

CÓDIGO DE CONDUTA & COMPLIANCE

1. O QUE É ESTE CÓDIGO DE CONDUTA

Embora as atividades do Grupo sejam variadas, as atitudes e comportamentos devem ser comuns, motivo pelo qual este Código de Conduta reflete o modo como os profissionais de todas as empresas do Grupo MÓDENA CONTRIC agem em relação à sociedade, entre colaboradores, bem com os fornecedores e clientes.

Todas as pessoas devem atuar de forma correta, íntegra e eficiente na busca de resultados, incorporando os valores expressos neste Código, obedecendo aos regulamentos e normas internas.

2. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

Deixar claros nossos valores empresariais, para que todos os nossos profissionais, clientes e fornecedores possam compreendê-los, respeitá-los e praticá-los.

Servir de referência individual e coletiva para as atitudes e o comportamento de cada profissional, cliente e fornecedor.

Contribuir para que esses valores sejam respeitados em todas as localidades das posições do Grupo e seus profissionais, clientes e fornecedores ajam de maneira correta, justa, respeitosa em relação à comunidade e ao meio ambiente.

3. QUEM PRECISA CUMPRIR-LO?

Todos deverão cumpri-lo, desde o mais simples colaborador, até a diretoria executiva, mesmo que discordem pessoalmente de seu conteúdo.

Nosso Código de Conduta Empresarial descreve a responsabilidade do Grupo Módena Contric e de seus funcionários para com os integrantes da própria empresa, para com nossos parceiros de negócios e para com nossas comunidades. Ajuda-nos a compreender as responsabilidades que compartilhamos e nos alerta para questões jurídicas e éticas importantes que possam surgir. Este documento não pretende abranger todas as políticas, procedimentos e padrões do Grupo Módena Contric. Talvez aqui não encontremos todas as respostas, mas encontraremos exemplos dos

Valores básicos e ilustrativos do modo de atuar escolhido pelo Grupo Móderna Contric e do comportamento esperado de cada colaborador na condução das atividades da empresa.

Se tiver dúvidas sobre este Código, ou se a conduta de um colega no local de trabalho for motivo de preocupação, fale primeiramente com seu gerente. Se, por algum motivo, não se sentir à vontade para agir dessa forma, entre em contato com os outros recursos que abaixo disponibilizamos:

- Ouvidoria;
- Departamento de Recursos Humanos;
- Diretoria Operacional e Conformidade;
- Outros canais de comunicação que, em sua opinião, possam ajudá-lo.

3.1 E OS TERCEIROS?

Terceiro é qualquer cidadão que tenha negócios com o Grupo Móderna Contric, incluídos fornecedores, consultores, representantes, distribuidores, contratados e principalmente clientes.

4. RESPONSABILIDADE ADICIONAL

Os gestores, coordenadores, lideranças e aqueles que exercem cargos de confiança, tem a responsabilidade adicional de não apenas cumprir o Código de Conduta, mas sim de divulgar constantemente o Código e de fomentar a cultura imposta pelo Grupo, incentivando a aplicação e corrigindo desvios. Estes precisam:

- Desenvolver cultura de respeito mútuo entre os colaboradores e apoiá-los na expressão de suas dúvidas e preocupações;
- Garantir aos colaboradores que a expressão de suas preocupações seja verbalizada ou encaminhada pelo e-mail apropriado, não afetará seu emprego nem causará qualquer ato contra ele;
- Transmitir a importância dos valores da empresa como Lealdade, Transparência, Velocidade e Comprometimento.

5. RESISTIR EM CUMPRIR O CÓDIGO DE CONDUTA

Não cumprir com os requisitos deste código de conduta, poderá implicar em ação disciplinar podendo em casos de violação grave, levar ao encerramento do vínculo empregatício, após deliberação do grupo de análise da não conformidade. Este grupo será formado pelo Diretor de *Compliance*, do superior imediato e de mais um Diretor ou gerente de área.

Caso qualquer colaborador, terceiro ou outra pessoa não compartilhe dos nossos valores, deverá ser comunicado disso imediatamente e esse fato ser obrigatoriamente reportado através dos canais disponíveis.

6. NOSSOS PRINCÍPIOS DE CONDUTA

Estes princípios têm por objetivo motivar uma cultura de trabalho em conjunto que garanta que o Grupo Módena Contric possa alcançar com sucesso o crescimento contínuo respeitando não apenas obrigações legais, mas também nossos valores e ações.

