



Código de Conduta e Ética



MONTISOL

www.montisol.com.br

Índice

1. Mensagem da Montisole seus Sócios	3
2. Destinatários	4
3. A Montisol, seu propósito e valores	5
3.1. MISSÃO	5
3.2. VISÃO	5
3.3. VALORES	5
3.4. POLÍTICA DO SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO.....	6
4. Princípios Gerais de Conduta	8
4.1. Respeitar as pessoas	8
a. Apoio à diversidade e repúdio à discriminação	8
b. Relações do trabalho e defesa dos Direitos Humanos	8
c. Combate ao assédio moral e sexual	10
d. Uso de espaços comuns e boa convivência	10
5. Preservar a saúde, segurança e meio ambiente	12
a. Sustentabilidade e meio ambiente	12
Reduzir Reutilizar Reciclar Recusar Repensar	12
c. Uso de álcool, drogas e porte de armas.....	12
6. Agir com integridade	14
a. Relacionamento com clientes e terceiros.....	14
b. Relacionamento com o poder público	14
c. Relações com Concorrentes e Mercado:.....	15
d. Relações com Pares, Fornecedores e Prestadores de Serviços:.....	15
e. Relações Política-Partidárias:.....	15
f. Relações com os meios de Comunicação:	15
g. Mídias Sociais.....	16
h. Conflito de Interesses.....	17
i. Política anticorrupção.....	18
j. Registros contábeis e combate à lavagem de dinheiro.....	19
k. Brindes, presentes e hospitalidades.....	19
l. Doações, atuação socioambiental e patrocínios.....	20
7. Proteger nossos ativos e informações	21
a. Segurança da informação	21
b. Proteção de dados pessoais	22
c. Produtividade, uso de mídias sociais e comunicação externa.....	22
d. Uso de bens e de informações da empresa (ativos tangíveis e intangíveis).....	23
8. Medidas Disciplinares	24
9. Comunicação, participação e consulta dos trabalhadores.....	25
10. Canal de Denúncias	26
11. Responsabilidade da Alta Direção	27
12. Entrada em vigor	28
PROTOCOLO DE RECEBIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA - MONTISOL	28
13. Controle de revisões.....	29



1. Mensagem da Montisol e seus Sócios

Este Código de Conduta é a consolidação de princípios, valores e comportamentos esperados em nossas rotinas de trabalho. Também é o resultado da cultura da Montisol que parte de um ideal de mundo mais justo, equilibrado e inclusivo. Nós o criamos para termos apoio e orientação no relacionamento com todas as partes interessadas, incluindo colaboradores/as, fornecedores/as, clientes, comunidades atendidas, governo, sócios, concorrentes e sociedade em geral.

Diante disso, este Código de Conduta da Montisol é parte integrante do nosso Programa de Compliance, reunindo em um só documento os princípios éticos, morais e de integridade que direcionam o desempenho de nossas atividades, a fim de reforçá-los e fortalecê-los. Este documento servirá como orientação sobre quais as condutas a serem adotadas quando surgirem dúvidas ou eventuais conflitos.

Pedimos a cooperação de todos e todas para que leiam este Código com atenção, pois acreditamos no compromisso tanto de nossos/as colaboradores/as, quanto das parcerias de negócios e empresas terceirizadas para continuarmos promovendo um comportamento ético no ambiente empresarial, sempre de acordo com as melhores práticas de governança corporativa.

Boa leitura.



2. Destinatários

O Código de Ética e Conduta é uma manifestação tangível de nossa busca pela excelência em todas as áreas em que atuamos. Ele estabelece diretrizes claras para todos os membros da família Montisol, incluindo administradores, sócios, colaboradores, estagiários, jovens aprendizes, pessoas em formação, fornecedores e visitantes. Nosso objetivo é criar um ambiente onde a diversidade seja valorizada, os direitos sejam respeitados e a colaboração floresça.

Ao internalizar e praticar os valores e normas delineados neste Código, fortalecemos a Montisol como uma entidade responsável e consciente, capaz de enfrentar os desafios do cenário empresarial moderno.



3. A Montisol, seu propósito e valores.

Temos como propósito na Montisol apoiar a evolução de pessoas, comunidades e organizações que, diante dos desafios socioambientais, criam soluções inéditas, contribuindo para a emergência de uma sociedade justa, solidária, inclusiva e próspera.

Nesse sentido, a Montisol e seus sócios se comprometem formalmente a tomar decisões que considerem, no curto e longo prazo, além dos seus interesses, os interesses de seus públicos de relacionamento, tais como: colaboradores/as, comunidades, fornecedores, clientes, credores e o meio ambiente local e global, entre outros.

Possuímos como principais valores: a coragem para trabalhar mudanças internas e externas, o compromisso e fazer bem-feito, o respeito à diversidade, e a ética como direcionadora de nossas práticas.

MISSÃO:

Atuar na indústria de forma ética, socialmente responsável, segura e rentável, fornecendo soluções personalizadas às necessidades de nossos clientes tendo como requisitos a segurança, a qualidade e o prazo de entrega.

VISÃO:

Ser reconhecida como uma empresa de excelência no segmento industrial, oferecendo aos nossos clientes, colaboradores e fornecedores uma relação duradoura, com foco no crescimento, rentabilidade e responsabilidade socioambiental, até 2025.

