

## Código

de 

## Conduta

Versão 1.4

20/06/2022

### OBJETIVO

Orientar e disciplinar a conduta de administradores e colaboradores, bem como indicar práticas éticas no relacionamento de todos que se relacionam direta ou indiretamente com a CERC como: participantes, fornecedores, parceiros e reguladores.

### USUÁRIOS DO NORMATIVO

São considerados usuários do Código de Conduta todos os envolvidos na operação da CERC, contemplando: Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Comitê de Autorregulação, Diretoria, Colaboradores, Participantes, Órgãos Reguladores, Parceiros de Negócios, Prestadores de Serviços e Fornecedores.

### CONTROLE DO DOCUMENTO

Sempre que necessária, a atualização deste normativo será conduzida pela Diretoria de GRC, submetida para aprovação do Conselho de Administração, podendo ter sua aplicação imediata. Este documento será mantido na rede, com revisão mínima a cada 2 anos.

### ÍNDICE

1. O CÓDIGO DE CONDUTA DA CERC
2. DIVULGAÇÃO
3. VALORES
4. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICADOS
  - 4.1 Colaboradores e Administradores
  - 4.2 Órgãos Governamentais
  - 4.3 Participantes
  - 4.4 Fornecedores e Terceiros
  - 4.5 Representação dos colaboradores, associações e instituições
  - 4.6 Comunidade
5. CONDUTA EMPRESARIAL
  - 5.1 Condutas esperadas dos colaboradores e administradores da CERC
  - 5.2 Condutas inaceitáveis dos administradores e colaboradores da CERC

6. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

7. ATUALIZAÇÃO DO DOCUMENTO

8. HISTÓRICO DE ATUALIZAÇÃO

## 1. O CÓDIGO DE CONDUTA DA CERC

O Código de Conduta da CERC é regido pelos mais elevados princípios e valores morais, além de guiar e orientar decisões, atitudes e comportamentos.

A CERC é dedicada a sempre manter sólida reputação, com a consciência de sua responsabilidade social e ambiental. Suas atividades devem sempre se pautar pela integridade, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano e sua privacidade, individualidade e dignidade, sem quaisquer preconceitos e formas de discriminação.

Estes conceitos são utilizados na condução dos negócios e com todos que se relacionam direta e indiretamente com a CERC, sendo, acionistas, conselheiros, órgãos reguladores, colaboradores, fornecedores, parceiros e participantes.

## 2. DIVULGAÇÃO

No processo de contratação, os colaboradores recebem acesso a uma pasta específica da rede denominada Kit Boas-Vindas, através da qual, o Código de Conduta deve ser acessado e lido. Posteriormente o colaborador deve assinar o respectivo Termo de Compromisso com o objetivo de atribuir responsabilidade em observar fielmente as disposições contidas na Política e a adotar as práticas indicadas na execução de suas atividades.

Este Código também é entregue aos Conselheiros, Membros dos Comitês de Assessoramento e Autorregulação, e à Diretoria da CERC e está disponível no site da CERC para consulta dos participantes, parceiros de negócios, prestadores de serviços e fornecedores.

Cabe aos administradores e colaboradores da CERC:

- Assegurar o cumprimento deste Código de Conduta;
- Dar ciência aos novos colaboradores e contratados sobre o Código de Conduta, mantendo registro da ciência e concordância dos mesmos, através de Termo de Compromisso específico;
- Promover a ampla divulgação do Código e suas atualizações ao corpo funcional da CERC, clientes, prestadores de serviços e fornecedores; e
- Esclarecer dúvidas e verificar o entendimento quanto ao conteúdo e aplicação.

## 3. VALORES

Este Código de Conduta apresenta o conjunto de valores esperados de uma conduta ética, quais sejam:

- Respeito às pessoas;
- Responsabilidade social e cidadania;
- Integridade profissional e pessoal;
- Transparência nos processos;
- Orgulho de trabalhar na CERC;
- Gosto por desafios;
- Equidade de Gênero e Raça;
- Compromisso com resultados;
- Competência técnica;
- Confiança e credibilidade; e
- Confidencialidade e segurança das informações.

## 4. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICADOS

### 4.1 Colaboradores e Administradores

- A manutenção de um ambiente de trabalho onde o relacionamento é baseado no profissionalismo, confiança, cooperação, integração, respeito às diferenças individuais e urbanidade;
- O compartilhamento dos conhecimentos e experiências, buscando o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e dos processos, de maneira a atingir melhor o resultado;
- O zelo permanente pela utilização adequada e econômica dos recursos materiais, técnicos e financeiros da CERC;
- A preservação e respeito à imagem, ao patrimônio e aos interesses da CERC;
- O reconhecimento e valorização das pessoas e do capital intelectual da CERC e o estímulo ao surgimento de novas lideranças; e
- A valorização e o estímulo à conduta ética individual e coletiva.

