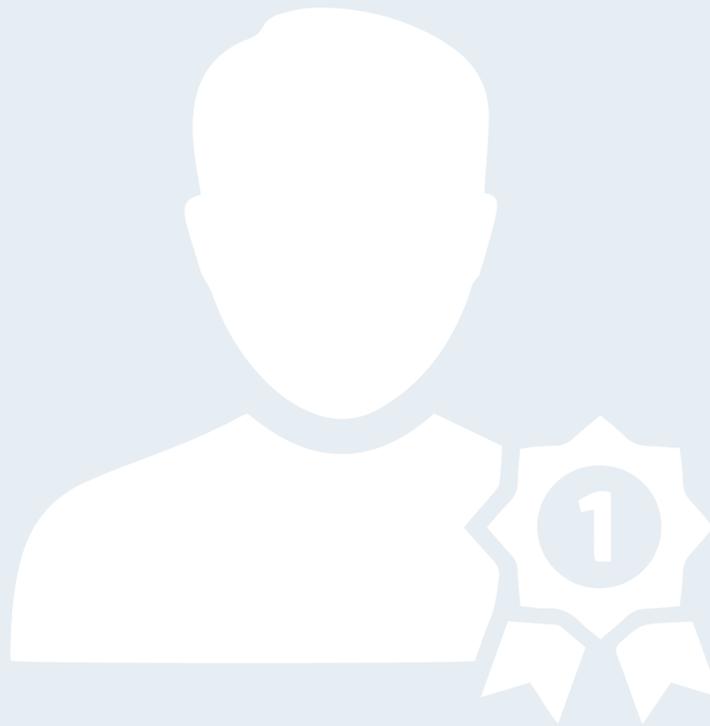


Código de Ética Empresarial



Mensagem do Diretor Presidente

Entendemos que ser íntegro é o caminho para a construção de uma sociedade mais justa, além de permitir relações humanas mais agradáveis.

O Grupo Opersan assume o compromisso de contribuir para com a sociedade e seus negócios de forma íntegra, honesta e ética, incentivando todos os Colaboradores, Fornecedores e Parceiros a seguirem neste mesmo caminho.

Nosso Código de Ética Empresarial foi criado em 2016 e é motivo de muito orgulho para nós. Ao longo dos anos, passou por um período de evolução para melhor refletir nossos princípios, valores e melhores práticas de governança. Inspirados por essa mudança, o Código de Ética Empresarial do Grupo Opersan foi atualizado para que seus preceitos e orientações estivessem de acordo com nosso cotidiano e adaptado o mais próximo da nossa realidade.

Com a participação e empenho de todos, manteremos nosso Grupo preparado para combater a corrupção, fraudes e outras possíveis ilícitudes que possam vir a surgir e para que isso seja possível, é necessário o real comprometimento daqueles que são a alma do nosso negócio: nossos Colaboradores.

A boa reputação e a credibilidade do Grupo Opersan foram e continuam sendo construídas por todos os seus Colaboradores e Parceiros, através de suas atitudes dia após dia.

São vocês que, por meio de sua capacidade profissional, integridade e honestidade estendem ao Grupo Opersan a imagem da seriedade e postura ética que almejamos.

Agradecemos a sua dedicação e compromisso para atendimento e observância plena do nosso Código de Ética Empresarial, ele significa mais que tomar decisões éticas, ele demonstra que você se importa com nossa reputação e com a sociedade.

Diretor Presidente

Introdução

Olá,

Meu nome é Sebastião, mascote do Jurídico e Compliance. Serei o principal portador do canal de comunicação entre o Jurídico e Compliance e todos os Colaboradores, trazendo informações relacionadas ao Código de Ética Empresarial, Políticas internas do Grupo Opersan e legislação vigente.

No Código de Ética Empresarial do Grupo Opersan você encontrará todas as informações necessárias para ter uma conduta ética e moral no ambiente de trabalho que reflete o compromisso de alcançarmos nossos objetivos empresariais com transparência, desenvolvendo relacionamentos internos e externos baseados na integridade, preservando o meio ambiente e contribuindo para o bem estar de todos.

Para que o Código de Ética e o Compliance do Grupo Opersan tenham ainda mais sucesso devemos fazer a nossa parte:

- Cumprir todos os princípios deste Código, assim como observar as Políticas e procedimentos internos do Grupo Opersan;
- Entender e ter consciência de todas as leis e regulamentos associados às suas atividades;
- Buscar, sempre que necessário, apoio e orientação de seus líderes imediatos e estes junto às áreas corporativas do Grupo Opersan;
- Relatar qualquer preocupação de potencial violação da lei, deste Código ou das Políticas internas do Grupo e utilizar os canais adequados para dúvidas e/ou reportes.

É um prazer fazer parte de um Grupo que trata tais temas de tanta importância com clareza e transparência.

