



# 01 - CÓDIGO DE CONDUTA

## DOCUMENTOS DE COMPLIANCE

### ESCOPO

POSSUI TODAS AS NORMAS E DIRETRIZES ESSENCIAIS PARA UMA CONDUTA ADEQUADA E NORTEADA NA QUALIDADE, EXCELÊNCIA, RESPEITO AS INSTITUIÇÕES, AO MEIO AMBIENTE E AOS DIREITOS HUMANOS.

DIJOR ENGENHARIA E LOCAÇÕES LTDA.

29.313.890/0001-73

## MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Aos Colaboradores, a DIJOR foi fundada em dezembro de 2017 com o objetivo de fornecer uma vasta gama de serviços dentro da área de Engenharia Civil e suas operações secundárias. Com uma atuação sempre pautada na seriedade e transparência, e após inúmeras obras executadas, nos sentimos realizados por saber que contribuímos fortemente para o desenvolvimento de nossos parceiros e colaboradores e que realizamos o sonho de inúmeros clientes.

No entanto, para continuarmos a crescer nos dias de hoje, sabemos que é necessário estarmos preparados para os novos desafios, e cada vez mais engajados e cientes da nossa responsabilidade, credibilidade, qualidade, sustentabilidade e comprometimento.

Demos um importante passo nesta direção com a implementação do nosso Código de Conduta, reafirmamos nosso compromisso com uma gestão norteada pela transparência, inovação, qualidade, responsabilidade socioambiental e a construção de relacionamentos de longo prazo.

Por meio desse Código de Conduta, ao qual atribuímos especial importância, consolidamos nossas diretrizes e as nossas regras de comportamento e condutas esperadas, definindo as relações com nossos colaboradores e o crescimento contínuo de maneira sustentável, mantendo a qualidade dos nossos produtos e a satisfação dos nossos clientes.

Este Código de Conduta, os valores, missão e compromissos da DIJOR devem, portanto, orientar o comportamento de todos, tanto dos nossos executivos e colaboradores, quanto dos demais integrantes que atuam cotidianamente nos nossos negócios, seja no que se refere às relações realizadas no âmbito interno da corporação, como com clientes (públicos e privados), parceiros, fornecedores e terceiros.

Convidamos você a ler e entender o nosso Código de Conduta. Cordialmente,

**DIOGO LUIZ MANSO PIRES**  
**SÓCIO-DIRETOR.**

## CONTEÚDO DESTE CÓDIGO DE CONDUTA

- 1- PRINCIPAIS DIRETRIZES
- 2- RELAÇÃO DIJOR X CLIENTE
- 3- OBJETIVO
- 4- A QUEM SE DESTINA
- 5- CONSIDERAÇÕES GERAIS
- 6- RELAÇÕES DE COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO
- 7- RELAÇÃO COM CLIENTES
- 8- RELAÇÃO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO
- 9- RELAÇÃO COM CONCORRENTES
- 10- RESPONSABILIDADE COM A SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE
- 11- CONFLITOS DE INTERESSES
- 12- PARENTES E RELACIONAMENTO AFETIVO
- 13- POSTURA PROFISSIONAL
- 14- ASSÉDIO MORAL
- 15- ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL
- 16- COMISSÃO DE INTEGRIDADE
- 17- MANIFESTAÇÕES POLÍTICAS E RELIGIOSAS
- 18- UTILIZAÇÃO DE RECURSOS
- 19- INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PRIVILEGIADAS
- 20- PRESERVAÇÃO DE SIGILO
- 21- SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
- 22- ACESSOS
- 23- TREINAMENTO
- 24- ALTERAÇÃO NO CÓDIGO DE CONDUTA
- 25- INFRAÇÕES E SANÇÕES
- 26- CANAL DE DENÚNCIAS
- 27- GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA
- 28- DISPOSIÇÕES GERAIS

## 1- PRINCIPAIS DIRETRIZES

1.1 VISÃO: Estar entre as empresas de maior credibilidade dentro da região de atuação; Ser reconhecida pela ética e transparência nas negociações, estar sempre à frente no tocante a padrões tecnológicos, de sustentabilidade e segurança nas obras, projetos e construções, ser reconhecida pelo cuidado e respeito com o meio ambiente, ser reconhecida pelo constante aprimoramento dos meios de locação, ser reconhecida por melhorar a qualidade de vida de seus clientes, desenvolver sempre produtos e serviços que incrementem e valorizem o patrimônio dos clientes.

1.2 MISSÃO: Planejar e executar obras e projetos com qualidade, beleza, tecnologia e segurança, que valorizem o bem-estar e o investimento dos clientes; desenvolvendo com estes um relacionamento de longo prazo e propiciando incremento na qualidade de vida de todos os envolvidos, bem como oferecer confiabilidade e praticidade nos serviços de locação.

