

CÓDIGO DE **ÉTICA E CONDUTA**



PALAVRA DO PRESIDENTE

Prezados,

Na Enaex Brasil, a ética é o alicerce que sustenta nossas decisões e orienta nossas ações. Ela é a base da confiança que construímos, todos os dias, com nossos times, clientes, parceiros e comunidades.

Este Código é nosso guia prático. Ele foi desenhado para apoiar cada um de nós diante dos desafios diários, reforçando nosso compromisso com a transparência, o respeito e a responsabilidade. Mais do que cumprir leis, nossa integridade se revela em nossas atitudes e nas conexões humanas que construímos.

Somos protagonistas na manutenção de um ambiente de trabalho seguro, ético e inclusivo. Valorizamos a coragem para decidir com integridade e a humildade para buscar apoio quando necessário, pois acreditamos que crescemos juntos. É através da coragem, da humildade e da proximidade que fortalecemos nossa cultura.

Conto com o empenho de todos para transformar os princípios deste Código em ações concretas.

Seguiremos juntos no propósito de humanizar a mineração, construindo um futuro sustentável, pautado pelo respeito às pessoas, ao meio ambiente e à sociedade.

**Saudações,
Rodrigo Pastor
VP Enaex Brasil**





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	03
GOVERNANÇA.....	04
NOSSOS VALORES.....	05
OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	06
PADRÕES DE CONDUTA.....	06
QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	07
RELATO DE NÃO CONFORMIDADES	07
FALE COM A ENAEX.....	09
MEDIDAS DISCIPLINARES	11
DIREITOS HUMANOS	11
LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	13
POLÍTICAS DE HSECQ (Health, Safety, Environment, Community and Quality).....	13
POLÍTICA DA QUALIDADE	14
AS 14 DIRETRIZES DE HSECQ	14
SEGURANÇA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE	15
USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMA	16
RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO E IMPRENSA	17
PRESENTES, DOAÇÕES E HOSPITALIDADES.....	19
COMPORTAMENTO E VESTUÁRIO	20
RELACIONAMENTO ENTRE OS COLABORADORES	21
INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS	22
UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA EMPRESA.....	23
CONDUTAS ANTICORRUPÇÃO - LEI ANTICORRUPÇÃO	25
LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO	27
RESPONSABILIDADE CRIMINAL DAS PESSOAS JURÍDICAS	27
LIVRE CONCORRÊNCIA.....	28
CONFLITOS DE INTERESSES	28
ATIVIDADES EXTRACONFLITANTES	29
PARTICIPAÇÃO POLÍTICA EM ENTIDADES DE CLASSE E AFINS.....	30

INTRODUÇÃO

O Código de Ética e Conduta permite a manutenção de uma linha de comportamento para todos os integrantes da organização. Isso proporciona um ambiente de trabalho positivo aos seus colaboradores e auxilia na construção de um **melhor relacionamento com clientes**, fornecedores, terceiros, instituições privadas e públicas e com a comunidade em geral.

A ética garante a sustentabilidade do nosso negócio, pois é o que nos orienta quando nos deparamos com os dilemas de um mercado competitivo. Os princípios que regem este código reforçam que esperamos uma conduta transparente, respeitosa e coerente de todas as pessoas que estão ligadas – direta ou indiretamente – à empresa.



GOVERNANÇA

Com a força do Grupo Enaex, um dos líderes mundiais em produção de nitrato de amônio, a Enaex Brasil é líder de mercado e satisfação no Brasil. Da mineração à construção civil, são mais de **60 anos de experiência** na produção de explosivos e na prestação de serviços de fragmentação de rocha. Tudo isso utilizando um amplo portfólio de produtos e equipamentos de alta tecnologia.

Em todas as unidades, nossas equipes estão comprometidas em buscar a excelência, como verdadeiros parceiros de negócios, investindo em inovação e colocando a **vida sempre em primeiro lugar**.

Nossa paixão é entregar soluções de valor excepcional aos clientes e nosso propósito é construir um futuro sustentável em todos os segmentos em que atuamos. **Somos uma empresa global com a força de um líder local. Somos Enaex Brasil.**

PROPÓSITO

Humanizar a mineração.

MISSÃO

Criar valor para acionistas, parceiros de negócio, colaboradores e sociedade, por meio da oferta de soluções superiores em serviços de fragmentação de rocha, explosivos e sistemas de iniciação, atuando de maneira ética, segura e ambientalmente responsável.

VISÃO

Ser o parceiro preferido em soluções de desmonte premium em todas as principais regiões de mineração.

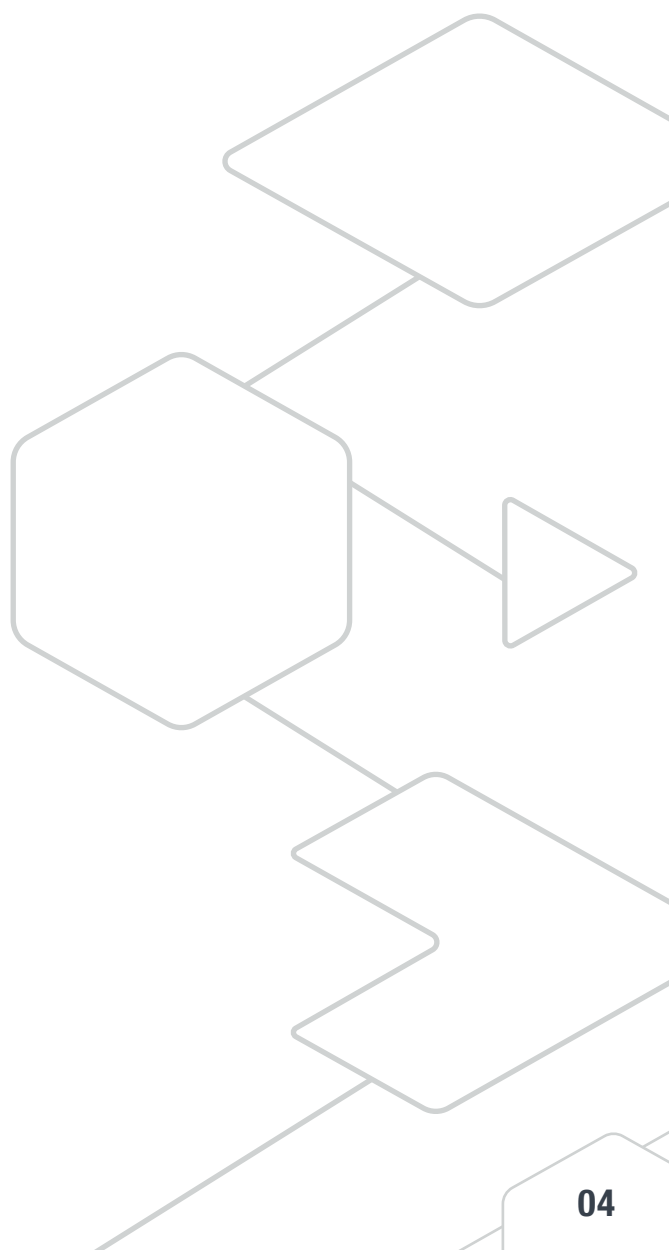
VALORES

Nossa prioridade: A VIDA.

Nossa vocação: OS CLIENTES.

Nossa força: A INOVAÇÃO E O EMPREENDEDORISMO.

Nossa obsessão: A EXCELÊNCIA.