Estes são os valores que nos movem e que são essenciais para que o Grupo MÓDENA CONTRIC continue a desempenhar papel fundamental na indústria como um dos principais players no mercado:

6.1 LEALDADE

É a união do respeito, da compreensão, da confiança, da sinceridade e do compromisso às regras e fidelidade aos compromissos assumidos com a alta direção, empresa e clientes. Estarmos comprometidos com a honestidade, sinceridade e dedicação aos nossos objetivos.

6.2 TRANSPARÊNCIA

Para que seus parceiros e colaboradores possam adotar a melhor tomada de decisão, o Grupo Módena Contric sempre demonstra e evidencia as informações

passadas, evitando assim desgaste com a falta de informação ou ainda sem ocultar nada deles.

Fornecer informações claras e abrangentes sobre atividades, realizações, políticas e desempenho do grupo, de maneira sistemática e acessível.

6.3 VELOCIDADE NO ATENDIMENTO

O atendimento ágil e soluções rápidas para os problemas encontrados, são um capital que o Grupo Modena Contric utiliza de forma constante, trazendo aos parceiros a certeza de tempo de resposta às demandas curto e com resultado positivo.

6.4 TRABALHO EM EQUIPE

Entendemos que o melhor é o trabalho em equipe, onde alcançaremos os melhores resultados de forma colaborativa e aberta, respeitando ainda os dados e a confidencialidade. O respeito às contribuições individuais de cada colaborador é extremamente importante na composição das ideias que promovem a busca por soluções dentro do nosso Grupo.

6.5 COMPROMETIMENTO

É o nosso compromisso com a responsabilidade em entregar aquilo que foi prometido e o que os parceiros esperam, trabalhando para que obtenhamos sucesso em cada tarefa designada.

6.6 SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE

Nada é mais importante para nosso Grupo que a saúde e a segurança dos nossos colaboradores e temos comportamento responsável com o Meio Ambiente.

Ainda que cumpramos com as regulamentações locais, este código não trata diretamente destes temas, porém são parte importante dos nossos princípios de conduta, bem como com os parceiros que efetivamos negócios.

6.7 PESSOAS

Trabalhamos em um ambiente que promove a inclusão e acolhe as mudanças, novas ideias, respeito pelo indivíduo e igual oportunidade de sucesso para todos.

6.8 LUCRATIVIDADE

Geramos retornos financeiros suficientes que permitem crescimento rentável, sustentável e que resulta em significativo valor agregado para o Grupo, possibilitando a manutenção dos empregos e gerando oportunidades de crescimento e evolução dentro do Grupo.

6.9 QUALIDADE E INOVAÇÃO

Garantir a qualidade de serviços e produtos, além de investir continuamente no aperfeiçoamento dos profissionais e do desenvolvimento e crescimento das empresas do Grupo.

7. O QUE ESPERAMOS DOS NOSSOS COLABORADORES?

Esperamos que nossos colaboradores tenham capacidade de julgar corretamente procedimentos e regras descritos neste Código, de forma a evitarmos comportamentos inadequados. Lembramos que as ações tomadas pelos nossos colaboradores podem gerar problemas jurídicos ou éticos para a empresa e que ela será sempre corresponsável por estas ações no âmbito das atividades realizadas dentro da nossa esfera de atuação.

7.1 ABAIXO COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS QUE JULGAMOS IMPORTANTES:

7.1.1 PROTAGONISMO

Ser proativo e realizador, entendendo-se como parte fundamental da solução.

7.1.2 COMPROMISSO COM O RESULTADO

Ser comprometido com a lucratividade do negócio, a satisfação dos clientes, os prazos e qualidade acordados e a austeridade com os custos.

7.1.3 LIDERANÇA EFICAZ

Influenciar e mobilizar as pessoas para atingir os objetivos do negócio, inspirando e direcionando sua equipe, perseguindo a alta performance.

7.1.4 EXCELÊNCIA NAS RELAÇÕES

Construir e manter relações pautadas em confiança, respeito às diferenças e transparência, assumindo suas responsabilidades e adotando uma comunicação clara e empática.

7.1.5 ADAPTABILIDADE

Ser disponível, agir para incorporar novos conceitos e ser resiliente para lidar de forma construtiva com conflitos.

