



MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA

INDICE

índice	1
Manual de Conduta e ética da elc	2
1. Introdução	2
1.1. Padrões de conduta e ética	2
1.2. Comprometimento e apoio da alta direção.....	2
1.3. Análise de Perfil e Riscos	3
1.4. Estruturação das Regras e Instrumentos	3
1.5. Padrões de Conduta e de Ética	3
2. Política de conduta ética interna	4
2.1. Dos relacionamentos externos e internos.....	4
2.2. Respeito - Compromisso Moral, Social e Ético.	5
2.3. Tratamento de violações e Canal de denúncias	6
3. Regras, Políticas e Procedimentos para Mitigar os Riscos.....	7
3.1. Política de Relacionamento com o Setor Público.....	7
3.2. Concessão, Oferecimento ou Recebimento de Vantagens, Benefícios, Hospitalidade e Brindes.	7
3.3. Política Relativa a Registros e Controles Contábeis.....	8
3.4. Política de Contratação de Terceiros.....	8
3.5. Política sobre Fusões, Aquisições e Reestruturações Societárias.....	9
3.6. Política sobre Patrocínios e Doações	9
3.7. Coação, Coerção e Chantagens para Obtenção de Benefícios.....	10
3.8. Conflito de Interesses	10
3.9. Comunicação	11
3.10. LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados	11
3.11. Treinamento.....	11
3.12. Violações ao Código de Conduta e Ética	11
3.13. Canal de Denúncias	12
3.14. Sanções Disciplinares Decorrentes a Atos Antiéticos	12
3.15. Ações de remediação	12
3.16. Estratégias de monitoramento contínuo	13
3.17. Conclusão	13
4. Revisões e alterações.....	14

MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA DA ELC

1. Introdução

A corrupção é um mal que afeta todos. Governos, cidadãos e empresas sofrem diariamente os seus efeitos. Além de desviar recursos que de outra forma estariam disponíveis para melhor execução de políticas públicas, a corrupção é também responsável por distorções que impactam diretamente a atividade empresarial, em razão da concorrência desleal, preços superfaturados ou oportunidades restritas de negócio. Combatê-la, portanto, depende do esforço conjunto e contínuo de todos, inclusive da ELC, que têm um papel extremamente importante nesse contexto, devido à manufatura de produtos de segurança tais como, lacres, envelopes e malotes de segurança.

1.1. Padrões de conduta e ética

O conteúdo deste código abrange, de forma geral, os valores da ELC e as principais regras e políticas adotadas pela empresa para fins de atendimento aos requisitos da Lei nº 12.846/2013 e sua regulamentação pelo Decreto nº 8.420/2015, de 18 de março de 2015, também em consonância com o Programa de Integridade da Controladoria Geral da União (CGU), com a ISO 37001 - Sistema de Gestão Antissuborno e com a ISO 19600 - Sistema de Gestão de Compliance.

O conteúdo desta publicação tem por objetivo esclarecer o conceito de Programa de Integridade em consonância com a Lei nº 12.846/2013 e suas regulamentações e apresentar diretrizes que possam auxiliar à ELC a construir e/ou aperfeiçoar Programa dessa natureza.

O Decreto nº 8.420/2015 definiu no seu art. 41 o que é Programa de Integridade:

“Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.”

Diante do conceito acima, verifica-se que o Programa de Integridade tem como foco medidas anticorrupção adotadas pela empresa, especialmente aquelas que visem à prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos contra a administração pública nacional e estrangeira previstos na Lei nº 12.846/2013.

1.2. Comprometimento e apoio da alta direção

O comprometimento da Alta Direção da ELC com a integridade nas relações público-privadas e, conseqüentemente, com o Programa de Integridade é a base para a criação de uma cultura organizacional em que funcionários e terceiros efetivamente prezem por uma conduta ética.

A Alta Direção da ELC demonstra por diversos modos seu compromisso com o Programa de Integridade.

O presidente e diretores afirmam seu comprometimento, incorporando o assunto a seus discursos, de forma a demonstrar os valores éticos pelos quais a ELC se pauta e as políticas que são aplicadas.

