

Código de **ÉTICA E CONDUTA**



cebds

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA	5
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES DO CEBDS	6
3. PRINCÍPIO DA IDENTIDADE E RESPONSABILIDADE	8
3.1 Definição do CEBDS	8
3.1.3. Âmbito de Atuação	9
3.1.4. Administração	9
3.2 Com a Sociedade	10
3.3 Com Fornecedores e Prestadores de Serviço	10
3.4 Com os Órgãos Reguladores, Fiscalizadores, Governos, Agentes Públicos ou Privados	10
3.5 Conselheiros e Dirigentes	11
3.6 Membros do Comitê de Ética	11
3.7 Meio Ambiente.....	11
4. PRINCÍPIO DA INTEGRIDADE	12
4.1. Para os colaboradores:	12
4.1.1. Associados:	13
4.1.2. Patrocinadores:	13
4.1.3. Fornecedores:	13
4.2. Política de antirretaliação.....	13
5. PRINCÍPIO DA MERITOCRACIA	14
5.1. Omissão ou ocultação de erros e falhas	15
6. PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA	16
6.1. Conflito de interesses	16
6.2. Atividades Externas	16
6.3. Presentes, Gratificações, Cortesias e Práticas Anti Corrupção	17
6.4. Tratamento e divulgação de informações	17
6.5. Publicidade e Relacionamento com a Imprensa	18
6.6 Informações de colaboradores, associados, patrocinadores, agentes financiadores e parceiros.....	18
7. PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES	19
8. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E ORIENTAÇÕES FINAIS	21

INTRODUÇÃO

Nossa integridade e reputação são ativos valiosos e vitais para o nosso sucesso, portanto, cada colaborador é responsável pela condução das suas atividades observando os mais elevados padrões de ética e integridade, bem como agir conforme as leis, normas, regulamentos, códigos, diretrizes e padrões aplicáveis aos negócios.

Apresentamos o novo Código de Ética e Conduta do **CEBDS** que está segmentado em 4 (quatro) princípios fundamentais para sustentação de uma organização sólida, íntegra e responsável, sendo estes:

1. Identidade e responsabilidade;
2. Integridade;
3. Meritocracia; e
4. Transparência.

Este documento nunca substituirá o comportamento honesto e atento de um colaborador, mas constitui-se como um instrumento fundamental e valioso para pautar mudanças, atitudes esperadas e, acima de tudo, nossa responsabilidade perante nós mesmos, associados, patrocinadores, órgãos públicos, agentes financiadores, academia e sociedade em geral.

Boa Leitura!

Presidência



1. OBJETIVOS E ABRANGÊNCIA

Este Código de Ética e Conduta (o “Código”) do **Conselho Empresarial Brasileiro de Desenvolvimento Sustentável – CEBDS**, estabelece regras e princípios a serem observados e aplica-se a todos os colaboradores do CEBDS (empregados, membros dos Conselhos de Administração, Consultivo e Fiscal) e, ainda, aos fornecedores e prestadores de serviços (“terceiros colaboradores” ou “terceiros”).

Devemos zelar pela lealdade, honestidade, transparência e o respeito mútuo nas relações profissionais e pessoais com colaboradores, associados, patrocinadores, órgãos públicos, fornecedores, órgãos reguladores e fiscalizadores e prestadores de serviços.

O objetivo principal desse Código é o de conscientizar todo e qualquer colaborador ou terceiro sobre a importância de se manter uma conduta ética e responsável nos ambientes internos e externos do **CEBDS** e de que forma essa conduta poderá ser obtida.

Neste sentido, visamos com este Código, no geral:

- Disseminar a cultura ética e de integridade;
- Reforçar a importância da honestidade, humildade, inclusão e companheirismo em nossas relações;
- Indicar condutas e comportamentos esperados; e
- Orientar a todos os colaboradores e terceiros de como identificar e tratar condutas indesejadas, ilegais ou antiéticas.