7.1.6 SENSO DE RESPONSABILIDADE

Ser disciplinado, priorizar atividades com eficácia e assumir riscos calculados para atingir as metas, responsabilizando-se pelas consequências de suas decisões e comprometendo-se com a gestão de recursos.

7.1.7 PENSAMENTO SISTÊMICO

Planejar e agir de forma a agregar valor ao negócio, identificando as possibilidades de contribuição e reflexos de suas atividades para o todo.

7.1.8 COOPERAÇÃO

Trabalhar de forma colaborativa, oferecer e aceitar ajuda e estimular a integração entre as áreas, reconhecendo a importância da contribuição de cada indivíduo para o todo.

7.1.9 INOVAÇÃO

Ser aberto e disponível às novas ideias para melhoria constante em busca de resultados diferenciados e geração de valor.

7.1.10 ASSIDUIDADE

Estar convicto da importância da participação diária nas ações que movem o Grupo, evitando faltas e afastamentos sem a devida necessidade.

8. USO DE ÁLCOOL E ENTORPECENTES

Incentivamos o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social dos nossos colaboradores por meio da adoção e manutenção de hábitos saudáveis, visando o bem-estar e a segurança de suas equipes. Dessa forma, não é permitido estar sob a influência de álcool ou drogas não prescritas, narcóticos ou qualquer outra substância controlada, conforme definido pela lei penal ou norma sanitária, durante o período de trabalho.

9. MÍDIAS SOCIAIS

Para o Grupo MÓDENA CONTRIC, a reputação e a credibilidade são valores importantes, pois contribuem para fortalecer a imagem da organização como entidade sólida e confiável, por isso a participação dos seus colaboradores na internet e mídias sociais afetam diretamente as nossas marcas, portanto alguns cuidados são essenciais:

- Não compartilhar imagens (fotos ou vídeos) das instalações das empresas do Grupo, dos colaboradores ou dos clientes em redes sociais públicas, ou qualquer forma de comunicação, sem a autorização formal da Diretoria do Grupo, ou por escrito de clientes e fornecedores. Caso veja algo na rede que seja prejudicial à empresa, envie e-mail para a ouvidoria do Grupo;
- Não é permitido divulgar informações de uso interno ou confidencial e rotinas de trabalho;

- Não disseminar, por qualquer meio, incluindo correio eletrônico e internet eventuais mensagens que versem assuntos ilegais, pornográficos, discriminatórios de qualquer origem, de cunho religioso ou político-partidário, ou em desacordo com os princípios éticos do Grupo;
- Cadastrar-se nas mídias sociais somente com seu e-mail pessoal. Lembre-se de que seu e-mail corporativo deve ser utilizado exclusivamente para fins profissionais;
- Compartilhar campanhas e postagens referentes ao Grupo MÓDENA CONTRIC, somente já divulgadas nos perfis oficiais.

10. VESTIMENTA

Temos total liberdade no uso de roupas e vestimentas no nosso dia a dia, porém não é permitido o ingresso às dependências dos locais de trabalho do Grupo, com chinelos. Pedimos aos colaboradores que ocupem função ou cargo que, pela sua atividade, exijam o uso de uniforme, que devam manter o cuidado, limpeza e alinhamento da vestimenta.

11. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO PROFISSIONAL

Todo profissional, independentemente de sua função, posição, cargo ou salário, será tratado com respeito, educação, gentileza e atenção, sendo a ele oferecidas condições para o desenvolvimento pessoal e profissional dentro da realidade e condições de competitividade de sua unidade de trabalho. Queremos que a empatia seja praticada no dia a dia, ouvindo o que o outro tem a dizer.

As condições de saúde e segurança no trabalho devem ser objetos de permanente atenção e devem assegurar aos profissionais o menor risco possível no desempenho de suas funções.

Para que isso ocorra, todos devem acatar as normas gerais de saúde preventiva e segurança e participar dos treinamentos e das atividades de orientação.

12. COMPLIANCE

Compliance é a busca permanente de coerência entre aquilo que se espera de uma organização – respeito a regras, propósito, valores e princípios que constituem sua identidade – e o que ela de fato pratica no dia a dia.

Assim, muito mais que um conceito de “estar em conformidade” com leis, regulamentos e normas internas ou ser apenas uma preocupação com Leis de Anticorrupção, *Compliance* pode ser entendido como um sistema que visa promover uma cultura da empresa baseada em valores éticos, íntegros e que garantam sua sustentabilidade.

