



**DECORP**

# **CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA E POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO**



[www.decorp.com.br](http://www.decorp.com.br)



# Código de Conduta e Política Anticorrupção

Dispõe sobre o **código de conduta ética e moral e política anticorrupção da Decorp** em complementação o seu regulamento interno e normas para integração, segurança e boa convivência entre todos os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros e clientes.

Versão  
1.0

Última atualização  
03 de janeiro de 2022



## **Elaboração**

Demétrios Batista da Silva

Fundador e CEO



# Apresentação

Sob a proteção de DEUS, a DECORP, tem a satisfação de apresentar o seu código de ética e conduta, que norteará as regras do dia a dia, em complementação ao regimento interno e manual de integração do colaborador, sendo uma ferramenta importante para a boa convivência e integração com nossos valores, cultura, senso de justiça e boas práticas de governança, em pleno respeito à ordem e as leis do nosso amado Brasil e ao meio ambiente.

Este código visa preservar a boa imagem e reputação empresarial, favorecer a nossa cultura organizacional, promover uma postura homogênea entre todos os integrantes da Companhia, melhorar o clima organizacional contemplando premissas como justiça, honradez e clareza de propósito.

Este Código foi produzido com vistas a enfatizar os princípios pelos quais nossa Companhia conduz as relações com todas as partes interessadas (stakeholders), assim entendidos como Colaboradores, Parceiros, Fornecedores e Clientes, além das empresas públicas e privadas, e a comunidade em geral.

Os princípios e orientações contidos neste Código, devem ser observados no exercício diário das atividades de todos os nossos Colaboradores, cabendo a cada um, e principalmente aos gestores de cada área, assegurar o cumprimento deste Código, divulgando-o a todos os seus liderados, colegas e demais equipes, incentivando, inclusive, a comunicação de comportamentos que não estejam adequados às normas e princípios aqui estabelecidos.

Esperamos que este Código sirva para reforçar ainda mais a cultura corporativa de respeito pelas pessoas, assegure comportamentos éticos e condizentes com o ambiente empresarial e estimule nossos Colaboradores à prática destes mesmos princípios no seu ambiente familiar, colaborando, assim, para a construção de uma sociedade mais ética e mais responsável.



#tamojuntoprafazeracoisacerta



Prof. **Demétrios Batista da Silva**  
Fundador e CEO da Decorp  
*presidencia@decorp.com.br*



## SUMÁRIO

|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO</b>                                 | <b>9</b>  |
| <b>2</b>     | <b>CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA</b>                  | <b>11</b> |
| 2.1          | SEUS PRINCIPAIS OBJETIVOS                         | 12        |
| 2.2          | PRINCÍPIOS ÉTICOS FUNDAMENTAIS                    | 12        |
| <b>3</b>     | <b>CONDUTAS ESPERADAS</b>                         | <b>13</b> |
| <b>3.1.1</b> | <b>Considerações iniciais</b>                     | <b>13</b> |
| <b>3.1.2</b> | <b>Sem retaliação - livre para denunciar</b>      | <b>14</b> |
| <b>4</b>     | <b>QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO?</b>             | <b>15</b> |
| <b>5</b>     | <b>DOS OBJETIVOS</b>                              | <b>16</b> |
| <b>6</b>     | <b>DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS</b>      | <b>17</b> |
| 6.1          | COMPROMISSOS                                      | 17        |
| <b>6.1.1</b> | <b>Leis e Normas</b>                              | <b>17</b> |
| <b>6.1.2</b> | <b>Direitos Humanos</b>                           | <b>17</b> |
| <b>6.1.3</b> | <b>Respeito à Diversidade</b>                     | <b>18</b> |
| <b>6.1.4</b> | <b>Erradicação do Trabalho Infantil e Escravo</b> | <b>18</b> |
| <b>6.1.5</b> | <b>Combate à Corrupção</b>                        | <b>18</b> |
| 6.2          | CONDUTAS INACEITÁVEIS E QUE NÃO TOLERAMOS         | 18        |
| 6.3          | CONDUTAS ACEITÁVEIS E QUE INCENTIVAMOS            | 22        |
| <b>7</b>     | <b>RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS</b>            | <b>24</b> |
| 7.1          | CLIENTES  | 24        |
| 7.2          | EMPRESAS CONCORRENTES                             | 24        |
| 7.3          | ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E AGENTES PÚBLICOS          | 24        |
| 7.4          | SINDICATOS E ENTIDADES DE CLASSE                  | 24        |
| 7.5          | COMUNIDADE DO ENTORNO                             | 25        |
| 7.6          | FORNECEDORES E PARCEIROS DE NEGÓCIO               | 25        |



|   |           |
|---|-----------|
| <b>8 ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA, GÊNERO E RELIGIÃO</b> | <b>26</b> |
| 8.1 ASSÉDIO MORAL   | 26        |
| 8.2 ASSÉDIO SEXUAL  | 26        |
| <b>9 CONFLITOS DE INTERESSE</b>   | <b>27</b> |
| <b>10 FRAUDE</b>  | <b>29</b> |
| <b>11 CONDUTA PÚBLICA</b>   | <b>30</b> |
| <b>12 DOAÇÕES, BRINDES E PRESENTES</b>  | <b>31</b> |
| 12.1 DOAÇÕES  | 31        |
| 12.2 BRINDES E PRESENTES  | 31        |
| <b>13 POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO</b>  | <b>32</b> |
| 13.1 OBJETIVO   | 32        |
| 13.2 ABRANGÊNCIA  | 32        |
| 13.3 CONSIDERAÇÕES  | 32        |
| 13.4 CONCEITOS  | 32        |
| 13.5 DIRETRIZES GERAIS  | 34        |
| <b>13.5.1 Vantagem imprópria</b>  | <b>34</b> |
| <b>13.5.2 Diretrizes comerciais</b>   | <b>35</b> |
| <b>13.5.3 Interações com o Governo</b>  | <b>35</b> |
| 13.6 ORIENTAÇÕES SOBRE PAGAMENTOS AUTORIZADOS                                 | 36        |
| 13.7 REGISTROS CONTÁBEIS  | 37        |
| 13.8 ALERTAS  | 37        |
| 13.9 SANÇÕES ANTICORRUPÇÃO E MEDIDAS DISCIPLINARES                            | 38        |
| <b>13.9.1 Responsabilidade criminal e penalidades civis</b>                   | <b>39</b> |
| <b>13.9.2 Responsabilidade civil e indenizações</b>                           | <b>39</b> |
| <b>13.9.3 Suspensão ou Exclusão</b>   | <b>39</b> |
| <b>13.9.4 Sanções impostas pela Decorp</b>                                    | <b>40</b> |
| 13.10 DIVULGAÇÃO E TREINAMENTOS   | 40        |
| <b>14 CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO</b>                                     | <b>41</b> |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>15 PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS (ESG)</b>  | <b>42</b> |
| <b>16 RESPONSABILIDADE NA GESTÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDOTA E POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO</b> | <b>43</b> |
| 16.1 VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDOTA E POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO                                   | 43        |
| 16.2 CANAL DE CONDOTA  | 44        |
| 16.3 ADERÊNCIA E MONITORAMENTO   | 44        |
| <b>17 DISPOSIÇÕES E CONSIDERAÇÕES GERAIS</b>   | <b>45</b> |
| <b>18 HISTÓRICO DE REVISÕES E APROVAÇÃO</b>  | <b>46</b> |





## 1 INTRODUÇÃO

O Código de Conduta da Decorp, cuja validade é indeterminada, é um documento que reúne os princípios fundamentais que sustentam o propósito do nosso negócio e apresenta o compromisso da Companhia no sentido de submeter seu conteúdo a processos de avaliação e revisão periódica, com vistas ao acompanhamento das rápidas mudanças sociais, tecnológicas e administrativas compatíveis com a missão institucional da Decorp.