1.3 COMPROMISSOS: Estamos empenhados em prestar nossos serviços com excelência, visando a plena satisfação de nossos clientes, bem como em propiciar um ambiente de trabalho saudável e produtivo para os nossos colaboradores. Desta maneira, nos comprometemos a incentivar um ambiente de trabalho de qualidade, buscando garantir a integridade física e moral de todos os nossos colaboradores.

Desse modo, no desenvolvimento de nossas atividades, nos comprometemos a:

- basear nosso relacionamento com o nosso público na honestidade, integridade e respeito, de maneira a estabelecer relações de confiança mútua, pautadas por princípios éticos necessários ao exercício da tarefa empresarial;
- cumprir as leis e regulamentações trabalhistas;
- respeitar as pessoas independentemente de sua posição hierárquica, origem, cor, etnia, cultura, idade, nível social, capacidade física, religião e orientação sexual, sendo rechaçada qualquer prática de discriminação; e
- atuar com compromisso com a qualidade do ambiente de trabalho, garantindo a integridade física e moral de nossos colaboradores.

1.4 VALORES: Idoneidade, honestidade, ética e transparência, respeito ao meio ambiente e comunidades onde atua, equilíbrio nas decisões, atração e manutenção de pessoas criativas, perseverantes, flexíveis, comprometidas e autoconfiantes para a equipe de trabalho, emprego de tecnologia, segurança e qualidade nos produtos e processos, atenção aos detalhes, aprendizado constante, satisfação de longo prazo para os usuários, desenvolvimento de produtos com liquidez para os investidores.

Não mentimos, não burlamos leis nem regras. Buscamos a máxima transparência em nosso trabalho uma vez que prezamos por relações honestas e de confiança.

## 2- RELAÇÃO DIJOR X CLIENTE

Tratamos o cliente como gostamos de ser tratados. Nós nos colocamos em seu lugar e buscamos ouvir críticas e sugestões de forma a buscar sempre melhorar nossos produtos e serviços.

Trabalhamos para que os erros, quando ocorrerem, sejam devidamente sanados por meio de soluções ágeis, definitivas e exemplares.

Nossa busca por excelentes resultados é contínua, e realizada conjuntamente com uma política sustentável.

A sustentabilidade é uma bandeira pela qual prezamos muito e à qual gostaríamos de ter a nossa imagem atrelada.

Outra característica forte da DIJOR é a incessante busca por novos desafios. Nossas decisões e estratégias são formadas com base em dados coletados de forma contínua e padronizada, para que possamos acompanhar constantemente a evolução de nossos indicadores.

Qualidade e inovação fazem parte do nosso dia-a-dia, e nesse sentido este Código de Conduta tem papel fundamental pois evidencia a importância da qualidade e integridade na condução de nosso trabalho.

Nossos custos e despesas são rigorosamente controlados e estudados para evitar perda financeira e assim não comprometer os resultados oriundos de nosso progresso.

Uma das principais qualidades que buscamos em nossos colaboradores é o comprometimento e a capacidade de assumir novos desafios, compromissos e resultados. Nos orgulhamos de ser uma empresa integrada que incentiva seus colaboradores a atuar com “sentimento de dono”.

Acreditamos que a identificação com um projeto é o que leva ao resultado. Valorizamos e investimos naqueles colaboradores que demonstram ter tais qualidades.

Nossas conquistas são coletivas. Comemoramos nosso sucesso e buscamos distribuir os resultados positivos com aqueles que nos auxiliaram a conquistá-los. Nosso objetivo é celebrar e incentivar o comprometimento e recompensar de forma diferenciada aqueles que se destacam entre os demais na entrega de resultados.

Acreditamos que, além dos desenvolvimentos pessoal e coletivo e resultados numéricos, o investimento social e em preservação do meio ambiente proporcionam uma melhor perspectiva de sustentabilidade para nossos colaboradores, assim como todos os seres humanos.

Trabalhamos com o tripé da sustentabilidade: compromisso social, ambiental e econômico. Pensando na sustentabilidade de forma integral garantimos o sucesso de hoje sem prejudicar o amanhã.