A área de *Compliance* do Grupo MÓDENA CONTRIC é a responsável pelo Código de Conduta e tem como objetivo garantir a transparência em todas as relações da empresa, mitigando riscos e trazendo segurança para o negócio.

13 - RESPONSABILIDADE E AÇÕES

A obediência às leis locais, bem como aos Valores, políticas e procedimentos do Grupo MÓDENA CONTRIC, é obrigatória a todos os colaboradores. Seguimos as leis, procedimentos, regras e padrões.

13.1 NOS CASOS EM QUE NOS DEPARARMOS COM SITUAÇÕES QUE GEREM DÚVIDAS DE COMO AGIR, USAR A LISTAGEM ABAIXO PARA AJUDAR NA ANÁLISE:

13.1.1 RECONHECER QUE HÁ ALGUM PROBLEMA DE CONDUTA

- Você reconhece alguma conduta potencialmente ilícita ou antiética por parte de algum colega, parceiro, fornecedor?
- Alguém está pedindo para fazer algo inadequado?
- Existe alguma questão jurídica ou fiscal a ser pensada?

13.1.2 PENSAR ANTES DE TOMAR ALGUMA ATITUDE, NÃO SE ANTECIPE

- O problema está claro para você?

- Por que isso então seria um problema?
- Quais as alternativas existentes?
- Quem mais poderá ser afetado?
- A quem pode recorrer para obter orientação?

13.1.3 DECIDIR QUAL PROCEDIMENTO ADOTAR

- Leia novamente o Código de Conduta;
- Consulte seu superior imediato;
- Avaliar riscos e como eles poderiam ser minimizados.

13.1.4 TESTAR A CONCLUSÃO

- Vamos aplicar os valores do Grupo Modena Contric na decisão: Lealdade, Transparência, Velocidade, Trabalho em Equipe, Comprometimento, Saúde, segurança e Meio Ambiente, pessoas e lucratividade.

13.1.5 PROSSEGUIR

- Comunicar a decisão;
- Certifique-se que sua decisão foi encaminhada e recebida.

14. PREVENÇÃO

- Para você avaliar se seu procedimento está correto, caso identifique algum não em algum tópico, não prossiga com a ação proposta e relate a preocupação o mais breve possível.
- Identifique no diagrama abaixo se sua preocupação é ou não relevante. Caso seja relate a preocupação.
- Utilizaremos o recurso MONDAY para desenvolver treinamento sobre nosso código de conduta, ou treinamento presencial, o que for mais aplicável no momento.

15. DIAGRAMA DE TOMADA DE DECISÃO

15.1 REFLITA SE: ISSO É LEGAL?



Não/Não estou certo: Não continue e entrar em contato com a área de *Compliance*.

15.2 É HARMÔNICO COM OS VALORES DO NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA?



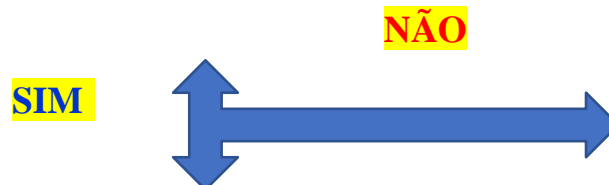
Não/Não estou certo: Não continue e procure por orientação e ajuda.

15.3 CONSEGUE EXPLICAR AOS COLEGAS, AMIGOS, FAMÍLIA O QUE FEZ SEM CONSTRANGIMENTO?



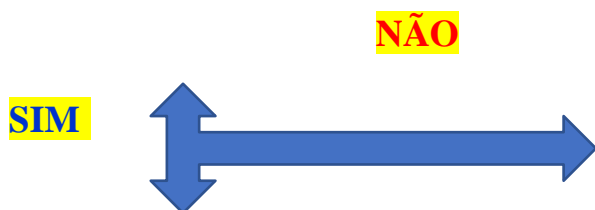
Não/Não estou certo: Não continue e procure por orientação e ajuda.

15.4 O GRUPO MODENA CONTRIC GOSTARIA QUE ESTE TEMA APARECESSE EM NOTICIÁRIOS:



Não/Não estou certo: Não continue e procure por orientação e ajuda.