NOSSOS VALORES

NOSSA PRIORIDADE A VIDA

Colocamos a segurança e a integridade das pessoas em primeiro lugar, somos responsáveis pelo meio ambiente e estamos comprometidos com o desenvolvimento social das comunidades nas quais atuamos.

NOSSA VOCAÇÃO OS CLIENTES

Temos vocação para o serviço e nossa paixão é entregar soluções de valor excepcional. Somos empáticos, resolvemos as necessidades dos nossos clientes e entendemos a relação com eles como uma associação.

NOSSA FORÇA A INOVAÇÃO E O EMPREENDEDORISMO

Assumimos riscos para resolver problemas tratados com resignação, desenvolvemos em nosso pessoal a audácia na busca por soluções e temos visão a longo prazo.

NOSSA OBSESSÃO A EXCELÊNCIA

Cumprimos nossos compromissos, nos esforçamos para ter os mais altos níveis de qualidade em tecnologia e serviços e trabalhamos em equipe, com alto nível de responsabilidade e honestidade.

Ligações mais fortes que nos move diante dos desafios que enfrentamos, nas inovações que desenvolvemos e na vitória que conquistamos juntos!

OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Reforçar a cultura organizacional, os valores corporativos e a ética empresarial;



Servir de referência para atitudes e comportamentos profissionais;



Garantir que as condutas estejam sempre de acordo com a legislação vigente;



Fortalecer o papel na sociedade como empresa.

PADRÕES DE CONDUTA

Este documento indica o que a Enaex Brasil espera de cada profissional nas diferentes situações que pode enfrentar no exercício de seu trabalho, seja nas dependências físicas da empresa ou em ambientes externos levando nosso nome.

Sempre que estiver indeciso sobre como agir, consulte este código. Em caso de dúvidas, procure seu gestor imediato. Caso você seja prestador de serviços da empresa, procure o gestor do contrato. Caso não seja possível conversar com o gestor, entre em contato com a área de Recursos Humanos. Se ainda assim persistir alguma dúvida, acione o canal “Fale com a Enaex”.

Quando inserimos a ética em nossa prática profissional, minimizamos o risco de ações negativas mancharem a reputação da empresa no mercado, além de facilitar a tomada de decisões a partir de direcionamentos claros. Entendemos como indispensável a relação transparente com parceiros de negócios, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, imprensa, comunidades e governos e compartilhamos a responsabilidade de garantir condições comerciais, trabalhistas e ambientais adequadas.



QUEM DEVE SEGUIR NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

As regras de conduta e ética contidas neste código devem ser respeitadas por todos aqueles que tenham algum relacionamento direto ou indireto com a Enaex Brasil, como alta liderança, colaboradores efetivos e temporários, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, acionistas, fornecedores, parceiros de negócios e por qualquer pessoa que atue em nome da Enaex Brasil.

É dever de todos garantir o cumprimento de todas as leis, políticas, normas e procedimentos da empresa. Este código é um complemento dos demais regulamentos da empresa.

A Enaex Brasil se reserva o direito de modificar o presente código, a qualquer tempo, fato que será amplamente divulgado a todos os interessados.

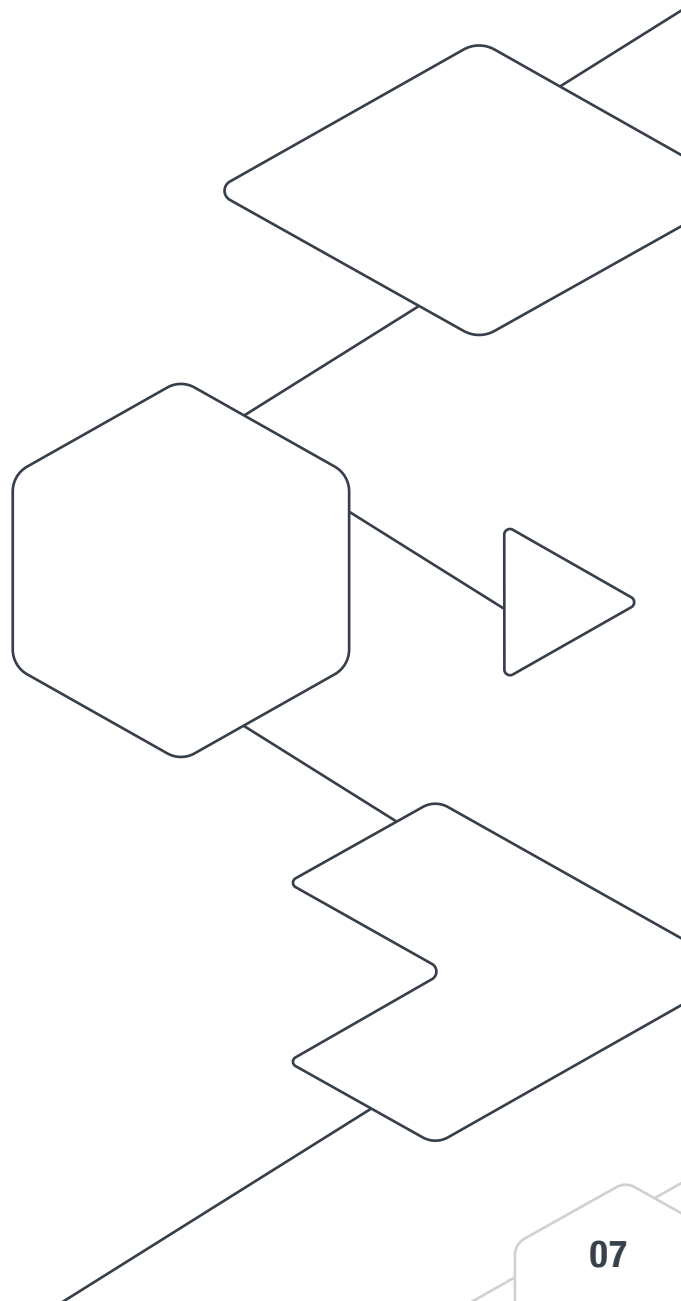
RELATO DE NÃO CONFORMIDADES

As ações que não estejam de acordo com o Código de Ética e Conduta da Enaex Brasil devem ser reportadas ao seu gestor.

Ele, por sua vez, é responsável por garantir que a tratativa seja dada de maneira correta e em conformidade com as políticas da empresa.

Na impossibilidade de falar com seu gestor, você deve entrar em contato com a área de Recursos Humanos.

Após todas essas etapas, se ainda assim persistir a necessidade ou caso prefira realizar o relato ou denúncia de forma anônima, você pode acionar o canal de ouvidoria “Fale com a Enaex”.



**É DEVER DE TODOS GARANTIR
O CUMPRIMENTO DE TODAS
AS POLÍTICAS, NORMAS E
PROCEDIMENTOS DA EMPRESA.**



◆ Fale com a Enaex

CANAL DE OUVIDORIA

A Enaex Brasil busca manter um ambiente de trabalho íntegro e práticas de negócios alinhadas aos seus princípios e às legislações vigentes. Por isso, disponibiliza ao seu público interno e externo um canal de comunicação independente e imparcial para o reporte de denúncias anônimas ou identificadas relacionadas a violações ou descumprimento de qualquer um dos pontos descritos neste Código de Ética e Conduta. As principais irregularidades tratadas pelo canal são:

- Inconformidades relacionadas ao Código de Ética e Conduta;
- Conflitos de interesses;
- Irregularidades e delitos;
- Casos de assédio moral e sexual;
- Comportamento antiético no trabalho;
- Descumprimento da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013);
- Desrespeito às normas de segurança.

