimento de suas disposições.

Também devem permanecer atentos na prevenção e detecção de infrações a este Código, comunicando qualquer violação à Companhia.



6. DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E PATROCÍNÍOS

Toda doação ou patrocínio somente será permitido se forem transparentes e justificáveis, a qualquer momento, sua razão e destino.

Patrocínios: qualquer contribuição, financeira ou não, a terceiros, em troca de algum tipo de benefício (contrapartida). Contrapartida pode ser, por exemplo, a exposição da marca, inserção de material promocional na pasta dos participantes de um evento, cessão de um espaço para receber clientes, entre outros.

Doação: qualquer contribuição, financeira ou não, a terceiros, quando não há em troca um benefício (contrapartida). Por exemplo ações sociais, caridade, filantropia, doação de natureza cultural, entre outros.

Nenhum benefício pode ser concedido para obter qualquer vantagem indevida. A legislação vigente precisa ser totalmente atendida, principalmente, se tratando da tributária, registros contábeis e anticorrupção.



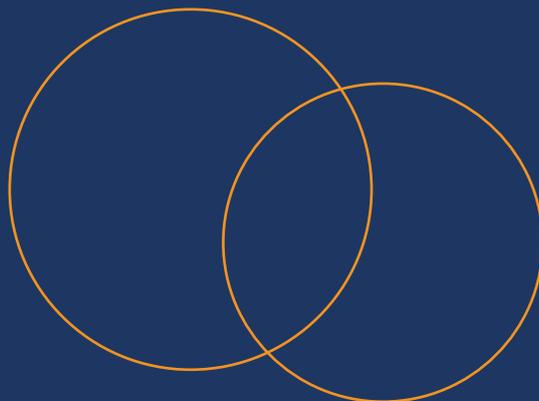
7. CONFLITO DE INTERESSES

Um conflito de interesses é uma situação em que uma pessoa ou organização tem interesses ou responsabilidades conflitantes, sejam financeiros ou de outra área, e em que satisfazer um interesse poderia ter um impacto negativo em outros interesses ou responsabilidades.

O conflito de interesses ocorre quando, por conta de um interesse próprio, um administrador ou colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios ou interesses da Equipav, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais.

Não é aceitável a contratação de empresas e/ou profissionais quando o fator decisório for apenas o **grau de parentesco ou afinidade** de algum administrador ou colaborador. Esta regra vale, igualmente, para casos em que o parente, colateral ou afim, tenha participação em empresa que preste serviços à Equipav.

Os administradores ou colaboradores que eventualmente possuam familiares ou amigos pessoais atuando ou pretendendo atuar na prestação de serviços ou fornecimento de materiais à Equipav, devem reportar à área de Integridade o conflito e abster-se de atuar pessoalmente na gestão desses negócios, devendo evitar quaisquer atos no sentido de influenciar decisões dos demais colaboradores que estejam gerindo o assunto.



É vedado aos administradores e colaboradores o exercício de **atividades externas**, remuneradas ou não, que possam caracterizar conflito de interesses com os negócios ou utilização de informações empresariais da Equipav, assim entendidas aquelas geradas, obtidas ou disponibilizadas em razão do trabalho.

Os **interesses privados** dos administradores ou colaboradores não podem interferir com os interesses da companhia, devendo ser evitadas quaisquer atividades que instaurem um conflito de interesses.

Cada administrador ou colaborador tem o dever de analisar a sua própria situação na Companhia e reportar, imediatamente, qualquer potencial conflito de interesses que possa existir.



8 ■ ORIENTAÇÕES SOBRE CONCESSÃO OU RECEBIMENTO DE BRINDES, CONVITES, PRESENTES E HOSPITALIDADES

Na Equipav não recebemos nenhum benefício como convites, presentes e hospitalidades de clientes ou parceiros de negócios. Somente podemos ofertar e receber Brindes Institucionais dentro dos limites especificados na política própria, desde que não gerem nenhum conflito ou possibilidade de vantagem indevida.

É dever de todos cumprir os princípios básicos no tratamento dos brindes, convites, presentes e hospitalidades. Nenhum benefício pode ser concedido ou recebido para obter qualquer vantagem indevida ou gerar percepção negativa que venha a afetar a imagem e reputação da Equipav, administradores e colaboradores.

Essa prática, quando ocorrida, e dentro dos limites da política interna, deve ser contabilizada, ou informada, dependendo do caso, adequadamente e representar fielmente a realidade.