Sebastião
Mascote de Compliance do Grupo Opersan

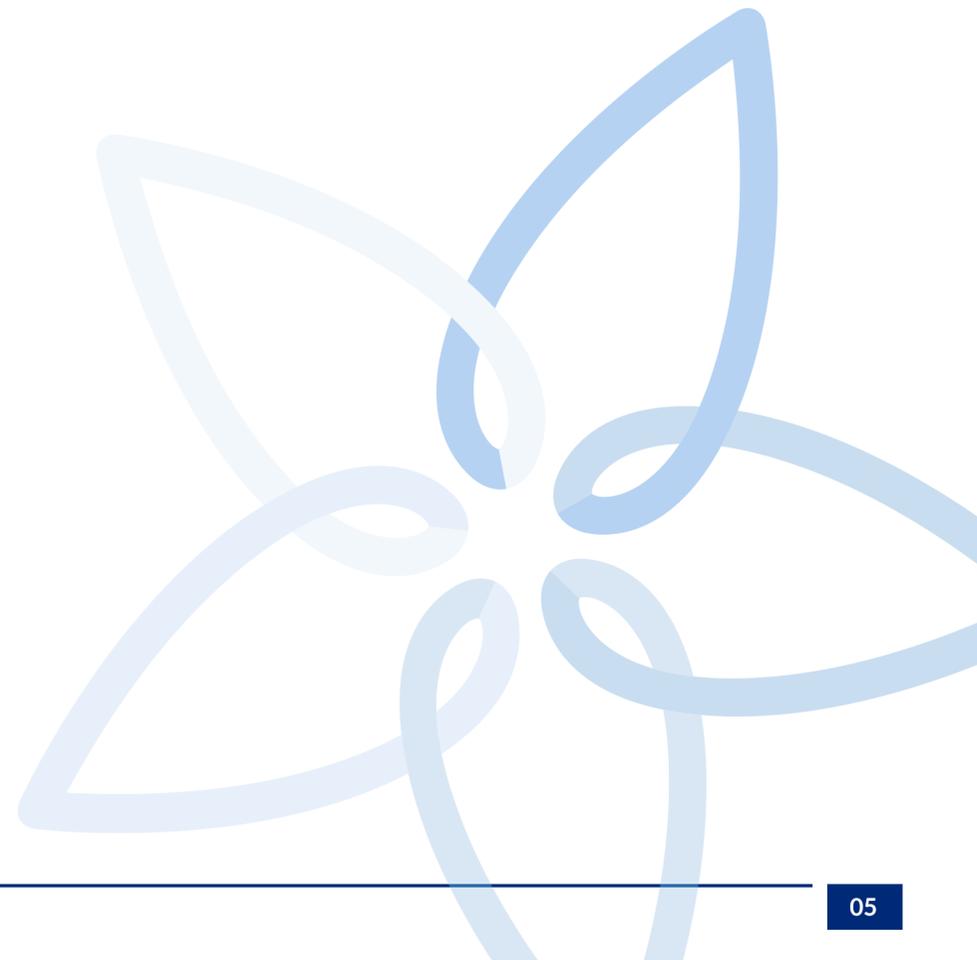


Índice

1. MISSÃO, VISÃO E VALORES	06	4.2.1 Corrupção e suborno	09
1.1 Missão	06	4.2.1.1 O que é suborno ou corrupção?	09
1.2 Visão	06	4.2.1.2 Extorsão ou pagamentos de facilitação	10
1.3 Valores	06	4.2.1.2.1 Relacionamento com a	10
2. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL	06	Administração Pública	
3. COMO APLICAR ESTE CÓDIGO NO DIA A DIA	06	4.2.1.3 Brindes e entretenimento	10
4. REGRAS E PROCEDIMENTOS	06	4.2.2 Parceiros	10
4.1 Ambiente de Trabalho	07	4.2.3 Confidencialidade das informações	11
4.1.1 Respeito, compromisso e realização	07	4.2.4 Proteção de Dados	11
4.1.2 Oportunidades iguais e tratamento	07	4.2.5 A Segurança da Informação	11
4.1.3 Saúde e segurança – Prioridade de todos	07	4.3 Relacionamento com Concorrentes	11
4.1.4 Confidencialidade – Privacidade das	07	4.3.1 Atuação ética no mercado	12
informações dos Colaboradores		4.3.2 Antitruste e informação privilegiada	12
4.1.5 Uso de álcool, substâncias ilícitas ou	07	4.4 Relacionamento com a Sociedade:	12
medicação que afete a capacidade de trabalho		Sustentabilidade Social, Econômica e Ambiental	
4.1.6 Uso de aplicativos de	08	4.4.1 Trabalho infantil e escravo	12
mensagens instantâneas		4.4.2 Contribuições políticas e doações	12
4.1.7 Uso de aparelhos eletrônicos	08	4.4.3 Conformidade com as leis	12
no ambiente corporativo		e pagamento de tributos	
4.2 Relacionamento com Parceiros	08		

Índice

4.5 Temas Corporativos: Relacionamento com Acionistas e Busca por Resultados	12	5.1.3 Acompanhamento da denúncia	16
4.5.1 Uso adequado de bens e recursos do Grupo Opersan	12	5.1.4 Análise das denúncias pelo Grupo Opersan	16
4.5.2 Informações confidenciais do Grupo Opersan	13	5.2 Imparcialidade na Análise dos Fatos Alegados	16
4.5.3 Comunicação institucional	13	5.3 Medidas Disciplinares	16
4.5.4 Conflito de interesses	13		
4.5.5 Precisão dos registros	14		
4.5.6 Propriedade intelectual	14		
4.5.7 Fusões e aquisições	14		
4.5.8 Atividades políticas, associativas e comunitárias	14		
4.5.9 Doações e patrocínio	14		
4.5.9.1 Doações	14		
4.5.9.2 Patrocínio	15		
5. JURÍDICO E COMPLIANCE E CANAL DE DENÚNCIA	15		
5.1 Denúncias	15		
5.1.1 Conhecendo o Canal de Denúncias	15		
5.1.2 Confidencialidade do Canal de Denúncias	15		



1. MISSÃO, VISÃO E VALORES



1.1 Missão

O Grupo Operсан tem como Missão, prover soluções que preservam a água e a vida.

1.2 Visão

Nossa Visão é ser referência em soluções ambientais para tratamento de águas e efluentes, buscando o crescimento sustentável e desenvolvimento responsável dos mercados em que atuamos.

1.3 Valores



Integridade e transparência

- Atuamos de forma ética e transparente em tudo que fazemos;
- Não pactuamos com práticas que possam colocar em risco nossa reputação e Valores.



Compromisso com o cliente

- Priorizamos o atendimento aos clientes, suas expectativas e necessidades;
- Valorizamos relacionamentos de longo prazo.



Segurança no trabalho

- A integridade física de nossos Colaboradores é inegociável;
- Segurança é uma condição essencial para o trabalho e responsabilidade de todos.



Nosso time

- Nossos Colaboradores são nosso maior patrimônio;
- Valorizamos as contribuições individuais, estimulamos o trabalho em equipe e reconhecemos o desempenho de nossos talentos.



Respeito ao meio ambiente

- O atendimento às legislações ambientais é nosso compromisso;
- Trabalhamos para uso racional dos recursos hídricos e preservação do meio ambiente.



Cultura de Resultado

- Geramos crescimento com rentabilidade;
- Somos ágeis nas decisões e orientados para resultados;
- Celebramos nossas conquistas.

2. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL



Este Código de Ética Empresarial (“Código”) define os princípios básicos que irão nortear as condutas do Grupo Operсан. Todos os administradores e Colaboradores, inclusive diretores e especialistas que mantenham Contrato de Trabalho com as empresas do Grupo Operсан, além de conselheiros, deverão observar os princípios estabelecidos nesse Código, nas políticas, normas, procedimentos e circulares disponibilizadas pelo Grupo Operсан (“Políticas”).

Além disso, este Código é aplicável também a fornecedores e prestadores de serviços contratados, parceiros de negócio, clientes e terceiros que tenham algum relacionamento com o Grupo Operсан (“Parceiros”).

O Grupo Operсан é formado pela Operсан Resíduos Industriais S.A e todas as empresas controladas por ela ou de que esta possua o controle administrativo.

3. COMO APLICAR ESTE CÓDIGO NO DIA A DIA



Em sua rotina de trabalho, o Colaborador e seus Parceiros são convidados a tomar várias decisões. Antes de decidir se uma conduta ou atividade é apropriada, deve certificar-se de que:

(I) essa conduta não é contrária à legislação;

(II) não é contrária a este Código ou a qualquer outra Política do Grupo Operсан e a legislação vigente; e

(III) não é inconsistente com nossa Missão, Visão e Valores.