Os relatos podem ser realizados de forma anônima ou identificada, é assegurado o anonimato do denunciante, se este assim desejar. Os seguintes canais podem ser utilizados:

- Site Enaex Brasil – Campo Ouvidoria (www.enaex.com);
- Linha telefônica: 0800 770 8215 (relato gravado);
- Intranet (Fale com a Enaex);
- E-mail (falecomaenaex@enaex.com);
- Urna: na Matriz, as urnas estão localizadas no vestiário e na portaria principal;
- Presencial – Com a área de Auditoria Interna.

Na hora de fazer uma denúncia de boa-fé, preenchê-la adequadamente é fundamental para permitir uma investigação assertiva. Seu relato deve contemplar:

- Descrição de fatos concretos e detalhes do que ocorreu;
- Departamento em que o fato ocorreu;
- Local em que o fato ocorreu;
- Data e hora da ocorrência;
- Nome(s) e/ou cargo da(s) pessoa(s) que está(ão) envolvida(s): denunciado(s), vítima(s) e possíveis testemunhas;
- Causa ou motivo, se possível.

Essas manifestações são tratadas pelo Comitê de Ética da Empresa, sob gestão do Departamento de Auditoria Interna e com participação efetiva no processo de tomada de decisão e definição de tratativas, do CEO e lideranças estabelecidas no Regimento do Comitê de Ética, tendo autonomia para administrar os casos com imparcialidade e tomar as medidas cabíveis que se façam necessárias.



SAIBA COMO O COMITÊ DE ÉTICA ATUA

- O objetivo principal do Comitê de Ética é impulsionar que a realização de nossos negócios se encontre alinhada com o Código de Ética;
- Recebemos todas as manifestações que sejam relacionadas à atuação da Enaex Brasil com independência, imparcialidade e confidencialidade;
- As denúncias são analisadas para verificar se há dados e informações suficientes para a apuração, permitindo dessa maneira uma investigação adequada. As denúncias que não se encaixarem nesse pré-requisito serão encerradas;
- Informações complementares podem ser solicitadas pelo gestor do canal ao denunciante;
- Nos casos em que as denúncias são confirmadas, o resultado da apuração é compartilhado entre o Comitê de Ética e a liderança responsável, para definição das tratativas e definição do plano de ação que será implementado frente à denúncia;
- O plano de ação definido pelo Comitê de Ética é então executado pelos responsáveis;
- O resultado final é enviado ao denunciante, de forma bastante sucinta, informando o encerramento do caso.

Os chamados destinados a este comitê terão prazo de 30 dias úteis para serem tratados, extensíveis por mais 30 dias úteis, caso haja necessidade.

Se o relato for realizado via site ou intranet, um número de protocolo é gerado após a realização da denúncia. O denunciante deve anotar este número, pois é por meio dele que poderá ser consultado o andamento do caso e, se aplicável, enviar informações complementares. Caso o denunciante cadastre um e-mail válido, também será possível a comunicação direta com o canal. Apenas denúncias anônimas, realizadas utilizando a Urna na Matriz Quatro Barras ou o telefone 0800, dada sua natureza, não são passíveis de retorno.

MEDIDAS DISCIPLINARES

Os colaboradores que violarem o Código de Ética e Conduta da Enaex Brasil estarão sujeitos a medidas disciplinares que podem ir desde advertências verbais até demissão por justa causa, dependendo das circunstâncias e gravidade do ato. Igualmente, a depender da gravidade do ato, é possível também que hajam implicações no âmbito civil e criminal.

Além do indivíduo que violou as premissas do Código de Ética, estarão também sujeitos a medidas disciplinares todos os envolvidos na falta cometida, a saber: (i) as pessoas que não tomaram cuidado razoável para detectar uma violação, (ii) as pessoas que ocultaram informação a respeito de qualquer violação, (iii) as pessoas que aprovaram ou permitiram a violação ou tenham ações de represálias contra colaboradores por terem informado violações.

MATERIAL PARA CONSULTA • Política de Consequências

DIREITOS HUMANOS

Não toleramos nenhum tipo de discriminação em função de origem, raça, gênero, posicionamento político, orientação sexual, religião, diversidade funcional, aparência, etnia, cultura ou formação, idade, gravidez, classe social e econômica ou condições de saúde.

Não admitimos nas operações da Enaex Brasil e nos fornecedores que prestam serviço à esta, em hipótese alguma, a exploração sexual, sobretudo de crianças e adolescentes, o trabalho infantil, o trabalho realizado em condição degradante, forçado ou análogo ao escravo, bem como a contratação de menores de 14 anos.

Assédio de qualquer forma, incluindo moral ou sexual, fofocas, piadas, ridicularização, linguagem e comentários difamatórios e ofensivos, bem como o abuso por meio de insultos, intimidação ou comportamento malicioso, independentemente da relação de hierarquia dentro da empresa, não são tolerados.

ASSÉDIO MORAL

É a prática de condutas repetitivas abusivas cometidas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo, de maneira a coagi-lo, humilhá-lo, desrespeitá-lo, depreciá-lo ou constrangê-lo durante a jornada de trabalho, podendo até mesmo afastá-lo das

ASSÉDIO SEXUAL

No ambiente do trabalho é um tipo de coação de caráter sexual caracterizada por alguma ameaça, insinuação de ameaça, contato físico de forma não consentida, convites impertinentes, conversas indesejáveis sobre sexo, chantagem ou hostilidade, visando obter vantagem ou favor sexual.

ASSÉDIO POLÍTICO-ELEITORAL

É toda forma de coação, intimidação, ameaça, pressão, humilhação ou constrangimento, no ambiente de trabalho ou em razão dele, relacionada a posicionamentos político-partidários ou a processos eleitorais, com o objetivo de influenciar, direcionar ou manipular a opinião política, dos trabalhadores.

Não toleramos qualquer forma de tratamento desrespeitoso, descortês, indigno ou discriminatório dirigido a qualquer pessoa direta ou indiretamente relacionada às atividades da empresa, independentemente de nível hierárquico, cargo, função ou vínculo. Reafirmamos, assim, nosso compromisso com o respeito, a integridade e a neutralidade institucional, promovendo um ambiente de trabalho pautado pelo respeito e pela igualdade de tratamento.

Encorajamos o respeito mútuo, a fim de promover um ambiente de trabalho ainda melhor e evitar qualquer forma de constrangimento, bem como a violação de direitos, da liberdade de consciência e de convicções pessoais, preservando-se a neutralidade do ambiente profissional.



VOCÊ DEVE

- Respeitar os direitos humanos fundamentais;
- Respeitar a liberdade de associação sindical e de negociação coletiva;
- Comunicar qualquer atitude suspeita ou confirmada de violação aos direitos humanos em todas as atividades realizadas pela Enaex Brasil ou em nosso nome, dentro ou fora da empresa;
- Apoiar o combate à exploração sexual, sobretudo de crianças e adolescentes.

MATERIAL PARA CONSULTA

- Política de Direitos Humanos



VOCÊ NÃO DEVE

- Ser conivente com práticas que violem os direitos humanos;
- Intimidar, ofender e/ou agredir nas dependências da Enaex Brasil ou no exercício de sua função, qualquer pessoa, independentemente do vínculo com a empresa;
- Ser ofensivo ou sexualmente sugestivo;
- Solicitar, induzir ou pressionar qualquer pessoa a votar ou deixar de votar em determinado candidato, partido político ou proposta;
- Praticar qualquer forma de retaliação (como ameaça de demissão, mudança de setor, perda de benefícios ou qualquer outro prejuízo) em razão do posicionamento político do colaborador;
- Impedir ou dificultar o exercício do direito a voto, inclusive por restrição de horários, constrangimento ou represálias.



LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Reconhecemos que a privacidade e a proteção dos dados pessoais são direitos fundamentais dos indivíduos e assumimos a responsabilidade de tratá-los com o máximo cuidado e respeito.

Comprometemo-nos a cumprir integralmente com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD), e quaisquer outras leis ou regulamentos aplicáveis relacionados à proteção de dados pessoais.

Para isso, possuímos uma política específica com as diretrizes referentes à aplicabilidade, tratamento e eliminação de dados. Você pode acessá-la através do link a seguir: <https://www.enaex.com/br/content/uploads/sites/7/2022/04/Politica-de-privacidade.pdf>

Manteremos um canal específico (mailto: canal.lgpd@enaex.com) para relatar violações ou preocupações relacionadas à proteção de dados pessoais e trataremos essas questões de forma confidencial e imparcial, dentro dos limites determinados pela legislação aplicável.

POLÍTICAS DE HSECQ (HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENT, COMMUNITY AND QUALITY)

Nós acreditamos que todos os acidentes e incidentes ambientais são evitáveis. Acreditamos, também, que somos individualmente responsáveis pela nossa própria segurança e dos colegas que trabalham ao nosso lado.

Estamos comprometidos com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de acidentes e incidentes ambientais, e também com o atendimento de todos os requisitos legais necessários às nossas operações. Para alcançar esse objetivo, nós:

- Estamos comprometidos a envidar todos os esforços para investir em recursos técnicos e de engenharia que sejam necessários para atingirmos os propósitos acima;
- Estamos comprometidos a sempre estimular e reconhecer atitudes de trabalho seguras, bem como de valorização e respeito ao meio ambiente, em todos os níveis de nossa empresa;
- Estamos comprometidos a sempre trabalhar com foco no desenvolvimento e implementação de padrões e programas de segurança e de segurança ambiental e na correta atribuição de responsabilidades individuais;
- Estamos comprometidos a investir em treinamento adequado aos nossos colaboradores, bem como a praticar os princípios de disciplina profissional em toda a organização.

POLÍTICA DA QUALIDADE

A Enaex Brasil está comprometida com a prática de altos padrões de qualidade no fornecimento de explosivos civis, sistemas de iniciação e serviços em desmonte de rocha. Para atingir esse objetivo, praticamos os princípios de melhoria contínua em nossos produtos, processos e sistemas operacionais, sempre de acordo com os requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão da Qualidade, de forma a buscar sempre exceder as expectativas de nossos clientes, parceiros de negócios, acionistas e comunidade, operando sempre de forma ética, segura e ambientalmente responsável. Cada colaborador da Enaex Brasil usará seu talento, individualmente e nos trabalhos em equipe, para apoiar e contribuir com a elevação dos nossos padrões de qualidade.

AS 14 DIRETRIZES DE HSECQ

1. Liderança Visível, Responsabilidade e Compromisso de Linha;
2. Treinamento e Desenvolvimento;
3. Comunicação Eficaz e Engajamento;
4. Controle Operacional;
5. Requisitos Legais e Outros Requisitos;
6. Bases de Segurança (Basis of Safety – BoS);
7. Avaliação de Riscos e Análise de Perigos de Processos;
8. Informações de Segurança de Processos;
9. Integridade Mecânica e Revisão de Segurança Pré-Partida;
10. Gestão de Mudanças;
11. Gestão de Terceiros;
12. Investigação e Comunicação de Acidentes e Incidentes;
13. Plano de Atendimento a Emergências;
14. Auditorias.



SEGURANÇA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE

Para a Enaex Brasil, o respeito à segurança do trabalho e ao meio ambiente são inegociáveis. Nas instalações e locais em que atuamos, todas as atividades são desenvolvidas dentro dos parâmetros legais e aprovações junto aos órgãos ambientais, seguindo todas as regras internas.

Essas atividades ainda são monitoradas regularmente com o propósito de diminuir ou eliminar desperdícios e impactos ambientais e, ainda, de eliminar os riscos de operação e de colaboradores.

Qualquer desvio, incidente, acidente de trabalho ou ambiental, bem como atividades que coloquem em risco a segurança de nossas equipes, devem ser comunicados obrigatoriamente ao gestor responsável. Ele, por sua vez, deve reportar à área de HSECQ.

MATERIAIS PARA CONSULTA

- Manual de Diretrizes HSECQ
- Política de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho
- Política da Qualidade
- Sistema de Gestão da Sustentabilidade
- Requisitos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional para Contratação de Terceiros
- Procedimento de Gestão de Riscos de Terceiros

VOCÊ DEVE



- Seguir as diretrizes HSECQ;
- Exercer suas atividades utilizando todos os equipamentos de segurança individual (EPIs), conforme sua função;
- Exercer o direito de recusa, caso as medidas de controle não estejam adequadas com os riscos da atividade a ser executada;
- Descartar resíduos de forma correta.

VOCÊ NÃO DEVE



- Omitir relatos de desvios, incidentes e acidentes de trabalho ou ambientais;
- Falsificar ou alterar relatos e/ou controles de desvios, incidentes e acidentes;
- Desrespeitar quaisquer outras normas de saúde, segurança e meio ambiente.

USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMA

É proibido adentrar nas dependências da empresa sob influência do álcool e/ou de qualquer droga, bem como vender, fazer uso, elaborar ou distribuir qualquer droga durante o expediente de trabalho, nas dependências da empresa, e também nas dependências de nossos clientes, ou fora delas atuando em nome da empresa.

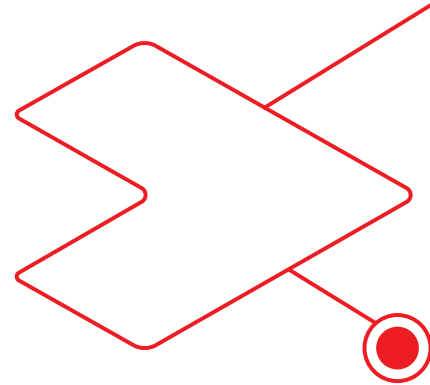
É proibido fumar dentro das dependências da empresa.

É proibido portar armas de qualquer tipo, sejam elas brancas (facas, canivetes, entre outras), de choque, de fogo, letais e não letais, bem como munições, nas dependências da empresa, exceto para os prestadores de serviços de segurança e vigilância, cujo porte é legalmente autorizado.

A Enaex Brasil se responsabiliza pela contratação de empresas de segurança, das quais exige treinamento e monitoramento adequados.



RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO E IMPRENSA



A Enaex Brasil tem uma relação respeitosa com clientes, acionistas, parceiros de negócio, fornecedores, comunidades, imprensa, órgãos públicos e concorrentes.

Primamos pelo respeito às leis vigentes nos locais em que atuamos e apoiamos o diálogo aberto e construtivo com o governo e categorias de classe. Todo e qualquer tipo de negociação para contratação, seja de um profissional ou serviço, deve ocorrer por meio de diálogos sustentados em confiança e transparência e, principalmente, de maneira imparcial e formal, sempre dentro das políticas da empresa.