15.5 ISSO É O CORRETO A FAZER? ESTANDO NÓS DENTRO DE GRANDES EMPRESAS, COMO NOS VERIAM DIANTE DISSO?



Não/Não estou certo: Não continue e procure por orientação e ajuda.

15.6 PORTANTO:

Se disse “SIM” para todas estas perguntas, continue com a decisão a ser tomada.

16. COM QUEM CONVERSAR SOBRE DÚVIDAS DE COMO SE CONDUZIR DIANTE DE SITUAÇÕES?

Quando estivermos com dúvidas diante de situações que entendamos como estranhas ou impróprias, precisaremos levar isso ao conhecimento de alguém dentro do Grupo. Em geral, a pessoa mais adequada será seu gestor direto pois promoveremos essa política em todos os níveis hierárquicos do Grupo. Porém em alguns casos, poderá não se sentir à vontade em tratar do assunto com ele, sendo assim, poderá contactar o Departamento de RH, comunicar o fato por e-mail da ouvidoria ou em última instância a diretoria do Grupo.

Estes relatos serão tratados com a máxima confidencialidade e de acordo com os requisitos legais aplicáveis.

17. SEREI PREJUDICADO POR APRESENTAR ALGUMA DENÚNCIA SOBRE COLEGAS, SUPERIORES HIERÁRQUICOS, TERCEIROS?

O Grupo Modena Contric estimulará constantemente seus colaboradores e parceiros a apresentarem denúncias relativas a comportamentos inadequados, comentários impróprios, discriminação de qualquer espécie, e desta forma aqueles que ajudarem a promover um ambiente equilibrado não sofrerão qualquer tipo de represália ou retaliação pelo relato efetivado. Caso se sinta intimidado ou tenha sofrido retaliação de qualquer espécie, comunique imediatamente a Diretoria de Conformidade do Grupo.

18. TODOS JUNTOS COM O MESMO OBJETIVO

Nosso Grupo não tolera discriminações, assédios ou abusos, incluindo atitudes consideradas ofensivas ou intimidadoras. Também não toleramos atos contra a integridade de nosso patrimônio ou de terceiros.

19. SEGUEM EXEMPLOS DE PROBLEMAS DE MÁ CONDUTA MAIS FREQUENTES, LEMBRANDO QUE NÃO APENAS LIMITADOS A ESTES:

19.1 ASSÉDIO MORAL

Nesses casos, a pessoa ofendida pode ter sofrido algum tipo de humilhação ou ofensa. Comumente as agressões verbais se apresentam estruturalmente atreladas a raça, homofobia, classe social, eficiência de resultados ou capacitismo. Não confundamos Assédio Moral com mau comportamento ou falta de educação, pois também não serão bem-vindos no ambiente de trabalho que o Grupo Módena Contric deseja promover.

Alguns exemplos de assédio moral são: espalhar rumores maliciosos, fofocas, falso testemunho; humilhar/criticar com persistência; boicotar/sabotar o andamento do trabalho alheio. É importante lembrar que geralmente as situações citadas acima têm que acontecer de forma recorrente para que o caso seja considerado assédio. Um caso isolado de comportamento abusivo pode ser classificado como agressão moral.

19.2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é caracterizado por qualquer comportamento indesejado de cunho sexual que tenha como objetivo perturbar, constranger, humilhar e/ou intimidar uma pessoa. Um ato de assédio sexual pode ser físico ou verbal. Normalmente, essas situações envolvem relações hierarquizadas, o que aumenta o medo da vítima em se manifestar.

Se classifica como assédio sexual quando as relações são utilizadas como condição (explícita ou não) para manter o emprego, conseguir promoções, além de prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar o colaborador ou colaboradora.

19.3 DISCRIMINAÇÃO

A discriminação no ambiente de trabalho acontece quando há distinção de tratamento e/ou oportunidades dadas à funcionários por razões que não estão relacionadas aos requisitos do seu cargo/função. Essa distinção é feita em relação ao contexto social da vítima - os tipos mais comuns de discriminação são ataques à raça

(racismo), identidade de gênero (machismo, transfobia) e orientação sexual (homofobia).

Além destes atributos, deficiência física ou intelectual, classe social, nacionalidade, estado civil/familiar, religião, idade - entre outros marcadores sociais - também podem ser alvo de ações discriminatórias.