Se houver suspeita que o brinde, convite, presente e hospitalidade em questão possa ser decisivo para obtenção de um negócio, de um favor, de um favorecimento ou benefício desleal para a Equipav, não pode ser aceito em nenhuma hipótese.

Nesse sentido, **é expressamente proibido** aceitar de parceiros de negócio ou a eles oferecer, direta ou indiretamente, vantagens, benefícios, presentes e hospitalidades de caráter pessoal ou vantagens ilícitas que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros e/ou a própria Companhia.

9. PAGAMENTO DE FACILITAÇÕES

Facilitação são pagamentos, de qualquer valor, utilizados para acelerar processos ou obter alguma vantagem de forma ilícita.

Tais pagamentos não são oficiais e não fazem parte dos processos estabelecidos pelo órgão beneficiado.

O administrador ou colaborador não pode realizar nenhum pagamento dessa natureza, mesmo que isso possa criar eventuais contratempos, tais como, mas não se limitando a: (i) filas; (ii) perda de embarque de qualquer meio de transporte; (iii) desembarço aduaneiro; (iv) emissão de licença de qualquer natureza; (v) emissão de documentos de qualquer natureza, entre outros.

É dever de todos **evitar situações de vulnerabilidade**, de forma a reduzir a possibilidade de haver solicitação de pagamento de facilitação, devendo em qualquer caso, denunciar o ocorrido ao seu superior imediato, Integridade ou Canal de Ética da Equipav, para que as providências cabíveis sejam tomadas.

Isso significa que **todos devem cumprir rigorosamente** as legislações aplicáveis, este Código de Conduta e engajar-se com antecedência apropriada nos processos que podem levar a tais situações.



10. LAVAGEM DE DINHEIRO

Conforme definição legal (Lei nº 9.613/98), lavagem de dinheiro é o ato de “ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal”.

Ou seja, consiste numa série de operações que visa, basicamente, inserir o dinheiro ilícito no sistema financeiro ou na economia de um país, de forma que ele pareça ter origem legal.

Portanto, é crime e representa uma grande ameaça ao desenvolvimento da sociedade, porque, na maioria das vezes, por trás desse crime existem outros de altíssima gravidade, como, por exemplo, tráfico de drogas e de armas, sonegação de impostos, pagamento de sequestros, grandes roubos, pirataria e, claro, crimes de corrupção, entre tantos outros.

Da mesma forma que a corrupção, a lavagem de dinheiro passou a merecer a atenção das autoridades nacionais e internacionais e o seu combate tornou-se uma necessidade. Assim, é uma obrigação diária prevenir, combater e proibir qualquer atividade relativa à lavagem de dinheiro.

Qualquer pagamento deve ter origem definida, clara, comprovada e rastreável.

Por essa razão, os pagamentos em dinheiro vivo, apesar de serem perfeitamente lícitos, devem ocorrer de acordo com os limites da política que trata sobre o tema.

11. ANTITRUSTE

Se dá o nome de truste quando empresas (ou grupos de empresas) que, sem perder a autonomia, se reúnem com o objetivo de dominar o mercado e prejudicar a livre concorrência.

As violações da legislação antitruste e da concorrência são punidas por pesadas multas e indenizações, tanto para a Companhia quanto para os indivíduos envolvidos.

São inaceitáveis pela Equipav quaisquer ações que limitem, ou tenham possibilidade de limitar, a livre concorrência.

A Equipav é veementemente contrária a qualquer tipo de acordo, explícito ou implícito, entre concorrentes, em relação a preços, quotas de produção e distribuição ou divisão territorial, visando aumentar preços e lucros conjuntamente.

A qualidade dos serviços prestados pela Equipav é o seu diferencial no mercado e isso deve ser preservado para que, não só o usuário, mas toda a coletividade, sejam sempre beneficiados.

É dever dos administradores e colaboradores da Equipav zelar pela concorrência leal e não se engajar em atividades ou negócios lesivos ao consumidor, à administração pública ou à sociedade. **O relacionamento com os concorrentes deve existir de forma saudável** e jamais objetivando acordos quanto a preços, capacidades de produção, repartição de mercado, territórios de venda ou programas de produção e atitudes que eliminem a competição.

12. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

É vedada a utilização de métodos ilegais ou antiéticos para a obtenção de informações sobre concorrentes, bem como sua utilização ou divulgação.