Este Código deve ser utilizado como guia para tomada de decisões, para avaliação de suas atitudes no ambiente de trabalho e nas relações com terceiros.

Em caso de qualquer dúvida, procure auxílio do Jurídico e Compliance.

4. REGRAS E PROCEDIMENTOS



4.1 Ambiente de Trabalho

O Grupo Operсан acredita que o diferencial dos seus serviços, está na qualidade técnica e na integridade de seus Colaboradores.

O ambiente de trabalho deve retratar o que o Grupo Operсан acredita e defende e por isso valoriza e busca:

- (I) respeito, compromisso e a realização profissional;
- (II) oportunidades iguais e tratamento justo;
- (III) condições adequadas de saúde e segurança; e
- (IV) respeito à privacidade.

4.1.1 Respeito, compromisso e realização

Todos os Colaboradores deverão ser tratados com respeito, dignidade, justiça e igualdade sendo tratados da mesma forma. Esses valores são essenciais no ambiente de trabalho e asseguram que ele seja livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, moral ou sexual.

O que é assédio? “Assédio” é a utilização de posição privilegiada por um Colaborador para humilhar, desrespeitar ou constranger outro(s) Colaborador(es), repetitiva e prolongadamente, durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções. Haverá assédio moral quando houver situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função e assédio sexual quando houver oferecimento de vantagem profissional ou ameaça de desvantagem nos mesmos termos para obtenção de algum favor sexual.

4.1.2 Oportunidades iguais e tratamento

O Grupo Operсан promove práticas de trabalho que assegurem oportunidades iguais. Nenhum tipo de discriminação será admitida pelo Grupo Operсан, seja por razões de etnia, sexo, nacionalidade, idade, religião, orientação sexual ou qualquer outro tipo.

Esta regra deve ser observada em todos os termos e condições de parcerias e emprego, e em todas as decisões relacionadas à contratação, promoção, demissão, transferência, compensação, treinamento, aplicação de medidas disciplinares e desligamento de profissionais.

O Grupo Operсан acredita que as habilidades, valores, desempenho e liderança dos Colaboradores são itens que devem ser considerados nas decisões tomadas por seus colegas junto à sua relação de emprego.

4.1.3 Saúde e segurança – Prioridade de todos

A vida e a integridade são prioridades e responsabilidades de todos, razão pela qual Saúde e Segurança são temas de enorme importância para o Grupo Operсан.

O Grupo Operсан realiza investimentos consideráveis em equipamentos, treinamentos e desenvolvimento de novos padrões, que não terão valor, se todas as regras e normas de Saúde e Segurança no ambiente de trabalho não forem seguidas rigorosamente.

Todos os Colaboradores devem demonstrar compromisso pessoal em relação à segurança; compromisso esse, exercido não só pelo uso adequado das instalações e dos equipamentos, como também através do relato de situações perigosas ao seu superior ou à área responsável por Saúde e Segurança.

4.1.4 Confidencialidade – Privacidade das informações dos Colaboradores

O Grupo Operсан respeita a privacidade de todos os Colaboradores, de modo que informações pessoais só serão utilizadas nos termos da lei e na medida em que são efetivamente necessárias ao desenvolvimento de suas atividades operacionais.

Informações médicas e pessoais constantes nos prontuários dos Colaboradores são mantidas como confidenciais e somente divulgadas a terceiros quando houver exigência legal ou decisão judicial nesse sentido.

É importante lembrar que, informações e mensagens trocadas por meio de e-mails corporativos são monitoradas pelo Grupo Operсан, uma vez que se trata de uma ferramenta para o exercício de atividades laborais e ainda, considerando que as empresas podem ser responsabilizadas por danos causados pelo uso inadequado deste instrumento por seus Colaboradores.

Lembre-se que esse monitoramento ocorre mesmo nos casos em que tenha sido fornecida senha pessoal aos Colaboradores, seja para acesso a e-mail e/ou telefone celular.

4.1.5 Uso de álcool, substâncias ilícitas ou medicação que afete a capacidade de trabalho

Será considerada violação deste Código, o uso de álcool ou drogas ilícitas por qualquer Colaborador no exercício de suas atividades, seja nas dependências de uma das empresas do Grupo Operсан e/ou Parceiros e/ou eventos corporativos como feiras, exposições e congressos. Em eventos comemorativos e confraternizações, poderá ser liberado, a critério do Grupo Operсан, o consumo de álcool sempre de forma moderada.

Ressaltamos que nenhum Colaborador deverá apresentar-se para o trabalho quando suas habilidades físicas ou mentais estiverem sob influência de álcool e/ou drogas ilícitas.

Caso o Colaborador esteja fazendo uso de medicação prescrita por profissional da medicina que possa prejudicar sua capacidade de trabalho, deverá comunicar este evento ao seu gestor imediato e ao departamento de Recursos Humanos. Esta providência é extremamente necessária para avaliação sobre questões de segurança do próprio Colaborador e também de seus colegas de trabalho.

NA PRÁTICA

O Colaborador está em seu horário de almoço em dia que possui expediente. Ele poderá consumir bebidas alcoólicas ou fazer uso de drogas ilícitas?

Não, o almoço é considerado expediente e, portanto, o Colaborador está à disposição da empresa, motivo pelo qual deverá seguir as mesmas regras e procedimentos do período que está exercendo suas atividades profissionais.

4.1.6 Uso de aplicativos de mensagens instantâneas

Considerando que aplicativos de mensagens instantâneas não são ferramentas reconhecidas formalmente pelo Grupo Operсан, é necessário seguir as diretrizes relacionadas ao tema:

(I) não serão aceitas negociações com clientes, fornecedores e/ou outros tipos de parceiros via aplicativo de mensagem instantânea e, portanto, tais negociações devem sempre ser formalizadas através dos procedimentos do Grupo vigentes à época e por meio do instrumento jurídico adequado.

(II) conversas com Órgãos da Administração Pública, Empresas Públicas e Agentes Públicos via aplicativos de mensagens não serão toleradas pelo Grupo Operсан, sendo necessário observar todas as normas já vigentes do Grupo, incluindo, mas não se limitando a diretrizes específicas de reuniões de negócios, mensagens de e-mails e ligações telefônicas.

(III) a utilização do aplicativo para fins privados (incluindo grupos de equipes de trabalho) não é aprovada pelo Grupo Operсан. Conversas relacionadas a trabalho serão tratadas como informal e não possuem característica de subordinação, desde que a participação seja totalmente voluntária e que não haja qualquer troca de informações confidenciais.