Todos os processos que envolvam a imagem e o nome da Enaex Brasil são de responsabilidade exclusiva da Gerência de Marketing da empresa. O relacionamento com a imprensa deve ser administrado exclusivamente pela equipe desta área, especialmente designada para definir e autorizar divulgações.

Ao receber solicitação de informação sobre a Enaex Brasil, por parte de jornalistas ou profissionais que trabalhem na imprensa, ninguém da empresa está autorizado a transmiti-la sem antes entrar em contato com a Gerência de Marketing.

Se for convidado a fazer palestras, prestar informações para trabalhos acadêmicos ou escrever artigos, o colaborador deve aprovar o material com sua liderança direta e a área de Marketing, para que, juntos, definam o que pode ser divulgado de modo a preservar acordos de confidencialidade, de maneira a não gerar prejuízos à imagem da Enaex Brasil e/ou entidades externas com as quais se relaciona.

Em suas ações de relacionamento, a Enaex Brasil considera indispensável que o tratamento dirigido a qualquer comunidade e/ou instituição beneficiada pela empresa seja pautado pela dignidade e pelo respeito, repudiando todo tipo de preconceito e discriminação. Do mesmo modo, as ações sociais e/ou ambientais realizadas pela empresa devem ser transparentes, efetuando-se sistematicamente a prestação de contas e o arquivamento de todos os documentos comprobatórios relativos a cada ação. A área responsável por intermediar doações e ações sociais é a Gerência de Recursos Humanos & Sustentabilidade. Já ações ambientais são feitas em parceria entre a Gerência de Meio Ambiente e a Gerência de Recursos Humanos & Sustentabilidade.



VOCÊ DEVE

- Lembrar que é embaixador(a) da marca e deve sempre se esforçar por manter e proteger o bom nome e reputação da Enaex Brasil, preservando nossos valores em eventos e mídias sociais, incluindo, mas não limitando, as redes sociais.

VOCÊ NÃO DEVE



- Comentar, divulgar, publicar ou fornecer qualquer tipo de informação confidencial referente à empresa em redes sociais, fóruns de discussões ou qualquer outro canal sem prévia autorização da Gerência de Marketing;
- Dar entrevistas e falar em nome da Enaex Brasil sem autorização e preparação da Gerência de Marketing;
- Compartilhar materiais e apresentações sem autorização interna de sua liderança;
- Expor estratégias, resultados da empresa e informações de projetos;
- Promover visitas técnicas na empresa sem autorização de sua liderança.

MATERIAL PARA CONSULTA

- Política de Comunicação

PRESENTES, DOAÇÕES E HOSPITALIDADES

Presentes, doações e hospitalidades jamais devem influenciar decisões ou criar vantagens injustas. Para dar ou receber um presente, este deve ter valor monetário de, no máximo, 1/4 do salário-mínimo nacional. Em caso de recebimento de presentes ou brindes de colaboradores ou terceiros, em virtude da relação direta ou indireta com a empresa, acima do valor estipulado, bem como de prêmios em sorteios, estes devem ser encaminhados para a área de Recursos Humanos para que sejam sorteados entre os colaboradores.

A Enaex Brasil admite o recebimento de convites para eventos beneficentes e comerciais com teor profissional, desde que previamente submetidos à autorização do superior hierárquico do beneficiado. No entanto, os convites para eventos de lazer (teatro, cinema, viagens, shows, eventos esportivos, etc.) e caracterizados como “pessoais e intransferíveis” deverão ser recusados ou descartados.

É permitido pela empresa o pagamento, por parte de terceiros, das despesas referentes às relações profissionais, como refeições, eventos, transporte e estadia, desde que aprovado pela diretoria.



VOCÊ DEVE

- Aceitar somente presentes de valor monetário de, no máximo, 1/4 do salário-mínimo nacional, como agendas, canetas, broches, pendrives e calendários;
- Aceitar somente convites para eventos quando houver um propósito comercial legítimo, por exemplo, uma feira para fornecedores realizada por um cliente;
- Observar a política de doação global, garantindo que as mesmas estejam aderentes com as práticas de investimento socioambiental;
- Informar quando acionado para receber prêmios, reconhecimento em nome da Enaex Brasil.



VOCÊ NÃO DEVE

- Aceitar ou ofertar valores em espécie;
- Aceitar ou ofertar presentes de valores acima do estipulado;
- Oferecer ou aceitar presentes ou convites fora do ambiente de trabalho em períodos que coincidam com negociações comerciais e durante processos de licenciamento junto aos órgãos competentes;
- Enviar presentes para entidades públicas e/ou para pessoas que ocupam cargos de tomada de decisões;
- Oferecer ou aceitar viagens, estadias ou despesas de lazer.

MATERIAIS PARA CONSULTA

- Política de Brindes, Presentes, Hospitalidades, Eventos e Entretenimento
- Política de Contribuições e Participações Políticas, Patrocínios e Doações
- Política Geral de Compras
- Política Global de Doações

COMPORTAMENTO E VESTUÁRIO

A apresentação pessoal pode ser fator determinante para se transmitir uma imagem positiva, tanto do próprio profissional, quanto da empresa que está sendo representada.

Todos nós temos nossas preferências de roupas e acessórios. Mas, para trabalhar, nem sempre podemos usar tudo o que gostamos. Por quê? Porque alguns elementos podem transmitir mensagens que não são associadas ao nosso ambiente corporativo.

Ao ingressar na área fabril, independentemente de seu cargo, você deve portar e utilizar todos os equipamentos de proteção individual. Se você for colaborador dessa área, deverá utilizar o uniforme completo. Caso você trabalhe nas áreas administrativas, utilizar o jaleco de manga comprida, calças compridas e calçados de segurança fechados.

Por questões de segurança, você não deve entrar em áreas operacionais e fabris usando vestidos, saias, bermudas ou calçados abertos.

É proibido utilizar uniformes ou qualquer outra roupa, como camisetas, jaquetas e acessórios com a logo e/ou nome da Enaex Brasil, em situações que possam expor negativamente a imagem da empresa.



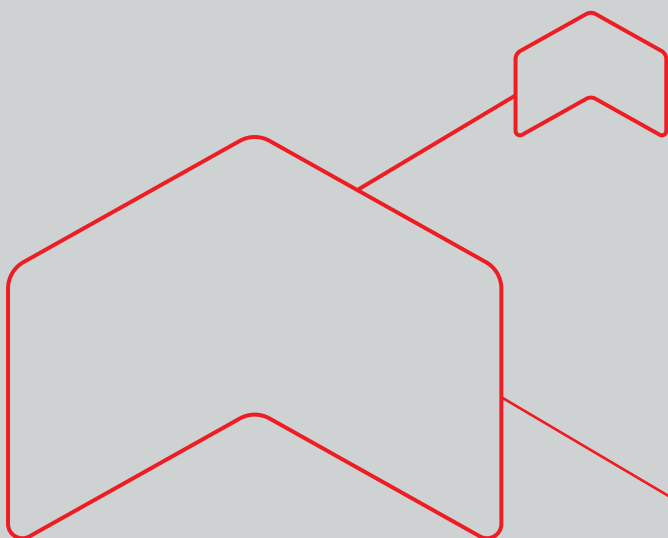
VOCÊ DEVE

- Utilizar roupas discretas;
- Ao se vestir com saias e vestidos, atente-se para o comprimento mínimo, que é na altura do joelho.