VALORES:

- Colocar as pessoas em posição de destaque;
- Promover o bem-estar socioambiental (ESG);
- Defender a honestidade;
- Nutrir nossa paixão pelo trabalho;
- Fomentar a cultura da inovação;

Valorizar e reconhecer empenhos individuais;
Promover a responsabilidade e o comprometimento como se fossemos donos;
Promover a busca incessante da excelência.

3.4. POLÍTICA DO SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO

A Montisol Construção e Manutenção Ltda, consolidada há mais de 34 anos no setor industrial e orgulhosa de contar com uma equipe de aproximadamente 2000 colaboradores comprometidos com a eficácia do sistema de gestão, estabelece sua Política Integrada com base nas seguintes diretrizes:

✓ Saúde Segurança

Identificar, avaliar, eliminar perigos e reduzir riscos, garantindo a segurança e a saúde de nossos colaboradores, clientes e parceiros, mantendo um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de acidentes, através de práticas preventivas e contínuo aprimoramento de nossos processos e garantindo a consulta e participação dos nossos colaboradores.

✓ Clientes

Colocamos nossos clientes em primeiro lugar, a fim de aumentar a sua satisfação, buscando compreender e atender suas demandas de maneira ágil, transparente e com a máxima qualidade, a fim de construir relacionamentos duradouros e bem-sucedidos, buscando a melhoria contínua.

✓ Pessoas

Desenvolvimento Humano e Valorização dos Colaboradores: Investimos no desenvolvimento profissional e pessoal de toda nossa equipe, valorizando habilidades e talentos, para que se sintam motivados, engajados na promoção de uma cultura de respeito, num ambiente diverso e inclusivo para a realização das suas funções.

✓ Socioambiental

Reconhecemos nosso papel na sociedade e no meio ambiente, e comprometemo-nos a desenvolver nossas atividades de forma sustentável, promovendo a preservação dos recursos naturais, minimizando o impacto ambiental, prevenindo a poluição e apoiando o bem-estar das comunidades onde atuamos.

✓ Legislação

Comprometemo-nos a garantir o atendimento dos requisitos legais decorrentes de nossas atividades e outros requisitos aplicáveis a nossa atividade, buscando a ética e a transparência em todas as nossas práticas.

Esta política é conhecida por todos os nossos colaboradores e está disponível para o público de interesse. A alta direção da Montisol se compromete a revisar e atualizar esta política conforme necessário, para garantir sua relevância e eficácia contínua.

Elaborada em : 01/05/2023 Revisada: 14/8/2023 Versão:01

4. Princípios Gerais de Conduta

4.1. Respeitar as pessoas

a. Apoio à diversidade e repúdio à discriminação

Defendemos a ideia que um ambiente de trabalho composto pela interação entre pessoas de várias origens, idades, raças, aparências, nacionalidades, orientações sexuais, convicções religiosas, gêneros e pensamentos filosóficos ou políticos pode conduzir a melhores resultados, tornando a solução de problemas que apresentamos aos clientes ainda mais rica e inovadora.

É por esse motivo que nossa equipe multidisciplinar de colaboradores/as é formada por pessoas diversas, com experiências únicas. Todas terão oportunidades iguais em nossos processos de recrutamento, admissão, desenvolvimento, promoção, transferência e remuneração.

Devemos adotar um padrão de conduta baseado no respeito à diversidade e às individualidades. Não toleramos o uso de palavras e práticas discriminatórias relacionadas à raça, classe social, regionalidade, nacionalidade, cultura, religião, gênero, idade, pessoas com deficiência física ou mental, orientação sexual, aparência, doenças, ideologia política, preconceito linguístico e qualquer outra forma de discriminação, bem como qualquer outra expressão que venha a ser utilizada com fins vexatórios. Estamos comprometidos em diminuir desigualdades, adotando políticas pró-diversidade e regras que garantam a inclusão em todas as suas formas.

b. Relações do trabalho e defesa dos Direitos Humanos

Defendemos o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, para a melhor qualidade de vida dos nossos colaboradores e colaboradoras.

A todas as pessoas que trabalham para a Montisol deve ser dado tratamento respeitoso, não discriminatório, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem. Repudiamos veementemente a agressão aos Direitos Humanos e por esse motivo, não será admitida, em nenhuma hipótese, a utilização de mão de obra infantil,

caracterizada pelo desempenho de atividades realizadas por crianças e adolescentes fora dos critérios permitidos pela legislação.

Apoiamos a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Está absolutamente proibido o emprego de trabalhos forçados, compulsórios, degradantes ou de qualquer modo análogos à escravidão ou seja, não serão empregadas pessoas menores de 15 anos de idade, ou outra idade mínima para emprego, de acordo com as leis locais aplicáveis (no Brasil a idade mínima é 16 anos). As exceções a esta regra somente serão permitidas se cobertas pela Convenção 138 da Organização Internacional de Trabalho (OIT) referente ao trabalho infantil. Não serão empregadas pessoas menores de 18 anos de idade em funções que envolvam qualquer tipo de periculosidade.

