

PT-PEC-001-04

EEC

POLÍTICA



Ética e Conformidade

Ética e Conformidade

Controle de alterações

Revisão	Descrição/ Motivo	Data	Revisor	Data	Aprovação
04	Alterações para atendimento aos requisitos das Normas NBR ISO 19600 e 37001	08/10/20	João Pedro Assis Tâmara Oliveira Peixoto	25/09/2020	Conselho de Administração CITELUM
03	Conselho de Administração	02/10/19	Taneide Alves	11/10/19	Conselho de Administração CITELUM
02	Revisão Geral	07/05/19	Bruna Alban	07/05/19	Comitê de Ética e Conformidade
01	Revisão Geral	01/06/18	Bruna Alban	01/06/18	Comitê de Ética e Conformidade
	Data	Nome	Função		
Aprovação	25/10/17	Membros do Comitê	Comitê de Ética e Conformidade		
Elaboração	10/10/17	Bruna Alban	Especialista em Compliance		

Verifique se esta é a revisão em vigor no sistema eletrônico
 É proibida a reprodução total ou parcial deste documento sem a autorização da Citelum.

MENSAGEM DA DO DIRETOR

Cada funcionário da nossa empresa participa, através das suas ações e do seu comportamento profissional, da construção diária da reputação do nosso Grupo no Brasil.

A maneira como cuidamos da segurança nas nossas operações, a fiabilidade da relação com os nossos clientes e fornecedores, a qualidade do conteúdo dos nossos relatórios financeiros e de sustentabilidade e o respeito que demonstramos pela legislação e pelas normas que são aplicáveis às nossas atividades fazem com que a Citelum seja conhecida pelo alto padrão de integridade, comportamento e desempenho nas suas atividades.

Uma simples atitude suspeita, contudo, pode fazer com que esta reputação, que levamos anos construindo, seja questionada. E não importa quão isolada ou pequena seja esta conduta seus danos podem ser irreversíveis.

Por esta razão, peço a cada um de vocês, funcionários da Citelum, que enxergue a nossa Política de Ética e Conformidade como a nossa “Constituição”, ou seja, como uma base de valores e regras cuja aplicação estrita é imprescindível. Ela representa um guia que visa auxiliar-nos a tomar as decisões corretas diante de situações complexas, de modo a assegurar que a nossa atuação continue sendo pautada de forma ética e sempre em atendimento às leis e aos regulamentos nacionais e internacionais de conformidade na conduta dos negócios.

A presente política foi escrita em alinhamento com os valores e princípios das Políticas de Ética e Conformidade do Grupo EDF e do Grupo Citelum.

Como diretor da Citelum Brasil, eu me comprometo a agir sempre de acordo com o que está disposto nesta política e peço que cada um de vocês também assuma este compromisso e não só atue de maneira conforme, mas que também assuma a responsabilidade de alertar-nos para qualquer tipo de situação que possa ser vista como um desvio na aplicação dos princípios aqui dispostos.

A aplicação deste código não é negociável e afirmamos a mesma exigência para com todos os terceiros que se relacionam com a nossa empresa (fornecedores, empresas subcontratadas, consultores, parceiros empresariais e clientes)

Agradeço antecipadamente pelo seu compromisso com os valores do nosso grupo e pela sua liderança ética que são vitais para o sucesso contínuo do nosso negócio.

Olivier Meyrueis

POLÍTICA DE ÉTICA E CONFORMIDADE DA CITELUM

1. APRESENTAÇÃO

Em coerência e em linha direta com as Políticas de Ética e Conformidade do grupo EDF e do grupo Citelum, a Citelum Brasil (Citelum) mune-se de uma nova Política de Ética e Conformidade, a qual se traduz em mais uma expressão do esforço da empresa em direcionar as atitudes, comportamentos e práticas de gestão alinhadas a seus princípios e valores.

Este instrumento tem o objetivo de formalizar a postura e os compromissos éticos da empresa e nortear as ações e relações com *stakeholders* (clientes interno e externo, parceiros comerciais, entes públicos, comunidade e acionista), constituindo uma referência na orientação de condutas e permitindo que o entendimento, as decisões e os procedimentos, que envolvam aspectos morais e éticos, sejam fortalecidos pela coerência e uniformidade em toda a organização.

Com esta política de ética e conformidade afirmamos o nosso comprometimento em atender os requisitos aplicáveis à Citelum e a buscar sempre a melhoria contínua do nosso Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno. Além disso, com o intuito de garantir o cumprimento das orientações desta Política e assegurar que os requisitos e expectativas das partes interessadas guardem relação com os objetivos, estratégias, políticas, processos e requisitos de normas de conduta da Citelum Brasil, foi criado o Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno.

O Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno permite à empresa prevenir, detectar e reagir às ações e condutas que firmam as disposições das leis anticorrupção e propicia a adoção de ciclos de melhoria periódicos.

O Conselho de Administração em conjunto com a Alta Direção nomeará um Compliance Officer com responsabilidade e autoridade para:

- Supervisionar a concepção e na implementação pela organização do Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno;
- Prover aconselhamento e orientação para o pessoal sobre o Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno e as questões relativas ao Compliance e Suborno;
- Assegurar que o Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno esteja em conformidade com os requisitos deste documento;
- Reportar o desempenho do Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno esteja em conformidade com os requisitos das NBR's ISO 37001 (Sistema de Gestão Antissuborno e 19600 (Sistema de Gestão de Compliance));
- Reportar o desempenho do Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno ao Conselho de Administração e à Alta Direção e outras funções de Compliance, como apropriado.

A função de Compliance Officer tem total independência, acesso direto e imediato ao Conselho de Administração e à Alta Direção, caso qualquer questão ou preocupação necessite ser levantada em relação ao suborno ou ao Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno.

O Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno é parte integrante do Sistema de Governança Corporativa da Citelum Brasil e interage diretamente com os processos existentes, principalmente aos processos de Gestão Integrada, Controladoria e Jurídico.

2. VALORES

A Política de Ética e Conformidade da Citelum apoia-se nos três valores do Grupo EDF que garantem coesão ao Grupo e estruturam a sua visão a longo prazo:

Respeito – Solidariedade – Responsabilidade

2.1. Respeito

- Respeitar os colaboradores como indivíduos, respeitar os seus direitos e estabelecer relações profissionais em todo o Grupo com base em ouvir o outro, no diálogo, na confiança e no espírito de equipe;
- Proibir qualquer comportamento de assédio ou discriminação, prevenir e abordar todos os casos de violência física ou moral, intolerância ou injustiça no local de trabalho;
- Respeitar as opiniões de todos, incluindo crenças políticas, sindicais ou religiosas, desde que a sua expressão não viole leis e regulamentos; abster-se de impor-lhes aos outros;
- Proteger o meio ambiente controlando os riscos e estar vigilante sobre os impactos das atividades da empresa nas pessoas e na natureza.

2.2. Solidariedade

- Agir coletivamente para os interesses do Grupo e promover a coesão social dentro dele.
- Apoiar as pessoas mais vulneráveis - entre os colegas de trabalho ou outras pessoas com deficiência.
- Promover o acesso ao conhecimento e sua transferência - especialmente entre diferentes gerações de funcionários do Grupo.
- Ser um ator comprometido em situações de emergência, apoiando as pessoas afetadas.

2.3. Responsabilidade

- Garantir a segurança das operações e instalações, garantindo a saúde e a segurança das pessoas envolvidas nas atividades empresariais.
- Ouvir funcionários, clientes, fornecedores, parceiros, acionistas, associações e autoridades públicas e agir com honestidade, imparcialidade, justiça e transparência para com eles.
- Aplicar uma atitude de tolerância zero em relação a fraude, suborno e corrupção em todas as suas formas.

- Proteger ativos tangíveis e intangíveis, lidar com informações confidenciais de maneira responsável e cumprir as regulamentações de proteção de dados pessoais.

Tais valores devem traduzir-se nos comportamentos diários de cada um dos funcionários da Citelum.

Verifique se esta é a revisão em vigor no sistema eletrônico É proibida a reprodução total ou parcial deste documento sem a autorização da Citelum.			
PT-PEC-001	Ética e Conformidade	Revisão: 04	Fl.: 4 / 16

3. OS COMPORTAMENTOS INDIVIDUAIS

A Citelum prioriza a excelência para a obtenção e execução dos seus contratos com clientes.

A conjugação destes valores deve orientar a ação dos funcionários da empresa, os quais devem priorizar a ética e a conformidade em quaisquer circunstâncias.

Neste espírito, os funcionários da Citelum devem:

- Conhecer e respeitar as leis e os regulamentos nacionais relacionados ao desempenho de suas atividades;
- Conhecer e aplicar as disposições contidas nesta Política;
- Respeitar todas as regras e procedimentos da empresa;
- Compreender e identificar os riscos ligados às suas atividades;
- Evitar ou, se não for possível, identificar as situações de conflito de interesses;
- Utilizar de forma adequada e, se necessário, o Canal de alerta/denúncia da Citelum;
- Agir com transparência e consultar o seu superior hierárquico, a área de Conformidade e/ou o Comitê de Ética e Conformidade da empresa antes de tomar qualquer decisão que possa colocar a Citelum numa situação de risco e/ou manchar a sua reputação;
- Relatar qualquer possível violação aos preceitos desta Política ao seu superior hierárquico, à área de Conformidade e/ou ao Comitê de Ética e Conformidade. Caso prefira, o funcionário pode utilizar o Canal de alerta/denúncia. Ignorar, omitindo-se ou alegando desconhecimento, contudo, não é um comportamento aceitável;
- Participar das atividades de capacitação sobre as políticas e os procedimentos relacionados à ética e conformidade promovidas pela empresa e que estejam relacionadas com as suas responsabilidades.
- Repudiar qualquer tentativa de suborno e alertar as áreas pertinentes.