Os nossos valores foram desdobrados em princípios fundamentais que orientam o nosso caminho para que a Decorp permaneça uma empresa ética, crescendo continuamente e de forma sustentável e busca balizar os princípios e valores requeridos de seus colaboradores. É o norteador principiológico de ações, buscando assegurar, em um patamar superior de ética e valores, a todas as categorias e níveis hierárquicos, uma conduta íntegra no relacionamento com pacientes e seus familiares, colegas, fornecedores e público em geral. Nesse sentido, trata-se de um documento balizador das condutas pessoais e profissionais de todos os empregados da Decorp, independente do cargo ou da função que ocupem.

Entender e seguir esses valores e princípios significa aprender sempre e praticar no dia a dia os comportamentos-chave esperados: obsessão por segurança e gestão de riscos, diálogo aberto e transparente, empoderamento com comprometimento, responsabilidade pelo todo e escuta ativa e engajamento com a sociedade.

Este código está em sintonia com o regimento interno e tem como inspiração sua visão, sua missão e seus valores institucionais, e propugna de modo inarredável pelo que consta no referido regimento: 'A ética é inegociável'. Com todos os públicos com os quais a Decorp se relaciona, a ética em suas diferentes dimensões deve estar entrelaçada nas condutas de seus agentes e parceiros, sempre na busca por trabalho inovador e de excelência, boas práticas de governança corporativa e comunicação transparente.

Desta forma, este código visa inibir de ações antiéticas e atitudes inapropriadas, mas mais do que isso, uniformizar o entendimento corporativo que possa balizar e realçar os princípios e valores que são esperados dos colaboradores no exercício de



suas atividades. Com isso, fica instituído um mecanismo de fortalecimento institucional e de princípios éticos efetivos que representem os valores preconizados pela Decorp.

Nosso código foi criado com base na **Constituição Federal do Brasil**, Código Eleitoral, Código Penal, Lei da Improbidade Administrativa, Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei das Inelegibilidades, Lei dos Crimes de Responsabilidade dos Prefeitos e Vereadores e também respeita e abrange as demais normas pertinentes ao microsistema de promoção da integridade pública: **Lei Federal nº 12.846 de 1º de agosto de 2013; Decreto Federal nº 8.420 de 18 de março de 2015;<sup>1</sup>; Lei Federal nº 8.429 de 2 de junho de 1992; Lei Federal nº 8.666 de 21 de junho de 1993; Lei Federal nº 14.133 de 1º de abril de 2021; Lei Federal nº 9.613 de 3 de março de 1998; Lei Federal nº 12.850 de 2 de agosto de 2013; Lei Federal nº 101 de 4 de maio de 2000; Decreto-Lei Federal nº 201 de 27 de fevereiro de 1967; Lei Estadual nº 3.747 de 02 de julho de 2021<sup>2</sup> e Lei Estadual Complementar nº 39 de 29 de dezembro de 1993.**

Entre outras boas práticas de programas de integridade, compliance e controle interno.

<sup>1</sup> Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm)

<sup>2</sup> Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm).



## 2 CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Nós valorizamos a ética e é por isso que sua prática faz parte do nosso valor Compromisso. Queremos que ela esteja presente em tudo que fazemos, nas atitudes de todas as pessoas que compõem a Decorp. Este Código é parte do esforço para que as regras estejam claras para todos os colaboradores e entidades e que sejam aplicadas sem exceções, com estabelecimentos de regras de conduta que orientam o comportamento e possibilitam alcançar uma convivência justa e harmoniosa entre a Decorp e os públicos com quem mantém contato.

O presente Código está alinhado com o regimento interno, estendem-se a todos os empregados, sem distinção hierárquica, e *stakeholders* e complementa os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, e estabelece diretrizes, recomendações e aplica-se a todos, indistintamente do cargo ou posição ocupada, inclusive o fundador e diretores, resumindo, **ninguém se escusa de cumprir este dispositivo alegando que não o conhece**, bem como com a Constituição Federal e leis infraconstitucionais, em especial **a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção)**<sup>3</sup> e **Decreto 8.420/2015**<sup>4</sup>, que regulamenta referida lei; e no caso do Estado do Acre, sede da Companhia, observar a **Lei Estadual Complementar nº 39/1993 (Estatuto do Servidor Público Estadual)**<sup>5</sup> especialmente o capítulo II das Proibições, art. 167, XII. Em negócios em outras Unidades da Federação (UF) do Brasil, deve observar a legislação e o emanado nos estatutos dos servidores. Este código complementa o nosso regimento interno e manual de integração do colaborador e também segue a Declaração dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, os princípios do Pacto Global das Nações Unidas, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

<sup>3</sup> Lei Anticorrupção do Brasil, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm).

<sup>4</sup> Decreto que regulamenta a Lei Anticorrupção no Brasil, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm).

<sup>5</sup> Estatuto do Servidor Público do Estado do Acre, disponível em <https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2014/07/leicomp39.pdf>.



## 2.1 SEUS PRINCIPAIS OBJETIVOS

- a. Ajudar na solução de dilemas éticos que possam surgir, relacionados à maneira como as políticas empresariais são interpretadas no dia a dia.
- b. Estabelecer limites da atuação da Decorp e de seus colaboradores.
- c. Guiar e orientar o pensamento da Decorp e de seus colaboradores na direção de uma conduta ética aceitável.
- d. Estabelecer condutas/comportamentos inaceitáveis pela Decorp.
- e. Promover a sororidade, irmandade, fraternidade e união entre as pessoas e o respeito a diversidade.
- f. Cuidar, proteger, racionalizar o meio ambiente.

## 2.2 PRINCÍPIOS ÉTICOS FUNDAMENTAIS

Os princípios éticos fundamentais são a base do nosso Código e devem nortear as atitudes de todos os colaboradores da Decorp. São eles:

- a. A dignidade inalienável da pessoa humana sem discriminações.
  - b. O bem comum prevalecendo sobre os interesses individuais.
  - c. A valorização do trabalho como realização do ser humano.
  - d. O estímulo à criatividade e o respeito às iniciativas.
- A solidariedade e o incentivo ao desenvolvimento do ser humano.