(IV) para aqueles que possuem celular corporativo, também não deverão ser utilizados aplicativos de mensagens instantâneas para fins comerciais, em razão dos riscos de privacidade das informações, como poderá ocorrer em caso de eventual substituição do chip de um celular gerando acesso a todas as conversas prévias no aplicativo, bem como problemas de consentimento com base no upload de listas de “contatos” para carregar em ferramentas como redes sociais, além de informações comerciais e segredos de negócio, conforme Política interna vigente.

4.1.7 Uso de aparelhos eletrônicos no ambiente corporativo

O Grupo Operсан apoia e acompanha as inovações tecnológicas que vão surgindo no decorrer dos anos. Do mesmo modo, está atento para a maneira como os Colaboradores vêm empregando tais recursos no ambiente de trabalho.

A imagem, prevista em lei como um dos direitos fundamentais, é o controle que é assegurado ao indivíduo sobre o uso de sua aparência para fins de divulgação, seja em redes sociais ou através de qualquer meio de comunicação.

Em razão disso, o Grupo Operсан proíbe esse tipo de conduta dentro de seus escritórios, unidades e/ou Parceiros, preservando o direito de imagem, onde a divulgação de cenas podem afetar e gerar prejuízos (às vezes, irreparáveis) ao Grupo e/ou a seus Colaboradores.

Dessa forma, toda e qualquer imagem do Grupo Operсан e/ou de seus Colaboradores deverá ser aprovado previamente e expressamente pelo Grupo Operсан e/ou Presidência, desde que já tenha sido aprovada por determinado Colaborador em caso aplicável.

Além das imagens, ainda é vedado pelo Grupo Operсан a gravação de qualquer vídeo

e/ou voz relacionados ao Grupo Opersan e/ou seus Colaboradores, salvo em caso de expressa e prévia aprovação do Jurídico e Compliance e/ou Presidência, e desde que tenha sido aprovada previamente por determinado Colaborador em caso aplicável.

Em caso de visitas em Parceiros, as regras de cada local devem ser respeitadas e devem ser acrescidas as regras estabelecidas neste Código.

4.2 Relacionamento com Parceiros

4.2.1 Corrupção e suborno

A corrupção no meio corporativo traz prejuízos imensuráveis para a sociedade, destruindo os pilares básicos da atuação das empresas em um mercado livre, comprometendo os critérios de escolha por melhor preço, qualidade e necessidade do serviço.

Adotamos Política de “tolerância-zero” frente a qualquer ação ou omissão que possa repercutir em violação às disposições da Lei Brasileira da Empresa Limpa, ou Lei nº 12.846/13, ou das regras previstas em leis estrangeiras como o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) e o UK Bribery Act (UKBA).

O Grupo Opersan acredita na condução ética e responsável dos seus negócios e não admite nenhuma prática de corrupção ou suborno por parte de seus Colaboradores e Parceiros.

4.2.1.1 O que é suborno ou corrupção?

Suborno é oferecimento ou recebimento de bens com o propósito de favorecer, beneficiar, influenciar uma decisão ou receber alguma vantagem comercial, contratual, regulamentar ou pessoal que de outra forma não seria obtida. É importante salientar que a simples “promessa” de oferecimento ou recebimento já é suficiente para caracterizar a prática de suborno.

Por corrupção, também se entende atos de fraude, extorsão, lavagem de dinheiro, participação em cartel, apropriação indébita e peculato.

São passíveis de corrupção ou suborno:

- (I) agentes ou funcionários públicos; e
- (II) agentes ou empregados de empresas privadas.

“Agente ou Funcionário Público é todo aquele que exerce atividade, permanente ou não, remunerada ou não, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra em entidade da Administração Pública.”

São práticas vedadas pela Lei Brasileira da Empresa Limpa:

- (I) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro modo, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- (II) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- (III) afastar ou procurar afastar licitante de forma fraudulenta ou oferecendo vantagem indevida;
- (IV) fraudar licitação, contrato público ou qualquer ato relacionado;
- (V) 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;
- (VI) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a Administração Pública; ou
- (VII) dificultar a atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou Funcionários Públicos.

“Administração Pública” é qualquer órgão ou entidade que desempenhe atividades de gestão e/ou execução de serviços públicos, nas esferas federal, estadual ou municipal. São autarquias, empresas ou fundações públicas, sociedades de economia mista e demais entidades controladas, direta ou indiretamente, pela União, Estado, Distrito Federal e Municípios.

A lei prevê pena privativa de liberdade para crime de suborno, sendo punível o Colaborador que estiver envolvido, além da empresa ser obrigada ao pagamento de multas significativas.

Ainda, a empresa poderá ser impedida de realizar negócios com órgãos públicos e entidades do Governo e/ou perder benefícios fiscais, bem como ter sua reputação e marca seriamente prejudicadas em razão de envolvimento em casos de corrupção e suborno.

Em que pese, a lei brasileira não criminalize a corrupção privada, o Grupo Operсан não tolera nenhuma prática nesse sentido, e combate através de treinamentos e Políticas expressas incluindo mas não se limitando a esse Código.

Em caso de dúvidas, qualquer Colaborador e Parceiro poderá procurar auxílio do Departamento do Jurídico e Compliance por e-mail: juridico@opersan.com.br.

4.2.1.2 Extorsão ou pagamentos de facilitação

Alguns Funcionários Públicos e/ou Agentes, podem abusar de sua autoridade para obter vantagens indevidas, como por exemplo a solicitação de um pagamento ou “favor” para acelerar a concessão de alguma licença ou “evitar” que seja lavrado algum Auto de Infração. Este tipo de atitude é definido como extorsão e nenhum Colaborador do Grupo Operсан deve ceder a ela. Qualquer pagamento deve ser precedido de informações suficientes sobre sua natureza, necessidade, finalidade e destinação.

O Grupo Operсан proíbe qualquer pagamento por extorsão ou facilitação.

4.2.1.2.1 Relacionamento com a Administração Pública

O Grupo Operсан possui Política e diretrizes específicas acerca dos contatos realizados com a Administração Pública e Agentes Públicos e que devem ser adotadas por todos os Colaboradores do Grupo Operсан, aos quais estão relacionados a reuniões de negócios, ligações telefônicas, assinaturas de documentos entre outros.

4.2.1.3 Brindes e entretenimento

Brindes e entretenimento são cortesias comuns no meio corporativo e sua concessão é prática aceitável como forma de fortalecimento entre relações comerciais.

Como regra geral, nenhum brinde, presente, entretenimento ou hospitalidade pode ser recebido ou entregue para influenciar qualquer decisão e ainda, deve ser realizado e/ou recebido na expectativa de que será de conhecimento público e não deve comprometer nem dar impressão de comprometer a integridade ou a reputação do agente ou da empresa envolvido e ao Grupo Operсан.