A Alta Direção inclui frequentemente em suas reuniões ou encontros com gerentes e outros integrantes responsáveis, a importância na efetividade das ações de integridade da empresa, além de declarar pública e ostensivamente a importância dos valores e das políticas que compõem este Código de Conduta, por intermédio de manifestações explícitas, internas ou públicas e de declarações escritas.

A destinação de recursos para a manutenção do Programa de Integridade é outro fator que evidencia o comprometimento com o programa.

1.3. Análise de Perfil e Riscos

Este Manual de Conduta e Ética é desenvolvido levando-se em consideração o porte e as especificidades da ELC, com base em informações como:

- setores do mercado em que atua no Brasil e no exterior;
- estrutura organizacional (hierarquia interna, processo decisório e as principais competências de conselhos, diretorias, departamentos ou setores);
- quantitativo de funcionários e demais colaboradores;
- nível de interação com a administração pública;
- participações societárias que envolvam a pessoa jurídica na condição de controladora, controlada, coligada ou consorciada.

Além da análise do perfil da empresa, há avaliações de riscos que consideram principalmente a probabilidade de ocorrências de fraudes e corrupção, inclusive ligadas a licitações e contratos, e o impacto desses atos lesivos nas operações da ELC.

A ELC monitora algumas situações de risco, especialmente com relação às previsões da Lei Anticorrupção, tais como:

- Participação em licitações;
- Obtenção de licenças, autorizações e permissões;
- Contato com agente público ao submeter-se a fiscalização;
- Contratação de agentes públicos;
- Contratação de ex-agentes públicos;
- Oferecimento de hospitalidades, brindes e presentes a agentes públicos;
- Estabelecimento de metas inatingíveis e outras formas de pressão;
- Oferecimento de patrocínios e doações;
- Contratação de terceiros;
- Fusões, aquisições e reestruturações societárias.

1.4. Estruturação das Regras e Instrumentos

Com base nos riscos identificados, são desenvolvidas as regras, políticas e procedimentos para prevenir, detectar e remediar a ocorrência dos atos indesejados.

1.5. Padrões de Conduta e de Ética

Além deste Manual de Conduta e Ética, a ELC possui documentos complementares que tratam dos valores e princípios da empresa (Ética) e das condutas a serem seguidas pelos colaboradores (Conduta). São eles:

- Manual do Colaborador ELC;

2. Política de conduta ética interna

Todos os colaboradores diretos e indiretos em exercício dentro das dependências da empresa serão orientados pelas disposições deste código, que tem como objetivo orientar para normas gerais de conduta, com os seguintes objetivos:

- Zelar pela imagem institucional
- Promover um ambiente de trabalho saudável
- Proporcionar conscientização de práticas e princípios éticos
- Prevenir desvios de conduta relacionais internos e externos
- Fortalecer regras, procedimentos e políticas internas associadas aos protocolos de segurança.

Serão norteadores deste código, os valores e princípios previamente estabelecidos no Manual do Colaborador, quais:

Compromisso é de jamais abrir mão das normas estabelecidas para a segurança da Organização, Clientes e Fornecedores, através de soluções tecnológicas de identificação de violação e rastreabilidade.

Excelência, simplicidade e flexibilidade na gestão dos relacionamentos com o mercado.

Respeito mútuo, criando um ambiente harmônico e de interdependência entre nossos colaboradores e o mercado.

Compromisso com os resultados e sustentabilidade econômica, com comportamento ético e transparência na realização dos serviços prestados.

Foco proativo em nossos clientes, com ênfase na inovação e na criatividade.

Zelo pela imagem da empresa.

Espera-se que todos os colaboradores diretos e indiretos, mantenham-se orientados pelas competências organizacionais:

- Manter-se ético às relações, respeitando regras e preceitos morais individuais e organizacionais, inclusive mantendo boa comunicação em todos os ambientes.
- Manter o comprometimento e a responsabilidade na qualidade dos serviços e na relação trabalhista.
- Ser flexível e criativo, aceitando e buscando promover mudanças no setor/atividade/empresa.
- Buscar utilizar recursos de forma consciente.

A conduta da empresa, orientada pelo regimento ético, legalidade, moralidade, transparência, valores e crenças, dispõe-se em seus compromissos legais e sociais.