VOCÊ NÃO DEVE

- Utilizar roupas com decotes e fendas acentuados;
- Utilizar roupas transparentes, muito justas ou com muito brilho;
- Utilizar vestidos ou blusas do modelo frente-única;
- Utilizar camisetas esportivas, com cunho político ou que contenham estampas que constranjam os colegas;
- Utilizar agasalhos de times;
- Utilizar calças de cintura muito baixa e/ou que evidenciem peças mais íntimas;
- Utilizar peças rasgadas ou desfiadas;
- Utilizar regatas e bermudas;
- Utilizar chinelos, rasteirinhas e salto alto fino;
- Utilizar camisas/camisetas que insinuam qualquer tipo de discriminação ou conteúdo de violação dos direitos humanos.





RELACIONAMENTO ENTRE OS COLABORADORES

No ambiente de trabalho, os relacionamentos profissionais podem coexistir com os afetivos. Entretanto, as questões particulares não devem, em hipótese alguma, interferir na rotina de trabalho.

É proibido que haja vínculo hierárquico entre pessoas envolvidas em relacionamentos afetivos (reporte direto ou indireto de um ao outro), é proibido que atuem sob a mesma liderança direta ou indireta (mesma equipe) ou em cargos sensíveis que demandem interdependência.

São proibidas atitudes que demonstrem possibilidade de benefícios indevidos entre colaboradores ou que representem conflitos de interesses, em virtude da relação afetiva ou de parentesco entre colaboradores. Vide tópico sobre “Conflitos de interesses”.

É recomendável que seja dada prévia ciência da contratação ao superior hierárquico do colaborador em questão, para que se certifique da não violação das premissas dispostas neste tópico e no tópico Conflitos de interesses. Além disso, a formação de união estável ou casamento entre colaboradores, ainda que após a contratação, deve ser informada ao superior hierárquico e à área de Recursos Humanos.

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Na rotina de trabalho, é natural que alguns colaboradores tenham acesso a informações restritas, como dados salariais e de benefícios da equipe, estratégias de negócio, resultados financeiros, segredos comerciais, planos de marketing, informações contratuais e contatos de clientes, fornecedores, membros de governo e de membros da comunidade. Expor tais dados pode não só ser prejudicial aos negócios da empresa e, também, a clientes, acionistas, parceiros de negócios e comunidade, como viola os termos do contrato de trabalho firmado com os colaboradores.

É proibido o uso de informações sigilosas da empresa para qualquer finalidade que não a estritamente relacionada à realização do trabalho, ou para atender interesses antiéticos ou práticas ilegais. Isso inclui relatórios não públicos que, se divulgados, podem impactar nas atividades da empresa.



VOCÊ DEVE

- Ficar atento à circulação de e-mails e documentos confidenciais, não os deixando expostos na mesa ou na tela do computador. Certifique-se de que essas informações chegarão aos destinatários sem desvio;
- Bloquear ou desligar seu computador ao se ausentar;
- Guardar documentos e materiais sigilosos em gavetas que possam ser trancadas com chave;
- Arquivar documentos restritos, como propostas, histórico de negociações, projetos, contratos de parceria, entre outros, deixando à disposição somente para aqueles que têm permissão de acesso, evitando a perda de informações.

Colaboradores que trabalham em áreas como Recursos Humanos, Jurídico, Financeiro, Contabilidade, TI, HSECQ, Comercial e outras que tenham acesso a informações restritas devem estar cientes de que o comprometimento com o sigilo faz parte das competências esperadas do cargo e que o compartilhamento de material confidencial é passível de demissão por justa causa, conforme Termo de Confidencialidade.

MATERIAL PARA CONSULTA

- Guia Segurança da Informação



VOCÊ NÃO DEVE

- Comentar sobre salário (seu ou de outras pessoas) ou outro tipo de pagamento adotado pela empresa;
- Comentar sobre informações confidenciais e delicadas em locais onde você possa ser ouvido por qualquer pessoa que não tenha relação com o assunto, especialmente em lugares públicos, como elevadores, copas, refeitórios, corredores, restaurantes, aeroportos, táxis, entre outros. A orientação é falar de negócios somente quando necessário, sempre com neutralidade e discrição;
- Compartilhar com a equipe e colegas conteúdos abordados em reuniões confidenciais, salvo se necessário para o andamento do processo e desde que previamente autorizado por seu gestor direto;
- Trocar informações com concorrentes;
- Compartilhar rotinas de trabalho que exijam sigilo – como processo de recrutamento ou fechamento fiscal – com colegas não diretamente vinculados à atividade;
- Compartilhar ideias e projetos que estejam em fase de desenvolvimento com terceiros e/ou departamento não envolvidos diretamente no projeto;
- Deixar documentos confidenciais na impressora;
- Compartilhar e-mails com assuntos confidenciais;
- Compartilhar senhas ou outros códigos de acessos aos sistemas internos com qualquer pessoa, dentro e fora da companhia.



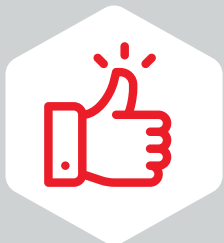
UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA EMPRESA

Cada profissional tem responsabilidade pelo correto uso e guarda dos bens e ativos da empresa que fazem parte de seu trabalho, direta ou indiretamente, que lhe foi confiada a posse. Isso também vale para os bens de clientes, fornecedores e parceiros usados na atividade da empresa. Esses bens e ativos não devem ser utilizados em benefício pessoal, exceto quando expressamente autorizado.

Entre esses bens e ativos estão os imóveis, móveis, equipamentos, instalações, planos de negócios, informações técnicas e de mercado, programas de computador, modelos, papéis e documentos de trabalho e outros que fazem parte do patrimônio da organização. Espera-se que os colaboradores da Enaex Brasil ajam com integridade, respeitando os interesses da empresa.

A internet não pode ser utilizada para transmissão ou recepção de informações ofensivas, agressivas, pornográficas, sobre posicionamentos políticos, religiosos ou outros, de acordo com a regulamentação interna específica sobre o tema.

Contas de e-mail, equipamentos e arquivos de trabalho pertencem à Enaex Brasil. Espera-se de todos os profissionais que utilizem de maneira adequada tais ferramentas, especialmente com relação ao manejo de dados fornecidos por nossos clientes.



VOCÊ DEVE

- Utilizar as mídias sociais com responsabilidade e somente para fins profissionais; se utilizadas durante o horário de trabalho, que seja para fins diretamente relacionados ao exercício de sua função. Espera-se, ainda, dos nossos profissionais o bom senso e a prudência no que é dito ou escrito nas mídias sociais, de forma que não contrarie as normas descritas neste código, prejudique o desenvolvimento do trabalho ou de qualquer forma a imagem da empresa. Os profissionais devem sempre deixar claro que não representam ou falam em nome da empresa;
- Utilizar apropriadamente, com ética e segurança, os bens da empresa e suas dependências;
- Usar o cartão corporativo em conformidade com as regras da empresa e manter sua prestação de contas em dia;
- Zelar pela integridade dos equipamentos sob sua responsabilidade;
- Informar a área de TI quando receber um e-mail suspeito;
- Respalidar transações realizadas com recursos da empresa;
- Prestar contas de adiantamentos e despesas para condução das atividades de forma tempestiva.