19.4 CONFLITOS DE INTERESSE

Em ambientes empresariais situações que envolvem conflitos de interesse podem surgir com bastante facilidade. Elas vão desde indicar ou contratar parentes a cargos internos, até favorecer colegas de equipe em promoções.

Para esses casos é importante considerar algumas questões. A empresa abrirá exceções para casos em que a contratação do familiar não seja para cargos de subordinação direta do parente? Quem lidará com essas situações de ética? O RH ou um comitê?

Também podem estar atrelados a questões éticas onde envolve interesses comuns entre áreas específicas da empresa e clientes ou fornecedores, gerando benefício a alguma parte.

19.5 RELACIONAMENTOS COM FORNECEDORES

Todas as decisões de compra devem se basear na obtenção da melhor relação custo/benefício para o Grupo Móderna Contric. A compra de bens e serviços deve se basear apenas no mérito de fatores como preço, qualidade, desempenho e adequação.

Alguns exemplos de relacionamentos inadequados, são a manipulação ou alteração de preços de orçamentos comparativos para beneficiar este ou aquele fornecedor, seja para agilizar uma compra ou se beneficiar de algum presente ou prêmio.

19.6 FRAUDE

Trata-se de um ato intencional, em que uma ou mais colaboradores utilizam de má fé para obter uma vantagem injusta ou ilegal. Fraude significa um ato que tem como intenção enganar ou prejudicar alguém. A diferença entre fraude e corrupção é que a fraude não está necessariamente ligada à dinheiro.

Alguns exemplos de fraude são a manipulação ou alteração de registros e documentos, omissão de transações, adoção de práticas contábeis inadequadas, burlar algum tipo de controle interno para ganho próprio ou vantagem competitiva.

19.7 CORRUPÇÃO

A corrupção é um tipo de fraude. Um ato corrupto é um tipo de comportamento desonesto que envolve a troca de dinheiro, valores ou serviços para benefício próprio. Exemplos de atos corruptos são desviar verbas da empresa para benefício próprio e oferecer ou aceitar suborno.

Lembrando que tanto atos de fraude quanto de corrupção geralmente começam com pequenas mentiras que vão se reproduzindo até que são absorvidas na cultura da empresa tomando proporções que podem causar danos irreversíveis. Por isso, é importante identificar esse tipo de comportamento enquanto ele ainda está localizado.

19.8 PRIVACIDADE DE DADOS

As informações de nossos colaboradores, clientes e fornecedores são tão importantes quanto as nossas, por isso todos precisam ter confiança que estes dados serão protegidos. Tomamos os cuidados necessários para que não haja divulgação de dados não autorizadas.

Caso necessitemos gerar vídeos institucionais, folders, catálogos de marketing, sempre solicitaremos autorização dos participantes, sejam de imagens, localizações, áreas de trabalho em clientes, ou mesmo de colaboradores ou terceirizados.

Esperamos que todos do Grupo Móderna Contric ao acessarem informações de colegas, terceiros ou principalmente clientes, entendam a importância de tratar estes

dados de forma sigilosa, não importando o contexto. Atuamos de acordo com a legislação de proteção de dados, em especial à Lei nº 13.709/2018 (“LGPD”).

Nossos colaboradores não poderão divulgar a terceiros nenhuma informação adquirida no desenvolvimento de suas atividades e nos negócios do Grupo, seja durante o horário de trabalho ou fora dele, a menos que estas informações não sejam confidenciais (em caso de dúvida, utilizar o Diagrama de Tomada de Decisão).

20. BENS E RECURSOS DO GRUPO MÓDENA CONTRIC

O uso de recursos e ativos do Grupo deve ser limitado às atividades laborais e sem fins de lucro pessoal, podendo eventualmente serem utilizados de forma pessoal mediante aprovação de seu superior imediato.

Todos os funcionários têm o dever de proteger os ativos da empresa como materiais, ferramentas, instrumentos de medição, equipamentos de informática (*hardwares e softwares*), EPI's, documentos, projetos, estoque, suprimentos, dinheiro, veículos, aparelhos ou qualquer bem material ou intelectual que o Grupo disponibilizar para o bom cumprimento dos trabalhos. Tratar os bens da empresa com o mesmo cuidado dispensado aos seus próprios bens.

Os recursos da empresa devem ser utilizados somente para conduzir os negócios do Grupo. Os funcionários não podem roubar, fraudar, desfalcar nem usar indevidamente os bens da empresa.