O descumprimento de quaisquer destas regras por parte de um funcionário será considerado uma falha que poderá ensejar as sanções disciplinares e/ou os processos judiciais cabíveis, movidos pela Citelum contra este funcionário, de acordo com a legislação aplicável.

4. A ABORDAGEM DA CITELUM

A presente Política de Ética e Conformidade aplica-se a todos os profissionais da Citelum, independentemente de seu nível hierárquico, funcional ou local de atuação.

Visando potencializar a aplicação desta Política, um Programa de Integridade está sendo implementado pela área de Conformidade, com o apoio dos integrantes das demais áreas e do Comitê de Ética e Conformidade da empresa.

Este Programa tem como base as principais recomendações nacionais e internacionais formuladas em matéria de detecção e de prevenção à corrupção, quais sejam:

- O suporte da alta administração;
- A avaliação dos riscos, através de uma cartografia que permite identificar e integrar os principais;
- Implementação de políticas e procedimentos adaptados aos riscos identificados na cartografia;
- Implementação de um sistema de controle e auditoria;
- Implementação de um dispositivo de alerta interno e externo;
- Comunicação, sessões gerais e específicas de treinamento e monitoramento regular do Programa de Integridade.

Respeito, Solidariedade e Responsabilidade são os pilares da cultura de integridade da EDF e da Citelum. São eles que lhes permite agir permanentemente para garantir a satisfação dos clientes, sempre em conformidade com as mais altas exigências em termos de:

- 1- **Cumprimento dos Compromissos de Ética e Conformidade;**
- 2- **Lealdade e Honestidade para com os seus Parceiros;**
- 3- **Respeito e Lealdade para com os seus Funcionários e o Ambiente de Trabalho;**
- 4- **Respeito pelo Patrimônio da Empresa;**
- 5- **Garantia do Direito de Alerta;**
- 6- **Alerta e Medidas Disciplinares.**

1 - Cumprimento dos Compromissos de Ética e Conformidade

1.1 Prevenção à Corrupção

Corrupção é:

- O ato de dar, oferecer ou prometer a terceira pessoa (corrupção ativa) ou solicitar ou receber de terceira pessoa (corrupção passiva),
 - diretamente ou através de um intermediário,
 - uma vantagem indevida,
 - para si ou para outra pessoa,
 - com o objetivo de facilitar, fazer ou deixar de fazer algo.

A Citelum não tolera qualquer forma de corrupção, ativa, passiva, direta ou indireta, fraude ou tráfico de influência, em proveito de pessoas físicas ou jurídicas do setor público ou privado, em quaisquer de suas atividades.

A Citelum respeita as disposições da Convenção da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) de 17 de dezembro de 1997, da lei francesa "SAPIN II", da lei americana "*Foreign Corrupt Practices Act*" (FCPA), da lei britânica "*UK Bribery Act 2010*", da lei brasileira Anticorrupção (Lei n.º 12.846/13) e das demais leis e regulamentos nacionais. Destaca-se que a Citelum também respeita os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas e, em particular, o 10º princípio relativo à luta contra a corrupção.

A violação das leis relativas à luta contra a corrupção representa uma infração grave que pode resultar em sanções civis e penais para pessoas físicas e jurídicas¹. Ademais, o descumprimento destas leis pode manchar gravemente a reputação do funcionário, da Citelum e de todo o grupo ao qual ela pertence.

Ante a tais fatos, a Citelum proíbe que quaisquer de seus integrantes ofereça, prometa ou forneça a qualquer pessoa física ou jurídica uma vantagem com o objetivo de obter um contrato e/ou receber qualquer tipo de facilidade ou favor que implique na violação de qualquer lei relativa à luta contra a corrupção.

No mesmo espírito, é proibido aos funcionários da Citelum receber uma vantagem indevida, de qualquer espécie, de clientes, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços ou empresas subcontratadas.

Cabe destacar que nenhum funcionário da Citelum será penalizado por agir em conformidade com as diretrizes desta Política, ainda que essa decisão possa acarretar na perda de um contrato importante ou qualquer outra consequência comercial desfavorável.