2. MISSÃO, VISÃO E VALORES DO CEBDS



NOSSA MISSÃO consiste em atuar na vanguarda do desenvolvimento sustentável em conjunto com lideranças empresariais criando um ambiente no qual empresas sustentáveis sejam mais bem-sucedidas e inspirem e impulsionem a transição para um país mais próspero.



NOSSA VISÃO consiste em ser referência nacional, e reconhecido internacionalmente, como a principal voz do setor empresarial brasileiro para promover soluções sustentáveis de impacto, que tragam maior competitividade para as empresas e para o País, de maneira colaborativa junto a governos, academia e sociedade civil.

Nossa missão e visão estão pautadas por princípios inabaláveis que norteiam a atuação do CEBDS:



Foco no propósito maior

O nosso propósito maior é a sustentabilidade. Lembre-se sempre que você deve ser um exemplo vivo da busca da implantação desta cultura no País.



Ética

Escolha a alternativa que melhor atenda ao bem comum e conduza ao desenvolvimento sustentável. Não espere que Leis, Normas e Regulamentos determinem o que deve ser feito. Analise sempre as consequências das alternativas.



Transparência

Atue com clareza perante os stakeholders (associados, parceiros, patrocinadores, fornecedores, colaboradores) e público em geral sobre suas ações.



Disseminação do conhecimento

Comprometa-se com a qualidade do conteúdo produzido, estando atento às melhores ferramentas e canais disponíveis para preencher lacunas e escalonar boas ações em prol do desenvolvimento sustentável.



Cultura colaborativa

Compartilhe o que tem de melhor com todos e inspire, pelo seu exemplo pessoal, todos a fazerem o mesmo.



Visão sistêmica

Pense que todos nós estamos conectados e correlacionados em interdependência. Cultive as relações, aprenda com os resultados para melhorar os processos e calibre seu olhar para uma visão geral. Lembre-se que ações integradas se potencializam.



Diversidade e Inclusão

Pratique a escuta ativa como forma de se despir de entendimentos preestabelecidos. A qualidade do resultado aumenta em conjunto com a diversidade que ela representa.



Comprometimento com o resultado

Trabalhe com objetivos claros. Sabemos onde queremos chegar e como cada uma das nossas atividades contribuem para o cumprimento do nosso planejamento estratégico.



Legado

Todas as nossas ações e entregas deixam marcas, por isso pense sempre na coerência entre nossas ações e nosso discurso. Entregamos impacto positivo em tudo o que fazemos.



3. PRINCÍPIO DA IDENTIDADE E RESPONSABILIDADE

Apesar de apresentarmos diversas diretrizes e exemplos de práticas e condutas que fazem parte de nosso dia a dia, este Código nunca conseguirá substituir o bom senso e comportamento responsável de cada profissional, tampouco prever ou trazer respostas prontas para todas as situações ocorridas externa ou internamente, na execução de negócios ou perante a sociedade.

3.1 Definição do CEBDS

O CONSELHO EMPRESARIAL BRASILEIRO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - CEBDS, doravante denominado simplesmente CEBDS, é uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, integrante da rede do World Business Council for Sustainable Development, com sede em Genebra, Suíça, cujas atividades reger-se-ão pelo seu Estatuto Social, devidamente aprovado por Assembleia Geral, e pela legislação brasileira em vigor, podendo atuar em todo território nacional, abrindo filiais, escritórios ou credenciando representantes regionais, no Brasil ou no exterior, respeitada a legislação aplicável.

3.1.2. Finalidade do CEBDS

O CEBDS tem por finalidades:

- Promover a defesa, a preservação e a conservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.
- Promover, dentro de sua área de atuação a articulação entre seus associados, as instâncias governamentais e a sociedade civil.
- Contribuir para a construção de soluções empresariais que alavanquem, com escala e velocidade, os princípios e práticas do desenvolvimento sustentável.
- Promover projetos, programas ou planos de ações na área do desenvolvimento sustentável.

