

Código de **ÉTICA E CONDUTA**



cebds

Ficha Técnica

1. Identificación del Proyecto

2. Descripción General

3. Objetivos y Alcance

4. Metodología

5. Recursos y Equipo

6. Cronograma

7. Riesgos

8. Conclusiones

9. Anexos

10. Historial de Revisiones

11. Aprobaciones

12. Comentarios

13. Notas

14. Referencias

15. Otros

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 Princípios de relacionamentos	
4. PRINCÍPIO DA INTEGRIDADE	10
4.1. Para os colaboradores:	10
4.2. Associados:	11
4.3. Patrocinadores:	11
4.4. Fornecedores:	11
5. PRINCÍPIO DA MERITOCRACIA	12
5.1. Omissão ou ocultação de erros e falhas	12
6. NORMAS ESPECÍFICAS	13
6.1. Conflito de interesses	13
6.2. Atividades Externas	13
6.3. Presentes, Gratificações, Cortesias e Práticas Anticorrupção	14
6.4. Tratamento e divulgação de dados e informações	15
6.5. Publicidade e Relacionamento com a Imprensa	15
6.6 Informações de colaboradores, associados, patrocinadores	15
6.7 Proteção de dados	16
7. PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES	17
8. CANAL DE DENÚNCIA	19
8.1. Política de antirretaliação	19
9. ORIENTAÇÕES FINAIS	20

INTRODUÇÃO

Nossa integridade e reputação são ativos valiosos e vitais para o nosso sucesso. Nossas atividades devem ser conduzidas observando os mais elevados padrões de ética e integridade, e todas as ações devem ser pautadas 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, 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 a sociedade em geral.

Boa leitura!

A 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 que se aplicam a todos os colaboradores do CEBDS (empregados, membros dos Conselhos de Administração, Consultivo e Fiscal, Comitê de Pessoas, Governança e Nomeação e Comitê de Ética e Compliance) e, ainda, aos associados, fornecedores e prestadores de serviços ("terceiros colaboradores" ou "terceiros"), quando aplicável.

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, associado 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, no geral, visamos com este Código:

- 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, associados e terceiros sobre como identificar e tratar condutas indesejadas, ilegais ou antiéticas.

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.

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 reconhecidos 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 de 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 o 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 todos a fazerem o mesmo, por meio de seu exemplo pessoal.



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 de 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 e gera inovação e potencial ganho de competitividade.



COMPROMETIMENTO COM O RESULTADO

Trabalhe com objetivos claros. Sabemos aonde queremos chegar e como cada uma das nossas atividades contribuem para o cumprimento do nosso planejamento estratégico e atingimento dos resultados a partir de metas com indicadores de impacto e sucesso.



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

3.1. PRINCÍPIOS DE RELACIONAMENTOS

Cumpre-nos ressaltar os princípios básicos de conduta a serem observados por todos os colaboradores, associados e terceiros do **CEBDS** com o meio ambiente, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos públicos e sociedade em geral. É importante salientar que este relacionamento deve se dar, quando for o caso, somente pelas pessoas internas autorizadas ou associados convidados pela presidência a representar o **CEBDS** e, ainda, que qualquer relacionamento estabelecido com pessoas externas deve ser sempre pautado nos princípios de transparência, honestidade e equidade, a saber:

3.1.1 Com a sociedade

- Apoiar ações que promovam o desenvolvimento e o bem-estar de todos e que estejam alinhadas com a missão e os valores do **CEBDS**;
- Respeitar as diferenças, sejam elas culturais, políticas, religiosas, étnicas ou de orientação sexual, idade, peso, altura, deficiência física, dentre outras.

3.1.2 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
- Pautar as relações pelo respeito entre as partes, profissionalismo, transparência e integridade.

3.1.3 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, devem 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;
- Fornecer somente informações fidedignas;
- Contribuir com sugestões técnicas;
- Cooperar plena e tempestivamente em quaisquer casos; e
- Adotar efetivos mecanismos de controles internos.

3.1.4 Com o 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 todos 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, o 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-par-

tidárias 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

Exercer a transparência nas relações externas como, por exemplo:

4.2. ASSOCIADOS:

- Ter sempre o cuidado de passar informações corretas ao **CEBDS**, as quais serão tratadas com observância da confidencialidade, quando devida.
- Ter sempre o cuidado de tratar respeitosa e cordialmente os colaboradores do **CEBDS**.

4.3. PATROCINADORES:

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

4.4. FORNECEDORES:

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

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, respeitoso e de segurança psicológica, focado em resultados, 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 suas habilidades sejam desenvolvidas ou recicladas, bem como para disseminarmos melhores práticas e contribuirmos 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 bom aproveitamento do 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 o reconhecimento honesto e imediato destes 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, nossos associados, patrocinadores, agentes financiadores, parceiros e terceiros em geral.

6. NORMAS ESPECÍFICAS

Na natureza do nosso negócio – o Desenvolvimento Sustentável – devemos prestar serviços altamente qualificados, demonstrando o nosso valor agregado, adotando sempre uma postura profissional, íntegra e transparente. A excelência do nosso trabalho resulta de uma construção coletiva e deve ser pautada nas seguintes orientações:

6.1. CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses é um conjunto de circunstâncias em que se observa a probabilidade de análises, decisões ou quaisquer ações profissionais serem ou serem potencialmente influenciadas indevidamente por um interesse pessoal e/ou secundário ao do **CEBDS**.

A prática constatada de atos que configurem um 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 Comitê de Ética e Compliance ou à Presidência, fornecendo todas as informações, requeridas ou não, que sejam necessárias ou relevantes.

6.2. ATIVIDADES EXTERNAS

Não devemos assumir ou nos envolver em qualquer atividade externa que interfira significativamente em nossas tarefas profissionais.