Ainda, solicitamos que todos os brindes sejam comunicados ao Jurídico e Compliance do Grupo Operсан para contabilização e verificação da aplicação do Código e de outras Políticas vigentes para aprovação ou outra destinação a ser avaliada.

O Grupo Operсан admite, de forma geral, que seus Colaboradores dêem ou recebam brindes e entretenimento, desde que sejam apropriados, ou seja, que satisfaçam os seguintes requisitos:

(I) estejam vinculados a uma finalidade legítima comercial e não sejam concedidos com intenção de obtenção de vantagem indevida, incluindo, mas não se limitando para a realização de determinado negócio ou mesmo para a sua facilitação;

(II) deve ter Valor Razoável, conforme definido abaixo e, ser apropriado, considerando a posição do destinatário, as circunstâncias e a ocasião para a qual são oferecidos; e

(III) não devem gerar tendência de favorecimento como forma de retribuição.

O recebimento e entrega de brindes, cortesias ou entretenimento por Colaboradores do Grupo Operсан para funcionários do setor privado, dependem de autorização do Diretor Presidente do Grupo Operсан quando o valor for superior a R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) (“Valor Razoável”).

A entrega de brindes corporativos, cortesias ou entretenimento a Agentes ou Funcionários Públicos não poderão ultrapassar a R\$ 100,00 (cem reais).

Em caso de refeições necessárias para celebração de negócios que envolvam somente funcionários do setor privado, dependem de autorização do Diretor Presidente do Grupo Operсан quando o valor individual for superior a R\$ 200,00 (duzentos reais).

Toda refeição, brinde, cortesia, presente, viagem e entretenimento oferecido a terceiros deve ser objeto de registro contábil conforme Política aplicável.

4.2.2 Parceiros

Todo relacionamento com Parceiros deve ser pautado no princípio da integridade e que todos os Parceiros sejam tratados com respeito, justiça e igualdade de condições. O Grupo Operсан repudia favorecimentos ou discriminação com base em critérios de raça, origem, nacionalidade, religião, entre outros.

Do mesmo modo, exigimos que nossos Parceiros compartilhem nossos Valores e atendam a todas as regras deste Código e de outras políticas vigentes aplicáveis.

Espera-se que os Colaboradores responsáveis pela seleção dos Parceiros o façam em atenção a critérios, objetivos de qualidade, preço, necessidade, especialidade e reputação. A área responsável pela contratação, deve tomar todas as medidas

necessárias para que estes critérios sejam atendidos rigorosamente em todas as contratações do Grupo Opersan.

O Grupo Opersan realiza uma análise de todos os seus Parceiros, incluindo mas não se limitando, a fornecedores e prestadores de serviço, relacionadas a Compliance e outros fatores que julgue importante antes de iniciada a parceria.

Fornecedores e prestadores de serviços possuem ainda, um procedimento específico conforme Política vigente, considerando a qualificação de acordo com o Grupo Opersan, dos riscos relevantes para o início e/ou continuidade da parceria.

Colaboradores e Parceiros ainda, devem ficar alerta a qualquer tipo de pagamento que não sigam o padrão usual e devem ser imediatamente comunicados ao Jurídico e Compliance.

São exemplos de pagamento fora do padrão: pagamento de comissões, success fee, valores fora de mercado (muito altos ou muito baixos) e pagamento por serviços não relacionados às atividades do Grupo Opersan e portanto, conforme Política vigente do Grupo Opersan devem ser realizados de acordo com procedimentos específicos.

NA PRÁTICA

O Colaborador está responsável pelo processo de concorrência interna para a contratação de uma empresa de segurança; e tem um amigo que é sócio de uma empresa que presta este tipo de serviço que atua já há muito tempo no mercado. O Colaborador, conhecendo a boa reputação da empresa do seu amigo, gostaria de ajudá-lo, informando-lhe o valor do contrato atualmente vigente. Ele pode passar essa informação?

Não, o Colaborador não pode compartilhar com seu amigo o preço do contrato atual. Isso porque, estaria colocando-o em uma situação privilegiada frente aos demais, que terão que preparar suas propostas sem essa informação. Passar essa informação também pode significar violação de cláusula contratual de confidencialidade do contrato com o atual prestador de serviço e com o Grupo Opersan.

4.2.3 Confidencialidade das informações

É esperado que, no dia a dia das atividades, o Colaborador tenha contato com informações confidenciais de terceiros, sejam eles fornecedores, prestadores de serviços, clientes, parceiros de negócios ou outros.

Todos os Colaboradores deverão respeitar e atender à obrigação de confidencialidade, portanto, não poderão divulgar, por nenhum meio escrito ou falado, uma informação confidencial recebida, exceto quando sua revelação for exigida no curso normal de suas tarefas como Colaborador ou quando advir de exigência legal ou de decisão judicial.

Uma informação confidencial pode ser um desenho, uma especificação, planos, e-mails e quaisquer outros materiais entregues por fornecedores, prestadores de serviços ou clientes.

Utilize as informações confidenciais apenas para a finalidade prevista. Caso tenha dúvidas se uma informação é confidencial, trate-a como tal ou procure o Jurídico e Compliance.

4.2.4 Proteção de Dados

O Grupo Opersan processa e protege os dados em conformidade com a Lei nº 13.709/18 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e alterações posteriores, utilizando as informações e os dados de modo responsável.

Os Colaboradores e Parceiros deverão efetuar o tratamento dos dados pessoais, conforme definido em lei, observando a finalidade para a qual se destinam estes dados e a necessidade deste tratamento.

Por isso, devemos assumir o papel de guardiões desses dados e exigir dos nossos Parceiros a mesma conduta.

4.2.5 Segurança da Informação

Devemos proteger as informações, os Colaboradores e nosso negócio com o intuito de construirmos uma empresa melhor, mais forte, sólida e robusta para as gerações futuras.

As informações do Grupo Opersan, Parceiros ou terceiros são ativos que exigem proteção especial e cada Colaborador é responsável pela obediência às leis e normas previstas, de maneira a assegurar a proteção contra roubos, danos, revelação e/ou divulgação não autorizada.

O Grupo Opersan utiliza diversos mecanismos de proteção à segurança da informação, incluindo, mas não se limitando a utilização da plataforma de assinaturas eletrônicas e certificado digital, em conformidade com a legislação vigente.

4.3 Relacionamento com Concorrentes

As práticas concorrenciais de livre iniciativa e concorrência são essenciais para o desenvolvimento dos mercados e da sociedade.

O Grupo Opersan sempre atuará de forma competitiva, buscando conquistar a oportunidade comercial que se apresenta sem, no entanto, perder de vista a atuação

ética no mercado e as práticas de antitruste e informação privilegiada.

Nenhuma violação às leis da livre concorrência será tolerada pelo Grupo Operсан.