Quanto ao horário de trabalho, devemos assumir o compromisso de cumprir e controlar a jornada dentro das regras trabalhistas, registrando devidamente os horários de entrada e saída, bem como os de descanso e de refeições. Não serão feitas horas adicionais sem autorização expressa da supervisão imediata, que somente as admitirá em situações justificadas, sem ultrapassar o limite legal de jornada de trabalho.

Os valores da Montisol devem refletir-se na conduta de nossos/as colaboradores/as em situações que permitam a identificação do empregador, tanto no ambiente interno quanto externo (como por exemplo durante participação em treinamentos ou eventos, ao utilizarem uniforme ou carro fornecido pela Empresa), contribuindo, assim, para o reconhecimento de nossa boa imagem corporativa.

c. Combate ao assédio moral e sexual

O bem-estar e a satisfação das pessoas é um valor fundamental à Montisol. Mais do que um ambiente físico seguro e livre de riscos, devemos assegurar a saúde psicológica de pessoas que trabalham para a empresa.

Por isso, somos responsáveis pela manutenção de um ambiente seguro e livre de intimidações, adotando os mais elevados padrões éticos de comportamento. Ressaltamos que tanto o assédio moral quanto o assédio sexual são condutas inadmissíveis para a Montisol, e que devem ser relatados ao nosso Canal de Denúncias.

Assédio moral se dá por meio de atos hostis dentro do ambiente de trabalho, geralmente motivados por algum tipo de discriminação, com uma exposição contínua e repetitiva dos profissionais a humilhações, insultos, gritos, tratamento arbitrário, rigor excessivo no cumprimento de tarefas estipulando-se metas inatingíveis, dentre outras espécies de pressão e violência moral que possam atingir a autoestima ou a dignidade humana, realizados por pessoa em qualquer posição hierárquica.

O assédio sexual pode ser identificado quando uma pessoa faz uso de sua função, cargo, proximidade nas relações de trabalho ou posição hierárquica, a fim de impor ou constranger outrem a realizar vantagens ou favores de natureza sexual. Também pode ocorrer com o avanço sexual indesejável, principalmente aquele realizado de maneira insistente ou repetitiva.

Não é necessário que tais comportamentos ocorram de modo explícito, por meio de chantagem ou ameaças, bem como é irrelevante que haja contato físico para sua caracterização. Também se incluem manifestações sutis ou insinuações feitas com as mesmas finalidades. Ademais, o assédio sexual está tipificado no Código Penal e mesmo que as atitudes ocorram fora de ambiente de trabalho, serão inaceitáveis.

Ao tomarmos conhecimento sobre incidentes dessa natureza devemos comunicá-los imediatamente ao Canal de Denúncias, a fim de que sejam apropriadamente investigados e censurados com a aplicação das sanções pertinentes.

d. Uso de espaços comuns e boa convivência

Esperamos a adoção contínua de uma postura condizente com os princípios da Montisol e o compromisso com a manutenção de um local de trabalho colaborativo, cordial e livre de hostilidades, para que realizemos nosso trabalho com excelência.

Nos locais de trabalho e nos espaços destinados à moradia coletiva, devemos colaborar mantendo o cuidado, a limpeza e a organização dos ambientes, refeitórios, sanitários, mobiliário e instalações. Também é essencial nos colocarmos no lugar das outras pessoas, respeitando sua privacidade e seus objetos pessoais antes de aderirmos a comportamentos que possam afetar a boa convivência.

5. Preservar a saúde, segurança e meio ambiente

a. Sustentabilidade e meio ambiente

Buscamos de maneira contínua fornecer os melhores serviços e desenvolvimento socioambiental.

Todos os nossos esforços devem se voltar para evitarmos desperdícios e utilizarmos materiais renováveis visando a conservação de energia e recursos. Ainda, trabalhamos de acordo com as normas e legislação ambientais, reduzindo nosso próprio impacto enquanto ajudamos nossos clientes atingirem tais objetivo.

Nosso compromisso com o desenvolvimento socioambiental se reflete no respeito pelas comunidades afetadas por nossos projetos. Buscamos fortalecer nossas relações com os cidadãos e cidadãs locais, além de nos comprometermos a implementar projetos que visem melhorar o seu bem-estar. Incentivamos também o aprimoramento contínuo de nossos parceiros de negócios no desempenho socioambiental.

Reduzir Reutilizar Reciclar Recusar Repensar

b. Saúde e segurança ocupacional

A Montisol dedica especial atenção ao cuidado com a saúde e segurança de seus colaboradores/as. Dessa maneira, temos que seguir toda a legislação aplicável preservação da saúde e segurança do trabalho, além de utilizar corretamente os **EPI's (Equipamento de Proteção Individual)** disponibilizados pela empresa.

Buscamos melhorias contínuas em nossas condições de trabalho, pensando em soluções para os fatores que possam vir a afetar nossa segurança, integridade física e saúde. Por isso, é importante que tenhamos o compromisso de contribuir para a implementação efetiva dos programas de prevenção de risco ambientais, saúde ocupacional e toda a legislação sobre segurança.

c. Uso de álcool, drogas e porte de armas

É estritamente proibido o consumo de drogas e álcool durante o desenvolvimento de nossas atividades profissionais pela Montisol no ambiente interno ou externo, assim como apresentar-se sob o efeito dessas substâncias. Isso prejudica não apenas a saúde, como também o desempenho das funções realizadas, a nossa imagem e põe em risco os/as demais colaboradores/as.