VOCÊ NÃO DEVE

- Emprestar recursos da empresa;
- Utilizar equipamentos da empresa em benefício próprio ou de terceiros, inclusive os veículos da frota;
- Usar inapropriadamente os recursos de TI, incluindo software e hardware;
- Utilizar as impressoras da empresa para imprimir documentos pessoais;
- Ignorar ameaças de segurança aos ativos;
- Furtar ou roubar os recursos da empresa.

MATERIAIS PARA CONSULTA

- Política e Procedimento de Viagens
- Guia de Segurança da Informação
- Política de Fundo Fixo

CONDUTAS ANTICORRUPÇÃO

LEI ANTICORRUPÇÃO

Em 2015, foi sancionada pelo Governo Federal a Lei Anticorrupção, que responsabiliza a pessoa jurídica por “atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira”. Ou seja, a organização será penalizada mesmo que fique comprovado que o colaborador agiu sozinho, sem o conhecimento da empresa.

Corrupção é quando alguém realiza uma prática desonesta, antiética ou ilegal, constituindo no abuso de poder ou de autoridade, mediante a troca de vantagens indevidas ou ganho pessoal, envolvendo um Funcionário de Governo (corrupção pública) ou qualquer outra pessoa (corrupção privada), visando à obtenção de algum benefício pessoal. As principais formas de corrupção são suborno, desfalque, fraude e extorsão.

Suborno é a oferta, promessa, fornecimento, aceitação ou solicitação de uma vantagem como forma de persuasão ou incentivo a uma ação antiética. Além de ser uma quebra de confiança, essa conduta é ilegal.

SUBORNOS PODEM ASSUMIR A FORMA DE:

- Vantagens para si ou outros com quem você se relacione;
- Dinheiro ou crédito;
- Comissão por indicação de fornecedor;
- Presentes de valor significativo;
- Serviços para vantagem pessoal ou para alguém indicado, como viagens, estadias, diversão, publicidade, entre outros.

Desfalque não é necessariamente corrupção, mas pode estar relacionado a ela quando se refere à subtração de quantias financeiras ou não financeiras, de forma irregular, por ato fraudulento.

Já a fraude possui um conceito amplo, vinculado a práticas ilícitas e desonestas. No âmbito da lei anticorrupção estas práticas ocorrem principalmente contra a administração pública, atentando contra o patrimônio público e seus princípios administrativos.

São exemplos de fraude:

- Manipulação de licitações;
- Desvios de recursos;
- Falsificações de documentos.

A extorsão é crime previsto no Código Penal Brasileiro e constitui-se principalmente pelo ato de ameaçar outrem com o intuito de obter vantagem indevida.

Exemplo de extorsão:

- Ameaçar divulgar informações confidenciais, caso a contraparte não pague uma quantia em dinheiro ou assine um contrato comercial.

Nenhum tipo de corrupção será tolerada, seja ela direta ou indireta. Isso se estende a todas as relações e transações exercidas nos países em que atuamos. Nossa política proíbe a oferta ou recebimento de subornos, comissões e quaisquer outros benefícios impróprios.

Nenhum colaborador sofrerá rebaixamento de cargo, penalidade ou quaisquer consequências adversas por se recusar a pagar subornos, mesmo se tal recusa resultar em perda de negócios.

VOCÊ DEVE



- Combater e não tolerar a corrupção, em quaisquer das suas formas e de seus contextos, inclusive corrupção privada, extorsão e suborno;
- Dizer não, com firmeza e determinação, a oportunidades de negócio que conflitem com esse compromisso.

VOCÊ NÃO DEVE



- Entregar, prometer, ofertar, solicitar ou receber qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou remuneração a quaisquer autoridades, servidores públicos, funcionários, executivos de empresas, órgãos públicos, fornecedores, agentes, intermediários, corretores, despachantes ou terceiros contratados ou subcontratados pela Enaex Brasil;
- Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público ou privado, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente;
- Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- Fraudar licitação pública ou privada, ou contrato dela decorrente;
- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública/privada ou celebrar contrato administrativo.

MATERIAL PARA CONSULTA

- Política Antissuborno e Anticorrupção

LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A Enaex Brasil proíbe qualquer atividade ligada ao uso de recursos para fins ilícitos, incluindo – mas não limitado – ao financiamento de terrorismo ou outras ações que tenham impacto negativo em nossa imagem com os públicos que nos relacionamos, como clientes, parceiros de negócios, fornecedores, prestadores de serviços, imprensa, comunidades e governos.

RESPONSABILIDADE CRIMINAL DAS PESSOAS JURÍDICAS

Considerando o ordenamento jurídico brasileiro atual, as pessoas jurídicas podem ser responsabilizadas criminalmente apenas por crimes ambientais.

De todo modo, tal premissa não exime, de forma alguma, a responsabilidade de cada colaborador pelos seus atos e omissões quando atuando em nome da empresa, independentemente da posição que ocupa. Ainda que não relacionados a crimes ambientais, se houver confirmação, através de inquérito, da responsabilidade direta de um colaborador por um evento delituoso, esse, como indivíduo, poderá responder civil e criminalmente pelos danos que causou.

A responsabilidade pelo crime será imputada ao responsável pela conduta que provocou a lesão, ou à pessoa ou pessoas físicas que forem consideradas responsáveis pelas decisões tomadas pela empresa ou que forem tidas como responsáveis pela omissão que provocou o resultado considerado delituoso. Isso ocorrerá desde que provada sua culpa ou que a autoridade pública entenda que essa culpa decorre do dever de vigilância e de zelo que lhes é exigido em razão do cargo que ocupam.

LIVRE CONCORRÊNCIA

A Enaex Brasil promove e respeita a livre concorrência, um valor básico que deve reger todas as áreas da atividade econômica. Estimulamos a competição e criatividade de maneira equilibrada com quem fazemos negócios.

As ações competitivas são conduzidas pelos objetivos comerciais da Enaex Brasil e sob considerações próprias do mercado em que atuamos. É proibido que diretores e colaboradores façam qualquer acordo escrito ou verbal com nossos concorrentes, clientes ou fornecedores que restrinjam o livre comércio. Os funcionários devem consultar o representante legal da sua área de negócio ao preparar e assinar acordos e contratos que poderiam violar leis ou regulamentos sobre a livre concorrência.

CONFLITOS DE INTERESSES

É fundamental, para um adequado funcionamento da Enaex Brasil e a manutenção da confiança pública da empresa, que cada um dos colaboradores desempenhe suas funções com honestidade, imparcialidade e integridade.

Um conflito de interesses surge quando um indivíduo utiliza seu cargo para obter algum benefício pessoal e/ou para terceiros que queira se beneficiar, de qualquer forma, afetando o exercício de suas funções e/ou os interesses da empresa. Em outras palavras, ocorre quando alguém toma decisões parciais motivadas por outros interesses que não os da Enaex Brasil. Queremos que todos atuem de maneira justa e aberta para evitar qualquer situação que interfira na reputação da Enaex Brasil diante de todas as partes interessadas e do público em geral. Para fins deste Código, são considerados familiares os parentes até o 4º grau, como: cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, padrasto, madrastra, filho(a), enteado(a), sogro(a), genro, nora, irmão(ã), cunhado(a), avô(ó), neto(a), tio(a), sobrinho(a), sogro(a) de irmão(ã), primo(a) (filhos dos irmãos dos seus pais), entre outros.



VOCÊ DEVE

- Assinar a Declaração de Conflitos de Interesses durante a integração e sempre que houver alguma situação que se enquadre como tal;
- Ao identificar um conflito de interesses, ele deve ser declarado pelo envolvido e reportado para a área de Recursos Humanos ou superior hierárquico.