1.2 Cumprimento das Leis de Defesa da Concorrência (da Ordem Econômica)

Uma concorrência sã e leal é, na verdade, um princípio fundamental da economia de mercado, sendo fator de crescimento e de inovação. Por esta razão, a Citelum defende a livre concorrência e veda a prática de qualquer conduta que tenha como objetivo infringir a ordem econômica.

Qualquer violação à livre concorrência e, conseqüentemente, à ordem econômica pode acarretar à Citelum, dentre outras sanções, na obrigatoriedade de pagamento de multas, além da cessação parcial das suas atividades. No que tange aos integrantes eventualmente envolvidos nestes atos, eles podem ser igualmente punidos com sanções civis e penais.

A Citelum não admite o abuso do poder econômico, a formação de trustes e cartéis para eliminação da concorrência ou parte dela, o desrespeito à propriedade material, industrial e intelectual ou o assédio aos colaboradores dos concorrentes visando a obtenção de vantagens indevidas ou o conhecimento dos seus segredos.

¹ Dentre as sanções civis e penais aplicáveis se destacam a aplicação de multas tanto para as pessoas físicas quanto para as jurídicas, as penas de prisão para as pessoas físicas, bem como a penalidade que impõe a dissolução compulsória da pessoa jurídica.

O conjunto das regras relativas à defesa da concorrência é muito complexo, por esta razão, é altamente recomendado aos funcionários que consultem os seus superiores hierárquicos ou façam questionamentos à área de Conformidade, diretamente ou através do Canal de alerta/denúncia, em caso de dúvidas.

1.3 Conformidade com os Regramentos Financeiros

Todos os funcionários da Citelum que trabalham na área financeira devem garantir a integridade das informações, operações e transações financeiras, bem como que elas estejam em conformidade com as normas financeiras e tributárias em vigor.

Os funcionários da Citelum que efetuam registros contábeis devem ser sinceros e honestos e certificar-se da existência da documentação adequada relativa a cada operação. As operações de transferência de fundos, em particular, requerem uma vigilância acrescida, especialmente em relação à identidade do destinatário final e ao motivo da transferência.

Nenhum elemento financeiro ou operacional deve ser submetido a um tratamento fraudulento, como por exemplo: submeter relatórios de despesas falsificadas, falsificar ou alterar cheques, desviar ou utilizar de forma abusiva os bens da Citelum, efetuar transações não autorizadas, registrar eventos ou informações financeiras em não conformidade com as normas contábeis em vigor, etc.

Os funcionários da Citelum encarregados de estabelecer declarações destinadas aos organismos sociais e fiscais devem garantir a sinceridade das informações fornecidas.

São proibidos quaisquer entraves à boa execução de controles e auditorias, internos ou externos, assim como qualquer dissimulação de informações neste âmbito.

A “lavagem de dinheiro” é um delito que consiste em dissimular os fundos provenientes de atividades ilícitas. Em conformidade com as leis que regem a luta contra a “lavagem de dinheiro”, a Citelum busca trabalhar somente com parceiros comerciais respeitáveis, evitando, deste modo, que as atividades da Citelum possam servir para “lavar” fundos provenientes de atividades ilegais.

1.4 Conflitos de Interesses

Um conflito de interesses:

- surge quando um interesse pessoal (afetivo, familiar, financeiro, político, etc.)
- interfere, pode interferir ou pode dar a impressão de interferir
- na atividade atribuída a um funcionário.

Uma situação de conflito de interesses, ou até mesmo a aparência de uma situação deste tipo, pode prejudicar a qualidade e a legalidade de uma decisão ou de um ato praticado por um funcionário da Citelum, em seu nome ou de terceiros, em benefício desta ou contra os seus interesses. Tal circunstância pode, inclusive, manchar gravemente a reputação da Citelum e a do seu funcionário.

Por esta razão, ao se ver diante de uma situação de conflito de interesses (real ou potencial), o funcionário deve seguir o disposto no procedimento PR-PEC-001, a qual, entre outras disposições, estabelece que o funcionário deve preencher uma Declaração de Conflito de Interesses², a qual deverá ser validada pelo seu superior hierárquico e terá uma cópia encaminhada à área de Conformidade

Tendo-se em consideração que os principais clientes da Citelum são entes públicos, especial atenção deve ser dada a potenciais casos de conflito de interesses envolvendo agentes públicos.

Consoante previsto na política supramencionada, a contratação por parte da Citelum de um ex-agente público deve ser precedida de uma análise aprofundada, a fim de evitar possíveis casos de conflito de interesses como os descritos na Lei n.º 12.813/2013.

1.5 Presentes, Convites e Gestos de Hospitalidade

A troca de presentes, convites e/ou gestos de hospitalidade com o intuito de aprimorar a apresentação da empresa e/ou estabelecer uma relação de cordialidade é uma conduta aceitável. Contudo, esta prática pode gerar situações de conflitos de interesses ou até mesmo ser interpretada como um ato de corrupção.