### 3 CONDU TAS ESPERADAS

Não seja babaca, não seja inconveniente, não seja grosso, não grite, faça a coisa certa, não roube, não furte, não suborne, jamais discrimine e respeite TODOS sem distinção e acima de tudo, saiba julgar o que é certo ou errado, pois como já dito em algumas reuniões, com base no que escrito está na passagem bíblica 1º Coríntios 6:12 – “Tudo me é lícito, mas nem tudo me convém”, logo, **evite se deixar dominar por pelas negativas e reprováveis**. Lembre-se, que com a internet, qualquer coisa dita, mesmo que posteriormente apagada, viraliza, e seremos todos julgados por um tribunal implacável.

#### 3.1.1 Considerações iniciais

“Não seja babaca, não seja inconveniente, não seja grosso, não grite, faça a coisa certa, não roube, furte, não suborne, jamais discrimine alguém, e respeite TODOS sem distinção.” Todos os colaboradores da Decorp geralmente aplicam essas palavras à forma como atendemos nossos usuários.

Nosso compromisso é fornecer aos nossos usuários e clientes acesso imparcial à serviços, produtos e informação, focando em suas necessidades e oferecendo a eles o melhor que podemos. Estamos empenhados em fazer a coisa certa de forma mais geral – seguir a lei, agir com honra e tratar os colegas de trabalho com cortesia e respeito.

Nosso trabalho é realizado de acordo com os mais altos padrões possíveis de conduta ética nos negócios. Estabelecemos um nível tão alto por razões práticas e aspiracionais: nosso compromisso com os mais altos padrões nos ajuda a contratar ótimas pessoas, criar ótimos produtos e atrair usuários fiéis. A confiança e o respeito mútuo entre funcionários e usuários são a base do nosso sucesso e são algo que precisamos conquistar todos os dias.

Cada colaborador da Decorp tem a responsabilidade pessoal de incorporar e incentivar os outros a incorporarem os princípios do Código em nosso cotidiano. E se tiver alguma dúvida ou achar que um de seus colegas ou a empresa como um todo pode estar deixando de cumprir nosso compromisso, não fique em silêncio. Queremos – e



precisamos – ouvir você, podendo para isto, acionar qualquer um dos canais previstos na seção 3.1 do Regimento Interno e Manual do Colaborador.

### **3.1.2 Sem retaliação - livre para denunciar**

A Decorp proíbe a retaliação contra qualquer funcionário que denuncie ou participe de uma investigação de uma possível violação do nosso Código, das nossas políticas ou da lei. Se você acredita que está sendo retaliado, entre em contato com o Comitê de Ética e *Compliance*.



#### 4 QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO?

Esperamos que todos os nossos funcionários conheçam e sigam o Código. Não fazer isso pode resultar em ação disciplinar, incluindo rescisão do contrato de trabalho. Além disso, embora o Código seja escrito especificamente para funcionários, esperamos que os contratados, consultores e outros que possam ser temporariamente designados para realizar trabalhos ou serviços para a Decorp sigam o Código em relação ao seu trabalho para nós. A falha de um contratado, consultor ou outro provedor de serviços em seguir o nosso Código pode resultar na rescisão de seu relacionamento conosco definitivamente.



## 5 DOS OBJETIVOS

O Código de Ética e Conduta da Decorp tem por objetivo estruturar os princípios e valores que norteiam as ações e os compromissos de conduta institucionais, nas relações internas e externas.

Este Código de Ética e Conduta é de observância obrigatória sem exceção por todos os colaboradores da Decorp, profissionais de empresas fornecedoras e prestadoras de serviços, pessoas físicas e jurídicas prestadoras de serviços à Decorp, e todos aqueles que, de forma individual ou coletiva, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, prestem serviços à Companhia, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente.

É um código simples, para TODOS, sem exceção, baseado no respeito mútuo, segurança e cumprimento da legislação e garantir a transparência e clareza em relação à atuação da Decorp perante seus colaboradores e o mercado.





## 6 DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

A Decorp observará os princípios constantes no art. 37 da Constituição Federal, zelando pela predominância da probidade administrativa, da integridade, da dignidade da pessoa humana, da urbanidade, da transparência, da honestidade, da lealdade, do repúdio ao preconceito e ao assédio, do respeito à diversidade, da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável, do interesse público, do sigilo profissional, e dos demais princípios norteadores já consagrados na legislação nacional.

Os princípios éticos, tais como o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais, deverão ser considerados em todas as decisões dos gestores, bem como em todos os relacionamentos empreendidos no âmbito da empresa, com o objetivo de contribuir para a construção e a consolidação da identidade da Decorp como uma instituição que preza pela preservação da ética em todos os seus atos e instâncias

### 6.1 COMPROMISSOS

#### 6.1.1 Leis e Normas

Respeitamos às leis federais, estaduais e municipais, assim como às normas estabelecidas pelos órgãos reguladores, que regulamentam as diversas atividades da empresa. Esse compromisso abrange, também, o atendimento pleno aos princípios e às normas que orientam o exercício profissional de todas as categorias existentes na empresa.

Cabe a cada Colaborador conhecer, acompanhar e zelar para que sejam cumpridas todas as leis e normas que cercam a atividade da Decorp e a sua atuação profissional específica, resguardando a sua imagem e a imagem da Empresa.

#### 6.1.2 Direitos Humanos

Respeitamos a Declaração Universal dos Direitos Humanos e não aceitamos qualquer ato contra a dignidade, igualdade, valor e direitos fundamentais do ser humano.

### 6.1.3 Respeito à Diversidade

Respeitamos e valorizamos a diversidade de pessoas.

Não admitimos quaisquer formas de discriminação, seja por gênero, orientação sexual e identidade de gênero, religião, raça, cor, idioma, condição física ou econômica, idade, opinião, origem, deficiência ou necessidade especial, Infecção sexualmente transmissível, formação acadêmica ou qualquer outra condição.

### 6.1.4 Erradicação do Trabalho Infantil e Escravo

Não permitimos a realização de atividades com menores de idade que possam ser caracterizadas como vínculo empregatício ou trabalho infantil, salvo a contratação de aprendizes nos termos das leis vigentes no Brasil. Também não permitimos qualquer tipo de relação trabalhista que possa ser caracterizada como trabalho escravo, tanto na empresa quanto em nossa cadeia de valor.

### 6.1.5 Combate à Corrupção

Repudiamos qualquer atividade que possa caracterizar corrupção.

Não toleramos qualquer situação que caracterize corrupção, sendo passível de dispensa o Colaborador ou rescindido o contrato com Parceiros, Fornecedores e Clientes que se vejam implicados em qualquer ato de corrupção, nos termos da legislação vigente. Destacamos que os casos de corrupção ou improbidade apurados serão reportados às autoridades públicas competentes.

A corrupção é um crime definido no Código Penal Brasileiro como (i) CORRUPÇÃO PASSIVA: 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 ou (ii) CORRUPÇÃO ATIVA: Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.

