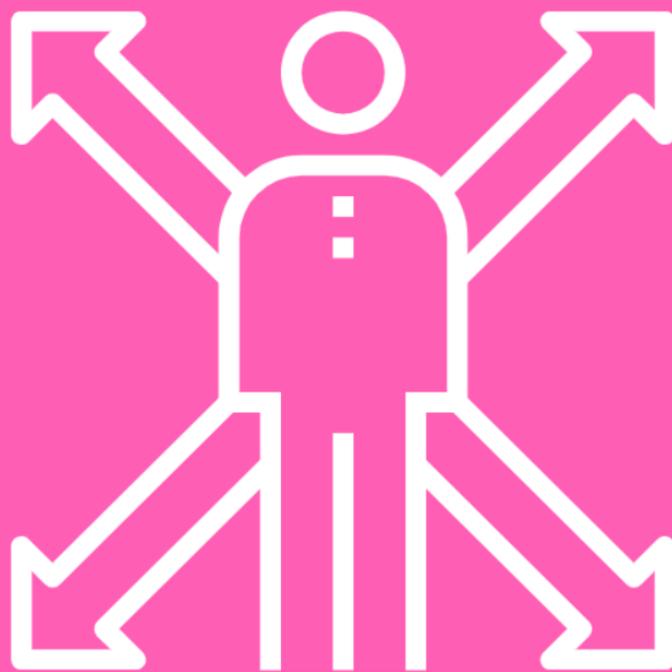


_Código de Conduta



Sumário

1. Introdução	3
A. Quem deve seguir este Código?	3
B. Como vamos chegar lá?	3
C. Quais são os objetivos desse Código?	4
D. Como denunciar uma violação?	4
2. Saúde, Segurança e Meio Ambiente	4
3. Local de Trabalho	5
A. Incentivo à Diversidade e Inclusão	5
B. Trabalho infantil e trabalho forçado	5
4. Discriminação e Assédio	5
A. Álcool e Drogas	6
B. Atividades Políticas e Religiosas	6
5. Conflito de Interesses	6
A. Atividades Profissionais Externas	7
B. Fornecedores e Parceiros de Negócios	7
C. Presentes e Entretenimento	8
D. Parentesco e Relações Íntimas	8
6. Corrupção e Fraude	8
7. Confidencialidade, Proteção de Dados e Uso Indevido de Informações	9
A. Classificação das Informações	9
B. Proteção de Dados	9
8. Programa de Ética	9
A. Canal de Denúncias	9
B. Investigações Internas e Consequências	10
C. Denúncia de Violações a um Órgão Governamental	10

1. Introdução

Este Código de Conduta é a forma por meio da qual estabelecemos os valores éticos que defendemos na SEMOG GROUP e os apresentamos a todos os colaboradores, clientes e outras partes interessadas. Neste documento, definimos os mais elevados padrões de ética profissional, que devem ser seguidos e promovidos por todos os colaboradores seja qual for sua função na Grupo.

Para que possamos seguir e construir nosso propósito somos totalmente livres para criar, melhorar, questionar o status quo e até mesmo falhar – e, ao agirmos assim, acreditamos estar sempre à frente dos nossos concorrentes.

Entretanto, lembre-se de que com grandes poderes vêm grandes responsabilidades. Portanto, este Código de Conduta foi criado para ser um ponto de partida claro e bem definido para todos os colaboradores, a partir do qual possam seguir construindo a maior e melhor empresa de engenharia e manutenção industrial. Ele é um documento de princípios e, conseqüentemente, não tem a intenção de cobrir todos os detalhes do dia a dia. Portanto, se você tiver dúvidas sobre qualquer assunto relacionado ao Código, entre em contato com o time de Ética.

A SEMOG GROUP é neste documento também descrita simplesmente como Grupo, abrangendo qualquer área de negócio ou empresa pertencente à SEMOG GROUP.

A. Quem deve seguir este Código?

O Código se aplica a todos os colaboradores, independentemente da posição, função ou tempo de permanência no Grupo. Isso também se aplica aos fornecedores do Grupo, sempre que estiverem agindo em nosso nome ou nos representando de alguma forma.

Ninguém tem o direito de violar ou pedir a alguém que viole uma disposição contida neste Código

B. Como vamos chegar lá?

Todo colaborador deve promover e garantir o cumprimento do Código e das leis e regulamentos aplicáveis. Somos diretamente responsáveis por incorporar os princípios deste Código em nossas rotinas de trabalho diárias, bem como por incentivar outros colegas de trabalho a fazerem o mesmo. Os colaboradores também devem observar os princípios do nosso Código e as leis e regulamentos aplicáveis durante situações que possam ocorrer fora da rotina de trabalho e dos escritórios/instalações do Grupo.