Por esta razão, é essencial que os presentes, convites ou gestos de hospitalidade oferecidos ou recebidos sejam de conhecimento dos superiores hierárquicos dos funcionários envolvidos e que estejam em conformidade com os critérios e limites estabelecidos pela Política atinente ao tema (PR-PEC-003) e que sejam registrados no Formulário atinente ao tema, disponível no Informe – Sistema Integrado de Gestão Citelum.

Em relação aos presentes, convites e gestos de hospitalidade, o funcionário da Citelum deve agir com total transparência, dentro dos limites determinados pela empresa e constantemente se questionar como a situação pode ser vista ou interpretada por terceiros.

Em caso de dúvida, o funcionário deve contatar o seu superior hierárquico e/ou a área de Conformidade da empresa, diretamente ou através do Canal de Alerta/Denúncia.

2 - Lealdade e Honestidade para com os seus Parceiros

2.1 Clientes

Todos os funcionários da Citelum devem respeitar os princípios de lealdade e honestidade para com os clientes. A Citelum compromete-se a fornecer aos seus clientes produtos e serviços de qualidade que correspondam às suas exigências, obtendo a sua satisfação.

Todas as informações fornecidas aos clientes descrevendo e qualificando os produtos e serviços propostos devem ser exatas e estar em conformidade com os mais altos padrões profissionais.

² Documento disponível no Informe – Sistema Integrado de Gestão Citelum (<https://informe.citelum.com.br/Docs%20do%20SIG/compliance.html>)

2.2 Fornecedores, prestadores de serviços e empresas subcontratadas

A Citelum vê seus fornecedores, prestadores de serviços e empresas subcontratadas como parceiros de negócios corresponsáveis pelo seu bom desempenho, enxergando outras possibilidades no desenvolvimento de novos produtos, na formação e aperfeiçoamento de práticas gerenciais para as pequenas empresas com as quais trabalha e na formação de parcerias para implementação de projetos sociais e ambientais.

A Citelum escolhe os seus fornecedores, prestadores de serviços e empresas subcontratadas com base em critérios objetivos e exige dos mesmos um nível de desempenho que não apenas cumpra com suas obrigações contratuais, mas que satisfaça os seus clientes.

Os seus processos de seleção e contratação de fornecedores, prestadores de serviços e empresas subcontratadas baseiam-se nas necessidades da empresa e em critérios objetivos – como qualidade, relacionamento, capacidade de fornecimento, preço e prazo de entrega – os quais são previamente estabelecidos, oferecendo oportunidades iguais para os que se encontram em situações equivalentes.

A Citelum esforça-se para evitar qualquer situação de dependência em relação aos seus fornecedores, prestadores de serviços e empresas subcontratadas, explorando de forma sistemática soluções alternativas.

As relações com os fornecedores, prestadores de serviços e empresas subcontratadas seguem o descrito na Política e nos Procedimentos relativos ao tema, em especial os instituídos pela área de Suprimentos, os quais têm por objetivo garantir a lealdade das relações e a igualdade de tratamento entre fornecedores, prestadores de serviços e empresas subcontratadas. Destaca-se que a Citelum esforça-se, em especial, para evitar qualquer tipo de conflito de interesses e qualquer suspeita de parcialidade durante os seus processos de compra e de contratação.

2.3 Intermediários Comerciais

O âmbito de atividades da Citelum pode justificar a utilização de intermediários comerciais. Estes, por terem estreita relação com potenciais clientes públicos ou privados da Citelum, podem oferecer serviços que auxiliem a empresa na obtenção de novos contratos, seja apoiando a empresa no âmbito de venda e de marketing em territórios específicos, seja no contexto de uma missão específica.

Contudo, caso sua missão não seja corretamente executada, estes podem expor a empresa a riscos consideráveis. Ante a tal fato, com o objetivo de manter a sua relação com seus clientes e clientes em potencial a mais clara e transparente possível, a Citelum opta por não utilizar este recurso.

2.4 Agrupamentos Empresariais

A Citelum pode ser levada, devido à natureza específica de um projeto, a responder a licitações e/ou concorrências, públicas ou privadas, em associação com parceiros industriais, financeiros ou comerciais. Estas parcerias podem se dar no âmbito de um empreendimento conjunto (*joint venture*), de uma sociedade de propósito específico (SPE) ou de um consórcio.

A fim diminuir os riscos de corrupção pública ou privada, a criação de qualquer *joint venture*, SPE ou consórcio deve seguir estritamente o descrito na Política relativa aos Agrupamentos Empresariais, respectivamente PR-PEC-002.