4.3.1 Atuação ética no mercado

A atuação no mercado por parte do Grupo Operсан sempre ocorrerá com base no mérito dos seus serviços e na qualidade de suas propostas. Não é aceitável a utilização intencional de informação imprecisa, seja para comparação de serviços e valores descritos nas propostas.

4.3.2 Antitruste e informação privilegiada

Os Colaboradores não devem participar de condutas anticompetitivas que violem leis ou princípios éticos. Qualquer ação que possa parecer prática que viole os princípios de concorrência leal deve ser evitada.

A legislação brasileira é severa e impõe penas graves para agentes que violem disposições legais que regulamentam cartéis e outras práticas de atuação em prejuízo do mercado livre, justo e aberto. Todos os Colaboradores ligados à área comercial (vendas) e comunicação devem se assegurar de que conhecem as regras anticoncorrenciais e atentar para que sejam respeitadas em todas as situações de contato com concorrentes (reuniões de negócios ou em associações do ramo de atuação), conforme Política Concorrencial e Antitruste do Grupo Operсан.

São exemplos de práticas proibidas por Lei:

- (I) combinação de preços;
- (II) divisão de clientes e mercados; e
- (III) recusa de vendas.

4.4 Relacionamento com a Sociedade: Sustentabilidade Social, Econômica e Ambiental

O Grupo Operсан se preocupa com o cumprimento da lei no que se refere a questões ambientais e desenvolvimento sustentável e tem o compromisso de atuar como empresa responsável e comprometida com os impactos que nossas atividades podem gerar na sociedade. Estamos atentos aos interesses de nosso público e buscamos a sustentabilidade em suas diversas dimensões: social, ambiental e econômica.

O sistema de gestão ambiental do Grupo Operсан está sob constante aprimoramento e conta com significativos investimentos em equipamentos, treinamentos e Políticas.

Contamos com a contribuição de todos os Colaboradores para que os padrões internos sejam rigorosamente atendidos, fazendo com que seja possível alcançar o objetivo de desenvolvimento sustentável.

4.4.1 Trabalho infantil e escravo

Os Valores do Grupo Operсан são incompatíveis com atividades que possam, de qualquer forma, caracterizar trabalho infantil, escravo e/ou em condição análoga.

Não serão permitidas contratações nessas condições, seja direta ou indiretamente. Todos os Colaboradores devem se certificar de que seus Parceiros e principalmente seus fornecedores e prestadores de serviços vetam essa prática e exigem que seus respectivos fornecedores e prestadores de serviços também o façam.

O Grupo Operсан aderiu ao Programa Jovem Aprendiz, regulamentado por Lei, que permite a contratação de jovens, com o objetivo de contribuir para a qualificação dos trabalhadores do futuro. O Grupo Operсан deve assegurar que as atividades na empresa não impeçam os estudos desses jovens.

4.4.2 Contribuições políticas e doações

O Grupo Operсан não faz nenhum tipo de contribuição para campanhas ou causas Políticas. Da mesma forma, não faz doações a nenhuma empresa, entidade ou órgão da Administração Pública, salvo a causas beneficentes, éticas e legais, desde que devidamente aprovadas pelo Diretor Presidente e comunicadas ao Conselho de Administração.

4.4.3 Conformidade com as leis e pagamento de tributos

O Grupo Operсан cumpre todas as leis aplicáveis a suas atividades, da mesma forma, recolhemos todos os tributos legitimamente definidos em lei.

O desconhecimento da lei não é defesa admitida no ordenamento jurídico brasileiro, por essa razão, caso você tenha qualquer dúvida sobre a aplicação ou não de uma determinada lei, resolução, normativa ou instrução, procure o auxílio ao Jurídico e Compliance.

4.5 Temas Corporativos: Relacionamento com Acionistas e Busca por Resultados

4.5.1 Uso adequado de bens e recursos do Grupo Operсан

Os Colaboradores do Grupo Operсан são responsáveis pelo uso, conservação e proteção dos ativos das empresas.

É esperado dos Colaboradores que evitem desperdícios e que utilizem os recursos que lhe são disponibilizados exclusivamente para as atividades profissionais.

Não é permitida a transmissão ou o acesso à conteúdo inadequado ou proibido por lei, como jogos, pornografia, discriminação, propaganda político-partidária, terrorismo, venda de produtos não relacionados ao negócio ou correntes, conforme já disposto em Política vigente.

4.5.2 Informações confidenciais do Grupo Operсан

Os Colaboradores do Grupo Operсан têm acesso à informações confidenciais tanto das atividades do Grupo Operсан quanto de terceiros.

A informação é um ativo muito importante para o Grupo Operсан e seus Acionistas. A divulgação indevida de informações comerciais, confidenciais e não públicas, pode acarretar severos prejuízos aos negócios, em alguns casos, a informação indevidamente divulgada pode trazer sérios danos reputacionais ao Grupo Operсан.

Todos os Colaboradores e Parceiros não estão autorizados a revelar ou divulgar de qualquer forma as informações do Grupo Operсан.

A divulgação de informações do Grupo Operсан é atividade restrita à área de Comunicação e à Diretoria. Se houver necessidade de divulgação de alguma informação, deverá ser solicitada autorização prévia da Presidência. Ressaltamos que a obrigação de confidencialidade permanece vigente mesmo após o término da relação de trabalho e término da parceria, conforme legislação e Políticas vigentes.

Ainda em caso de solicitação do Grupo Operсан, Colaboradores e Parceiros se comprometem a devolver, quando solicitado todos os dados ou apontamentos relativos às informações e documentos de propriedade do Grupo Operсан que estejam em seu poder ou sob sua guarda.

4.5.3 Comunicação institucional

Contatos com órgãos de imprensa ou mídia devem, obrigatoriamente, ser conduzidos, conforme Política vigente, pelos porta-vozes do Grupo Operсан, devidamente autorizados a emitir opiniões em nome do Grupo, com apoio da área de Comunicação. É vetado aos Colaboradores não autorizados fazer contatos ou comentários, incluindo mas não se limitando, em redes sociais, grupos externos, governo e imprensa em nome do Grupo Operсан.

A imagem do Grupo Operсан é um importante patrimônio e deve ser sempre preservada pelos Colaboradores, Parceiros, Acionistas, entre outros, que se relacionam com o Grupo Operсан. Qualquer ação, atitude individual ou coletiva que comprometa a reputação e credibilidade dessa imagem será considerada violação grave às diretrizes deste Código.

O Grupo Operсан se pronuncia a respeito de assuntos ligados à sua atuação, ao seu

negócio e temas correlatos e não se posiciona sobre questões político-partidárias, concorrentes, assuntos pessoais que envolvam outras esferas que não sejam necessariamente ligadas ao seu negócio.