Também está vedado o uso ou porte de armas de qualquer espécie dentro de nossa empresa, salvo no caso de profissionais que tenham autorização expressa para isso devido a sua função.

6. Agir com integridade

a. Relacionamento com clientes e terceiros

É imprescindível a manutenção de um relacionamento saudável entre a Montisol, nossos clientes e os parceiros comerciais. Por esse motivo, todas as contratações realizadas em nome da empresa ocorreram segundo critérios objetivos e técnicos, de modo transparente e ético, afastando quaisquer tipos de favorecimentos e a concorrência desleal.

Incentivamos contratações realizadas com as comunidades locais, contribuindo para o seu desenvolvimento social e econômico, e estimulamos nossos fornecedores a adotarem a mesma postura.

Não devemos realizar negócios com terceiros que não se alinhem aos valores essenciais da Montisol. Desse modo, serão afastadas contratações com empresas vinculadas a práticas antiéticas, corruptas ou que tenham sido condenadas por envolvimento em atos de assédio, racismo, discriminação, utilização de trabalhos forçados ou demais agressões ambientais ou aos direitos humanos.

A Montisol está comprometida a seguir as práticas legais da livre concorrência. Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por meios ilícitos.

b. Relacionamento com o poder público

Na Montisol adotamos medidas para preservar um relacionamento ético, honesto e transparente em contratações com o Poder Público e seus agentes ou com terceiros a eles relacionados.

Ao representarmos a empresa perante o Poder Público não devemos oferecer, prometer ou receber vantagens indevidas, a fim de facilitar, influenciar ou recompensar decisões oficiais que beneficiem de maneira ilegal a nós mesmos ou a empresa.

São vedadas discussões de preços ou negociações prévias em processos licitatórios ou contratações, realizadas com o objetivo de fraudar licitações, frustrar concorrência, dificultar a fiscalização e demais finalidades escusas.

A fim de preservar a correta observância de todas as normas aplicáveis a licitações, contratos ou concessões com agentes públicos, recomendamos que reuniões com o Poder Público sejam realizadas na presença de pelo menos duas testemunhas, evitando-se o recebimento de visitas particulares feitas por Agentes Públicos nas dependências da Montisol para discussão de assuntos comerciais.

c. Relações com Concorrentes e Mercado:

A Montisol entende que a concorrência honesta é fundamental para a livre iniciativa. Suas transações com partes relacionadas são realizadas com transparência e obedecendo a critérios estritamente técnicos e comerciais, de acordo com as normas internas, requisitos das cotações/licitações que participa, a regulamentação do setor e as melhores práticas de mercado. É terminantemente proibido acordos ou entendimentos com concorrentes sobre preços e condições para venda de produtos e prestação de serviços.

d. Relações com Pares, Fornecedores e Prestadores de Serviços:

A Montisol pauta as suas relações com seus pares, fornecedores e prestadores de serviços nos aspectos técnicos, comerciais e no profissionalismo, norteado por princípios éticos, respeito às leis, aos contratos e às normas internas vigentes, levando em consideração o critério de objetividade e imparcialidade.

e. Relações Política-Partidárias:

A Montisol é totalmente independente de influências político-partidárias. É vedado a doação, acesso e uso dos recursos político-partidários.

f. Relações com os meios de Comunicação:

A Montisol considera que é legítimo o direito da informação sobre assuntos de interesse público à população, ainda que referentes a uma empresa privada, e considera que é papel da imprensa obter e divulgar essas informações. Além disso, entende que a existência de imprensa livre, independente e imparcial contribui para o aprimoramento do mercado, do Estado democrático e da cidadania.

Toda comunicação com o público externo independente do seu conteúdo é de responsabilidade da área de Comunicação e Marketing e somente por ela poderá ser autorizada sua divulgação.

É proibido divulgar ou comentar informações internas de caráter sigiloso ou restrito, exceto com

autorização da Diretoria Executiva.

Materiais acadêmicos, discursos, palestras, artigos ou trabalhos que envolvam informações ou a marca da Montisol, deverão ser submetidos previamente o seu conteúdo à Área de Comunicação e Marketing e à Diretoria Executiva para análise e aprovação.

g. Mídias Sociais

A Montisol exige cumprimento das leis e as diretrizes governamentais aplicáveis que regem a mídia social. Além disso, ao usar mídia social (por exemplo, Facebook, Snapchat, Pinterest, YouTube, Twitter, Instagram, LinkedIn, Tik Tok, Whatsapp e Telegram, compartilhamento de arquivo, vídeo e áudio gerados pelo usuário ou qualquer forma de publicação e discussão on-line, incluindo blogs), deve-se cumprir este Código de Ética e Conduta.