## 3- OBJETIVO

Nosso Código de Conduta foi aprovado pela Administração e está baseado no respeito ao ser humano, à sociedade, ao meio ambiente, segurança, qualidade de vida, integridade e transparência. É uma ação de extrema importância para consolidação dos nossos valores e da ética e foi criado em conjunto com a presidência, diretoria e nossos colaboradores. Este Código de Conduta objetiva estabelecer os princípios norteadores das condutas dos nossos integrantes na condução de suas relações internas e externas à DIJOR, independentemente de suas atribuições e responsabilidades. Sabemos que nossa

identidade e padrão de excelência são reflexo das ações de cada um de nossos colaboradores, de forma que estes se comprometem a agir de acordo com os padrões mais sofisticados de governança, ética, transparência e respeito aqui indicados.

Ainda que haja um esforço por parte da empresa no sentido de exaurir qualquer situação que demande a utilização de seu Código de Conduta, este não seria capaz de contemplar todas as situações possíveis de conflitos éticos que possam surgir no curso normal dos negócios. No entanto, nesses casos, as disposições aqui previstas devem ser encaradas como diretrizes básicas a serem aplicáveis em qualquer situação, sem prejuízo da utilização de nossos canais internos de denúncia.

#### **4- A QUEM SE DESTINA**

Este Código de Conduta destina-se a todos os administradores, funcionários, colaboradores, gerentes, diretores e conselheiros da DIJOR, independentemente da sua posição hierárquica, área de atuação ou tempo de serviço, bem como a terceiros, tais como subsidiárias e afiliadas, fornecedores, distribuidores, consultores, prestadores de serviço e quem quer que exerça atividades em nome ou em benefício da empresa, suas subsidiárias ou afiliadas e que, mesmo não tendo necessariamente algum vínculo formal com a empresa, de alguma forma, direta ou indiretamente, se relacionam com as atividades por ela engajadas.

#### **5- CONSIDERAÇÕES GERAIS**

A DIJOR cultiva e incentiva a adoção de princípios éticos e da transparência por parte de todos os seus colaboradores. É a forma pela qual procuramos mostrar à sociedade os valores da nossa empresa. Isso significa que todos os nossos colaboradores têm a responsabilidade de conduzir seus negócios com transparência e estrita observância deste Código de Conduta, bem como outras regras e procedimentos internos da Empresa, sem prejuízo da observância à legislação e às regulamentações aplicáveis à Empresa.

#### **6- RELAÇÕES DE COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A DIJOR não tolera qualquer tipo de conduta que fuja aos seus critérios de ética e integridades, como:

- (i) Preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de raça, cor, origem, nacionalidade, sexo, religião, preferência sexual, classe social, idade, deficiência física, entre outras características;
- (ii) Favorecimento, privilégio ou tratamento diferenciado indevido em razão de cargo, função ou posição social;
- (iii) Diferenciação de tratamento por conta de raça, cor, religião, sexo, idade, orientação sexual, necessidades especiais, aparência, origem, convicção política ou qualquer outra forma de preconceito;
- (iv) Assédio, discriminação, preconceito ou tratamento vexatório entre quaisquer pessoas relacionadas à empresa;

- (v) Qualquer tipo de intimidação, humilhação, ameaças ou comportamentos abusivos, sendo manifestados de qualquer maneira a qualquer pessoa;
- (vi) Uso de drogas lícitas ou ilícitas, dentro das dependências da empresa, ou em horário de trabalho, bem como, ingressar ou permanecer nas dependências da DIJOR quando estiver alterado sob o efeito de álcool ou qualquer tipo de droga ilícita ou entorpecente;
- (vii) Descumprimento das normas regulamentadoras e políticas internas de saúde e segurança;
- (viii) Trabalho em condições análogas à de escravo e situações que possam ser degradantes ou qualquer punição que viole os direitos fundamentais;
- (ix) Uso e compartilhamento de informações privilegiadas, sigilosas e/ou confidenciais em benefício próprio ou alheio, com a finalidade de obter vantagem indevida, assim como, tratamento indevido dos dados pessoais de clientes, fornecedores e colaboradores;
- (x) O porte de armas, de qualquer tipo, sendo brancas ou fogo; e
- (xi) Omissão, o que também consideramos antiético

Em caso de dúvidas ou identificação de qualquer situação que viole este Código de Conduta e/ou a legislação vigente, ou que deixe qualquer pessoa desconfortável, nossos colaboradores são incentivados a entrar em contato com o seu gestor e relatar o caso no nosso “Canal de Denúncia”, que encaminhará o caso para o setor responsável, que por sua vez garantirá o sigilo e confidencialidade do processo. Nos comprometemos a fomentar um ambiente de trabalho ético, seguro e saudável para todos. Tendo isso em vista, entendemos que é papel de todos cooperar com este objetivo, atuando sempre de forma respeitosa e educada.