Não devem ser adotadas ações que possam prejudicar a imagem de seus concorrentes, bem como de seus produtos e serviços.

Não deverá haver associação formal ou informal da Equipav ou dos administradores e colaboradores com concorrentes, com a finalidade de prejudicar a livre concorrência, tanto em licitações públicas quanto em contratações privadas. Não é permitido o diálogo com concorrentes a respeito de política de preços, vantagens competitivas, termos de contratos, custos e outros itens que possam configurar violação dos princípios de livre concorrência e reserva de mercado.



13. REGISTROS CONTÁBEIS

Os registros contábeis da Equipav devem estar rigorosamente de acordo com as normas e leis aplicáveis, garantindo a transparência necessária para **gerar registros e relatórios confiáveis** e que reflitam a realidade.

Com base nos princípios que regem este Código, todos os administradores e colaboradores devem fornecer informações seguras e precisas sobre os registros e documentos que envolvem as atividades empresariais da Equipav, no tempo certo, além da adequada conservação dos dados e da revisão dessa documentação com os procedimentos legais e/ou fiscais pertinentes.

Os registros devem ser corretos, completos e **respeitar as exigências e requisitos legais**. Todos os livros, registros, contas e demonstrativos financeiros devem refletir com exatidão as transações efetuadas.

A Equipav assegura que seus documentos e registros contábeis, criados internamente ou sob sua responsabilidade, são gerados em estrito cumprimento às normas contábeis vigentes e refletem claramente toda transação financeira realizada.



14. RELACIONAMENTO COM CLIENTES

O relacionamento com nossos clientes deve ser norteado para oferecer produtos e serviços de qualidade, com excelência no atendimento, de maneira transparente, eficiente, eficaz, cortês e respeitosa, visando à plena satisfação dos nossos clientes. **Honestidade e transparência** são cruciais no tratamento com clientes.

Não devem ser repassadas informações que não sejam verdadeiras ou se comprometer com algo que sabidamente não poderá ser cumprido.

Em nenhuma hipótese nossos administradores, colaboradores e prestadores de serviços promoverão ou aceitarão a celebração de operações contrárias às regras legais e regulamentares, às regras da Equipav e às regras em vigor nas unidades a que se encontrem diretamente vinculados, ou que possam considerar-se, de modo razoável, eticamente censuráveis.

Em nenhuma circunstância os administradores, colaboradores e prestadores de serviços podem aceitar de clientes quaisquer pagamentos, comissões, ofertas ou qualquer outro tipo de vantagem ou benefício relacionado com operações efetuadas ou a efetuar.



15. RELACIONAMENTO COM AGENTES GOVERNAMENTAIS

Agente Governamental é todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de vínculo ou investidura, mandato, cargo, emprego ou função em qualquer dos Poderes da União, Estados, Municípios e Distrito Federal bem como das empresas públicas, autoridades estrangeiras e candidatos a cargos eletivos que serão tratados pela Germina Brasil como Agentes Públicos, inclusive, com base na legislação vigente.

No âmbito das relações com entes públicos, as tratativas com governantes, agentes públicos, autoridades públicas, agências reguladoras ou partidos políticos devem ser baseadas na transparência e na ética, para que sejam assegurados **relacionamentos íntegros e sustentáveis**. A companhia não aceitará a prática, pelos administradores e colaboradores, de qualquer ato que configure delito ou coloque

em risco sua imagem, reputação ou sua conduta, especialmente quanto a situações que possam configurar lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, concorrência desleal, corrupção e outras práticas delituosas assemelhadas.

Os administradores e colaboradores que atuarem em nome da companhia perante instituições públicas devem conhecer e observar cuidadosamente o teor da legislação que versa sobre corrupção, lavagem de dinheiro e livre concorrência, evitando-se incorrer em situações que possam vir a ser caracterizadas como infrações a essas normas.

Portanto, o relacionamento com tais agentes deve seguir, estritamente, o rigor legal, além da transparência e integridade esperadas.

A Equipav não admite nenhum tipo de pagamento ou favorecimento com o objetivo de realizar negócios, influenciar decisões ou induzir pessoas a conceder permissões indevidas em benefício da companhia. Incluindo-se, qualquer agente público ou privado. Desta forma, é expressamente proibido oferecer vantagens, presentes ou quaisquer benefícios que contrariem a política interna da empresa a agentes públicos, com a finalidade de induzi-los a violar seus deveres funcionais para favorecer à Equipav, administradores ou colaboradores que a representa, e, assim, incorrer em situação que de alguma maneira possa vir a ser caracterizada como corrupção.