21. USO DE SISTEMAS DE COMPUTAÇÃO E TECNOLOGIA DE INFORMAÇÕES

O Grupo Módena Contric tem requisitos específicos sobre o uso de e-mail, Internet e Intranet da empresa, bem como sobre outras fontes de informações eletrônicas, durante o expediente de trabalho ou mediante o uso de computadores da empresa. Todos os dados armazenados nos computadores do Grupo, inclusive e-mails enviados ou recebidos por meio da rede do Grupo, são considerados de propriedade da empresa, e não de propriedade privada do funcionário. Os funcionários não podem utilizar recursos da empresa para enviar, receber, acessar ou salvar informações eletrônicas com conteúdo sexual explícito, ou que promovam o

ódio, a violência, os jogos de azar ou as drogas ilegais, nem a compra ou o uso ilegal de armas.

Os funcionários também não devem instalar nem usar arquivos de computador ou softwares não licenciados pela empresa, ou não aprovados pela administração, nem devem usar um software aprovado de maneira diferente daquela estabelecida na licença ou no contrato de direitos autorais.

A instalação de softwares ilegais em qualquer equipamento do Grupo Móderna Contric implicará em demissão por justa causa.

22. O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ?

Que não pratique qualquer um dos exemplos demonstrados anteriormente.

23. CONDUTA PESSOAL DO PROFISSIONAL DO GRUPO MODENA CONTRIC NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS, CLIENTES E FORNECEDORES QUE O CERCA

- Devem ser evitadas atividades e relações pessoais que conflitem com os interesses do Grupo MÓDENA CONTRIC;
- Em caso de dúvida sobre a existência de conflitos de interesses, consulte seu superior imediato, a área de Recursos Humanos ou a Diretoria de *Compliance*;
- Não aceite cargo ou função em outras empresas ou entidades em horário conflitante com o expediente na companhia. Atividades no magistério podem ser aceitas fora do horário de trabalho;
- A aceitação de brindes e presentes deverá ter valor limitado a R\$ 150,00 e o profissional deverá comunicar ao seu gestor;
- Atender aos clientes e consumidores sempre com eficiência, rapidez, educação e transparência. Quando o cliente ou consumidor não puder ser atendido, isso deve ser dito claramente, explicando-se as razões de forma evidente e respeitosa;
- Somente serão oferecidos produtos ou serviços que estejam em conformidade com a legislação e as normas setoriais. Na eventualidade de se constatar

alguma não conformidade, deverão ser tomadas medidas explicativas ou compensatórias;

- Assim como seus profissionais, tem como compromisso manter a confidencialidade de informações recebidas de clientes e parceiros de negócios. A confiança é uma das bases do relacionamento com o mercado;
- O Grupo MÓDENA CONTRIC respeita seus concorrentes e busca superá-los de maneira saudável, ofertando produtos e soluções com relação de custo-benefício diferenciada a seus clientes. Não se admite, atitudes que possam configurar calúnia ou difamação dos concorrentes;
- O nosso relacionamento com fornecedores e outros parceiros deve ser sempre pautado pela busca da qualidade, adequada relação custo-benefício, confiabilidade técnica e financeira, ao meio ambiente e aos direitos comerciais, sociais e contratuais;
- Esperamos que todos os fornecedores demonstrem altos padrões éticos e mantenham a integridade em todas as interações com o Grupo MÓDENA CONTRIC. Assim, toda e qualquer forma de corrupção, extorsão ou fraude é estritamente proibida. Não compactuamos com práticas comerciais coercitivas para obter vantagem ou qualquer tipo de assédio (moral, sexual, político e religioso);
- O profissional e fornecedor que vier a ter conhecimento de informações que não são públicas tem o dever de mantê-las confidenciais, mesmo após deixar a empresa ou encerrar o vínculo contratual. O uso de informações privilegiadas em benefício pessoal ou de terceiros é crime, sujeito a sanções trabalhistas, civis e penais;
- Os papéis de trabalho, os relatórios, as correspondências e outros documentos usados na atividade de cada profissional e fornecedor são de propriedade da empresa e não podem ser levados ou copiados, quando ocorrer o desligamento do profissional ou encerramento do contrato;
- Não compactuamos com trabalho infantil e buscamos sempre que possível estarmos em harmonia com o desenvolvimento local e na redução das desigualdades sociais.