Cabe a cada um de nós agir com integridade no local de trabalho, tanto em relação à nossa própria conduta quanto à conduta de todas as outras pessoas com quem interagimos. Sendo assim, caso tenha alguma dúvida ou tome conhecimento de uma situação que contrarie os princípios contidos neste Código, se manifeste. Nós queremos – e precisamos – ouvir você.

Temos o compromisso de sempre revisar e atualizar nossas políticas e procedimentos. Nos reservamos o direito de fazer emendas, alterações ou extinguir este Código a qualquer momento e por qualquer motivo, de acordo com a legislação aplicável.

C. Quais são os objetivos desse Código?

Ao descrever nossos valores éticos, este Código foi elaborado para impedir irregularidades e promover:

- uma conduta honesta e ética, incluindo o tratamento ético de conflitos de interesses reais ou aparentes;
- experiência e resultados transparentes e justos para os nossos clientes e mercados em que atuamos;
- conformidade com as leis, as regras e os regulamentos governamentais aplicáveis;
- a denúncia interna imediata de violações ao Código para o time de Ética; e
- responsabilidade pelo descumprimento deste Código

D. Como denunciar uma violação?

Através do Canal de Ética do Grupo.

Qualquer pessoa pode denunciar anonimamente, se desejado, possíveis violações aos princípios do Grupo.

Para denunciar um problema:

Site: www.semogroup.com



2. Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Segurança é um de nossos valores. Segurança é o nosso alicerce, tudo o que fazemos não importando o quão urgente ou crítico seja, fazemos de forma segura.

Cumprimos com as normas e adotamos os mais altos padrões relacionados a saúde, higiene e segurança dos nossos colaboradores.

Controlamos os riscos e tomamos todas as precauções possíveis para a prevenção contra acidentes e doenças ocupacionais, utilizando somente mão-de-obra devidamente habilitada e munida dos respectivos equipamentos de segurança obrigatórios.

Providenciamos treinamentos a fim de assegurar que os colaboradores estejam cientes a respeito da segurança e higiene no trabalho.

Agimos em conformidade com as normas legais de proteção ao ambiente, minimizamos a poluição ambiental e efetuamos melhorias contínuas na proteção do ambiente.

3. Local de Trabalho

Acreditamos que a criação de times fortes e diversos é essencial para o nosso sucesso. Os colaboradores só poderão atingir seu verdadeiro potencial em um local de trabalho livre de preconceitos, intimidação e assédio.



Portanto, não toleramos nenhum tipo de discriminação ou assédio no Grupo. Incentivamos os colaboradores a manter, permanentemente, tanto nas situações do dia a dia quanto na abordagem de assuntos delicados, os mais altos padrões de respeito ao tratar uns aos outros, sempre agindo com profissionalismo. O mesmo princípio se aplica ao relacionamento com nossos clientes e fornecedores.

A. Incentivo à Diversidade e Inclusão

Trabalhamos melhor juntos por causa das nossas diferenças, não apesar delas. Acreditamos que servimos melhor a nossas partes interessadas e enriquecemos a própria cultura por meio das diferentes habilidades, experiências e histórias de vida que cada um de nós traz para a Sociedade. Oferecemos oportunidades iguais de emprego a todos os candidatos e funcionários qualificados.

Rejeitamos a discriminação baseada em idade, ascendência, cor, licença familiar ou médica, identidade ou expressão de gênero, informação genética, estado civil, condições médicas, nacionalidade, deficiência física ou mental, afiliação política, raça, religião, sexo (incluindo gravidez), orientação sexual ou qualquer outra característica protegida por leis, regulamentos e portarias aplicáveis.

Examinamos nossos preconceitos inconscientes e tomamos medidas para criar uma cultura inclusiva que faça com que todos os colaboradores se sintam bem-vindos.

B. Trabalho infantil e trabalho forçado

Não aceitamos o uso de trabalho infantil nem do trabalho forçado. O Grupo também não tolera condições de trabalho em conflito com as leis e práticas nacionais e internacionais. Esperamos que toda a nossa rede de fornecedores siga práticas de negócio alinhadas com os nossos princípios.

4. Discriminação e Assédio

O assédio moral consiste em colocar alguém em situação de abuso. A vítima de assédio moral pode ser exposta a atividades que ameacem sua dignidade, ou a solicitações não relacionadas às suas atividades profissionais.