Importante ressaltar que além das consequências contratuais (demissão, encerramento de contrato de prestação de serviços, etc), há a responsabilização civil e criminal pelo conteúdo das mensagens que publicar nas redes sociais. Recomenda-se minimamente os seguintes cuidados:

- a) Não criar páginas com o nome da Montisol; Promover ou se envolver em situações de assédio ou discriminação de etnia, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa e/ou ideológica, classe social, condição de deficiência, estado civil ou idade. Além de ser crime, há o compromisso de respeitar Código de Ética e Conduta, que não admite estas situações;
- b) Fazer propaganda sobre os produtos e serviços sem autorização da empresa;
- c) Conteúdos irrelevantes com o negócio ou com as políticas da empresa;
- d) Não foque nos memes;
- e) Responder comentários de forma grosseira;
- f) Não compartilhar e curtir imagens e textos que vão de encontro ao que é disseminado pela empresa
- g) Praticar atos que revelam indisciplina, insubordinação ou negligência no desempenho das funções que lhe foram confiadas;
- h) Postar comentários negativos sobre o trabalho ou a empresa;
- i) Fazer comentário ofensivos aos seus superiores, colegas, clientes ou parceiros;
- j) Comentar questões privadas da empresa de forma pública;
- k) Publicar fotos ou vídeos de gosto duvidoso ou moralmente reprovável;
- l) Manifestações de racismo;
- m) Evitar o uso das redes sociais, durante a jornada de trabalho, pois pode interferir diretamente na produtividade e na concentração do Empregado, ensejando, inclusive, a demissão por justa causa;
- n) Utilizar das redes para alcançar objetivos ilícitos;
- o) Utilizar corretamente os equipamentos de segurança indicados para cada atividade e área da empresa e, se estiver fazendo qualquer atividade com risco, não é o momento de usar o celular para uma *selfie*;

- p) Ao filmar ou fotografar, atente-se para não revelar telas de computador ou papéis com informações confidenciais ou áreas restritas da empresa, verifique se o ambiente tem as condições de segurança;
- q) Informações já divulgadas publicamente podem ser compartilhadas e comentadas;
- r) Verifique a fonte da informação e não espalhe *Fake news*.
- s) Siga as redes sociais ou canais oficiais da Montisol.

Se encontrar algum conteúdo crítico ou estranho sobre a Montisol nas mídias sociais, manifeste através do site www.montisol.com.br ou pelo telefone **0800 5171012**, do Canal de Ouvidoria.

h. Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre quando nossas atividades, interesses e relacionamentos particulares possam interferir de modo negativo em nossos compromissos perante a Montisol, causando danos ou prejuízos.

Por isso, relacionamentos que gerem conflitos de interesses – sejam estes reais ou aparentes – devem ser evitados, pois podem interferir no desempenho isento das atividades. A Montisol trata todos e todas com respeito e imparcialidade, de modo que as decisões ocorrem exclusivamente por meio da análise de critérios técnicos e transparentes, sendo vedados quaisquer tipos de favorecimentos ou discriminações.

Consequentemente, devemos nos afastar da tomada de decisões que possam ter sido influenciadas por interesses pessoais conflitantes com o exercício de nossas funções.

Do mesmo modo, devemos comunicar eventual poder de influência ou parentesco em até 3º grau¹ de colaboradores/as com nossos parceiros comerciais ou com agentes públicos.

Não serão contratados ex-agentes públicos que estejam em período de “quarentena” determinado pela Lei 12.813/2013 (também conhecida como Lei de Conflito de Interesse para Agentes Públicos), e, após esse período, para que sejam admitidos o setor de Gestão de Pessoas deverá ser devidamente comunicado, a fim de que os riscos potenciais sejam analisados.

Os Sócios, Diretores/as e Administradores/as da Montisol, por possuírem poderes de decisão dentro da empresa, devem se resguardar de modo redobrado para evitar

situações conflituosas. Jamais será admitido que se utilizem de sua posição hierárquica para obtenção de benefícios pessoais. Além disso, deverão responder periodicamente a um questionário para averiguação de potenciais riscos e conflitos em suas relações.

O colaborador ou colaboradora que identificar qualquer conflito de interesse real, potencial ou aparente que possa envolvê-lo/a direta ou indiretamente, deverá informá-lo de forma aberta e transparente à liderança ou à área de Gestão de Pessoas, para que o assunto seja devidamente analisado junto à área de Compliance e sejam buscadas eventuais alternativas para minimizar ou eliminar o risco.

Este mesmo procedimento deve acontecer caso seja estabelecido relacionamento afetivo entre colaboradores/as em qualquer nível de subordinação hierárquica.

i. Política anticorrupção

Buscamos de modo constante o aperfeiçoamento dos padrões éticos e o repúdio veemente a qualquer prática ou indício de corrupção, tanto pública quanto privada. A corrupção pode ser caracterizada por atitudes como promessa, oferta, entrega, solicitação, obtenção de regalias ilícitas ou embolso de valores com o fim de auferir ou conceder vantagens indevidas.

A Montisol está alinhada à Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013). Jamais poderemos incorrer em suborno junto a funcionários/as públicos/as, agentes políticos ou quaisquer membros de órgãos ou empresas que componham administração pública direta ou indireta, bem como aos do setor privado, com o propósito de contrapartida através de benefícios indevidos, facilidades ou maior agilidade.

Do mesmo modo, jamais devemos conceder algum tipo de tratamento especial que tenha o escopo de favorecer análises, obtenção de licenças, autorizações ou permissões junto a agentes públicos.