Tais atividades, conceitualmente, são aquelas em que o colaborador tenha alguma responsabilidade profissional ou técnica (remunerada ou não). No geral, os colaboradores não devem:

- Ocupar significativamente o tempo ou a atenção dedicada às tarefas profissionais com outras atividades;

- Se envolver em atividades que afetem adversamente a qualidade de seu trabalho ou a reputação do CEBDS; e
- Utilizar recursos físicos, lógicos, humanos ou financeiros do **CEBDS** em outras atividades.

Os colaboradores deverão registrar, por meio dos devidos canais junto à Diretoria de Recursos Humanos, todas as atividades externas que exerçam ou pretendam assumir e que possam eventualmente se enquadrar em algumas das vedações acima mencionadas.

A Diretoria de Recursos Humanos, analisará e apresentará os registros para aprovação da Presidência.

6.3. PRESENTES, GRATIFICAÇÕES, CORTESIAS E PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

Nosso Código, políticas e práticas seguem expressamente o disposto na Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013). Por isso, é expressamente vedado oferecer, prometer, fazer, autorizar, solicitar, aceitar ou proporcionar (direta ou indiretamente) qualquer vantagem indevida ou quaisquer 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 e privilegiadas/confidenciais ou direcionar negócios para qualquer pessoa e que violem as Regras Anticorrupção.

Qualquer presente, gratificação e/ou cortesia recebido ou ofertado deverá ser entregue para a análise e eventual aprovação do Comitê de Ética e Compliance do **CEBDS**. Este órgão tem a prerrogativa de poder delegar eventuais análises e decisões dos temas tratados neste item desde que esteja devidamente registrado em ata de reunião, seja ela ordinária ou extraordinária.

Presentes considerados como “itens de marca” são permitidos previamente desde que em quantidade razoável e dentro dos padrões aceitáveis. No entanto, não exime de comunicação e registro junto à Diretoria de Compliance do **CEBDS**.

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** ou 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 e Conduta.

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

6.4. TRATAMENTO E DIVULGAÇÃO DE DADOS E INFORMAÇÕES

Um dos ativos mais valiosos que temos são as nossas informações.; portanto, devemos tomar cuidados especiais mesmo com aquelas que são 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 desvantagens para os nossos associados, patrocinadores, parceiros, agentes financiadores, demais colaboradores ou terceiros, independentemente de trazer benefícios para o **CEBDS** ou não;
- Divulgar ou compartilhar informações sigilosas da empresa sem expressa autorização da Presidência e do setor 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.

É importante 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 deve ser somente realizado por profissionais com autorização para tal, e qualquer divulgação só pode ser efetuada por exigência legal e com anuência da Presidência, da Diretoria Administrativa e Financeira, do RH e do Jurídico.

6.7 PROTEÇÃO DE DADOS

Todo contrato, política, regulamento ou documento similar elaborado com base no presente Código de Ética e Conduta que implique no tratamento de dados pessoais ou dados pessoais sensíveis deverá observar integralmente os fundamentos, princípios e regras referentes aos direitos dos titulares de dados pessoais previstos nas políticas internas específicas quanto a este assunto e na legislação nacional, bem como as boas práticas referentes ao tema, atentando-se em especial, mas não apenas, aos princípios da finalidade, adequação, necessidade, qualidade, segurança e não discriminação.

7. PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

Em caso de não observância, omissão ou negligência às regras e diretrizes contidas neste Código, assim como nas demais políticas internas do CEBDS, o colaborador estará sujeito às penalidades administrativas cabíveis caso seja comprovada sua conduta indesejável ou contrária aos interesses e valores da empresa, podendo acarretar, inclusive, rescisão do contrato profissional. Além disso, descumprimentos e desvios éticos ou de conduta profissional estão sujeitos às medidas disciplinares indicadas abaixo.

Caso seja necessário a aplicação de medidas disciplinares, serão considerados 3(três) níveis 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. 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 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 e Comitê de Ética e Compliance CEBDS.

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

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

Todos os casos relevantes serão analisados pelo Comitê de Ética e Compliance, que se reunirá pontualmente e apresentará um 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 Comitê de Ética e Compliance 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 Comitê de Ética e Compliance ou do RH;
- vi. O Comitê de Ética e Compliance deverá manter total sigilo sobre todos os casos analisados e assegurar a coerência dos pareceres correntes com as análises e decisões anteriores.

O descumprimento, omissão ou negligência deste Código, ou de outras políticas internas do **CEBDS**, e das leis aplicáveis por parte de terceiros relacionados ao **CEBDS** também ensejará análise do Comitê de Ética, que poderá aplicar as medidas que entenda ser cabíveis (ex.: solicitação de informações, monitoramento, descredenciamento, término contratual etc.).

8. CANAL DE DENÚNCIA

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, associados 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

8.1. POLÍTICA DE ANTIRRETALIAÇÃO

O Comitê de Ética e Compliance é preparado e apto para 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, de boa-fé, relatar ou manifestar suspeita de uma situação supostamente antiética ou ilegal nunca sofrerá qualquer tipo de retaliação, seja a conduta confirmada ou não. Ainda, é importante destacar que nenhum colaborador sofrerá sanções sem a devida comprovação dos fatos.

Exemplos de retaliação incluem 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 tenha envolvimento em desvios de conduta.

9. ORIENTAÇÕES FINAIS

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.

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

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

Todos os associados, colaboradores e terceiros devem atestar a leitura e perfeita compreensão deste documento e suas posteriores alterações através de Termo de Adesão específico. Este documento será revisado em no máximo 3 (três) anos contados de sua divulgação, ou de maneira antecipada por demanda ou decisão da própria diretoria do **CEBDS**.



cebds

www.cebds.org