- Organizar e promover conferências, seminários, fóruns de discussões, cursos e programas de treinamento e de capacitação para a divulgação dos princípios do desenvolvimento sustentável, em todas as suas dimensões, social, econômica e ambiental.
- Promover o intercâmbio e a cooperação entre organizações, privadas e públicas, nacionais e estrangeiras que estimulem o desenvolvimento sustentável.
- Atuar nas áreas de pesquisa e elaboração de conteúdos relacionados a todas as suas áreas de atuação, por quaisquer meios ou mídias, incluindo, sem se limitar, à mídia impressa, tais como livros, cartilhas, revistas, manuais, cadernos, apostilas; à mídia audiovisual, tais como CD's, DVD's; softwares, e outras mídias que venham a surgir.
- Promover a cultura, inclusive com a realização de projetos culturais enquadrados nas leis federais, estaduais e municipais de incentivo à cultura.

3.1.3. Âmbito de Atuação

O **CEBDS** atuará por meio de:

- Execução direta de projetos, programas ou planos de ação.
- Doação de recursos físicos, humanos e financeiros.
- Prestação de serviços intermediários de apoio a outras organizações.

3.1.4. Administração

O **CEBDS** será administrado por:

- **Assembleia Geral**

A Assembleia Geral é o órgão soberano do CEBDS, sendo constituído por todos os associados em pleno gozo de seus direitos estatutários.

- **Conselho de Administração**

O Conselho de Administração será composto por no mínimo cinco e no máximo vinte representantes de associados, eleitos pela Assembleia Geral, sendo, dentre estes, um designado para o cargo de Chair.

- **Diretoria**

A Diretoria é o órgão de gestão e administração do CEBDS, sendo composta por um Presidente e dois diretores.

- **Conselho Fiscal**

O Conselho Fiscal é um órgão colegiado, constituído por até três membros, eleitos em Assembleia Geral para um mandato de quatro anos, permitida reeleição.

- **Conselho de Ética**

O Conselho de Ética é um órgão constituído por três membros, eleitos em Assembleia Geral para um mandato de quatro anos, permitida reeleição. *Até a sua formação, este Código estará sob a supervisão do Conselho de Administração.*

- **Conselho Consultivo**

O Conselho Consultivo, órgão auxiliar da Diretoria, será constituído por número ilimitado de membros, escolhidos entre os associados, ou composto por pessoas de notório saber e reconhecimento em suas áreas de atuação, que possam contribuir tecnicamente com o desenvolvimento das finalidades do CEBDS.

Cumpre-nos ressaltar os princípios básicos de conduta a serem observados por todos:

3.2 Com a Sociedade

- Apoiar ações que promovam o desenvolvimento e o bem-estar de todos;
- Respeitar as diferenças, sejam elas culturais, políticas, religiosas, orientação sexual, étnicas, idade, peso, altura, deficiência física, dentre outras.

3.3 Com Fornecedores e Prestadores de Serviço

- Ser imparcial e justo nas celebrações, prorrogações, revogações ou rescisões de contratos, tendo como finalidade o melhor interesse do **CEBDS** e estar balizado por critérios técnicos e profissionais, tais como competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira, etc;
- Disponibilizar informações, instalações e recursos necessários que permitam a execução dos serviços contratados com a devida qualidade;
- Zelar pela confidencialidade das informações;
- Monitorar e avaliar os serviços prestados com critérios bem fundamentados;
- Não receber ou oferecer compensações, presentes ou vantagens indevidas;
- Apoiar ações que promovam o desenvolvimento e o bem-estar de todos; e
- As relações deverão ser pautadas pelo respeito entre as partes, profissionalismo, transparência e integridade.