4.5.4 Conflito de interesses

Os Colaboradores do Grupo Operсан não poderão praticar ações que beneficiem seus interesses privados em detrimento ou em conflito com os interesses do Grupo Operсан.

Da mesma forma, não poderão valer-se de sua posição dentro da empresa (em cargos de gerência com poderes de decisão ou cargos que tenham acesso a informações confidenciais e privilegiadas, por exemplo) para obtenção de vantagens pessoais.

Não são atitudes aceitas:

(I) a atuação como facilitador, agente ou intermediário em benefício de terceiros em aquisições ou contratações realizadas por empresas do Grupo Operсан; e

(II) a utilização de informações confidenciais ou que não sejam públicas e que tenham sido acessadas pelo Colaborador no exercício de suas atividades no Grupo Operсан para benefício próprio.

Outros exemplos de situações de conflito de interesse:

(I) o Colaborador tem outro trabalho (com ou sem vínculo empregatício) que afeta o desempenho de suas atividades no Grupo Operсан ou usa recursos de uma das empresas (por exemplo, impressora, material de escritório, acesso à internet);

(II) o Colaborador utiliza informações ou conhecimentos do Grupo Operсан que não deveriam ser reveladas em atividades externas; e

(III) o Colaborador tem investimentos pessoais com algum cliente, fornecedor, prestador de serviço, concorrente ou outra empresa relacionada e sua posição no Grupo Operсан lhe dá poderes para favorecer e, via de consequência, influenciar o desempenho dessa empresa.

O Colaborador como responsável pelo setor de compras da empresa, costuma contratar serviços de um escritório de contabilidade. Seu filho está cursando a faculdade de ciências contábeis e precisa de um emprego. Devido ao bom relacionamento do Colaborador com este escritório, resolve pedir-lhes um emprego para seu filho. Há algum problema nisso?

Sim, porque o Colaborador está usando sua posição como responsável pelo setor de compras da empresa para solicitar um favor em benefício próprio, quando deveria valer-se dessa posição para o benefício da empresa, exclusivamente. Além disso, se o prestador de serviço concedesse o emprego, ele poderia esperar uma retribuição e o Colaborador, por sua vez, poderia sentir-se na obrigação de beneficiar este prestador de serviço no futuro.

4.5.5 Precisão dos registros

Os Colaboradores do Grupo Opersan são sempre orientados a registrarem informações, contábeis ou não, de forma precisa, inequívoca e em conformidade com a legislação aplicável. Os registros devem ser exatos e no tempo correto, ou seja, quando efetivamente ocorreram.

Dados relacionados à segurança, qualidade, registros financeiros e demais informações das atividades do Grupo Opersan são de extrema relevância na tomada de decisões pela administração e pelo Conselho de Administração.

Os livros e registros do Grupo Opersan são mantidos de acordo com os princípios contábeis e jurídicos vigentes e diretrizes estabelecidas pelos Acionistas. A retenção e o descarte adequado dos registros serão realizados de acordo com as Políticas do Grupo Opersan e sempre em atendimento à legislação aplicável.

Lembre-se de que esta seção é aplicável a todos os Colaboradores do Grupo Opersan e não apenas àqueles que trabalham na contabilidade, jurídico ou que repassem informações que tenham efeitos sob essas áreas.

4.5.6 Propriedade intelectual

Qualquer conhecimento gerado no âmbito das atividades enquanto Colaborador do Grupo Opersan, escrito ou não, que possa ou não ser patenteado, são de propriedade do Grupo Opersan.

4.5.7 Fusões e aquisições

A atuação do Grupo Opersan em joint ventures, consórcios, fusões e aquisições seguirá

sempre padrões de ética e aqueles previstos nas leis de combate à corrupção e lavagem de dinheiro.

Ainda, o Grupo Opersan realizará diligências específicas relacionadas a finalidade do negócio com o principal objetivo de verificar a idoneidade da empresa parceira ou a ser adquirida, bem como sua conformidade com todas as disposições legais a que se sujeita de modo que a ética do negócio se mantenha nos mesmos padrões já aplicados pelo Grupo Opersan.

Dessa forma, o Grupo Opersan se reserva no direito de não firmar os contratos com empresas que não estejam em conformidade ou que não apresentem as informações necessárias, especialmente, no que se refere a responsabilização disposta na legislação vigente.

4.5.8 Atividades políticas, associativas e comunitárias

Atividades políticas, associativas e comunitárias devem ser mantidas somente no âmbito pessoal, as horas de trabalho não devem ser utilizadas para essas atividades.

Embora o Grupo Opersan respeite o direito e a opção dos Colaboradores de participarem desse tipo de atividades, isso não lhes assegura nenhuma permissão para que o nome do Grupo Opersan seja vinculado a essas mesmas atividades, salvo associações ou entidades aprovadas pelo Diretor Presidente.

4.5.9 Doações e patrocínio

Qualquer doação e patrocínio, independentemente do valor envolvido, deve ser autorizada de acordo com as políticas internas do Grupo Opersan, após análise do Jurídico e Compliance.

4.5.9.1 Doações

Não são permitidas doações, em nenhuma hipótese:

- a) com o propósito de obter vantagem indevida ou como pagamento de facilitação;
- b) a partidos políticos, candidatos ou pré-candidatos a cargos públicos, conforme disposto nas legislações vigentes;
- c) a causas com conotações políticas;
- d) a entidade ou órgão da Administração Pública, direta ou indireta, salvo a causas beneficentes, éticas e legais, desde que devidamente aprovadas previamente conforme políticas internas do Grupo Opersan;
- e) a entidades que tenham ligações com Agentes Públicos, seus parentes ou seus

assessores;

f) a entidades de qualquer natureza ligadas a partidos políticos ou pessoas que tenham ocupado cargos públicos;

g) para pessoas físicas; e

h) em espécie.

Como regra geral, a doação deve ter objetivo legítimo e benefício social comprovado. A entidade que receber a doação deverá apresentar documentos que comprovem a sua regularidade (constituição, idoneidade, transparência), os quais deverão ser arquivados, juntamente com evidência da ação social promovida.

Nenhuma doação ou ação de caridade poderá ser realizada por terceiros em nome ou em referência ao Grupo Opersan e as instalações e/ou equipamentos da empresa não podem ser utilizados para campanhas políticas, sob nenhum pretexto.