É importante ressaltar que toda aquela pessoa que, mesmo não sendo agente público, concorrer para a prática de um ato de improbidade administrativa ou dele se beneficiar, será punida de acordo com as disposições da Lei 8.429/92 (Lei de Improbidade Administrativa) naquilo que lhe for cabível. Assim, também somos responsáveis por não fazer com que as entidades públicas com as quais nos relacionamos incorram nesses atos.

Similarmente, devemos aplicar as disposições acima – no que for cabível – nos relacionamentos com entidades e agentes públicos estrangeiros dos demais países em que atuarmos.

Todas essas condutas sofrerão as penalidades cabíveis, inclusive ações judiciais aplicáveis

j. Registros contábeis e combate à lavagem de dinheiro

A manutenção de registros contábeis organizados, transparentes e precisos auxiliam na preservação da saúde financeira de nossa empresa. Por esse motivo, é vital que todos os pagamentos que decorram naturalmente de negociações, como aquisições ou taxas de serviços, sejam obrigatoriamente registrados de modo claro e em conformidade com as normas e regulações vigentes.

Ocultações ou a camuflagem de lucros obtidos por meio de atividades ilícitas para que aparentem uma origem legítima são caracterizadas como lavagem de dinheiro e não só estão absolutamente desautorizadas, como devemos nos comprometer a monitorá-las de forma efetiva e coibir sua possível ocorrência.

As obrigações fiscais da Montisol deverão estar sempre em dia, seguindo rigorosamente a legislação tributária nacional. Não serão realizadas simulações ilegais que visem reduzir a carga tributária e todos os tributos serão recolhidos corretamente, com os devidos registros nos livros empresariais - de modo que nossas demonstrações financeiras sejam precisas e facilmente verificáveis.

Dados falsos ou em desconformidade com a realidade jamais poderão ser inseridos nos livros e registros da Montisol, independentemente de qualquer motivo. Também serão realizadas auditorias de controle interno, garantindo a autenticidade das demonstrações financeiras.

Não apenas nossos registros financeiros, mas também os operacionais, de projeto, de saúde e de segurança, de recursos e de tempo deverão ser sempre fiéis, precisos, completos, consistentes e inteligíveis

k. Brindes, presentes e hospitalidades.

Para que realizemos nossas atribuições funcionais da melhor maneira possível e com base em critérios técnicos, não devemos empregar nossos cargos ou funções a fim de

obter vantagens pessoais em detrimento da empresa. Por esse motivo, o recebimento de brindes, hospitalidades, entretenimentos, cortesias ou quaisquer presentes que tenham como finalidade influenciar a tomada de decisões comerciais em troca de tais vantagens, estão vedados.

Somente será permitido aceitar ou conceder a terceiros presentes institucionais, ou seja, aqueles confeccionados com o objetivo de expandir a divulgação da marca, sem valor de mercado (canetas, canecas, garrafas, agenda, caderno, etc.)

Em casos de recebimento de brindes não solicitados e que não estejam de acordo com esse Código de Conduta ou em situações que possam gerar dúvidas, devemos informar à liderança ou à área de Gestão de Pessoas, para que o assunto seja devidamente analisado junto à área de Compliance e seja acionada a melhor tratativa ao caso.

I. Doações, atuação socioambiental e patrocínios

É parte de nossa missão contribuir para o desenvolvimento social, por isso acreditamos que patrocínios e doações possam contribuir com a comunidade de forma significativamente positiva. Com isso em mente, para garantir que sejam realizadas efetivamente em prol da sociedade ou do meio ambiente, as contribuições precisam ser executadas com transparência e em obediência à legislação aplicável, e os recursos devem ser utilizados exclusivamente para a finalidade do projeto contemplado.

Promovemos ações de investimento social a projetos sociais, ambientais, culturais ou de interesse público. Nossas doações e patrocínios são divulgados em nosso site e são destinados a projetos que provocam impactos efetivos na transformação social ou ambiental, permitam a participação da comunidade no desenvolvimento das ações e possam ser acompanhados, monitorados e avaliados pela Montisol. Em nenhuma hipótese os recursos doados ou repassados podem ser utilizados para a prática ou financiamento de qualquer atividade ilícita ou criminosa, bem como utilizados para beneficiar indevidamente qualquer agente público ou político, ou pessoa a ele relacionada, ou ainda qualquer entidade de natureza partidária.

Em hipótese alguma devemos aceitar doações ou solicitações de donativos por agentes públicos. Além disso, todas as doações realizadas pela Montisol serão previamente aprovadas pela área de Compliance e encaminhadas exclusivamente pela Diretoria Financeira, devendo ser lançadas nos livros contábeis de modo detalhado, acompanhadas de documentações para que seja possível a realização de auditorias.

7. Proteger nossos ativos e informações

Todas as informações confidenciais a que tivermos acesso em decorrência da função exercida na Montisol estão protegidas segundo a legislação vigente.

Podem ser compreendidas como confidenciais todas as informações que não sejam públicas, dados pessoais ou sensíveis de colaboradores/as ou terceiros, aquelas de ordem técnica, administrativa, operacional, jurídica ou informações referentes a modelos de negócio, projetos e seus escopos, documentos e negociações da rede de clientes, parceiros e fornecedores da Montisol, mesmo que não tenham sido classificadas como sigilosas.