24. AÇÕES RESULTANTES

O Grupo Modena Contric não tolerará atos de quem quer que seja, em qualquer nível da empresa, contra pessoas que estejam cumprindo seu dever. Não aceitaremos que qualquer pessoa de seu quadro funcional tome qualquer tipo de atitude contra um funcionário que, de boa-fé, comunique uma preocupação.

Medidas disciplinares, inclusive demissão, podem ser adotadas contra funcionários que desobedeçam às práticas de ética empresarial ou que, conscientemente, forneçam informações falsas.

Espera-se que os funcionários sejam cooperativos em casos em que a empresa decida investigar alegações de má conduta ética e empresarial. Além disso, todos devem sempre ser sinceros e estar acessíveis no decorrer dessas investigações.

O pleno entendimento e atendimento das diretrizes deste código é condição fundamental para a permanência do profissional e fornecedor nos quadros do Grupo MÓDENA CONTRIC.

O descumprimento dos princípios e compromissos expressos neste Código de Conduta será tratado como assunto de extrema gravidade, e poderá ensejar:

24.1 PARA SEUS PROFISSIONAIS

Adoção de medidas disciplinares, que poderão incluir advertência, suspensão, cancelamento da remuneração variável e até mesmo demissão por justa causa, de acordo com o nível e a natureza da infração, bem como de acordo com as leis aplicáveis, sem prejuízo da responsabilização civil, criminal e/ou administrativa cabíveis.

24.2 PARA SEUS FORNECEDORES

Extinção da relação comercial, sem prejuízo da responsabilização civil, criminal e/ou administrativa cabíveis.

25. RESUMO DOS PONTOS FUNDAMENTAIS DO NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA:

- Ninguém deve pedir a um funcionário que ele transgrida a lei ou que desrespeite Valores, Políticas e Procedimentos da empresa;
- Todos os funcionários devem ser tratados de maneira justa;
- Nenhum tipo de assédio deve ser tolerado;
- As informações pessoais sobre os funcionários são tratadas e protegidas de acordo com as leis aplicáveis;
- Informações devem ser fornecidas para que todas as tarefas sejam executadas com segurança;
- É proibido usar, portar ou transferir drogas ilegais ou armas nas instalações da empresa;
- Os funcionários devem reportar situações suspeitas envolvendo pessoas e atividades;
- Evite conflitos de interesse e identifique situações em que tais conflitos possam ocorrer;
- Utilize e forneça apenas produtos e serviços confiáveis e que não apresentem riscos;
- Não discuta, com os concorrentes, fornecedores, parceiros, assuntos como preço, mark-up, mercado, produto, níveis de produção e de estoque, seja em uma conversa formal ou informal;
- Reúna, proteja e utilize, de maneira adequada, todas as informações sobre concorrentes, fornecedores e clientes;
- Fabrique produtos de acordo com as especificações contratuais;
- Não comprometa nossos Valores, visando obter lucros;
- Não utilize informações privilegiadas sobre a empresa para obter ganhos pessoais;
- Não divulgue essas informações para outras pessoas;
- Não utilize os recursos da empresa para obter ganhos pessoais nem para finalidades não comerciais;

- Coloque etiquetas de advertência e proteja as informações confidenciais e exclusivas;
- Não utilize os recursos da empresa para enviar, receber, acessar ou salvar dados eletrônicos de natureza explicitamente sexual, ou que promovam o ódio, a violência, os jogos de azar, as drogas ilegais ou a compra e uso ilegal de armas;
- Obedeça a todas as leis, regulamentos e políticas da empresa aplicáveis ao seu trabalho;
- Nunca utilize ou instale softwares não licenciados em seu computador. O Grupo Móderna Contric disponibilizará o recurso necessário para que tenha todas as ferramentas necessárias para suas boas práticas.

26. TREINAMENTO

Todos os colaboradores deverão passar por treinamento obrigatório e passar por uma avaliação on-line, de forma a validar os conhecimentos obtidos. A validação deverá ser repetida anualmente de forma a fixar os conceitos e manter a familiaridade com nosso Código de conduta nos nossos negócios.

27. PORTANTO:

Se não tiver certeza sobre a sua conduta ou a ação correta a tomar em uma situação de negócios ou de relações no trabalho, entre em contato e peça orientação à sua gerência, à Diretoria Operacional e Conformidade ao RH ou à Ouvidoria.