## 6.2 CONDUCTAS INACEITÁVEIS E QUE NÃO TOLERAMOS

Alegar desconhecimento deste Código para tentar defender-se em caso de cometimento de infração.

Proibimos à discriminação, especialmente com base em características como idade, cor da pele, deficiência, identidade de gênero, estado civil, nacionalidade, cor/raça, credo, religião, orientação sexual, origem regional, aparência ou outra característica que seja protegida por lei.

Mulher receber remuneração menor que homem, quando há trabalho de igual valor, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos, conforme preceitua o art. 461 do Decreto-Lei nº 5.453 de 1 de maio de 1943 (CLT);

Assediar sexualmente qualquer pessoa.

Participar de atividades externas não relacionadas às atividades profissionais do colaborador durante o horário de trabalho, salvo quando autorizado pela Decorp.

Utilizar documentos oficiais, tempo de trabalho, imagem da Decorp, bem como veículos, equipamentos e uniformes para negócios particulares.

Prestar serviços de qualquer natureza para outras organizações que possam beneficiar um concorrente, durante o horário de trabalho ou fora dele.

Dar tratamento preferencial a quem quer que seja, por interesse ou sentimento pessoal.

Deixar de zelar pela segurança no trabalho, não observando as normas legais, as regras internas aplicáveis e as melhores práticas de prevenção de acidentes.

Exercer atividades fora do ambiente de trabalho e/ou do horário de trabalho que coloquem em risco a sua segurança pessoal e/ou de outros colaboradores.

Gerar prejuízos financeiros a Companhia.

Interferir nos processos de admissão, promoção e desligamento de colaboradores, exceto quando fizer parte de suas atribuições profissionais.

Demitir colaborador sem respeitar as políticas e os normativos de recursos humanos.

Contratar ou promover colaboradores sem atenção aos requisitos do cargo.

Privilegiar parentes e afins, em detrimento dos critérios de mérito, em contratações ou promoções.

Não retornar documentos, informações, materiais e recursos de propriedade da Companhia, ou utilizar-se de tais informações seja para benefício próprio ou de terceiros, quando do desligamento do quadro funcional da Decorp.

Divulgar as invenções, inovações, segredos de negócio e bens que constituem patrimônio da Decorp e/ou que estejam protegidos por cláusula de sigilo e confidencialidade.

Omitir fatos ou informações que tenha obrigação de divulgar, ou distorcê-los.

Omitir informação acerca de ato ilícito de qualquer cliente, fornecedor ou colaborador.

Usar bebidas alcoólicas e drogas ilícitas nas dependências da Decorp, bem como portar armas de qualquer espécie.

Divulgar qualquer informação relativa a fornecedores, funcionários ou clientes, bem como outras informações estratégicas ou confidenciais da Decorp.

Violar e-mails e conversas telefônicas.

Usar a marca da Decorp sem autorização ou fora dos padrões estabelecidos.

Utilizar qualquer meio de apresentação audiovisual fora dos padrões técnicos e visuais definidos pelo Decorp.

Apresentar-se de forma inadequada no exercício das atividades profissionais internas e externas.

Expressar opinião em nome da Decorp sem poderes de representação em qualquer circunstância.

Exercer atividades político-partidárias em locais e horários de trabalho.

Manter postura de favorecimento a uma corrente política durante o horário de trabalho.

Ser conivente, por ação ou omissão, com atitudes de colaboradores ou terceiros que prejudiquem a segurança e a lisura das atividades empresarias da Decorp.

Utilizar de forma equivocada os recursos de tecnologia e informação disponibilizados, infringindo as normas de segurança da informação e ocasionando danos a Decorp.

Portar, distribuir ou divulgar, durante o horário de trabalho, qualquer material de conotação político-partidária, incluindo, entre outros, brindes, cédulas e folhetos.

Tomar ou apresentar posição política em nome da Decorp.

Desobedecer a Lei Federal nº 12.846/2013 e praticar qualquer ato lesivo contra à administração pública.

Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;

Comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos ilícitos praticados;

No tocante a licitações e contratos:

- a. frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b. impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c. afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d. fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- e. criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- f. obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- g. manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Nosso regulamento tem a finalidade de criar condições indispensáveis à harmonia entre pessoas, com pessoas e para pessoas, que trabalham e trabalham em conjunto e objetivando o bom entendimento no sentido de atingir um objetivo comum, estabelece e define as normas que dirigem as relações de trabalho entre os colaboradores e o empregador, integrando o contrato individual de trabalho.

### 6.3 CONDUZAS ACEITÁVEIS E QUE INCENTIVAMOS

Ter consciência de que sua atuação é regida por princípios éticos, efetivados na correta execução dos trabalhos realizados na Decorp;

Abster-se sempre de exercer sua função, seu poder ou sua autoridade com finalidade estranha ao interesse da Decorp;

Resistir, denunciar e não se submeter às pressões de colegas, superiores hierárquicos e partes interessadas que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas;

Comunicar às instâncias de gestão sobre convites para eventos oferecidos por fornecedores ou empresas do setor privado;

Declarar qualquer situação, com respeito ao seu envolvimento em atividades profissionais, que constitua conflito de interesse real, aparente ou possível;

Cumprir as tarefas relativas ao seu cargo e aos trabalhos que lhe forem confiados, sempre com critério, segurança, agilidade e confidencialidade, escolhendo, sempre, quando estiver diante de duas opções, a que garanta a lisura de sua atuação na Decorp;

Manter o sigilo de informações, dados e conhecimentos recebidos em razão do seu cargo;

Preservar a confidencialidade profissional mesmo após o desligamento da instituição;

Atuar sempre de forma a observar as normas de segurança do trabalho e a não permitir que haja qualquer risco para si ou para terceiros nos serviços prestados, colaborando com os setores responsáveis pela segurança institucional, informando ou reportando defeitos, falhas técnicas, atividades ou atitudes suspeitas que possa colocar em risco a atuação da Companhia;



Ser cortês e ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos, sem qualquer espécie de preconceito;

Acolher todos os *stakeholders* de forma humanizada, com profissionalismo, dedicação, cordialidade, presteza e respeito.



## 7 RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS

### 7.1 CLIENTES

Colocamos a satisfação de nossos Clientes em primeiro lugar, e somos responsáveis em zelar pela: Segurança, Ética, Respeito, Excelência técnica e Discrição/Confidencialidade das informações.

Não aceitamos qualquer atitude discriminatória na relação com os Clientes, tenham eles notoriedade pública ou não, sempre mantendo a Confidencialidade das informações.

### 7.2 EMPRESAS CONCORRENTES

Nosso relacionamento com Empresas concorrentes é fundamentado na ética e no respeito.

Não aceitamos qualquer prática de concorrência desleal ou formação de cartel e truste. Informações sobre mercado e concorrentes devem ser obtidas de forma idônea e legítima.