3.4 Com os Órgãos Reguladores, Fiscalizadores, Governos, Agentes Públicos ou Privados

- Não tolerar a violação de leis ou regulamentos na condução de nossos negócios;
- Disponibilizar informações e documentos, quando solicitado, sendo absolutamente transparente quanto aos seus atos;
- Respeitar leis, regulamentos e normas vigentes;
- Em todas as situações envolvendo os negócios, projetos e parcerias, conduzidas pelo **CEBDS**, as ações empresariais, onde quer que ocorram, cumprir com os requisitos legais aplicáveis;
- Manter todas as informações exigidas em arquivos de forma organizada e segura;
- Não destruir documentos e informações que possam ser importantes para o cumprimento de obrigações legais e administrativas, confidenciais ou não;
- Cumprir prazos;
- Prestar somente informações fidedignas;
- Contribuir com sugestões técnicas;
- Cooperar plena e tempestivamente em quaisquer casos; e
- Adotar efetivos mecanismos de controles internos.

3.5 Conselheiros e Dirigentes

Segundo o nosso estatuto, os Conselheiros e Dirigentes devem:

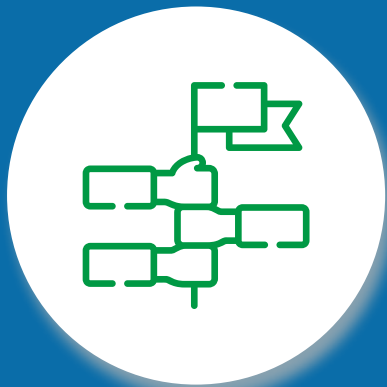
- Observar o mesmo cuidado e diligência que um homem probo emprega na administração dos negócios próprios, aplicando talento e conhecimento em proveito do desenvolvimento e fortalecimento do CEBDS;
- Observar a Missão do **CEBDS**, atuando segundo os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e razoabilidade;
- Contribuir para o permanente equilíbrio entre o tripé da Sustentabilidade: Social, Ambiental e Financeiro.
- Agir com urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em sua privacidade, individualidade e dignidade;
- Manter, no que couber, o sigilo das informações relativas aos negócios e Projetos do CEBDS;
- Apoiar e incentivar a participação em projetos que atendam aos fins das empresas associadas, dentro das diretrizes do CEBDS e conforme matriz de critérios;
- Exercer as prerrogativas funcionais, observando os limites legais e estatutários;
- Assegurar boas práticas negociais com terceiros;
- Estar preparados e capacitados para discutir os assuntos de interesse do **CEBDS**;
- Obedecer às políticas, normas e procedimentos internos vigentes;
- Estimular ambiente de padrão ético, de controle interno e atendimento integral à legislação;
- Considerar, na aplicação das sanções, a gravidade do ato ou da omissão, a boa-fé do agente, a vantagem auferida ou pretendida e o grau de lesão ao CEBDS, encarregando a apuração dos fatos a grupo formal e especialmente designado para essa função, que deve atuar observando procedimentos previamente estabelecidos; e
- Prezar pela segregação de funções e definir claramente papéis e responsabilidades atribuídos a si e aos demais conselheiros e dirigentes, de forma a minimizar a possibilidade de ocorrência de conflitos de interesses.

3.6 Membros do Comitê de Ética

- Comparecer às reuniões, sempre que convocados;
- Examinar, de forma antecipada, os assuntos que serão discutidos na reunião;
- Discutir e votar, quando for o caso, os assuntos submetidos ao Comitê;
- Apresentar justificativa de voto contrário à decisão majoritária do Comitê;
- Solicitar ao Coordenador a realização de reunião extraordinária;
- Sugerir a inclusão de assuntos nas reuniões, podendo, inclusive, apresentá-los a qualquer momento, se a urgência assim o exigir;
- Manter sigilo dos assuntos discutidos em reuniões do Comitê; e
- Contribuir para a disseminação da cultura de ética e conduta e de controles internos em suas áreas de atuação.

3.7 Meio Ambiente

- Respeitar a natureza prevenindo os impactos ambientais; e
- Incentivar ações que visem o desenvolvimento sustentável.



4. PRINCÍPIO DA INTEGRIDADE

Contamos com a conscientização e atitude de nossos colaboradores para manter uma imagem sólida e passar segurança aos que usufruem dos planos administrados.