### 4.2 Órgãos Governamentais

O reconhecimento do papel e apoio à atuação dos órgãos reguladores, prestando-lhes informações pertinentes e confiáveis no tempo adequado.

### 4.3 Participantes

- O profissionalismo, a confiança e a transparência;
- A disponibilidade de soluções que agreguem valor aos negócios dos clientes, investindo, permanentemente, na busca de tecnologias adequadas e no aprimoramento das estratégias empresariais;
- A valorização e o respeito ao cumprimento dos acordos e contratos, bem como aos direitos dos clientes;
- A valorização das oportunidades de negócios e parcerias construídas com os clientes, visando resultados em benefício da sociedade; e
- A identificação, proposição e viabilização de soluções inovadoras e integradas que contribuem como reforço à legitimidade e sustentação dos clientes.

### 4.4 Fornecedores e Terceiros

- O reconhecimento à legitimidade e manutenção de um diálogo permanente com as instituições representativas dos trabalhadores, legalmente constituídas, mantendo canais de diálogo pautados no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações;
- A negociação como instrumento adequado para buscar a integração e a convergência; e
- O cumprimento das determinações explicitadas nos instrumentos que regulam a relação da CERC com seus colaboradores.

### 4.5 Representação dos colaboradores, associações e instituições

- O reconhecimento à legitimidade e manutenção de um diálogo permanente com as instituições representativas dos trabalhadores, legalmente constituídas, mantendo canais de diálogo pautados no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações;
- A negociação como instrumento adequado para buscar a integração e a convergência; e
- O cumprimento das determinações explicitadas nos instrumentos que regulam a relação da CERC com seus colaboradores.

### 4.6 Comunidade

- O estabelecimento de relações justas e equilibradas com a comunidade por meio do incentivo, O estabelecimento de relações justas e equilibradas com a comunidade por meio do incentivo, promoção, apoio e participação em ações de responsabilidade social e cidadania;
- O incentivo, apoio e participação em ações governamentais voltadas para o desenvolvimento social e o combate à pobreza; e
- O estímulo às iniciativas socioculturais e esportivas de seus colaboradores.

## 5. CONDUTA EMPRESARIAL

### 5.1 Condutas esperadas dos colaboradores e administradores da CERC

- Preservar e cultivar a imagem positiva da CERC;
- Desenvolver condições propícias ao estabelecimento de um clima produtivo e agradável no ambiente de trabalho;
- Tratar as pessoas e suas ideias com dignidade e respeito;
- Proceder com lealdade, justiça e franqueza nas relações do trabalho;
- Preservar o bem-estar da coletividade, respeitando as características pessoais, a liberdade de opinião e a privacidade de cada um;
- Agir com clareza e lealdade na defesa dos interesses da CERC;
- Abster-se de utilizar influências internas ou externas, para a obtenção de vantagens pessoais e funcionais;
- Eximir-se de fazer uso do cargo, da função de confiança ocupada ou da condição de colaborador da CERC para obter vantagens para si ou para terceiros;
- Utilizar os recursos da CERC apenas para finalidades de interesse da CERC;
- Contribuir para o bom funcionamento de toda a CERC, abstando-se de atos e atitudes que impeçam, dificultem ou tumultuem a prestação de serviços; as informações a serem divulgadas em redes sociais profissionais devem ser validadas previamente pela área de Comunicação e pela diretoria da CERC;
- Priorizar e preservar os interesses da CERC junto a clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a CERC mantenha relacionamento comercial; e
- A aceitação de presentes não monetários de baixo custo é permissível. Refeições com clientes e entretenimentos comerciais podem ser considerados, desde que sejam infrequentes e moderados e não sejam recebidos como troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza. Casos que gerem dúvidas deverão ser apresentados ao RH.