### 7.3 ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E AGENTES PÚBLICOS

Colaboramos com os órgãos governamentais e entidades setoriais, e incentivamos a participação de nossos Colaboradores em fóruns e grupos de trabalho em prol do desenvolvimento e melhoria do seu setor de atuação.

Buscamos atender aos órgãos reguladores com excelência e ser referência nas melhores práticas adotadas no setor de TI.

Nossa atuação junto aos agentes públicos é regida nos termos da legislação em vigor e repudiamos qualquer tipo de favorecimento ilícito ou prática de corrupção.

### 7.4 SINDICATOS E ENTIDADES DE CLASSE

Respeitamos a livre associação dos nossos Colaboradores aos sindicatos de classe e buscamos nos relacionar de maneira clara e transparente com essas entidades.





## 7.5 COMUNIDADE DO ENTORNO

Nosso relacionamento com a comunidade é feito de maneira transparente e respeitosa.

## 7.6 FORNECEDORES E PARCEIROS DE NEGÓCIO

A relação com Fornecedores e Parceiros de negócio deve ser pautada por atitudes e atividades que primem pela excelência, princípios éticos e legais. Nas negociações, não nos valemos de nosso porte ou importância no sentido de obter vantagens indevidas, nem nos submetemos a eventuais imposições inadequadas de Fornecedores com maior poder comercial.



## **8 ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA, GÊNERO E RELIGIÃO**

Repudiamos qualquer atitude de desrespeito à pessoa, assim como utilização do cargo para intimidar, pressionar ou ameaçar Colaboradores, de modo que caracterize assédio moral e/ou assédio sexual.

### **8.1 ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral é entendido quando há atitudes recorrentes que caracterizem dano moral a alguém.

Dano moral é a ofensa ou violação dos bens de ordem moral, como honra, liberdade, dignidade, boa fama, privacidade, intimidade, imagem, nome e/ou no próprio corpo físico de alguém.

Esta situação pode ser caracterizada em qualquer tipo de relação profissional, seja de Clientes, Fornecedores, Colaboradores, Gestores, entre outros, independentemente da relação hierárquica.

### **8.2 ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual é um crime definido no Código Penal Brasileiro como constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se de condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Da mesma forma, repudiamos toda e qualquer prática discriminatória, seja de cor, raça, classe social, religião, inclusive orientação sexual.

A violação comprovada a esse capítulo do nosso Código implicará em sanções administrativas, inclusive a demissão por justo motivo do Colaborador infrator, nos termos da legislação em vigor.

## 9 CONFLITOS DE INTERESSE

Não aceitamos quaisquer atividades e situações que possam significar ameaça, de fato ou potencial, à integridade da DECORP, ou ainda, que possam suscitar suspeita quanto ao exercício íntegro de nossas atividades.

São caracterizados como conflito de interesse, situações como as que seguem:

- a. Solicitar, sugerir ou receber vantagens de qualquer espécie, utilizando o nome da DECORP, o cargo ou a função na obtenção de benefício próprio ou de terceiros;
- b. Manter com fornecedor, prestador de serviços, empresa concorrente ou cliente, qualquer outro relacionamento profissional ou comercial além daquele resultante da execução das suas atividades pela Decorp;
- c. Estabelecer relações comerciais ou profissionais com empresas que façam parte da carteira de Fornecedores da DECORP para obter vantagem pessoal;
- d. Oferecer ou aceitar, em qualquer circunstância, e independentemente do valor, pagamentos ou empréstimos, expressos por dinheiro ou por quaisquer outros ativos financeiros ou não, incluindo gratificações de clientes;
- e. Receber comissão ou vantagem de qualquer espécie, inclusive convites para viagens, hospedagens e outras atrações;
- f. Exercer no ambiente interno da Decorp qualquer outra atividade ou negócio.
- g. Ser proprietário ou sócio de empresas concorrentes, fornecedores, clientes, distribuidores ou outros agentes integrados à nossa cadeia de negócios, incluindo o fornecimento de consultoria;
- h. Oferecer serviços ou propostas para empresas concorrentes que representem transferência de conhecimentos e metodologias da DECORP;
- i. Comprar ou vender qualquer serviço ou produto nas dependências da empresa que seja de natureza alheia às atividades do Colaborador na DECORP;
- j. Usar do cargo ou de informações privilegiadas de qualquer natureza em benefício próprio ou de terceiros.



- k. Gratificar ou presentear parceiros para incentivar a realização de um negócio;
- l. Os prêmios, brindes ou presentes destinados a ações de relacionamento devem seguir exclusivamente as estratégias de negócio adotadas em conjunto com a área de Marketing;
- m. Receber presentes, prêmios ou brindes com valor superior a R\$ 100,00 (cem reais). Os presentes, prêmios ou brindes acima desse valor que, por qualquer motivo não puderem ser devolvidos deverão ser encaminhados para doação por meio da Diretoria Administrativa Financeiro e Recursos Humanos;
- n. Obter vantagens, privilégios e favores particulares, interna ou externamente, decorrentes de sua função ou posição na Decorp;
- o. Utilizar informações privilegiadas para favorecer negócios de qualquer natureza, em benefício próprio ou de terceiros.



## 10 FRAUDE

É responsabilidade de todos os nossos Colaboradores zelar pela integridade da Empresa e de seus ativos.

A fraude é um crime definido no Código Penal Brasileiro, como obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento.

Ocultar, alterar, falsificar ou omitir intencionalmente qualquer tipo de informação ou documento, entre outras situações, também é considerado fraude.

Não toleramos qualquer situação que caracterize fraude e/ou quebra de confiança, sendo passível de dispensa o Colaborador que for constatado praticando fraude, nos termos da legislação em vigor.



## 11 CONDUTA PÚBLICA

Ética e transparência regem as relações institucionais da Decorp.

A Empresa condena expressamente toda e qualquer prática que conduza à corrupção em seus relacionamentos com as diversas esferas do poder público. Todas as ações institucionais relacionadas a autoridades, políticos e funcionários públicos, tais como: oferta de brindes e cortesias, convite para participação em eventos, solicitações de audiências etc., devem ser pautadas com base na legislação vigente.



## 12 DOAÇÕES, BRINDES E PRESENTES

### 12.1 DOAÇÕES

A DECORP não faz doações a Partidos Políticos, Políticos ou OSCIPs de qualquer natureza; mas faz doações voluntárias e espontâneas a entidades sem fins lucrativos idôneas como educandários, creches e escolas públicas infantis, lar de idosos, casas de passagens, unidades de saúde) ou aos estados e municípios em caso de alagação, enchente ou desastres naturais.

### 12.2 BRINDES E PRESENTES

A DECORP não estimula seus Colaboradores a aceitarem brindes, presentes e prêmios de Clientes, Parceiros, Sindicatos, Prestadores de Serviços e Fornecedores, mas caso aceite, estes não poderão ter valor superior a R\$ 100,00 (cem reais).