MATERIAL PARA CONSULTA

- Procedimento de Gestão de Riscos de Terceiros



VOCÊ NÃO DEVE

- Ser gestor ou subordinado de algum familiar;
- Participar de forma direta ou indireta (através de familiares) em uma empresa ou instituição que mantenha ou busque manter relações comerciais, temporárias ou permanentes com a Enaex Brasil, bem como com empresas concorrentes;
- Fraudar procedimentos de licitação e de compromisso com fornecedores, visando benefício pessoal;
- Quebrar regras de aprovação (limites autorizados), como dividir uma nota fiscal em diversas partes;
- Ser responsável por processos seletivos nos quais pessoas de seu relacionamento e/ou familiares estejam participando ou tenham algum tipo de interesse;
- Fraudar o registro do ponto.

ATIVIDADES EXTRACONFLITANTES

A Enaex Brasil permite que seus colaboradores exerçam atividade externa remunerada fora do horário de expediente, desde que isso não gere impacto em sua carga horária ou em seu desempenho, nem esteja em conflito de natureza com o exercício de sua atividade ou interesses da Enaex Brasil, ou que violem os termos previstos no seu contrato de trabalho. Entretanto, fica completamente vedada a realização de atividades externas durante o período de expediente de trabalho.



VOCÊ NÃO DEVE

- Comercializar mercadorias, rifas, sorteios e atividades similares no ambiente de trabalho, mesmo que seja em horários de intervalo.



PARTICIPAÇÃO POLÍTICA EM ENTIDADES DE CLASSE E AFINS

A Enaex Brasil respeita a pluralidade política e acredita que o debate é saudável, pois promove a democracia e a diversidade de ideias. Reconhecemos, ainda, que a opção partidária é individual e, por isso, a empresa mantém um posicionamento neutro em assuntos políticos, incentivando a mesma imparcialidade no ambiente de trabalho.

Não admitimos, em nenhuma hipótese, qualquer tipo de contribuição, doação, prestação de favores ou envio de presentes a órgãos públicos ou servidores do governo, assim como a utilização de qualquer material da empresa (cargos, informes publicitários, uniformes, serviços ou qualquer recurso do ambiente de trabalho) para apoiar partidos ou candidatos políticos. Também não é permitido qualquer tipo de propaganda eleitoral nas dependências da empresa.

A empresa sabe que todo cidadão brasileiro tem o direito de se candidatar a cargos políticos, respeitando qualquer decisão tomada por um colaborador, desde que a atitude não interfira em suas responsabilidades profissionais.

Se o colaborador ocupar cargos ou exercer participação de qualquer natureza em entidades externas sem correlação às suas atividades na Enaex Brasil, ele deve comunicar por escrito seu gestor imediato para avaliação de possíveis conflitos de interesses ou de concorrência com o horário de trabalho na empresa.



VOCÊ NÃO DEVE

- Fazer doações a grupos políticos e/ou campanhas eleitorais em nome da Enaex Brasil;
- Distribuir material de apoio a partidos ou candidatos políticos no ambiente de trabalho, utilizando vestimentas com o logotipo da Enaex Brasil ou, ainda, em nome da empresa;
- Alterar as suas rotinas de trabalho devido ao envolvimento em entidades de classe e partidos políticos, salvo os casos previstos em lei.
- Tratar outro colaborador ou subordinado de maneira distinta, discriminatória e/ou diferenciada por questões ideológicas e partidárias;
- Realizar ou se utilizar de reuniões, canais de comunicação ou discursos no ambiente de trabalho para promover direcionamento político-eleitoral;
- Distribuir ou exigir o uso de materiais, símbolos, roupas ou acessórios que impliquem imposição, indução ou constrangimento à manifestação de apoio político-eleitoral por colaboradores;
- Proferir comentários depreciativos ou realizar atos que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores que apoiam candidato(a) diferente do(a) defendido(a) pelo(a) assediador(a).

A Enaex Brasil respeita a pluralidade política e acredita que o debate é saudável, pois promove a democracia e a diversidade de ideias.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Tendo o conhecimento do Código de Ética e Conduta da Enaex Brasil, no qual se estabelece que um conflito de interesses ocorre quando alguém toma decisões parciais motivadas por outros interesses que não o da Enaex Brasil – tais como ser gestor ou subordinado de algum familiar, ser responsável por contratar empresas de familiares, entre outros exemplos –, declaro:

☐ Não tenho situações que possam ser consideradas conflito de interesses.

☐ Tenho as seguintes situações que podem ser consideradas conflito de interesses:

Nome: _____

Matrícula: _____

Local e data: _____

Assinatura: _____

TERMO DE COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA ENAEX BRASIL

Recebi, li e compreendi nesta data um exemplar do Código de Ética e Conduta da Enaex Brasil e me comprometo a cumpri-lo integralmente, pois sei que ele representa a expectativa da empresa em relação à minha conduta ética e profissional. Estou ciente de que o descumprimento do estabelecido neste código poderá acarretar aplicação de advertências, suspensão e até rescisão de meu contrato de trabalho por justa causa, dependendo da gravidade da infração cometida.

Eu sou responsável por evitar qualquer atividade ou relacionamento que possa interferir na minha capacidade de agir de forma objetiva e honesta e por sempre buscar os melhores interesses para a empresa.

Vou relatar por meio do Canal de Ouvidoria estabelecido na empresa quaisquer violações ao Código da Ética e Conduta ou irregularidades envolvendo a Enaex Brasil, seus clientes ou fornecedores. Eu concordo em cooperar com a Enaex Brasil em tudo relacionado à implementação e difusão do Código de Ética e Conduta. De acordo e ciente.

Nome: _____

Matrícula: _____

Local e data: _____

Assinatura: _____

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Declaro ter ciência de que todas as informações ora tratadas são de cunho confidencial/sigiloso e me obrigo a:

- a) Não discutir perante terceiros, usar, divulgar, revelar, ceder a qualquer título ou dispor das informações confidenciais/sigilosas, para nenhuma pessoa, física ou jurídica, e para nenhuma outra finalidade que não seja exclusivamente relacionada ao objeto referido, cumprindo-lhe adotar cautelas e precauções adequadas no sentido de impedir o seu uso indevido por qualquer pessoa que, por qualquer razão, tenha tido acesso a elas;
- b) Responsabilizar-se por impedir, por qualquer meio em direito admitido, a divulgação ou a utilização das informações confidenciais/sigilosas que sejam de meu conhecimento ou que estejam em minha posse;
- c) Restituir imediatamente o documento (ou outro suporte) que contiver as informações confidenciais à parte reveladora, sempre que ela as solicitar ou sempre que as informações confidenciais/sigilosas deixarem de ser necessárias e não guardar, em nenhuma hipótese, cópia, reprodução ou segunda via dessas mesmas informações.

Estou ciente de que se violar quaisquer das alíneas acima, estou sujeito(a) às sanções e penalidades legais, em especial a prevista no art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem prejuízo das perdas e danos que der causa, estas estimadas pela empresa, inclusive as de ordem moral ou concorrencial, bem como as de responsabilidades civil e criminal respectivas.

Declaro que li e estou ciente de que o descumprimento do estabelecido acima poderá acarretar a aplicação de advertências, suspensão e até rescisão de meu contrato de trabalho por justa causa, dependendo da gravidade da infração cometida.

Nome: _____

Matrícula: _____

Local e data: _____

Assinatura: _____