2.5 Contratos com Entes Públicos

Os contratos com entes públicos são submetidos a procedimentos e a regras de publicidade e concorrência muito estritos. A Citelum respeita as leis e os regulamentos relativos aos processos concorrenciais em sentido amplo (concorrências públicas, licitações, parcerias público-privadas, etc.).

A Citelum compromete-se a participar dos supramencionados processos concorrenciais com toda a lealdade e transparência. Na hipótese de vir a ser firmado o contrato com o ente público, a Citelum compromete-se a executá-lo com integridade e eficiência, cumprindo com todas as suas obrigações legais e contratuais.

3 - Respeito e Lealdade para com os Funcionários e o Ambiente de Trabalho

3.1 Respeito aos Direitos Humanos

A Citelum respeita os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas relativos aos direitos humanos.

A Citelum é particularmente atenta: *i)* ao respeito aos direitos humanos; *ii)* ao cumprimento da legislação trabalhista e das leis que proíbem qualquer discriminação, como as ligadas a raça, idade, sexo, origem étnica, nacionalidade, religião, saúde, deficiência, orientações sexuais, opiniões políticas ou religiosas; bem como *iii)* à promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades.

O processo de recrutamento da Citelum apoia-se exclusivamente nas competências, experiência e qualificação dos candidatos. A remuneração dos funcionários é determinada em função da contribuição profissional atribuída à empresa, levando-se em consideração os regramentos específicos e as convenções coletivas de cada categoria.

Caso qualquer funcionário da Citelum ou terceiro a ela ligado seja vítima ou testemunha de uma infração aos mencionados princípios - através do abuso da linguagem, gestos incorretos ou discriminatórios, por exemplo - compete-lhe informar imediatamente ao seu superior imediato, à área de Recursos Humanos ou à Área de Conformidade – diretamente ou através do Canal de Alerta/Denúncia.

3.2 Proteção das Informações Pessoais

A Citelum respeita a legislação relativa à confidencialidade e a proteção das informações concernentes aos seus integrantes e a terceiros. De uma forma geral, a empresa não comunica informações pessoais, exceto se a legislação em vigor ou uma ordem judicial assim o exigir. A Citelum não coleta ou conserva qualquer informação, a menos que esta seja necessária para a normal execução das suas atividades.

3.3 Saúde e Segurança

A Citelum esforça-se para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para os seus integrantes e para reduzir para zero o número de acidentes de trabalho. Os procedimentos de saúde e segurança do trabalho da empresa são aplicáveis e suas disposições devem ser cumpridas por todos os funcionários permanentes e temporários da empresa e das empresas subcontratadas que atuam em seu nome.

3.4 Relações com os Funcionários

A Citelum zela para garantir que os seus funcionários se beneficiem de um ambiente de trabalho no qual o mérito pessoal seja reconhecido pelo seu justo valor e no qual as perspectivas de crescimento profissional sejam motivantes. A Citelum encoraja o desenvolvimento pessoal dos seus funcionários e é comprometida em promover treinamentos para os mesmos e a estimular a sua mobilidade dentro da empresa.

3.5 Financiamento de Atividades Políticas

Em cumprimento ao disposto na legislação pátria, em especial à Lei nº 9.096/1995, e a fim de manter a sua relação com os agentes e com os entes públicos o mais clara e transparente possível, a Citelum não financia qualquer atividade de cunho político.

Por outro lado, a Citelum respeita o direito de cada funcionário de participar a título pessoal em atividades políticas e/ou associativas. Esta participação deve, no entanto, permanecer pessoal e não pode, sob qualquer hipótese, interferir em seu trabalho na empresa.

Caso suas atividades políticas e/ou associativas sejam suscetíveis de criar uma situação de conflito de interesses com a Citelum, o funcionário deve agir consoante disposto ao Procedimento relativo a Conflito de Interesses (PR-PEC-001), informando ao seu superior hierárquico e preenchendo uma Declaração de Conflito de Interesses.

3.6 Doações de caridade e apoio cultural e desportivo

A concessão de uma doação de caridade ou de uma operação de apoio cultural ou desportivo consiste num apoio material ou financeiro, sem contrapartida direta ou indireta por parte do beneficiário, para uma operação ou organização sem fins lucrativos ou, até mesmo, para uma pessoa física.

As doações de caridade e apoio cultural e desportivo efetuados pela Citelum devem estar de acordo com a legislação vigente e com as normas internas da empresa a respeito da matéria.

Qualquer funcionário solicitado para uma contribuição de caridade ou operação de apoio cultural ou desportivo deve proceder de acordo com o disposto ao Procedimento de Responsabilidade Sócio-Ambiental (PR-PGI-003).