Vedamos a prática de atos discriminatórios em qualquer forma de relacionamento com e entre os colaboradores (ou candidatos), associados, parceiros, agentes financiadores, ou patrocinadores e condenamos atividades ou atitudes ilegais, indevidas ou impróprias.

O princípio da integridade é dividido nas seguintes premissas e expectativas:

4.1. Para os colaboradores:

- Realizar o trabalho de maneira consciente e focada nos interesses do CEBDS;
- Respeitar e obedecer a todas as leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades e à instituição;
- Cumprir com o compromisso de participar de treinamentos obrigatórios sobre temas de conhecimento relevantes para suas atividades;
- Manter relacionamento amistoso e colaborativo com todos sempre buscando um trabalho eficiente em equipe;
- Nunca prejudicar o trabalho de outros com informações propositalmente distorcidas ou não esclarecidas;
- Reportar condutas inadequadas, impróprias ou ilegais suas ou de terceiros;
- Nunca acatar ordens contrárias aos princípios e disposições deste Código ou da Lei;
- Nunca tolerar, permitir, compactuar ou realizar negócios que envolvam o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil, trabalho análogo ao escravo, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado às atividades do CEBDS ou de sua cadeia de valor;
- Não realizar quaisquer manifestações populares político-partidárias nas dependências ou que influenciem, restrinjam e/ou impactem os princípios e valores do CEBDS;

Cumprir e respeitar políticas, códigos, manuais, diretrizes, padrões, controles e processos internos;

- Preservar e tratar adequadamente informações e documentos que sejam julgados ou identificados como confidenciais ou relevantes; e
- Transparência nas relações externas como, por exemplo:

4.1.1. Associados:

- Ter sempre cuidado para passar informações corretas garantindo o sigilo e a efetividade no atendimento com a observância da confidencialidade devida.

4.1.2. Patrocinadores:

- Zelar pela parceria e colaboração focando sempre nos interesses de todas as empresas associadas.

4.1.3. Fornecedores:

- Manter relações baseadas em critérios técnicos, profissionais e éticos, conduzindo-as sempre através de processos competitivos, que garantam a melhor relação custo-benefício.

4.2. Política de antirretaliação

O Conselho de Ética, é preparado e apto a lidar com situações de denúncias e conflitos, assegurando a correta e responsável condução do processo de análise e, quando aplicável, investigação.

Em conformidade com padrões e melhores práticas nacionais e internacionais, o colaborador que reportar ou manifestar suspeita, de boa-fé, uma situação supostamente antiética ou ilegal, nunca sofrerá qualquer tipo de retaliação, seja a conduta confirmada ou não.

São exemplos de retaliação: ameaças, má avaliação, aplicação de suspensão, desligamento, entre outros. Atos de retaliação devem ser prontamente denunciados e ensejarão a aplicação de medidas disciplinares pelo **CEBDS**.

Contudo, tal atitude não isenta o relator de ações disciplinares caso o mesmo tenha envolvimento.



5. PRINCÍPIO DA MERITOCRACIA

Todos, no **CEBDS**, têm igualdade nas oportunidades de trabalho. Assim, nos procedimentos de identificação, contratação, atribuição de desafios e responsabilidades, oportunidades de desenvolvimento e capacitação, avaliação de desempenho, definição de remuneração e benefícios e demais práticas relacionadas ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, prevalecem exclusivamente os requisitos, as necessidades e resultados do trabalho, o mérito, as qualificações pessoais e profissionais e o potencial de cada um.

Buscamos sempre o aprimoramento contínuo e cultivamos um ambiente motivador, focado em resultados, e que estimule a cooperação para nos destacarmos na área de Desenvolvimento Sustentável.