2.1. Dos relacionamentos externos e internos.

Nas relações externas seja com prestadores de serviços que atuam na empresa, seja com clientes ou outros profissionais, o colaborador desta empresa deve apresentar-se de forma honesta, íntegra, ética, não participando de atividades que possam comprometer sua dignidade pessoal e institucional:

- Manter um comportamento profissional adequado interno e externo: cordialidade, educação, transparência.
- Não infringir os compromissos sociais e legais da empresa.
- Não conceder, ofertar ou receber vantagens diretas ou indiretas.
- Não coagir, intimidar ou chantagear pessoas ou organização.

Dentro da empresa, deverá predominar o respeito nas relações em todos os níveis hierárquicos, independentemente de função:

- Manter-se ético às relações, respeitando regras e preceitos morais individuais e organizacionais.
- Contribuir para um ambiente de trabalho saudável: sem difamação, perjúrio, discriminação, preconceito, assédio sexual, assédio moral, violência verbal ou não verbal.
- Adoção de boas práticas de convivência.
- Manter-se orientado pelas regras e políticas do código de ética e conduta, manual do colaborador e demais documentos institucionais.

2.2. Respeito - Compromisso Moral, Social e Ético.

Valorizamos um ambiente de trabalho diverso e inclusivo e não é admitido atos de preconceito ou discriminação, seja em razão de raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, nacionalidade, descendência, posição política, classe social, idade, estado civil, deficiência, exploração de mão de obra infantil, exposição de aprendizes em situações de risco e perigosas, ou qualquer outra característica física ou pessoal.

Racismo

é o preconceito e discriminação baseados na raça ou etnia de um indivíduo ou grupo, resultando em desigualdades e exclusão. É uma atitude depreciativa e discriminatória, muitas vezes baseada na crença de que uma raça é superior a outra.

Homofobia

Homofobia é uma série de atitudes e sentimentos negativos, discriminatórios ou preconceituosos direcionados a pessoas LGBTQIA+. É caracterizada por medo, aversão ou repulsa em relação à orientação sexual e identidade de gênero de indivíduos, que não se enquadram na heteronorma.

Transfobia

Transfobia é o preconceito, discriminação e hostilidade direcionados a pessoas trans, ou seja, pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo atribuído no nascimento.

Intolerância Religiosa

Preconceito religioso, ou intolerância religiosa, é a discriminação ou falta de respeito em relação à fé, crenças ou práticas religiosas de outras pessoas. Manifesta-se através de atitudes agressivas, ofensivas ou qualquer forma de violência que fere a dignidade religiosa do outro

Assédio Moral

Assédio moral refere-se a um comportamento abusivo, frequente e intencional, que pode ser praticado por meio de gestos, palavras ou atitudes, com o objetivo de causar danos à integridade física ou psíquica de uma pessoa, prejudicando-a no ambiente de trabalho ou de relacionamento.

Assédio Sexual

É definido como qualquer conduta, verbal ou física, de natureza sexual que constrange a pessoa, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, seja no ambiente de trabalho.

Misoginia

É o ódio contra as mulheres e a raiz de uma sociedade em que homens são valorizados e mulheres são desvalorizadas.

Trabalho análogo a escravidão e degradante

É a situação em que uma pessoa é submetida a condições de trabalho que são consideradas semelhantes à escravidão, mesmo sem a existência de uma relação de propriedade formal. Isso se caracteriza por trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes e/ou restrição de liberdade.

Trabalho Menor de Idade

É a situação em que o menor/adolescente tem sua mão de obra explorada, prejudicando seu desenvolvimento ou exposto a condições perigosas.

A empresa realiza a gestão de contratação de jovens na condição de aprendiz, seguindo a legislação definida para esta finalidade.

Xenofobia

É o preconceito e a hostilidade contra pessoas de outras nacionalidades ou culturas.

Etarismo

Também conhecido como idadismo ou ageísmo, é o preconceito e discriminação baseados na idade.

2.3. Tratamento de violações e Canal de denúncias

Colaboradores e prestadores de serviço podem configurar denúncia para investigação de comportamentos que descumpram o presente código de ética e conduta.

A empresa dispõe dos canais de denúncia, que podem ser utilizados para denúncia:

- Perante a Ouvidoria no canal: ouvidoria@elc.com.br
- Perante canal desvinculado: alorespeito@gmail.com

Após o recebimento da denúncia, haverá direcionamento para tratativa pela alta direção ou pelo setor de Gestão de Pessoas.