Os presentes, prêmios ou brindes acima desse valor que, por qualquer motivo não puderem ser devolvidos deverão ser encaminhados para doação por meio da Diretoria Administrativo Financeiro e Recursos Humanos da Decorp, as instituições estabelecidas no item 12.1.



## 13 POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A Decorp é uma empresa brasileira, 100% acreada, com alto padrão de qualidade na sua prestação de serviço e deseja garantir que durante a condução de suas atividades, seus empregados e quaisquer terceiros agindo em seu nome observarão os mais elevados padrões de integridade. Esta Política Anticorrupção estabelece os procedimentos para lidar com questões de corrupção.

A obrigação de cumprir as leis e os regulamentos locais e nacionais aplicáveis a seus negócios, inclusive as leis anticorrupção, também está prevista no Código de Conduta da Decorp.

### 13.1 OBJETIVO

Esta política anticorrupção tem o objetivo de estabelecer procedimentos para assegurar que todos os colaboradores, funcionários, sócios e demais prestadores de serviços entendam os requisitos gerais das leis anticorrupção vigentes no Brasil e no exterior, principalmente a Lei Anticorrupção Brasileira nº 12.846/2013 (LAC).

### 13.2 ABRANGÊNCIA

Este procedimento é aplicado para todos os funcionários e demais colaboradores da Decorp.

### 13.3 CONSIDERAÇÕES

Este instrumento normativo cancela e substitui qualquer comunicação formal anterior sobre o assunto.

### 13.4 CONCEITOS

Na prática, as palavras “suborno” e “corrupção” são geralmente utilizadas quase como sinônimos. Para melhor entendimento das leis anticorrupção e suas respectivas aplicações, seguem abaixo os conceitos:

#### **Corrupção**



Ação/resultado/efeito de corromper, dar suborno ou uso indevido de poder por uma pessoa a quem tal poder tenha sido delegado, com a finalidade de obter vantagens para si. A forma mais comum de corrupção é o suborno, que significa dar ou receber dinheiro, presente ou outra vantagem como forma de indução à prática de qualquer ato desonesto, ilegal ou de quebra de confiança na condução dos negócios.

### **Pagamento de facilitação ou Suborno**

É a prática de ofertar, prometer, autorizar ou dar qualquer coisa de valor, sendo em dinheiro ou equivalente, benefícios e favores, presentes, doações, oportunidade de empregos e ou contratos de negócios, pagamento de despesas de qualquer natureza, sendo de forma direta ou indireta, ou através de um terceiro ou são uma forma de suborno na qual (i) o valor envolvido é pequeno e pago a um funcionário público de baixo escalão, e (ii) o pagamento é feito para garantir ato ou serviço o qual uma pessoa ou empresa deveria realizar de forma habitual ou em cumprimento de seus deveres legais (exemplo: o processamento rotineiro de documentos públicos, como um visto).

33

### **Extorsão**

Exceto quando a vida, a saúde ou a segurança de um empregado tiver sido ameaçada, a extorsão não justifica o pagamento de subornos. Quando a ameaça visar ao negócio e não à saúde ou segurança pessoal do empregado, o pagamento será considerado suborno. Um pagamento feito quando, de boa-fé, se acreditar que a vida, a saúde ou a segurança de uma pessoa esteja em perigo iminente deve ser reportado imediatamente ao responsável designado por segurança na Decorp, que deverá, por sua vez, discutir a questão com o Comitê de Compliance e Anticorrupção.

### **Colaboradores**

Todos os empregados, administradores e sócios, independente de cargo ou função.

### **Prestadores de serviços ou terceiros**



Todo e qualquer pessoa física ou jurídica que for contratado para fornecer e/ou prestar um serviço, agentes intermediários e parceiros de negócios, que venham representar os seus interesses tanto perante a empresas públicas ou privadas.

### **Agente ou Funcionário Público**

Funcionário ou servidor do Governo (com cargo no poder executivo, judiciário ou legislativo) ou de departamento, órgão, agência ou organismo estatal, ou qualquer pessoa representando oficialmente ou agindo em nome de tal Governo (exemplo: uma empresa contratada para analisar licitações em nome de um órgão governamental ou realizar determinadas atividades de alfândega); Funcionário ou empregado de uma “organização pública internacional” ou qualquer pessoa representando oficialmente ou agindo em nome de tal organização pública internacional (organizações públicas internacionais incluem as Nações Unidas, o Banco Mundial, a Comissão Europeia, entre outras); Empregado de uma empresa ou outra entidade na qual um órgão governamental detenha participação societária e/ou sobre a qual possa, direta ou indiretamente, exercer influência dominante (tal empregado pode se qualificar como um funcionário público mesmo, se estiver envolvido em atividades comerciais e não governamentais); e um partido político, um membro de partido político ou candidato a cargo político.

Deve-se ter um cuidado extra com parentes ou pessoas suspeitas de serem parentes de funcionários públicos e com empresas controladas por parentes de funcionários públicos, para evitar que tais pessoas sirvam de canal para pagamento ilegal a funcionário público.

## 13.5 DIRETRIZES GERAIS

### **13.5.1 Vantagem imprópria**

Evitar de todas as maneiras possíveis as ações abaixo:

Influenciar ou evitar a uma ação do governo, ou qualquer outra ação, como a obtenção ou manutenção de contratos, imposição de tributo ou multa, sanções, ou ainda cancelamento de um contrato ou obrigação contratual existente.

Obter licenças, alvará ou outra autorização de uma entidade estatal ou autoridade pública a que a empresa não teria direito e não estaria apta a receber.

Obter informações confidenciais sobre oportunidade de negócios, licitações ou atividades de concorrentes.

Influenciar a rescisão de um contrato que não seja vantajoso para Decorp.

Garantir qualquer outra vantagem que não seja de maneira correta, ética e permitida pela legislação.

### **13.5.2 Diretrizes comerciais**

Nas operações comerciais, o nosso objetivo é assegurar que haja fontes de fornecimento contínuo e confiável. As negociações honestas com os clientes e fornecedores são um requisito essencial para a manutenção de relações saudáveis e duradouras, portanto consideramos os fornecedores de forma justa e uniforme.

As decisões baseiam-se em critérios objetivos, com preço, qualidade, confiança e integridade do fornecedor. É proibido receber qualquer tipo de comissão, suborno ou pagamentos semelhantes.

Não fazemos favores pessoais a clientes no que diz respeito a preços, descontos promocionais, assistência de marketing ou qualquer ação semelhante, tratamos todos os clientes da mesma forma.

A Decorp realiza *due diligence - vetting*<sup>6</sup> para as empresas terceirizadas e representantes, que devem responder um questionário sobre suas operações, e apresentar documentação de sua legalização perante aos órgãos públicos no ato da contratação, de acordo com procedimento interno.

### **13.5.3 Interações com o Governo**

A Decorp tem o compromisso de obedecer aos padrões de conduta contra a corrupção e lavagem de dinheiro estabelecidos na legislação vigente no Brasil e no exterior.