As referidas informações devem ser mantidas em absoluto sigilo, sendo utilizadas apenas em conformidade com as finalidades para as quais foram obtidas. Na eventualidade de dúvida sobre o caráter dos dados a que tivermos acesso, devemos sempre agir com máxima discrição, evitando a divulgação e presumindo o sigilo – mesmo que não tenhamos obtido acesso à determinada informação pelo exercício direto de atribuições funcionais.

Também temos o dever de garantir a confidencialidade ao tratar informações restritas a determinados colaboradores/as. Para assegurar essa proteção, é de nossa responsabilidade cuidar de nossos dados de acesso, sendo vedado o compartilhamento de senhas, tokens ou demais métodos de chaves eletrônicas

a. Segurança da informação

As informações armazenadas em nossos equipamentos e sistemas poderão ser monitoradas independentemente de aviso prévio ao colaborador/a por eles responsável. A fim de proteger o acervo intelectual da Montisol, devemos nos atentar a práticas como:

- Termos cautela ao clicarmos em links incorporados, preferindo sempre o acesso diretamente dos websites especiais, a fim de evitarmos ataques de “phishing”².

- Não realizarmos o download ou a cópia de mídias, softwares, plugins ou extensões não autorizadas, preservando a segurança dos dados.
- Não utilizarmos a internet para visitar sites alheios às atividades desempenhadas sob hipótese alguma acessarmos ou transmitirmos conteúdo de cunho vulgar ou pornográfico por meio dos recursos fornecidos pela empresa.
- Realizarmos o backup dos dados, projetos e informações intelectuais de acordo com os padrões de segurança exigidos.
- Não compartilharmos senhas e operarmos apenas em uma conexão protegida de riscos.
- Ação fraudulenta caracterizada por tentativas de adquirir ilicitamente de outra pessoa: senhas, dados financeiros, dados bancários, números de cartões de crédito ou simplesmente dados pessoais.

b. Proteção de dados pessoais

Ao realizarmos o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis de indivíduos, a Montisol atende a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no que se refere à coleta, armazenamento, uso, retenção, transferência e exclusão destes dados. Além disso, adotamos as medidas técnicas e organizacionais adequadas para proteger tais dados contra violações. Havendo compartilhamento de dados pessoais entre Montisol e nossos parceiros de negócios, formalizamos também junto a eles o compromisso de atenderem às exigências da legislação com relação à privacidade e proteção de dados.

Dessa forma, é possível respeitarmos os direitos dessas pessoas que compartilham conosco seus dados pessoais, sejam elas nossos colaboradores/as, comunidades atendidas, público de relacionamento ou indivíduos pertencentes a nossos parceiros de negócios.

c. Produtividade, uso de mídias sociais e comunicação externa

Precisamos observar os preceitos de ética da Montisol ao ingressarmos em redes sociais, comunidades virtuais ou demais mídias digitais, fazendo uso responsável dos meios à nossa disposição, com total prioridade na realização das atribuições funcionais. Ao expressar-se em mídias sociais, nossos colaboradores e colaboradoras só poderão falar em seu próprio nome, e não em nome da empresa.

Não podemos divulgar imagens ou vídeos de nossas instalações internas ou externas, nem mesmo informações sobre nossos clientes ou outros/as colaboradores/as em qualquer mídia ou canal de comunicação, salvo quando previamente autorizado pela nossa empresa para a consecução de suas finalidades específicas.

Apenas porta-vozes formalmente autorizados poderão se pronunciar em nome da Montisol para órgãos de imprensa como: jornais, revistas, sites, blogs e outros veículos de comunicação que solicitem um posicionamento oficial da empresa.

d. Uso de bens e de informações da empresa (ativos tangíveis e intangíveis)

Para o desempenho das atividades da Montisol, temos contato diariamente com bens e informações que são de propriedade da empresa e devem ser utilizados somente para as finalidades a que forem disponibilizados.

Somos responsáveis pela proteção contra uso inadequado, desgastes, danos, roubo, apropriação indevida ou outras formas de violação dos recursos concedidos. Nossos ativos físicos só poderão ser eventualmente descartados, vendidos, emprestados ou doados pela área responsável (Suprimentos), que nesse sentido atuará estritamente conforme o respectivo procedimento. Fazem parte das operações da Montisol e não serão empregados em benefício pessoal, tanto seus ativos tangíveis como intangíveis:

- Ativos tangíveis: todas as instalações, veículos, equipamentos, mobiliário, acervo técnico impresso e digital, recursos financeiros.
- Ativos intangíveis: documentos, dados, metodologias, know-how, projetos, estratégias de negócios e qualquer outro tipo de acervo intelectual

8. Medidas Disciplinares

Comportamentos que violem os regulamentos expressos neste Código poderão acarretar medidas disciplinares, como a aplicação de advertências – verbais e escritas – suspensões ou até mesmo dispensa por justa causa, a depender de fatores como a gravidade da falta e a magnitude do dano, e serão aplicadas após deliberação do Comitê de Ética da Montisol.