No caso de denúncias que envolvam colaboradores poderão ser realizados quando couber:

- Verificação de evidências (e-mails, imagens de câmera, etc.).
- Coleta de depoimentos com as partes envolvidas (inclusive testemunhas)
- Direcionamento ao corpo jurídico da empresa.
- Aplicações de sanções administrativas.

A denúncia interna não coíbe que as partes envolvidas façam denúncia ao órgãos competentes: sindicato da categoria profissional, delegacia de direitos civis, etc.

Das penalidades

Aos empregados transgressores das normas deste regulamento, aplicam-se as seguintes penalidades:

- Advertência Verbal
- Advertência escrita
- Suspensão
- Demissão

§ 1º A advertência é o aviso ao infrator, no sentido de lhe dar conhecimento do ilícito que praticou, informando lhe das consequências que poderão advir, em caso de reincidência.

§ 2º A suspensão normalmente ocorrerá depois da aplicação de uma ou mais advertências, nada impedindo que possa ser aplicada, de imediato, diante de uma falta mais grave.

As penalidades serão aplicadas segundo a gravidade da infração, considerará legislação em vigor e orientação jurídica.

3. Regras, Políticas e Procedimentos para Mitigar os Riscos

3.1. Política de Relacionamento com o Setor Público

A ELC determina políticas de relacionamento com o setor público para mitigar riscos relacionados à participação em licitações e contratos administrativos; ao pagamento de tributos; à obtenção de licenças, autorizações e permissões; a situações de fiscalização ou regulação; à contratação de atuais e ex-agentes públicos, entre outros.

Há diversos tipos de normas que podem ser estabelecidas para evitar que o contato com agentes públicos possa propiciar o oferecimento ou pagamento de vantagens indevidas. A ELC veda a realização de reuniões de um único funcionário da empresa com agentes públicos, determinando que processos que envolvam atividades de alto risco passem pela aprovação de nível hierárquico elevado e/ou da instância da Alta Direção da ELC. Não é permitido que um único funcionário valide de forma autônoma documentos que serão apresentados para participação da ELC em licitações, em virtude do risco de falsificação ou eventuais fraudes ao processo. Processos de aquisição acima de um determinado valor (informação confidencial para o público externo) são aprovados eletronicamente através de autorização de pelo menos 2 diretores conforme rege o contrato social da empresa.

Ao formular uma proposta para participar de licitação, a ELC segue rigorosamente parâmetros técnicos pré-estabelecidos, apurados pelo setor de custos, condizentes com os preços praticados pela empresa em situações semelhantes. A ELC restringe a discricionariedade na estipulação do preço evitando que o processo seja influenciado por combinação com concorrentes, criação de jogo de planilhas, etc.

3.2. Concessão, Oferecimento ou Recebimento de Vantagens, Benefícios, Hospitalidade e Brindes.

A ELC não admite nenhuma concessão, oferecimento ou recebimento de vantagens indevidas, direta ou indiretamente, a qualquer pessoa ou organização, seja ela pública ou privada. Seja através de administradores, colaboradores ou terceiros. É expressamente proibido aceitar de terceiros ou a eles oferecer, direta ou indiretamente, vantagens, benefícios, presentes ou brindes de caráter pessoal ou vantagens ilícitas que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros e/ou a própria organização.

De modo geral, práticas como jantar, brindes, passagens, hotéis, alimentação, etc; são formas legítimas para a empresa promover seu trabalho, divulgar seu nome e sua marca e apresentar seus produtos e serviços ao mercado externo. No entanto, a ELC deve tomar cuidados específicos para que o convite realizado ou o brinde ofertado não sejam considerados atos ilícitos que resultem na imposição de multas e outras sanções.

É dever de todos, sem exceção, cumprir os princípios básicos no tratamento dos benefícios e brindes. Em caso de dúvida entrar em contato com a Alta Direção da ELC.