É somente em um ambiente de trabalho livre de preconceitos, intimidações e constrangimentos que podemos criar times fortes e diversos. Sendo assim, não toleramos qualquer tipo de assédio ou discriminação

com base em cor, raça, cultura, orientação sexual, religião, gênero, nacionalidade, posicionamento político ou qualquer outro motivo.

Agressividade excessiva, comentários desrespeitosos ou exposição pública de colegas e líderes também podem ser considerados assédio e, portanto, podem resultar em medidas disciplinares.

Para os fins deste Código, assédio sexual é constranger alguém com a intenção de receber benefício ou favores sexuais; bem como fazer investidas sexuais indesejadas (verbais ou físicas) ou piadas com conotação sexual. O assédio sexual é crime e será tratado como tal pelo Grupo.

A. Álcool e Drogas

Para manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, algumas regras sobre o consumo de álcool e drogas devem ser observadas.

Sempre que consumir álcool faça-o com moderação e apenas quando for apropriado. Não aceitamos que os colaboradores realizem suas atividades ou permaneçam em nossas instalações ou de nossos clientes embriagados.

Os colaboradores são estritamente proibidos de usar ou estar sob a influência de drogas ilícitas no desempenho de suas atividades profissionais.

B. Atividades Políticas e Religiosas

Respeitamos a liberdade de expressão, bem como a associação política e religiosa de nossos funcionários. Acreditamos na criação de times fortes e diversos, o que certamente inclui ter colaboradores com opiniões religiosas e políticas distintas.

O Grupo não adota posições político-partidárias nem contribui direta ou indiretamente para partidos políticos, movimentos, comitês, organizações ou sindicatos, nem para seus candidatos ou representantes.

As atividades políticas dos colaboradores devem ocorrer estritamente dentro do âmbito pessoal, sem qualquer conexão ou mesmo sugestão de apoio do Grupo.

5. Conflito de Interesses

Conflitos de interesses ocorrem quando colaboradores estão em uma situação que possa levá-los a tomar decisões motivadas por interesses diferentes dos do Grupo, fazendo com que um deles não consigam trabalhar de modo objetivo e eficaz, ou quando um colaborador recebe benefícios pessoais indevidos em decorrência de seu cargo no Grupo. No desempenho de suas atividades profissionais, todos os colaboradores devem sempre agir de acordo com os melhores interesses do Grupo.

Se você estiver em uma possível situação de conflito de interesses, mesmo que ela seja apenas possível ou aparente, informe ao time de Ética qualquer transação ou relacionamento relevante que possa dar origem a esse conflito.

Caso surja um conflito de interesses real ou aparente, o colaborador envolvido será obrigado a lidar com ele de maneira ética, em conformidade com as disposições deste Código. O time de Ética analisará todos os conflitos de interesses relatados e, se necessário, tomar as medidas internas necessárias para mitigar os riscos identificados.

Ter um conflito de interesses não representa necessariamente uma violação do Código de Conduta, mas não denunciar, sim!

A. Atividades Profissionais Externas

Uma Atividade Externa é definida pela realização de outra atividade profissional por um colaborador, seja ela remunerada ou não, além daquela exercida no Grupo. Trabalhos pontuais ou ocasionais não relacionados ao Grupo também são considerados Atividades Externas.

As Atividades Externas são permitidas, desde que:

- sejam realizadas em horário não comercial;
- não prejudiquem o desempenho do colaborador em relação às atividades que devem ser realizadas no Grupo;
- não entrem em conflito com os valores do Grupo;
- não tirem vantagem do cargo que o colaborador possui no Grupo;
- não envolvam a prestação de qualquer tipo de serviço por parte dos colaboradores para os concorrentes ou fornecedores do Grupo; e
- as ferramentas, recursos ou informações do Grupo não sejam usadas para realizar essa Atividade Externa.

B. Fornecedores e Parceiros de Negócios

A existência de um relacionamento próximo entre um colaborador e um possível parceiro de negócios é considerada um conflito de interesses potencial.

A contratação de fornecedores e parceiros de negócios deve ser sempre realizada da forma mais transparente, documentada e benéfica possível para o Grupo. Se você tiver algum conflito de interesses em relação a qualquer fornecedor, informe imediatamente o time de Ética e não participe da contratação, do pagamento, das contestações ou da avaliação desse fornecedor.

C. Presentes e Entretenimento

Todas as empresas são constituídas por pessoas e o relacionamento é algo intrínseco da humanidade sendo um dos pilares para nosso desenvolvimento. Visando o bem-estar e felicidade dos nossos colaboradores, clientes e parceiros e incentivamos atividades de entretenimento, hospitalidade troca de brindes ou presentes desde que estes:



- não descumpram qualquer legislação;
- não ultrapassem valores razoáveis;
- não sejam concedidos visando vantagem comercial;
- o cedente não receba algum benefício comercial em retorno;
- não prejudique qualquer interesse do Grupo; e
- não ocorra com frequência desarrazoada ou para o mesmo destinatário.