3.7 Patrocínio

O patrocínio pode ser um importante componente da estratégia de marketing e comunicação da Citelum e tem por objetivo o aprimoramento da imagem da empresa. Por esta razão, qualquer operação de patrocínio deve ser pertinente à luz da estratégia de marketing e comunicação da Citelum, bem como aos valores da empresa.

Qualquer funcionário da empresa que pretenda propor uma ação de patrocínio deve agir de acordo com as disposições previstas no procedimento referente à matéria – PR-PCM-001.

3.8 Lobbying

O *lobby* pode ser definido como uma atividade organizada, que deve ser exercida eticamente e de acordo com a lei, por meio da qual se busca acesso aos agentes políticos, através de pessoas (lobistas) e seus contatos, a fim de dar-lhes conhecimento das demandas de determinados seguimentos, com o intuito de obter determinadas medidas, decisões ou atitudes.

No Brasil, contudo, a falta de regulamentação sobre a matéria e a grande quantidade de escândalos de corrupção envolvendo lobistas e agentes públicos têm feito com que a contratação de empresas e pessoas para a utilização deste recurso ocupe uma área cinzenta, entre a legalidade e a corrupção, na visão da maior parte da população. A fim de manter a sua relação com os agentes e com os entes públicos o mais clara e transparente possível, a Citelum opta por não utilizar este recurso.

4 Respeito pelo Patrimônio da Empresa

4.1 Proteção dos Bens da Citelum

O patrimônio da Citelum é formado por seus bens materiais e imateriais – por exemplo, patentes, propriedade intelectual, ideias, informações sobre os seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços, empresas subcontratadas e parceiros industriais ou comerciais, etc.

Nenhum funcionário pode divulgar qualquer informação de carácter confidencial e deve respeitar as regras de propriedade intelectual e industrial da Citelum.

A divulgação de informações para o exterior da empresa pode ser nociva para a Citelum. Por esta razão os funcionários devem conhecer e cumprir os procedimentos da empresa concernentes à segurança da informação e devem ser responsáveis pelas informações sobre as quais tiveram acesso ou que lhe foram confiadas em razão da sua função.

Compete também aos funcionários proteger as referidas informações contra o acesso não autorizado e a manter a sua confidencialidade, sendo proibido o compartilhamento com terceiros, inclusive com familiares.

A partilha de informações a nível interno também deve ser limitada aos funcionários com necessidade de conhecimento no âmbito das suas atividades e no interesse da Citelum.

Somente informações públicas podem ser compartilhadas ou divulgadas. Em caso de dúvida, o funcionário deve se aconselhar junto ao seu superior hierárquico, à área Jurídica da Citelum ou à área de Conformidade da empresa.

Estas obrigações permanecem quando o funcionário sai da Citelum.

Cada funcionário também deve proteger os bens materiais da Citelum que não devem, sob qualquer hipótese: *i)* serem utilizados para fins ilícitos, *ii)* para utilização pessoal ou de terceiros não autorizados, ou *iii)* para retirar um benefício pessoal. O desvio ou o roubo destes bens constituem infrações penais e terão como consequência processos administrativos e judiciais e/ou sanções disciplinares e penais.

4.2 Meios de Comunicação da Empresa

Os recursos tecnológicos e os meios de comunicação fornecidos pela Citelum (correio eletrônico, correio de voz, internet, telefones, etc.) destinam-se a uma utilização estritamente profissional e restrita às atividades designadas para cada profissional e estão sujeitos a monitoramento por parte da empresa.

4.3 Utilização das Redes Sociais

Quer seja em caráter profissional, quer seja em caráter privado, os funcionários da Citelum devem utilizar as redes sociais externas e internas com precaução.

Os funcionários não podem divulgar mensagens com informações confidenciais sobre a Citelum ou que pertençam à empresa, ou informações que possam ser consideradas ofensivas, injuriosas e/ou que, de forma geral, não respeitem as pessoas/grupo de pessoas ou que possam manchar a reputação da Citelum, do grupo Citelum, ou, mais amplamente, do grupo EDF.

A publicação de fotografias, pertencentes à Citelum, de pessoas ou grupos, deve ser efetuada de boa fé e de forma sensata, respeitando as normas aplicáveis, em especial, as normas relativas à proteção de dados de caráter pessoal.

4.4 Uso Indevido de Informações Privilegiadas

O uso indevido de informações privilegiadas é uma ofensa ao mercado de ações e ocorre quando informações confidenciais, ainda não conhecidas do público em geral, são utilizadas para auferir lucro na compra ou venda de ações de uma empresa. Uma vez que a Citelum pertence ao grupo EDF, seus funcionários podem se encontrar em posse de informações privilegiadas sobre o grupo.