Algumas diretrizes são observadas pela ELC para elaboração de suas políticas, independentemente de suas peculiaridades e do mercado onde atuam:

- O oferecimento de brindes, presentes e hospitalidade não pode estar atrelado à intenção de obter ganhos indevidos para a empresa, de recompensar alguém por um negócio obtido ou caracterizar troca de favores ou benefícios, seja de forma implícita ou explícita;
- Antes de se oferecer qualquer tipo de hospitalidade, brindes e presentes, verificam-se se as regras locais estão sendo respeitadas, assim como as legislações que tratam de suborno transnacional (ex.: FCPA, UK

Bribery Act, Lei nº 12.846/2013) e, ainda, se as políticas e regras internas da instituição daquele que receberá a hospitalidade, o brinde ou presente estão sendo obedecidas;

- Os gastos são razoáveis e estão em observância às legislações locais, e são estabelecidos limites pela própria empresa;
- Nenhum tipo de hospitalidade, brinde ou presente são providos com uma frequência desarrazoada ou para o mesmo destinatário, de forma que possa aparentar alguma suspeição ou impropriedade;
- Convites que envolvam viagens e despesas relacionadas são realizados em clara conexão com o negócio da empresa, seja para promover, demonstrar ou apresentar produtos e serviços ou viabilizar a execução de atuais ou potenciais contratos;
- Caso haja dúvidas sobre situações práticas envolvendo hospitalidade, brindes e presentes, etc., os funcionários, representantes, terceiros e outros devem recorrer à Alta Direção da ELC.

3.3. Política Relativa a Registros e Controles Contábeis

O estabelecimento de procedimentos rígidos para o registro contábil é essencial para identificação de impropriedades. Suborno, assim como outras práticas ilícitas, é geralmente disfarçado contabilmente em pagamentos legítimos como comissões, consultorias, gastos com viagens, bolsas de estudo, entretenimento, etc. Para fins da Lei nº 12.846/2013, a ELC impõe regras de controle que garante que os registros contábeis sejam bem detalhados, ou seja, analíticos e com histórico elaborado.

Os registros são confiáveis, de forma a permitir o monitoramento das despesas e das receitas, facilitando a detecção de ilícitos.

3.4. Política de Contratação de Terceiros

Para diminuir as chances de que a empresa se envolva em casos de corrupção ou fraude em licitações e contratos, em função da atuação de terceiros, a ELC adota verificações apropriadas para contratação e supervisão de fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, entre outros, principalmente em situações de elevado risco à integridade.

Antes de realizar a contratação de terceiros, deve-se averiguar se a pessoa física ou jurídica possui histórico de envolvimento em atos lesivos julgados contra a administração pública. Verifica-se também as certidões negativas da empresa contratada mês a mês, como condição para pagamentos dos serviços/produtos contratados para avaliar a responsabilidade Social da empresa contratada. Caso seja pessoa jurídica, ainda verificar se possui algum código de conduta e ética que diminua o risco de ocorrência de irregularidades e que esteja de acordo com os princípios éticos da contratante.

A empresa adota em seus contratos cláusulas que exigem, por exemplo:

- Comprometimento com a integridade nas relações público-privadas e com as orientações e políticas da empresa contratante, inclusive com a previsão de aplicação do seu Código de Conduta e Ética, se for o caso;
- Previsão de rescisão contratual caso a contratada pratique atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira;
- Pagamento de indenização em caso de responsabilização da empresa contratante por ato do contratado.

Há alguns alertas (Cláusula em Contrato) para a possibilidade de que terceiros estejam envolvidos com fraudes ou com o pagamento de vantagens indevidas a agentes públicos, como por exemplo, a ELC não permite solicitações de que o pagamento ao contratado seja efetuado de maneira não usual (em espécie, em moeda estrangeira, em diversas contas, contas em países distintos da incorporação da empresa ou da prestação do serviço) e contratos com objeto pouco definido.

Outro alerta (Cláusula em Contrato), que prevê que o contratado só será pago (ou receberá um montante extra) se tiver sucesso na realização do serviço contratado. Estas Cláusulas de sucesso fazem com que o contratado se sinta pressionado a recorrer a quaisquer meios para aumentar seus rendimentos. Evitando assim, que pagamentos extras pelo sucesso possam servir para ocultar na contabilidade a vantagem indevida paga a agente público e privados.

3.5. Política sobre Fusões, Aquisições e Reestruturações Societárias

Para prevenir a responsabilização por atos lesivos praticados por outra empresa com a qual esteja envolvida em decorrência de processos de fusões, aquisições ou reestruturações societárias, a ELC adota medidas para verificar se a outra empresa esteve ou está implicada em atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, e se ela possui vulnerabilidades que acarretam riscos à integridade.