Determinação, persistência e proatividade são palavras-chaves na execução do nosso trabalho em busca da máxima eficiência. Para que isto aconteça, adotamos as seguintes proposições:

- Promovemos um ambiente favorável à criatividade, experimentação e geração contínua de ideias novas para implementá-las aos processos e relacionamentos;
- Investimos na qualificação dos colaboradores para que sejam desenvolvidas ou recicladas as habilidades que possuem, bem como disseminamos melhores práticas e contribuímos com a satisfação e valorização do colaborador;

- Motivamos os colaboradores a desempenharem suas atribuições com elevado senso de comprometimento, responsabilidade e proatividade a ponto de aprenderem com os erros cometidos, reconhecendo-os imediatamente e propondo medidas de prevenção;
- Focamos nos resultados almejados, incentivando os colaboradores a adotarem comportamentos de não desperdício de tempo e de disciplina nas atividades para que a produtividade seja alta, de qualidade e atenda às demandas de trabalho; e
- Remuneramos, promovemos e reconhecemos adequadamente os colaboradores com base em critérios meritocráticos.

5.1. Omissão ou ocultação de erros e falhas

Consideramos que erros e falhas são possíveis e fazem parte da natureza humana, no entanto, esperamos de nossos colaboradores o reconhecimento honesto e imediato nestes casos.

Nenhum tipo de erro ou falha deve ser ocultado ou omitido para que sejam evitados impactos negativos maiores para o **CEBDS**, nossos colaboradores e, principalmente associados, patrocinadores, agentes financiadores, parceiros e terceiros em geral.



6. PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA

Na natureza do nosso negócio – Desenvolvimento Sustentável - devemos prestar serviços altamente qualificados, demonstrando o nosso valor agregado. A excelência do nosso trabalho resulta de uma construção coletiva e depende, sobretudo, da postura profissional e do modo como resolvemos conflitos de interesses.

6.1. Conflito de interesses

Conflito de interesses é um conjunto de circunstâncias em que se observa a probabilidade de análises, decisões ou quaisquer ações profissionais serem influenciadas indevidamente por um interesse secundário ao do CEBDS ou, ainda, de aparentarem ter sido influenciadas desta maneira.

A prática constatada de atos que configurem conflito de interesses, exercidos em interesse ou benefício próprio, exclusivo ou não, estará sujeita a sanções no âmbito administrativo e judicial.

Em nossas práticas administrativas, operacionais, relacionais e comerciais, sempre observamos atentamente possíveis situações de conflito de interesses e estabelecemos regras e padrões para diversos casos.

Diante de uma situação, efetiva ou aparente, de conflito de interesses temos o dever de informar imediatamente ao Conselho de Ética, ou à Presidência, fornecendo todas as informações, requeridas ou não, e que sejam necessárias ou relevantes.

6.2. Atividades Externas

Não devemos assumir ou nos envolvermos em qualquer atividade externa que interfira significativamente em suas tarefas profissionais.

Tais atividades, conceitualmente, são aquelas em que o colaborador tenha alguma responsabilidade profissional ou técnica (remunerada ou não) e, no geral, não devem:

- Ocupar significativamente o tempo ou a atenção dedicada às tarefas profissionais;
- Afetar adversamente a qualidade do trabalho ou a reputação do colaborador ou do **CEBDS**; e
- Envolver a utilização de recursos físicos, lógicos, humanos ou financeiros do **CEBDS**.

Com relação às atividades externas, os colaboradores deverão registrar através dos devidos canais, junto ao Conselho de Ética, todas as atividades que exerçam ou pretendam assumir e que possam eventualmente se enquadrar em algumas das vedações acima mencionadas.

O Conselho de Ética, irá analisar e submeter os registros à aprovação da Presidência.

6.3. Presentes, Gratificações, Cortesias e Práticas Anti Corrupção

É expressamente vedado oferecer, prometer, fazer, autorizar, solicitar, aceitar ou proporcionar (direta ou indiretamente) qualquer vantagem indevida, pagamentos (incluindo pagamentos de facilitação) a qualquer pessoa, seja ela agente público ou não, com a finalidade de influenciar qualquer ato ou decisão do agente ou do governo, ou para assegurar qualquer vantagem indevida, favorecimento pessoal, fornecimento de informações internas, privilegiadas/confidenciais ou direcionar negócios para, qualquer pessoa, e que violem as Regras Anticorrupção.