Os administradores e colaboradores não devem aceitar, oferecer, sugerir ou insinuar qualquer tipo

de ajuda, financeira ou não, pagamento de “taxa de urgência”, gratificação, prêmio, comissão, doação, presente ou vantagem pessoal de qualquer espécie aos agentes públicos ou representantes de empresas privadas (tais como parceiros de negócio).

A obtenção ou revalidação de licenças de qualquer natureza (ex.: ambiental, operação, Corpo de Bombeiros, alvarás em geral, Ministério da Saúde etc.) são atividades críticas e que devem ser realizadas com a mais alta transparência, honestidade e de acordo com os princípios da ética e integridade, sempre em conformidade com o Código de Conduta e baseada, estritamente, no que diz a legislação respectiva.

Os mesmos requisitos anteriormente mencionados também são aplicáveis para o caso de relacionamento com fiscais (ex.: Receita Federal, Ministério do Trabalho, Prefeitura etc.).

Se, por outro lado, isso for solicitado pelo agente público, além de negar o pedido a área de Integridade deverá ser informada imediatamente.

A Equipav preza pela ética e integridade, e os administradores e colaboradores devem seguir estritamente este Código de Conduta e a legislação vigente, recusando pedidos indevidos.



16. USO DE BENS DA COMPANHIA

Os administradores e colaboradores devem zelar pela boa utilização de bens e instalações da Companhia, utilizando de maneira racional os recursos postos à disposição para a execução das atividades, tais como equipamentos, veículos, ferramentas, informações tecnológicas e estratégicas, marcas, e outros itens necessários para as atividades da companhia. Os administradores e colaboradores devem submeter-se, na íntegra, às **políticas de utilização de recursos**.

Os equipamentos, tais como computadores, celulares e sistemas, incluindo correio eletrônico (e-mail) e aplicativos de mensagens são ferramentas de trabalho fornecidas pela Equipav e de sua propriedade. Portanto, devem ser utilizados exclusivamente para assuntos pertinentes ao seu trabalho.

A Equipav poderá, quando entender necessário, monitorar o uso de seu patrimônio. Isso quer dizer

que, tanto os computadores, quanto os celulares corporativos, poderão ser inspecionados e monitorados, inclusive, no que diz respeito ao conteúdo das informações neles contidas (ligações, sites, e-mails, mensagens de texto etc.).



17. TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES

A informação é um dos principais ativos da Equipav para sua atuação empresarial, e deve ser gerida com cautela. Assim, é proibida a divulgação de informações da Companhia que não sejam de domínio público, independentemente da existência de uma obrigação formal de confidencialidade. O mesmo aplica-se para informações de parceiros de negócio protegidas por termos de confidencialidade (NDA's) firmados pela companhia. Todas as informações obtidas no ambiente de trabalho, mesmo que não relacionadas à sua área específica e, mesmo que não contenham um aviso explícito, devem ter tratamento sigiloso, pois podem conter segredos de negócios, informações comerciais, econômicas, financeiras, dados estratégicos ou legais, entre outros.

É proibido que os administradores e colaboradores se manifestem em nome da Equipav perante veículos de imprensa, instituições públicas e mercado em

geral, sem que estejam expressamente autorizados.

Portanto, evite a divulgação ou disseminação de qualquer informação da Equipav por qualquer mídia e de qualquer forma que possa expor tais informações ao público externo, ressalvados os administradores e colaboradores cuja funções envolvam comunicação externa.



Cada administrador e colaborador é **guardião das informações confidenciais da Companhia** e tal sigilo deverá ser mantido mesmo após o contrato de trabalho.

Cuidado com o armazenamento, transporte, transmissão e descarte de informações e documentos corporativos.

Todos devem cuidar sempre da **segurança da informação** e não disseminar mensagens que possuem conteúdos ilegais, abusivos, pejorativos, pornográficos, racistas, sexistas, preconceituosos, de cunho religioso ou político.

Proteja os documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo pelos prazos definidos em lei.

É vedado que administradores e colaboradores que tenham acesso a informações confidenciais ou privilegiadas utilizem isso para benefício próprio ou de terceiros.