Todas as apurações e decisões serão tomadas juntamente com a Alta Direção da ELC.

A partir da constatação de indícios de irregularidades (por intermédio de verificações de documentos, livros societários, demonstrações financeiras, validades de licenças e autorizações, processos e procedimentos documentados, pesquisas em bases de dados públicas e na internet, entre outros meios), a Alta Direção da ELC pode identificar a necessidade de investigações mais detalhadas, que lhe permitam tomar a decisão sobre seguir ou não com o processo de fusão ou aquisição.

Caso decida por seguir, a ELC deve tomar providências de acordo com os parâmetros de seu programa de Conduta e Ética, incluindo a verificação se a empresa-alvo sanou os problemas, aplicou sanções disciplinares, reportou à administração pública e cooperou efetivamente com as investigações.

Uma vez concluída qualquer forma de operação societária, as regras e os procedimentos do Programa de Integridade são analisados para se verificar como serão aplicados, visto que podem ser necessárias adaptações, a depender das vulnerabilidades, da estrutura e das áreas de atuação da nova empresa. É importante que a adoção de todas essas medidas demonstre que a empresa dará continuidade ao seu comprometimento com a integridade nos negócios.

3.6. Política sobre Patrocínios e Doações

Comprometida com a integridade nos negócios a ELC está atenta para o histórico daqueles que receberão seus financiamentos, patrocínios ou doações, para evitar possíveis associações de sua imagem com fraudes ou corrupção.

São adotadas políticas específicas que estabelecem regras e critérios para realizar qualquer tipo de doação, tanto para seleção dos destinatários (filantrópica, patrocínio ou financiamento de partidos políticos, etc.), quanto para acompanhamento dos projetos aprovados.

Essa postura de patrocínios e doações adotadas pela ELC são claramente divulgadas e entendidas por todos os seus empregados, terceiros e sociedade em geral.

São verificadas se as instituições beneficiárias são relacionadas com algum agente público, uma vez que a doação ou patrocínio pode estar sendo utilizada para ocultar um pagamento de vantagem indevida. Sempre no processo de aprovação, são verificadas previamente possível histórico de envolvimento em caso de corrupção ou fraude.

Todas as doações, patrocínios e financiamentos são realizados de forma clara e transparente, auxiliando na prevenção da ocorrência de atos ilícitos e no aumento do controle dos repasses.

3.7. Coação, Coerção e Chantagens para Obtenção de Benefícios.

A ELC não admite nenhum ato de coação, intimidação ou chantagens para qualquer pessoa ou organização, seja ela pública ou privada, mesmo para benefícios da própria ELC. Em caso de um administrador ou colaborador sofrer coerção por alguma autoridade pública, o mesmo não deve aceitar tal situação e informar o ocorrido a Alta Direção da ELC.

3.8. Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando, por conta de um interesse próprio, um administrador ou colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios ou interesses da ELC, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais.

O conflito de interesses pode acontecer quando:

- Os interesses pessoais do administrador ou colaborador conflitam, ou possam vir a conflitar, com o desempenho de suas atividades de forma isenta para atender aos interesses da ELC.
- As atividades particulares dos administradores ou colaboradores forem incompatíveis com as suas obrigações perante a ELC.

Não é aceitável contratação de empresas e/ou profissionais por indicação de funcionários públicos, mesmo sendo para benefício da ELC.

Não é aceitável a contratação de empresas e/ou profissionais pela ELC quando o fator decisório for apenas o grau de parentesco ou afinidade de algum administrador ou colaborador.

Esta regra vale, igualmente, para casos em que o parente, colateral ou afim, tenha participação em empresa que preste serviço à ELC.

Os administradores ou colaboradores que eventualmente possuam familiares ou amigos pessoais atuando ou pretendendo atuar na prestação de serviços ou fornecimento de materiais ou serviços para a ELC, devem abster-se de atuar pessoalmente na gestão desses negócios, devendo evitar quaisquer atos no sentido de influenciar decisões dos demais colaboradores que estejam gerindo o assunto.