4.5.9.2 Patrocínio

São vedados Patrocínios a:

a) pessoa física;

b) empregado ou ex-empregados do Grupo Opersan desligados a menos de 24 (vinte e quatro) meses;

c) pessoa jurídica que esteja incluída nos cadastros vigentes relacionados a idoneidade de empresas;

d) pessoa jurídica que detenha, entre os seus sócios e dirigentes, parentes de empregados ou ex-empregados do Grupo Opersan;

e) projeto com má reputação ou com falta de integridade, que explore o trabalho infantil, degradante ou escravo, que atente contra a ordem pública, que possa gerar demanda judicial

f) projeto que caracterize promoção pessoal de autoridade ou de servidor público dos governos Federal, Estadual ou Municipal;

g) tenham caráter político-eleitoral-partidário ou qualquer outra atividade vinculada a partidos políticos e/ou suas coligações; e

h) que infrinjam qualquer outra lei ou norma jurídica vigente.

5. JURÍDICO E COMPLIANCE E CANAL DE DENÚNCIA



O Grupo Opersan possui uma estrutura interna, responsável por garantir o cumprimento das obrigações anticorrupção estabelecidas pela legislação vigente e Políticas internas do Grupo Opersan e ainda, realiza treinamentos periódicos relacionados aos temas. A gestão da área segue os modelos mais avançados e trabalha apoiada em três pilares: prevenir, agir e assegurar.

Todos abrangidos por este Código, Políticas internas e legislação vigente tem o dever de comunicar ao Comitê de Ética do Grupo Opersan, o órgão responsável pelo recebimento de denúncias e pela adoção de providências necessárias para garantir o cumprimento das obrigações dispostas, sobre a suspeita ou de qualquer violação a este Código, Políticas internas e legislação vigente.

O procedimento para recebimento e tratamento das denúncias está descrito no Regimento Interno do Comitê de Ética e Compliance do Grupo Opersan, disponível a todos os Colaboradores através das ferramentas do Grupo Opersan e a qualquer outro interessado, sendo disponibilizado em caso de solicitação.

5.1 Denúncias

Se houver qualquer situação que exija o afastamento de alguma das regras aqui previstas e/ou de Políticas vigentes do Grupo Opersan o Jurídico e Compliance e/ou gestor direto devem ser procurados para auxílio, esclarecimento e condução da ação.

Todos os Colaboradores são responsáveis por denunciar violações ou suspeitas de violações deste Código e/ou de Políticas do Grupo e legislação vigente, sendo incentivados a relatar qualquer atividade proibida ou ilegal do qual tomem conhecimento.

As denúncias devem ser feitas diretamente por meio do sistema internacional, totalmente confidencial, através do <https://www.opersan.com.br/etica-empresarial>, cujo link está disponível no item “Ética Empresarial” no site do Grupo Opersan.

Este canal deve ser utilizado exclusivamente para reportar preocupações relacionadas à conduta ética e ao cumprimento da lei, dos regulamentos e Políticas internas do Grupo Opersan.

5.1.1 Conhecendo o Canal de Denúncias

Caso deseje relatar uma denúncia sobre o conhecimento ou a suspeita de conduta ou violação ilegal ou não ética, um relatório deverá ser preenchido ou a seu critério, poderá conversar com um especialista na central telefônica, ambos indicados no endereço acima.

5.1.2 Confidencialidade do Canal de Denúncias

O Grupo Operсан preza pela imparcialidade e confidencialidade de suas análises, atendendo todas as demandas de forma ética e transparente.

Caso você queira revelar sua identidade, a mesma será mantida confidencial a todos os envolvidos e não envolvidos, sendo revelada apenas para as pessoas responsáveis pela análise dos fatos.

O Canal de Denúncias do Grupo Operсан não rastreia telefonemas ou usa identificadores de chamadas, possuindo sistema seguro e independente, onde os relatórios do site são acessados por meio de portal seguro de internet que não rastreia ou mostra nomes de usuário. Além disso, o Canal de Denúncias não gera nem mantém registros de conexão interna contendo protocolos de endereço IP (Internet Protocol).

5.1.3 Acompanhamento da denúncia

Ao final da sua ligação telefônica ou relatório da web, o Canal de Denúncias fornecerá um código do relatório e solicitará a criação de um identificador de registro (“Chave de Denúncia”).

Armazene a Chave de Denúncia para monitorar o andamento de sua denúncia ou fornecer informações adicionais, se necessário. Este processo também permite que os investigadores façam perguntas de acompanhamento para os denunciantes anônimos.

Devido ao alto nível de confidencialidade mantido nos relatórios, se você perder a sua Chave de Denúncia, terá que encaminhar um novo relatório. Nesse caso, devido a semelhança das denúncias você poderá mencionar no relatório novo que a questão se relaciona a outro relatório já fornecido anteriormente.

5.1.4 Análise das denúncias pelo Grupo Operсан

Após a realização da denúncia, o Canal de Denúncia envia o relatório apenas à pessoa específica do Grupo Operсан responsável pela análise das denúncias, para que se seja iniciada uma análise adequada, utilizando os recursos internos ou externos.

5.2 Imparcialidade na Análise dos Fatos Alegados

Conforme divulgado acima, o Grupo Operсан disponibiliza ferramentas adequadas para que seus Colaboradores e Parceiros realizem denúncias de qualquer conduta que seja praticada em desacordo às leis aplicáveis e/ou ao programa de compliance da Companhia.

Dessa forma, o Grupo Operсан está comprometido em proteger de ameaça e/ou retaliação qualquer pessoa que, agindo de boa-fé, tenha feito uma denúncia ou esteja ajudando em uma investigação, incluindo, mas não se limitando a: suspensão, assédio, ameaças, intimidação, coação, perda de benefícios, demissão ou qualquer outra forma de discriminação ou punição.

O Grupo Operсан condena veementemente qualquer forma de retaliação contra os denunciantes. Pessoas que acreditem ter sido vítimas de qualquer forma de ameaça e/ou retaliação ou tiverem dúvidas sobre isso, devem reportá-las ao Jurídico e Compliance e/ou fazer uma denúncia por meio do Canal de Denúncia, uma vez que denúncias de ameaça e/ou retaliação também serão analisadas e investigadas.

Ações disciplinares serão tomadas contra qualquer Colaborador que retalie ou ameace outros que relataram tais violações.

5.3 Medidas Disciplinares

O descumprimento das normas contidas neste Código de Ética Empresarial e Políticas vigentes é passível de medidas disciplinares, tais como, mas não limitadas a:

- (I) advertência verbal;
- (II) advertência por escrito;
- (III) suspensão;
- (IV) demissão sem justa causa; e/ou
- (V) demissão por justa causa.

A aplicação de qualquer uma das medidas disciplinares descritas acima, será definida pelo Comitê de Ética e Compliance de acordo com a gravidade da infração. A aplicação de uma não depende de outra, sendo possível, por exemplo, a demissão por justa causa sem necessidade de advertência anterior.



Em caso de dúvidas sobre a aplicação de quaisquer regras previstas neste Código e outros procedimentos e políticas relacionados, o Jurídico e Compliance deve ser procurado.



www.opersan.com.br