Um pagamento proibido não abrange pagamento de despesas razoáveis e de boa-fé, tais como, exemplificativamente, trocas de brindes e entretenimento com terceiros, assim como organização ou participação de programas e eventos, desde que não possam ser vistos ou interpretados como suborno, pagamento ou tentativa indevida de exercer influência, e que sejam permitidos pela legislação aplicável.

Além dos atos mencionados, ficam vedadas todas as demais condutas, de ação ou omissão, que possam significar violação aos princípios e valores do **CEBDS**, à legislação vigente, em especial à Lei Anticorrupção, Lei de Improbidade Administrativa, Lei de Licitações e Lei de Lavagem de Capitais.

Todos os contratos celebrados com o **CEBDS** devem conter cláusula anticorrupção, fazendo menção a este Código de Ética.

Sempre que possível, os colaboradores do **CEBDS** deverão ser cientificados sobre as sanções que possam advir do descumprimento da Lei Anticorrupção, sendo sempre salientada a previsão de responsabilidade objetiva com base na referida lei.

6.4. Tratamento e divulgação de informações

Um dos ativos mais valiosos que possuímos são as nossas informações, portanto, devemos tomar cuidados especiais mesmo com aquelas consideradas públicas ou sem maiores restrições de divulgação. É vedado, a qualquer colaborador, no ato da divulgação de informações sobre ou de propriedade do **CEBDS**:

- Agir de forma antiética, inadequada ou ilegal em qualquer situação;
- Adulterar informações necessárias ao solicitante;
- Fornecer informações sabidamente falsas em quaisquer situações;
- Não observar o conteúdo deste Código e demais políticas e diretrizes, além dos treinamentos internos referentes ao tema;
- Não se certificar quanto à solidez e confiabilidade das bases de dados utilizadas como fontes de informação;
- Divulgar informações que acarretem em desvantagens para os nossos associados, patrocinadores, parceiros, agentes financiadores, demais colaboradores ou terceiros, independentemente de trazer benefícios para o **CEBDS**;

- Divulgar ou compartilhar informações sigilosas da empresa sem expressa autorização da Presidência e Jurídico.

6.5. Publicidade e Relacionamento com a Imprensa

Em termos legais, a publicidade não está restrita à divulgação em meios tradicionais, como jornais, revistas, rádio, televisão e internet. Apresentações, cartas, folhetos e relatórios destinados a divulgar os serviços do **CEBDS** também são considerados como publicidade e, por isso, toda publicidade emitida em nome do **CEBDS** deve estar em concordância com as normas internas existentes.

Cumpre-nos ressaltar que conceder entrevistas, emitir pareceres de recomendação ou opinião, participar de eventos com exposição na mídia ou efetuar quaisquer manifestações em nome do **CEBDS** são funções exclusivas da Presidência, ou de profissionais com aprovação prévia e formal desta, e devem estar devidamente alinhadas com a área de comunicação do **CEBDS**.

6.6 Informações de colaboradores, associados, patrocinadores, agentes financiadores e parceiros

As informações de colaboradores, associados, patrocinadores, agentes financiadores e parceiros, são consideradas confidenciais e devem ser mantidas em total sigilo e segurança.

O acesso a estas informações e documentos somente deve ser realizado por profissionais com autorização para tal e qualquer divulgação só pode ser efetuada por exigência legal e com anuência da Presidência, Gerência Administrativa e Financeira e do Jurídico.



7. PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

Na ocorrência de eventuais desvios éticos ou de conduta profissional, serão impostas algumas penalidades conforme as transcritas a seguir.

Em caso de não observância, omissão ou negligência às regras e diretrizes contidas neste Código, bem como nas demais políticas internas do **CEBDS**, o colaborador, desde que comprovada sua conduta indesejável ou contrária aos interesses e valores da empresa, estará sujeito às penalidades administrativas cabíveis podendo acarretar, inclusive, em rescisão do contrato profissional.