É vedado aos administradores e colaboradores o exercício de atividades externas, remuneradas ou não, que possam caracterizar conflitos de interesses com os negócios da empresa ou utilização de informações empresariais da ELC, assim entendidas aquelas geradas, obtidas ou disponibilizadas em face do trabalho.

Os interesses privados dos administradores ou colaboradores não podem interferir com os interesses da companhia, devendo ser evitadas quaisquer atividades que instaurem um conflito de interesses. Ocorrendo a situação, esta deverá ser submetida à Alta Direção da ELC.

Cada administrador ou colaborador tem o dever de analisar a sua própria situação na empresa e reportar, imediatamente, qualquer potencial conflito de interesse que possa existir.

3.9. Comunicação

O código de conduta e ética e os demais documentos que tratam sobre integridade nos negócios estão disponíveis no site da ELC (www.elc.com.br). As orientações são transmitidas de forma clara e precisa, sem mensagens dúbias. As divulgações são feitas por intermédio de cartazes, e-mails e notícias na rede corporativa.

Para garantir a ciência de todos sobre o código de conduta e ética e as políticas de integridade, a ELC treina todos os funcionários quanto à existência de canais de denúncias, de políticas de proteção a denunciantes e consciência sobre a possibilidade de reportar casos suspeitos.

3.10. LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados

A ELC mantém política baseada na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Federal nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, “LGPD” e Lei Federal nº 13.853/2019, responsável por alterar a Lei Geral de Proteção de Dados, “LGPD” vinculada a política de segurança da informação que aplica-se a todos os funcionários, prestadores de serviços, sistemas e serviços, incluindo trabalhos executados externamente ou por terceiros, que utilizem o ambiente de processamento da Companhia, ou acesso a informações pertencentes à empresa.

A ELC está comprometida a somente tratar os dados pessoais e ou dados pessoais sensíveis (se necessários), sejam de seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e terceiros com o mais alto nível de cuidado, confidencialidade e conformidade com as legislações aplicáveis.

A política tem como objetivo demonstrar o comprometimento da empresa estabelecendo a garantia de seguridade, confidencialidade e privacidade dos dados pessoais de seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e terceiros em conformidade com as legislações aplicáveis.

As informações, reclamações, possíveis revogações de consentimento, e esclarecimentos através do contato disponibilizado no site da empresa com nosso encarregado, acesse: <https://www.elc.com.br/lgpd>.

3.11. Treinamento

A ELC mantém em seu plano de treinamento, o treinamento do Código de Conduta e Ética da organização, com o objetivo de treinar as pessoas sobre o conteúdo e os aspectos práticos das orientações e das políticas de integridade.

3.12. Violações ao Código de Conduta e Ética

Conforme norma interna, a ELC disponibiliza canal aberto de denúncia, com preservação do anonimato e sigilo dos denunciantes, assegurando-lhes a investigação independente dos fatos denunciados. Caso seja comprovado o ato ilícito, a ELC comunicará o fato às autoridades competentes, visando a sua apuração e responsabilização dos envolvidos.

Cabe ao administrador ou ao colaborador comunicar à Alta Direção, sempre que tomar conhecimento de uma possível violação desta norma e/ou à legislação vigente.

Toda e qualquer comunicação de violação a esta norma e/ou à legislação vigente será tratada com confidencialidade, com exceção àquelas em que houver obrigação legal de informar às autoridades.

3.13. Canal de Denúncias

Fica garantido a quem comunicar de boa-fé, qualquer violação a este Código e/ou legislação vigente, a segurança contra todo e qualquer tipo de retaliação interna.

As comunicações de violações podem ser feitas através do Canal de Denúncias no site da ELC:

<http://www.elc.com.br/a-empresa/codigo-de-conduta/manual-de-conduta-e-etica>

Após o preenchimento do formulário de denúncia, será gerado um número de protocolo, caso o denunciante queira acompanhar ou se inteirar sobre a conclusão da investigação.

Todas as denúncias recebidas são direcionadas à Alta Direção da ELC.

Serão assegurados ao acusado de violação à presente norma interna, no respectivo processo de apuração, o contraditório e a ampla defesa, segundo os prazos e observados os meios e recursos previstos no respectivo procedimento.

É obrigação dos administradores e colaboradores e terceiros proporcionarem um ambiente ético, íntegro e seguro para a ELC. Caso haja alguma dúvida, entre em contato com a Alta Direção.