Os funcionários da Citelum que estão em posse de informações privilegiadas sobre o grupo EDF não podem comunicá-las a outra pessoa, ou concluir transações em órgãos financeiros nos quais a EDF está envolvida - seja direta ou indiretamente, em seu proveito ou em proveito de outros – ou recomendar a outra pessoa operações em órgãos financeiros baseado nestas informações.

Em caso de dúvida, os funcionários devem contatar o seu superior hierárquico, a área Jurídica da Citelum ou a área de Conformidade da empresa.

5 Garantia do Direito de Alerta

Qualquer funcionário que pretenda informar sobre um comportamento inaceitável ou inapropriado pode contatar o seu superior hierárquico, a área de Conformidade, o Comitê de Ética e Conformidade ou utilizar diretamente o Canal de Alerta/Denúncia.

O Canal de Alerta/Denúncia é o meio de comunicação disponibilizado pela Citelum para que os seus integrantes, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e terceiros em geral possam relatar fatos ou ocorrências em que se verifique ou haja indícios da violação das disposições da presente Política, o que inclui o descumprimento a procedimentos internos, instruções de trabalho, leis, regulamentos e outros dispositivos normativos.

A fim de conferir uma maior transparência e eficácia no recebimento e tratamento dos relatos, a Citelum optou por utilizar a estrutura de uma empresa independente e totalmente imparcial, a Contato Seguro, que é responsável pela gestão do seu Canal de Alerta/Denúncia.

A plataforma da Contato Seguro garante o anonimato dos denunciantes que não desejem se identificar e o sigilo em relação às denúncias. Ademais, permite que o usuário possa acompanhar, ainda que anonimamente, os desdobramentos da sua denúncia por meio do número de protocolo que lhe é concedido no momento do envio do seu relato.

O Canal de Alerta/Denúncia pode ser acessado pelos seguintes meios:

- Site: www.contatoseguro.com.br;
- Telefone: 0800-6016947.

Não será permitido ou tolerado nenhum tipo de retaliação contra o funcionário ou o terceiro que relate de boa-fé a sua preocupação sobre uma suspeita de conduta que viole as orientações estabelecidas nesta Política.

6 Alerta e Medidas Disciplinares

Quaisquer condutas contrárias às disposições desta Política, bem como de outras normas de integridade da Citelum e leis anticorrupção são consideradas violações e os seus executores estarão sujeitos às sanções apropriadas. Além das demais sanções cíveis e penais, o descumprimento das normas contidas neste Política é passível de medidas disciplinares, no seguinte sentido:

- (1) Advertência Verbal;**
- (2) Advertência Escrita;**
- (3) Suspensão;**
- (4) Destituição do Cargo, em caso de Membro da Diretoria;**
- (5) Demissão Sem Justa Causa; e**
- (6) Demissão por Justa Causa.**

Para a aplicação das medidas disciplinares acima mencionadas, serão levados em conta:

- a) A gravidade concreta da infração e os danos efetivos ou potenciais aos quais a Citelum Brasil ficou sujeita;**
- b) O histórico funcional e profissional do transgressor e as circunstâncias efetivas da infração, bem como a eventual reincidência no descumprimento de normas de integridade internas ou externas;**
- c) A continuidade da infração ao longo do tempo e os motivos que levaram à prática da infração;**
- d) A contribuição do infrator ao esclarecimento dos fatos, bem como à reparação dos danos decorrentes da infração;**
- e) A obtenção ou não de vantagem de qualquer tipo, direta ou indireta, pelo infrator ou terceiro por ele indicado em razão da infração praticada.**

Todos os funcionários da Citelum são obrigados a informar sobre toda e qualquer infração ou potencial infração a esta Política ou às demais normas a ela relacionadas ao seu superior hierárquico, à área de Conformidade ou ao Comitê de Ética e Conformidade da empresa – diretamente ou através do Canal de Alerta/Denúncia.

A omissão em alertar sobre casos de desrespeito às normas de integridade da empresa ou o fornecimento de informação sabidamente falsa também constituem infração a esta Política.

Nenhum funcionário está autorizado a executar ordens de seu superior hierárquico ou de qualquer outro profissional que sejam antiéticas, ilegais, que estejam em desacordo com o disposto nesta Política ou que possam causar danos à imagem ou ao patrimônio da empresa. O funcionário não poderá justificar uma conduta imprópria alegando que estava obedecendo a ordens de outrem.

7 Anexos

FP-PEC-001– Termo de conhecimento da Política de Ética e Conformidade;
FP-PEC-006 – Formulário De Controle De Integridade – Associação Ou Fundação;
FP-PEC-007 – Formulário De Controle De Integridade – Escritórios Ou Representantes;
FP-PEC-008 – Formulário De Controle De Integridade – Agrupamento empresarial;
FP-PEC-009 – Formulário De Controle De Integridade – Outros;
Regimento Interno Comitê de Ética e Conformidade.