### 5.2 Condutas inaceitáveis dos administradores e colaboradores da CERC

- Reivindicar benefícios ou vantagens pessoais para si próprio ou para terceiros, em decorrência de relacionamento comercial ou financeiro firmado em nome da CERC com clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a CERC mantenha relacionamento;
- Ser conivente ou omissivo em relação a erros e infrações a este Código de Conduta e às disposições legais e regulamentares vigentes;
- Exercer outras atividades profissionais durante o expediente, com ou sem fins lucrativos;
- Exercer atividades que constituam concorrência direta ou indireta com as atividades da CERC;
- Exercer qualquer tipo de discriminação a pessoas por motivos de natureza econômica, social, política, religiosa, de cor, de raça ou de sexo;
- Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram nas suas relações profissionais;
- Prejudicar deliberadamente a reputação de colaborador da CERC ou de qualquer outro profissional com quem a CERC mantenha relacionamento comercial;
- Prejudicar deliberadamente a reputação dos clientes, órgãos governamentais, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais o CERC mantenha relacionamento comercial;
- Pleitear, solicitar ou receber presentes ou vantagens de qualquer espécie, para si ou para terceiros, em troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza;
- Priorizar e preservar interesses pessoais, de clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas, em detrimento dos interesses da CERC;
- Obter vantagens, para si ou para terceiros, decorrente do acesso privilegiado a informações, mesmo que não acarretem prejuízo para a CERC;
- Utilizar em benefício próprio ou repassar a terceiros, documentos, trabalhos, metodologias, produtos, ferramentas, serviços e informações de propriedade da CERC ou de seus clientes e fornecedores, salvo por determinação legal ou judicial;
- Divulgar informações confidenciais e restritas da CERC em redes sociais pessoais ou profissionais e imprensa;
- Manifestar-se em nome da CERC, por qualquer meio de divulgação pública, quando não autorizado ou habilitado para tal;

- Fazer uso inadequado e antieconômico dos recursos materiais, técnicos e financeiros da CERC;
- Impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na CERC;
- Alterar ou deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dado de responsabilidade da CERC ou de terceiros;
- Facilitar ações de terceiros que resultem em prejuízo ou dano para a CERC.

## 6. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Este Código de Conduta reflete os valores e a cultura da CERC, e o seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as nossas ações no trabalho.

Todos que se relacionam de forma direta ou indireta com a CERC devem conhecer e zelar pelo cumprimento deste Código, tendo os mesmos compromissos éticos, indistintamente do cargo que ocupam.

Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta correta a adotar, o colaborador deve procurar ajuda de forma sincera e transparente da área de GRC da CERC.

Deve ser comunicada imediata e formalmente a área de GRC da CERC, qualquer situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou fatos que possam prejudicar a CERC ou que contrariem os princípios deste Código. A CERC assegura a confidencialidade na condução destes assuntos e o compromisso de apuração dos casos relatados.

Situações que, porventura, não estejam aqui explicitadas, serão tratadas como exceção e encaminhadas a Diretoria Executiva da CERC que analisará e decidirá dentro dos princípios deste Código.

A não observância de quaisquer das práticas e/ou procedimentos aqui descritos pode influir na credibilidade da imagem institucional da CERC, sendo assim, o colaborador infrator poderá ser notificado e a ocorrência da transgressão imediatamente comunicada ao seu gestor imediato, à diretoria correspondente e à Presidência que tomará as medidas cabíveis a cada situação identificada.

O desrespeito ao Código de Conduta sujeitará a medidas disciplinares, podendo resultar em: advertência, desligamento, demissão por justa causa, distrato contratual com prestadores de serviços e processo legal.

Este Código entra em vigor a partir da data de sua divulgação, devendo todo administrador, colaborador, parceiro e/ou fornecedor tomar ciência dos seus termos, na forma do “Termo de Compromisso com as Políticas da CERC”.

## 7. ATUALIZAÇÃO DO DOCUMENTO

A atualização do Código de Conduta deve ser proposta sempre que necessário, pela identificação de um aspecto não considerado ou alguma definição defasada.

A proposta de atualização poderá ser sugerida por qualquer colaborador à área de GRC que analisará e submeterá para aprovação.

A atualização deste documento deve ser conduzida pela área de GRC e submetida para aprovação do Conselho de Administração, podendo ter sua aplicação imediata com a autorização da Diretoria Executiva.

## 8. HISTÓRICO DE ATUALIZAÇÃO

Data	Versão	Descrição	Área	Autor
31/03/2017	1.0	Criação do documento	Operações	Frederico Paredes
17/12/2018	1.1	Revisão e Atualização	Controles Internos Recursos Humanos	Paula Osório Rosa Aline Bosetti
08/01/2020	1.2	Revisão e Atualização	Controles Internos Recursos Humanos	Paula Osório Rosa Aline Bosetti
01/04/2021	1.3	Revisão e Atualização	GRC	Noelia Fuentes

			Recursos Humanos	Aline Bosetti
20/06/2022	1.4	Revisão e Atualização	GRC	Fernando Plata