3.14. Sanções Disciplinares Decorrentes a Atos Antiéticos

O colaborador que cometer atos que infrinjam o Manual de Conduta e Ética da ELC, apurado e comprovado pela Alta Direção terá seu contrato de trabalho rescindido e, dependendo da gravidade do ato, responderá judicialmente por suas ações. Caso a infração ocorra por parte de empresa prestadora de serviços ou fornecedora de insumos ou produtos, o contrato de prestação de serviços será rescindido e responderá judicialmente pela falta caso o ato tenha relação com a ELC.

As sanções para a organização são elencadas no artigo 6º da lei nº 12.846/2013, que prevê multas, publicação dos atos em amplo meio de comunicação, etc.

3.15. Ações de remediação

A detecção de indícios de ocorrência de atos lesivos à ELC, leva a empresa a iniciar uma investigação interna, que servirá como base para que sejam tomadas as providências cabíveis. Normas internas preveem procedimentos a serem adotados nas investigações como: prazos, responsáveis pela apuração das denúncias, identificação da instância ou da autoridade para a qual os resultados das investigações deverão ser reportados.

Para a detecção de ilícitos, a ELC pode tomar ciência da ocorrência de atos lesivos de várias formas, por exemplo:

- Denúncias;
- Resultados do monitoramento do Programa;
- Investigações internas;
- Constatções em auditorias internas.

3.16. Estratégias de monitoramento contínuo

A ELC elabora um plano de monitoramento para verificar a efetiva implementação do Código de Conduta e Ética e possibilitar a identificação de pontos falhos que possam ensejar correções e aprimoramentos.

A Alta Direção da ELC mantém um monitoramento contínuo do Programa que permite que a empresa responda tempestivamente a quaisquer riscos novos que tenham surgido.

Os monitoramentos são feitos mediante a coleta e análise de informações de diversas fontes, tais como:

- Relatórios regulares sobre as rotinas do Programa de Integridade ou sobre investigações relacionadas;
- Tendências verificadas nas reclamações dos clientes da empresa;
- Informações obtidas do canal de denúncias;
- Relatórios de agências governamentais reguladoras ou fiscalizadoras.

3.17. Conclusão

É fundamental ressaltar que as diretrizes aqui apresentadas abordam elementos básicos de um Programa de Integridade em consonância com o Programa de Integridade da Controladoria Geral da União (CGU), com a ISO 37001 - Sistema de Gestão Antissuborno e com a ISO 19600 - Sistema de Gestão de Compliance e adaptado às características específicas do Código de Conduta e Ética da ELC.

A avaliação do Programa de Integridade da ELC poderá ser utilizada tanto para aplicação das sanções - como fator de redução da multa - quanto para a celebração de acordo de leniência. Nesse último caso, o compromisso de adotar, aplicar ou aperfeiçoar o Programa de Integridade será de adoção obrigatória pela empresa para suas operações futuras.

Dessa forma, em eventual processo administrativo de responsabilização, o Programa de Integridade é um elemento de defesa da empresa, por isso a importância de se conferir especial atenção à documentação de todas as ações implementadas, para fins de comprovação da sua efetividade. É importante também que a ELC conheça as regulamentações que versam sobre o assunto, tais como as Portarias nº 909 e 910/2015, editadas pela Controladoria-Geral da União (CGU).

Por fim, é inegável que as punições e exigências estabelecidas na Lei Anticorrupção trouxeram à tona importantes reflexões sobre o papel das empresas na luta contra a corrupção. Entretanto, mais do que evitar possíveis penalidades, a ELC percebe que investir em integridade é bom para o próprio negócio, independentemente de qualquer tipo de responsabilização. Cada vez mais o mercado vem valorizando empresas comprometidas com a integridade, que passam a ter uma vantagem competitiva diante dos concorrentes e critérios diferenciais na obtenção de investimentos, créditos ou financiamentos. Pensar em um ambiente de negócios íntegro possibilita evoluir para um mercado em que características éticas das empresas tornam-se um diferencial no mundo corporativo.

4. Revisões e alterações

Revisão	Data	Descrição
01	20/06/2018	Emissão Original
02	28/04/2025	Inclusão dos itens 2.2 e 3.10