<sup>6</sup> Diligência Prévia ou processo de verificação antes da contratação (veto) para evitar problemas futuros de descumprimento desta política anticorrupção ou código de conduta.

A Decorp proíbe a corrupção de agentes públicos e o pagamento de propinas ou gratificações de qualquer espécie nas negociações com agentes públicos, logo, são proibidos qualquer tipo pagamento de propina ou suborno, doações de qualquer tipo, fazer promessas, autorizar ou oferecer pagar qualquer coisa de valor a agentes públicos ou outra parte que possa influenciar indevidamente qualquer ato ou decisão do agente público a fim de promover os interesses comerciais da Decorp em qualquer aspecto.

As transações devem seguir os procedimentos específicos de negociações com o governo, sendo sempre de forma clara e transparente, as quais tem uma auditoria sistêmica por processo, onde serão monitoradas constantemente.

As transações devem ser transparentes, e pautadas por documentos idôneos, mantendo registros das operações;

Somente os representantes legais da empresa estão autorizados a assinar propostas para participações de licitações, dispensas, concorrências públicas e pregões presenciais e/ou eletrônicos;

Pagamentos de viagens e hospedagem de agentes públicos deverão conter justificativas de negócios e serem pré-aprovados;

Presentes e hospitalidades oferecidas a agentes públicos deverão ser ocasionais e suportados por uma justificativa de negócios, serem pré-aprovados e em conformidade com o Código de Conduta e a legislação vigente.

As decisões de contratação não podem beneficiar agentes públicos.

Ter pleno conhecimento dos representantes que estejam envolvidos na operação, e estes sigam os mais altos padrões de conduta e conformidade ética ao trabalharem a nosso favor.

### 13.6 ORIENTAÇÕES SOBRE PAGAMENTOS AUTORIZADOS

As decisões comerciais da empresa devem sempre ser pautadas pela integridade, transparência e objetividade, sem influência de presentes ou favores. Um presente usual de valor razoável, justificável, um gesto de respeito ou de agradecimento podem representar uma forma adequada com que as pessoas de negócios demonstrem respeito umas pelas outras, quando concedidas de forma aberta

e transparente. O ato de dar ou receber uma refeição ou um benefício de hospitalidade não deve ser realizado com o objetivo de influenciar, de maneira inadequada, uma autoridade pública e ou parceiro comercial da Decorp.

### 13.7 REGISTROS CONTÁBEIS

A Decorp está empenhada na qualidade, integridade e transparência dos seus relatórios. Esse compromisso reflete-se nas normas e procedimentos da empresa, baseados na legislação aplicável.

A política da empresa é manter todos os livros e registros exatos e completos, de forma física ou eletrônica, com manutenção habitual de cópias de segurança.

Os registros de todos os pagamentos efetuados ou recebidos suportados por documentos originais devem refletir tal operação de maneira precisa, adequada e autorizada de acordo os níveis competentes. Além disso, a empresa proíbe operações não registradas e não informadas.

Estas exigências têm o objetivo de evitar que se encubram subornos e desencorajar práticas contábeis fraudulentas.

Constitui violação desta política o caso de qualquer colaborador ou terceiro tolerar, disfarçar conscientemente, falsificar ou solicitar reembolso para qualquer despesa que não cumpra as exigências legais.

A partir a implantação deste Código de Conduta, as demonstrações financeiras da Decorp poderão ser auditadas por empresa de Auditoria Independente.

### 13.8 ALERTAS

Enquanto todo pagamento proposto de operações comerciais, contratações entre outros deve ser avaliado com base em seus fatos específicos, deve se atentar para possíveis sinais relacionados a suborno e corrupção. Estes sinais são considerados existentes sempre que algum fato ou circunstância sugerir que uma operação, relação ou contratação em particular envolva risco provável de suborno e/ou corrupção. Ao identificar uma possível fraude, deve-se considerar as providencias que precisam ser tomadas para minimizar ou eliminar o risco de suborno ou corrupção que aquela relação

em particular possa apresentar, inclusive eventual extinção de tal relação. Havendo dúvidas, deve-se comunicar o comitê de ética.

São exemplos de alertas:

- a. Presente ou hospitalidade extravagantes envolvendo uma Autoridade Pública.
- b. Pagamentos oferecidos ou efetuados em dinheiro.
- c. Comissões ou honorários do terceiro excedam a taxa habitual praticada para serviços semelhantes em determinada região ou em desacordo com contrato.
- d. Insistência por parte do cliente no uso de um determinado intermediário ou consultor.
- e. Descontos excessivos e em desacordo com os preços praticados.
- f. Contratos de consultoria com vaga descrição dos serviços
- g. Parceiros não qualificados ou não têm os recursos necessários para desempenhar as funções para as quais foi contratado.
- h. Parceiro com histórico de práticas de pagamento impróprios.
- i. Parceiro que se recusa a cumprir as leis contra corrupção.
- j. Parceiro que insiste que sua identidade permaneça confidencial ou se recusa a revelar a identidade de seus proprietários.
- k. Pagamentos ou despesas documentadas de forma incompleta e ou inadequada.

### 13.9 SANÇÕES ANTICORRUPÇÃO E MEDIDAS DISCIPLINARES

A política da Decorp é de “tolerância zero”, em relação a qualquer conduta que viole o código de conduta ou as diretrizes da empresa, isso significa que quando uma ocorrência de violação for verificada serão tomadas as medidas adequadas compatíveis com a natureza e abrangência da infração. Assim sendo, a Empresa deseja evitar condutas que não estejam em conformidade com o código ou políticas e interromper qualquer tipo de conduta inadequada com a maior brevidade possível assim que for descoberta. Os funcionários que violarem o código ou diretrizes estarão

sujeitos a medidas disciplinares e até mesmo a rescisão do contrato de trabalho, sujeito à legislação local.

### **13.9.1 Responsabilidade criminal e penalidades civis**

As pessoas jurídicas e físicas podem ser responsabilizadas pela prática de um crime. A medida exata da responsabilidade criminal depende da lei violada.

De forma geral, a responsabilidade criminal envolve multas e penas de detenção que podem ser severas.

Pessoas jurídicas e pessoas físicas podem ser processadas por corrupção no país de seu domicílio, no país onde a corrupção ocorreu e em outros países. Há ainda o risco de extradição de pessoas físicas, dependendo do país em que os atos ocorreram. **As multas impostas a pessoas físicas não podem ser pagas por seus empregadores.**

### **13.9.2 Responsabilidade civil e indenizações**

Além da responsabilidade criminal, tanto as pessoas físicas quanto as pessoas jurídicas envolvidas em corrupção correm o risco de serem processadas civilmente e declaradas obrigadas a compensar as outras pessoas físicas ou empresas que possam ter sofrido prejuízos em decorrência do ato corrupto.

Isso pode ocorrer quando, para recuperar os custos e os lucros não obtidos por conta de uma concorrência perdida, o participante perdedor de uma licitação mover uma ação contra o vencedor, a quem foi corruptamente adjudicado o contrato.