18. PRIVACIDADE DE DADOS

A Lei Geral de Proteção de Dados (13.709/2018) tem como objetivo **resguardar os dados de pessoas físicas** coletados e gerados tanto por serviços digitais quanto por via física. É uma norma que segue tendência mundial e aplica-se a todas as organizações que processam dados pessoais para oferecer ou prestar bens ou serviços.

Dados pessoais são quaisquer informações relacionadas a uma pessoa física identificada ou identificável, em outras palavras, um cadastro. Desde agosto de 2021, a adequação à LGPD se tornou obrigatória e passou a ser reforçada por multas e sanções para quem não estiver em conformidade.

Todos os colaboradores devem estar atentos aos riscos à segurança das informações e, quando possível, podem inclusive sugerir medidas para eliminar

vulnerabilidades no gerenciamento, operação e armazenamento dos dados e compreender a necessidade de manter os dados em segurança, observando que não é apenas um esforço de uma única área/departamento e, sim, da organização como um todo.



19. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Os direitos individuais são legítimos e devem ser respeitados. Para isso, a Equipav oferece aos administradores e colaboradores um ambiente de trabalho adequado, **visando a segurança, a higiene, a saúde e o bem-estar.**

Trabalho infantil ou escravo são práticas absolutamente contrárias à legislação e a Equipav não admite esta atitude.

Com relação à segurança no trabalho, é um tema de preocupação profunda da Equipav que deve ser continuamente discutido e melhorado. Segurança e Saúde são responsabilidades compartilhadas de todos na organização. Cada um dos administradores e colaboradores é responsável por **criar e manter um ambiente de trabalho seguro**, e por zelar pela segurança de seus colegas.

Todos os administradores e colaboradores são incentivados a compartilhar suas preocupações rela-

cionadas à segurança com seu superior imediato ou com o departamento responsável por segurança. O cumprimento integral dos regulamentos de Saúde e Segurança, bem como a melhoria de nosso desempenho, faz parte de nosso compromisso com os administradores e colaboradores.



Tanto os administradores quanto os colaboradores devem ter constante atenção com a segurança do trabalho e saúde ocupacional, seja em benefício próprio ou com relação aos seus colegas.

Operar de maneira **ambientalmente responsável** é fundamental para conduzirmos nossos negócios. Temos o compromisso com a proteção e respeito ao meio ambiente, a minimização de impactos ambientais negativos que possam decorrer de nossas atividades, de cumprir a legislação ambiental, priorizando a prevenção de poluição, a destinação adequada de resíduos, e a aplicação de padrões de ética e integridade em nossas atividades.

Os administradores e colaboradores compartilham dessa responsabilidade e para isso são incentivados a compartilhar com seu superior imediato, com o departamento de Meio Ambiente, ou ainda através do Canal de Ética, qualquer preocupação com a gestão ambiental de nossas atividades.



20. PREVENÇÃO DE ASSÉRIO MORAL E SEXUAL

Assédio, em geral, significa qualquer abordagem invasiva da liberdade individual, impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém e consiste no propósito de induzir comportamentos, obter favores, sexuais ou não, de maneira não consentida.

O assédio ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa. Pode se configurar por meio de atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes e que apresentem características diversas como, por exemplo, mas não se limitando, a condição para dar ou manter emprego, influir nas promoções da carreira do assediado ou prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Não é tolerada qualquer forma de discriminação na Companhia, devendo haver tratamento imparcial e respeitoso independentemente de quaisquer ca-

racterísticas pessoais dos administradores e colaboradores.

A Equipav não tolera nenhum tipo de assédio em qualquer outro lugar onde estejam presentes os administradores e colaboradores.

Não são tolerados abusos de qualquer natureza entre os administradores e colaboradores, tais como assédio moral ou sexual, sendo inaceitável qualquer conduta verbal ou física de humilhação, agressão, coação ou ameaça a integrantes da Companhia, com a criação de ambiente de trabalho hostil.

A educação e a cordialidade devem imperar no ambiente de trabalho.

O assédio sexual, além de conduta reprovável, também é crime conforme o Código Penal Brasileiro e, além das medidas disciplinares internas a serem tomadas, o agente poderá ser denunciado à justiça pública.

Qualquer ocorrência de assédio, seja moral ou sexual, deve ser comunicada imediatamente ao Canal de Ética, para que as providências cabíveis sejam tomadas.