D. Parentesco e Relações Íntimas

Nós respeitamos as relações pessoais e familiares que conectam nossos colaboradores. No entanto, manter relacionamentos pessoais próximos com outros colaboradores é um conflito de interesses potencial e, portanto, parentesco e relacionamentos pessoais íntimos entre os colaboradores devem ser notificados ao time de Ética.

Lembre-se: ter um conflito de interesses não representa necessariamente uma violação do Código de Conduta, mas não denunciar, sim!

6. Corrupção e Fraude

A corrupção é definida como qualquer ato que envolva a promessa, oferta ou entrega, direta ou indireta, de qualquer vantagem indevida a um agente público com o objetivo de obter um benefício. Para fins de investigação interna, casos de vantagens indevidas (oferecer ou receber) envolvendo terceiros, sejam eles funcionários públicos ou do setor privado, serão tratados como corrupção.

Temos tolerância zero com a corrupção. Se você testemunhar ou suspeitar de qualquer atividade inadequada realizada pelo Grupo ou qualquer fornecedor, denuncie o caso imediatamente com o máximo de detalhes possível.

7. Confidencialidade, Proteção de Dados e Uso Indevido de Informações

A. Classificação das Informações

Os colaboradores devem proteger todos os dados, mesmo os que são divulgados publicamente. Nossas informações internas podem ser classificadas como:

Confidenciais: informações valiosas e que podem dar ao Grupo uma vantagem competitiva;

Internas: informações usadas e disponíveis para dar suporte à condução dos negócios da empresa; ou

Públicas: informações que não se enquadram nas classificações anteriores e criadas especificamente para consumo e distribuição para o público e/ou clientes.

Lembre-se de que todo colaborador é responsável por proteger nossas informações, portanto, não compartilhe nada que não esteja previamente autorizado, exceto informações públicas.

B. Proteção de Dados

O acesso a qualquer tipo de dado (incluindo, entre outros dados de funcionários, clientes ou terceiros), é permitido apenas em caso de necessidade de consulta, de acordo com as leis locais de proteção de dados, incluindo, entre outras, limitação da finalidade, necessidade, minimização de dados, transparência e processamento de acordo com a legislação aplicável. Portanto, os colaboradores só poderão acessar os dados necessários para a execução de suas funções e tarefas, sempre considerando a restrição aos fins específicos.

Importante! O acesso indevido às informações de clientes pode sujeitar você e ao Grupo uma série de sanções disciplinares e regulatórias, incluindo penalidades criminais.

8. Programa de Ética

A. Canal de Denúncias

O Grupo disponibiliza um Canal de Ética a qualquer pessoa, funcionário ou não, que deseje denunciar uma violação a este Código de Conduta ou a qualquer lei ou regulamento aplicável ao Grupo. Incentivamos todos os colaboradores a denunciar qualquer suspeita de violação imediatamente e tem a intenção de investigar minuciosamente qualquer relato de violação de boa-fé.

Todas as denúncias recebidas por meio do Canal de Ética que indiquem uma irregularidade serão investigadas por um time especialmente designado. Esses times podem ser formados por colaboradores que trabalhem nos departamentos de Ética, Pessoal, Segurança da Informação e outros ou por terceiros, se necessário.

Se você fez uma denúncia de boa-fé, tenha certeza de que sua identidade é estritamente confidencial e que você está protegido de qualquer tipo de retaliação. Caso sofra retaliação, ou pense que pode sofrer qualquer tipo de retaliação, pedimos que nos avise e faça outra denúncia por meio do Canal de Ética ou entre em contato direto com um membro do time de Ética, pois situações como essa não serão toleradas.

B. Investigações Internas e Consequências

Todo colaborador deve cumprir as diretrizes deste Código, bem como as políticas e procedimentos internos do Grupo, e cooperar com as investigações internas sempre que necessário. O descumprimento deste Código de Conduta pode estar sujeito a medidas judiciais, sanções administrativas e/ou medidas disciplinares internas, conforme legislação aplicável.

C. Denúncia de Violações a um Órgão Governamental

Todos os colaboradores têm direito a algumas proteções para cooperar ou denunciar violações legais a órgãos ou entidades governamentais e organizações autorregulatórias. Como tal, nada neste Código se destina a proibir você de divulgar ou denunciar violações para, ou de cooperar com, um órgão ou entidade governamental ou organização autorreguladora, e você pode fazer isso sem notificar o Grupo.