### **13.9.3 Suspensão ou Exclusão**

Além das sanções diretas pela prática de corrupção, as empresas envolvidas em processos de corrupção podem ser impedidas de realizar vendas a clientes governamentais ou à administração pública. Muitas vezes, a perda dessas oportunidades de vendas pode ter um impacto financeiro mais significativo sobre a empresa do que as sanções diretas do processo de execução.

#### **13.9.4 Sanções impostas pela Decorp**

Com base nessa Política Anticorrupção, nas leis aplicáveis e nas políticas internas, a prática de fraude ou suborno por um empregado é passível de punição e resultará em sanções que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo de outras aplicáveis nos termos da legislação vigente.

#### **13.10 DIVULGAÇÃO E TREINAMENTOS**

Para que se tenha um ambiente no qual os funcionários possam, livremente, discutir questões éticas e jurídicas, a administração da Decorp é responsável por transmitir as políticas e diretrizes da empresa para todos os seus colaboradores e terceiros, de maneira que elas possam compreendê-las e observá-las. Desta forma, são feitos treinamentos e palestras periódicas sobre o programa de anticorrupção, que incluirá todos os departamentos da empresa.

Faz parte da implementação desta política uma agenda continua de treinamentos para comunicar e treinar todos os funcionários que já estão trabalhando na empresa, e para os novos funcionários que estão se integrando.





## 14 CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

Todas as informações obtidas em função do exercício de nossas atividades, sejam elas obtidas através de nossos Clientes, Parceiros e Fornecedores devem ser guardadas por nossos Colaboradores com o mais absoluto e irrestrito sigilo e confidencialidade, não sendo permitida a cópia, impressão ou divulgação à terceiros, sob pena de uma vez comprovada a violação ser objeto de dispensa por justo motivo, nos termos da legislação vigente.

O mesmo critério de sigilo e confidencialidade deve ter nossos Colaboradores em relação ao segredo do negócio dos serviços e soluções que são desenvolvidos por nossa Empresa, sendo vedada a divulgação a terceiros quaisquer, inclusive Clientes, Parceiros, Fornecedores e principalmente empresas concorrentes, sob pena de uma vez comprovada a violação ser objeto de dispensa por justo motivo, nos termos da legislação vigente.



## 15 PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS (ESG)

A Empresa estimula às práticas sustentáveis, e nesse sentido, orientamos os nossos Colaboradores a fazer o uso consciente dos materiais recicláveis disponíveis no ambiente organizacional, como papel, copos descartáveis, entre outros, descartando esses materiais de forma consciente em lixos devidamente reservados para a finalidade de reciclagem.

É vedado aos Colaboradores colocar sobre as estações de trabalho refeições rápidas ou lanches, isso porque tais alimentos transformam-se em lixo orgânico, que exalam odores e podem atrair insetos e/ou animais silvestres.

A vedação tem por objetivo evitar descarte de lixo orgânico e combater doenças no ambiente corporativo. Para tanto, a Decorp disponibiliza uma área específica para refeitório e respectivo descarte adequado do lixo orgânico.



## 16 RESPONSABILIDADE NA GESTÃO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

O Comitê de Ética e Conduta é responsável pela revisão deste Código de Ética e Conduta e Política Anticorrupção, bem como por zelar pelo correto entendimento e cumprimento da ética e conduta estabelecida na empresa.

**Todos os Colaboradores devem cumprir as orientações de ética e conduta aqui estabelecidas.**

Todos os colaboradores serão treinados quanto ao entendimento e aplicação deste Código de Ética e Conduta e Política Anticorrupção.

Os responsáveis designados são responsáveis por comunicar e enfatizar às suas equipes a importância quanto ao cumprimento deste Código de Conduta e Política Anticorrupção, bem como criar condições para o seu cumprimento junto às suas equipes.

Os Colaboradores em regime CLT, estagiários e menor aprendiz, devem assinar o termo de adesão ao presente Código e Política Anticorrupção, após leitura integral do documento, através da ciência no Termo de compromisso a fim de certificar que (i) receberam, entenderam e cumprirão as políticas e diretrizes da empresa relacionadas a conduta ética, moral e anticorrupção. (ii) agem e continuarão agindo em cumprimento de tais condutas e políticas. (iii) relatarão quaisquer alegações, violações ou questões relacionadas a não conformidade de que tomem conhecimento.

### 16.1 VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A ocorrência de qualquer fato contrário a este Código e política anticorrupção deve ser informada ao Canal de Conduta.

Todas as dúvidas e relatos serão tratados sob sigilo, podendo ser feitos de forma anônima, e serão avaliados à luz do Código de Ética e Conduta. De acordo com o caso, os responsáveis pelas comprovadas violações serão punidos, podendo incorrer em penalidades administrativas ou dispensa, conforme legislação vigente.

Não será tolerada qualquer retaliação aos Colaboradores que, de boa-fé, utilizem deste canal.

Situações que não estiverem explícitas neste Código de Ética e Conduta serão tratadas e avaliadas pelo Comitê de Ética e Conduta.

Cabe ao Comitê de Ética e Conduta avaliar os questionamentos e violações deste Código e deliberar sobre cada situação apurada por meio do Canal de Conduta.

Os membros do Comitê de Ética e Conduta e do Canal de Conduta possuem independência e proteção contra punições arbitrárias para o exercício íntegro de suas atribuições.

## 16.2 CANAL DE CONDUTA

O Canal de Conduta Ética para denúncias e alertas em relação a possíveis descumprimentos do presente Código é o Comitê de Ética e Compliance, estão descritos na seção 3.1 do Regimento Interno, ou através do e-mail: [ouvidoria@decorp.com.br](mailto:ouvidoria@decorp.com.br) e/ou através do telefone +55 (68) 3224-7056, de segunda a sexta-feira, em dias úteis, das 8 horas às 17 horas.

## 16.3 ADERÊNCIA E MONITORAMENTO

A Decorp por seu Comitê de Código e Conduta ou sua administração, monitora e audita a efetividade desta política, através de procedimentos de controles internos e auditorias sistêmicas.



## 17 DISPOSIÇÕES E CONSIDERAÇÕES GERAIS

Este documento complementa o regimento interno e o manual do colaborador, e é obrigatório a leitura e entendimento de nosso código de ética e conduta e política anticorrupção.

Como o documento não cobre todas as situações possíveis, os empregados da Decorp são incentivados a usar seu bom senso e aplicar o senso comum.

Os casos omissos ou não previstos serão resolvidos pela Decorp à luz da Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, Lei Anticorrupção no Brasil, Lei Geral de Proteção De Dados - LGPD e demais legislações complementares e usos e costumes quando em direito admitido.



## 18 HISTÓRICO DE REVISÕES E APROVAÇÃO

| Revisão    | Data       | Alteração               | Revisor                    | Aprovador      |
|------------|------------|-------------------------|----------------------------|----------------|
| <b>1.0</b> | 01/12/2021 | Elaboração do documento | Demétrios Batista da Silva | Fundador e CEO |