21. AMBIENTE DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

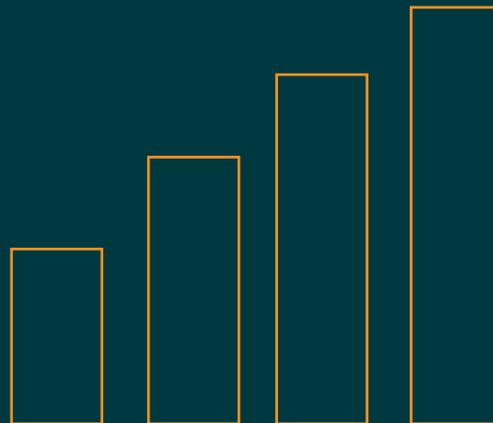
A Equipav está comprometida com a criação e manutenção de um **ambiente de trabalho respeitoso**, cordial, que proporcione a dignidade dos administradores e colaboradores e favoreça o trabalho em equipe.

O conceito de meritocracia é fortemente incentivado, não sendo permitida qualquer forma de protecionismo entre líderes e liderados.

As oportunidades de desenvolvimento profissional seguirão a diretriz de reconhecimento dos talentos e resultados licitamente trazidos à companhia pelos administradores e colaboradores.

A Equipav incentiva a formação dos administradores e colaboradores, promovendo treinamentos específicos, sempre que necessário. É desejável o comprometimento dos administradores e colaboradores com os programas de desenvolvimento que venham a ser oferecidos.

A Equipav não apoia discriminação na contratação, na remuneração, ao acesso aos treinamentos, na promoção e demissão ou aposentadoria baseados em raça, etnia, casta, religião, deficiência, gênero, orientação sexual, filiação sindical ou política. Portanto, não são permitidos gestos, falas e contato físico que sejam coercitivos, ameaçadores, abusivos ou exploradores.



22. VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA – CANAL DE ÉTICA

A definição de medidas disciplinares é consequência do julgamento de um desvio em relação ao Código de Conduta ou infração às leis e/ou normas internas, podendo chegar até no término do contrato de trabalho do infrator por justa causa.

Qualquer infração a esse Código de Conduta e/ou à legislação vigente, está sujeita a medidas disciplinares e/ou penalidades com base na legislação aplicável.

Para assegurar a intolerância com o desrespeito às normas legais, éticas e morais, a Equipav disponibiliza canais abertos de denúncia, com preservação do anonimato e sigilo dos denunciantes, assegurando-lhes a investigação independentemente dos fatos denunciados. Caso seja comprovado o cometimento de ilegalidades, a Equipav comunicará o fato às autoridades competentes, visando a sua apuração e responsabilização dos envolvidos.

Cabe ao administrador, colaborador, parceiros de negócio clientes e outras partes interessadas comunicar por meio do Canal de Ética, sempre que tomar conhecimento de uma possível violação deste Código e/ou à legislação vigente.

Toda e qualquer comunicação de violação a este Código e/ou à legislação vigente será tratada com confidencialidade, com exceção àquelas em que houver obrigação legal de informar às autoridades.

Fica garantido a quem comunicar, de boa-fé, qualquer violação a este Código e/ou legislação vigente, a segurança contra todo e qualquer tipo de retaliação interna.

CANAL DE ÉTICA



www.contatoseguro.com.br/equipav

23. DISPOSIÇÕES FINAIS E GERAIS

O presente Código de Conduta busca ser o mais abrangente possível, mas poderão surgir situações não previstas em seus dispositivos. No caso de ocorrências não previstas neste documento, e que possam suscitar dúvidas em relação à maneira adequada de proceder, deverá haver a submissão do assunto ao superior imediato ou à área de Integridade.

Em caso de infração aos dispositivos deste Código, haverá a instauração de investigação interna para a apuração dos fatos, e sendo constatada a infração, o colaborador estará sujeito às penalidades previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em se tratando de infração por colaborador não integrante do quadro de colaborador, poderá haver a rescisão motivada do contrato respectivo ao seu engajamento.

O presente código entra em vigor na data de sua formalização, vigendo por prazo indeterminado a partir da sua aprovação, devendo ser amplamente divulgado aos administradores e colaboradores, que deverão assinar, física ou eletronicamente, o termo de ciência e compromisso.

Nenhum administrador ou colaborador pode alegar desconhecimento das diretrizes constantes no presente Código, em nenhuma hipótese ou sob qualquer argumento.

Código de Conduta para Colaboradores



Equipav