A depender da infração, tais atos serão inclusive comunicados às autoridades legais responsáveis. Nos casos de convocação pelo Comitê de Ética para apresentação de informações em diligências e investigações sobre violações dos preceitos deste Código de Conduta, são necessários todos os esforços para colaborar da maneira mais ampla possível – principalmente em casos que envolvam eventuais investigações e fiscalizações por órgãos, entidades e agentes públicos – a fim de que as irregularidades sejam sanadas e as penalidades devidamente aplicadas.

A fim de comprovar que nossas diretrizes estão sendo cumpridas, a Montisol poderá realizar auditorias internas a qualquer tempo, ser utilizado para o esclarecimento de dúvidas, caso advenha um dilema ético.

Para efeito das infrações cometidas pelos funcionários/colaboradores em desobediência dos princípios e normas expostas no presente Código ficam passíveis das seguintes medidas disciplinares:

- a) Advertência: forma de penalidade mais branda, utilizada no primeiro ato de indisciplina do colaborador, salvo nos casos em que a Empresa achar cabível outra penalidade transcrita neste tópico;
- b) Suspensão: forma de penalidade intermediária, utilizada quando o colaborador vier a repetir atos de indisciplina ou insubordinação, salvo quando a empresa achar cabível a rescisão do contrato de trabalho;
- c) Rescisão do contrato de trabalho por justa causa: forma de penalidade mais severa, utilizada quando o colaborador cometer faltas graves e correlacionadas com o Artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

9. Comunicação, participação e consulta dos trabalhadores

A fim de fornecer um canal de comunicação e participação das partes interessadas, a Montisol Construção e Manutenção disponibiliza meios de contato em seu site institucional, www.montisol.com.br e via telefone (08005171012). A comunicação inclui o Sistema Integrado de ouvidoria com os canais de Ética e Denúncia e Fale conosco além de disponibilizar um contato via e-mail e via WhatsApp.

Através desses canais a MONTISOL CONSTRUÇÃO E MANUTENÇÃO estabelece, implementa e mantém a consulta e participação dos trabalhadores, em todos os níveis e funções aplicáveis, e, onde tem representantes dos trabalhadores, no desenvolvimento, planejamento, implementação, avaliação de desempenho e ações de melhoria do sistema de gestão de Integrado.

10. Canal de Denúncias

Para o desenvolvimento de um ambiente ético é imprescindível o comprometimento de todos e todas que se relacionem com a Montisol. Dessa forma, é importante termos um firme compromisso com o Programa de Compliance, contribuindo com a efetivação das diretrizes apresentadas neste Código de Conduta.

Disponibilizamos para todos os públicos um Canal de Denúncias externo e independente, aberto a receber denúncias sobre infrações, descumprimento à legislação vigente, aos preceitos contidos no Código de Conduta da Montisol ou nas suas políticas. Além disso, o Canal poderá ser utilizado para o esclarecimento de dúvidas, caso advenha um dilema ético.

As denúncias poderão ser realizadas 24 horas por dia e 7 dias por semana, da seguinte forma: Atendimento por analistas, pelo número:

0800 517 1012 (ligação gratuita), das 9h às 17h de segunda a sexta-feira (horário oficial de Brasília), exceto feriados.

Por gravação de mensagens de voz feitas por meio de ligação gratuita ao número 0800 517 1012, nos demais horários.

Pelo site: **www.contatoseguro.com.br/pt/montisol**

O Canal de Denúncias também pode ser acessado pelo site da Montisol (**www.montisol.com.br**) e pela intranet da empresa.

A utilização do Canal de Denúncias também pode ser feita de modo anônimo, garantindo a segurança, confidencialidade e preservação de todas as informações registradas. Porém, a falsa notificação de violações também poderá gerar consequências disciplinares ou legais para denunciadores que ajam de má-fé.

Destacamos que não serão admitidas represálias ou retaliações contra qualquer colaborador/a que informar alguma possível violação.

11. Responsabilidade da Alta Direção

A Alta Direção, todos os membros da gestão e seus colaboradores são responsáveis por conhecer, aceitar, respeitar, zelar, cumprir e fazer cumprir, bem como divulgar as disposições deste Código Ética e Conduta, fomentando uma cultura que enriqueça a relação da Empresa com seus diversos públicos.

Espera-se que os gestores liderem por meio do exemplo, demonstrando compromisso com nossos Valores e agindo com o mais alto padrão de integridade. Os líderes devem permanecer atentos na prevenção e detecção de violações a este Código, comunicando qualquer desvio à empresa, colocando-se à disposição para responder a perguntas e receber denúncias de conduta inadequada. Deve, também, incentivar os debates regulares sobre nossos Valores e promover um ambiente de trabalho concretizador desses valores como parte regular das tomadas de decisão.

12. Entrada em vigor

O presente Código de Ética e Conduta entrará em vigor a partir da data de sua aprovação pela **Diretoria Executiva da Montisol**, devendo ser comunicado a todos os colaboradores da Empresa.

PROTOCOLO DE RECEBIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA - MONTISOL

Eu, _____, portador do CPF nº _____, matrícula _____, declaro ter recebido o Código de Ética e Conduta MONTISOL, comprometendo-me a seguir as recomendações nele contidas, evitando a necessidade da aplicação de penalidades.

Havendo dúvidas, procure seu superior imediato ou o departamento de Recursos Humanos.

Assinatura:

Data: / / .



www.montisol.com.br