Em caso de necessidade de penalização, serão considerados 03 (três) níveis de penalidade, não necessariamente gradativos, conforme o caso concreto, a saber:

- **LEVE** – advertência escrita, que não implica em perda de remuneração;
- **MODERADA** – suspensão não superior a 30 (trinta) dias, sem perda de remuneração durante o período de vigência da penalidade e apuração dos fatos, e ocorrerá em situações de reincidência de atitudes já advertidas ou em casos de faltas mais graves do que aquelas classificadas como de nível “Leve”, podendo, ainda, acarretar em rescisão do contrato profissional sem justa causa; e
- **GRAVE** – rescisão do contrato profissional com justa causa e, dependendo do caso, com reporte aos órgãos competentes conforme decisão da Presidência.

A não observância de qualquer disposição contida neste Código, inicialmente será considerada, no mínimo, como falta “Leve”.

A não observância, omissão e/ou negligência relativas às regras e diretrizes contidas neste Código, nas demais políticas internas do **CEBDS** por parte de qualquer membro dos Conselhos do **CEBDS**, sujeitará o(s) membro(s) infrator(es) ao regime disciplinar cabível.

Todos os casos relevantes serão analisados pelo Conselho de Ética que se reunirá pontualmente e que submeterá parecer para apreciação e decisão da Presidência.

Visando assegurar a consistência e critérios justos de análise dos casos de suspeição de desvios ou falhas de conduta, algumas premissas devem sempre ser observadas, tais como as abaixo transcritas:

- I. O Conselho de Ética, registrará todas as decisões sobre qualquer caso analisado;
- II. A aplicação das penalidades será formalizada, por escrito, e acompanhada de breve exposição dos fatos que geraram a punição;
- III. Ao colaborador, é assegurado o direito de ampla defesa;
- IV. O colaborador penalizado deverá atestar o recebimento da advertência através da assinatura de termo específico com a presença de testemunhas do Conselho de Ética ou do RH;
- V. O Conselho de Ética deverá manter total sigilo sobre todos os casos analisados e assegurar a coerência dos pareceres correntes com as análises e decisões anteriores.



8. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E ORIENTAÇÕES FINAIS

Como prática de mitigação de riscos e prevenção a fraudes e corrupção, o **CEBDS** disponibiliza um Canal de Denúncias totalmente independente e imparcial, acessível por meio de endereço eletrônico e gerido por empresa especializada. O canal proporciona aos colaboradores e terceiros um meio confiável para a realização de denúncias de fatos ou suspeitas relacionadas a qualquer prática ilegal, imprópria ou inadequada. Todas as eventuais denúncias serão tratadas com a devida confidencialidade e não há necessidade de revelar a identidade do denunciante, se ele assim quiser.

Canal de denúncia: www.canalintegro.com.br/cebds

Este Código indica nossa preocupação em manter os melhores padrões de condutas e atitudes para diversas situações que podem ocorrer diariamente, tanto no âmbito interno quanto nas relações externas.

Todos os colaboradores e terceiros devem atestar a leitura e perfeita compreensão deste documento e suas posteriores alterações, através de Termo de Adesão específico.

A violação a este Código ou às políticas e procedimentos do **CEBDS**, está sujeita às sanções disciplinares, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

O desrespeito aos princípios do Código de Ética e Conduta, ou a permissão para que se o faça, sujeitará os colaboradores e terceiros às ações cabíveis, sendo que infrações a este Código de Ética e Conduta serão passíveis de sanções ao(s) responsável(is).

Nenhum colaborador sofrerá sanções sem a devida comprovação dos fatos.

Em casos de dúvidas ou esclarecimentos sobre o conteúdo deste Código ou sobre a aplicação do mesmo em relação a algum assunto específico, a área Administrativa e Recursos Humanos e o Conselho de Ética, deverão ser consultados.

Ciente:

Data ____/____/____.

Assinatura _____

Nome completo:

CPF:



Avenida Almirante Barroso, 81
32º andar – WeWork CariocaCentro
Rio de Janeiro – RJ – CEP: 20031-004
Tel.: +55 21 2483-2250