## **7- RELAÇÃO COM CLIENTES**

Nossa principal preocupação é a qualidade de nosso serviço, de forma que nosso foco é garantir a satisfação do cliente com o nosso trabalho. Assim, a Empresa fiscaliza criteriosamente a qualidade de seus serviços e procedimentos, sempre com pleno respeito à legislação e regulamentação específica aplicável à nossa atividade. Os clientes podem entrar em contato com a DIJOR através dos canais de atendimento digitais e centrais de atendimento telefônico, devendo os colaboradores atenderem de maneira eficiente, ágil e cordial.

## **8- RELAÇÃO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO**

Ao iniciarmos e seguirmos com o processo de contratação de prestadores de serviços ou fornecedores, sempre verificamos qual seria a melhor alternativa para a empresa, no sentido de qual possuiria melhor adequação aos critérios preestabelecidos, tais como qualidade, prazo, preço, idoneidade, cumprimento da legislação trabalhistas e ambiental. Aqueles fornecedores que não possuem reputação ilibada não devem ser contratados pela DIJOR, em respeito a este Código de Conduta.

Em situações em que algum colaborador almejar contratar fornecedores ou prestadores de serviço e haver qualquer tipo de ligação entre as partes, seja de natureza familiar ou negocial, deverá haver deliberação prévia do líder direto do colaborador para que este último conceda autorização para a contratação. A empresa frisa que este Código de Conduta é igualmente aplicável aos seus fornecedores e prestadores de serviços, que devem cumprir com o mesmo dever de diligência que é esperado de seus colaboradores internos.

## **9- RELAÇÃO COM CONCORRENTES**

No que diz respeito a nossos concorrentes, a Empresa adota uma política de boa vizinhança, buscando sempre manter uma boa relação e interação saudável no ambiente de negócios. Não toleramos qualquer comentário que possa afetar a imagem de nossos concorrentes pois não incentivamos esse comportamento. Ainda assim, frisamos ser expressamente proibido fornecer informações sigilosas da Empresa a concorrentes, conforme dispõe este Código de Conduta. Assim como, obter informações através de procedimentos ilegais e duvidosos. É dever da DIJOR e consequentemente de seus colaboradores a atuação de forma idônea, em respeito à atuação conforme a legalidade e a este Código de Conduta.

## **10- RESPONSABILIDADE COM A SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE**

A Empresa possui senso de responsabilidade com a sociedade e entende que essa relação deve ser pautada pelo respeito às leis e convenções que tratam de questões de direitos humanos, bem como a proteção à sustentabilidade. A Empresa preocupa-se em entender e se envolver com as normas e os costumes locais de onde exerce suas atividades, por meio do apoio e promoção de atividades relacionadas à educação, saúde e prestação de serviços comunitários. Ainda, a DIJOR atua para minimizar ao máximo quaisquer impactos ambientais que possam ser provocados por suas atividades, sempre colaborando com autoridades, quando necessário, e com a sociedade civil, quando questionada. Os colaboradores e prestadores de serviços devem cumprir as normas de saúde e segurança estabelecidas nas normas regulamentadoras, cujo objetivo principal é prevenir acidentes e zelar pela saúde e segurança ocupacional. Trabalho escravo e/ou equiparado a escravo não são tolerados na Empresa e em seus fornecedores, que deverão obedecer às leis, regulamentos e regras trabalhistas. Em compromisso com os direitos das crianças e adolescentes, a DIJOR não admite situações em que possam envolver trabalho infantil e irregular de crianças e adolescentes. Na suspeita ou identificação do descumprimento de quaisquer situações informadas acima, deve ser imediatamente relatado através do canal de denúncias.



## 11- CONFLITOS DE INTERESSES

Conflito de Interesses é o confronto entre interesses da DIJOR e os interesses pessoais, que possam comprometer e/ou influenciar o desempenho da função do colaborador. O conflito de interesses é algo que a Empresa busca mitigar ao máximo. O uso de cargos e fatores de ordem pessoal como modo de obter vantagens a si ou a terceiros não será aceita de maneira nenhuma, uma vez que se trata de conduta inadequada em relação a este Código de Conduta e conseqüentemente ao que a Empresa acredita. Não é permitido que qualquer pessoa se prevaleça da sua posição ou autoridade para obter vantagens pessoais junto aos colaboradores, clientes, prestadores de serviços e concorrentes. Caso você tenha parentes ou relacionados em órgãos públicos, informe a área de Compliance.

Em hipótese alguma serão aceitos os seguintes comportamentos por parte de colaboradores:

- (i) Favorecimento ou concessão de vantagens de qualquer natureza a um colaborador, por parte de fornecedores, prestadores de serviços, clientes ou qualquer outra pessoa que vier a oferecer vantagens;
- (ii) Prática de outras atividades profissionais que possam interferir em seu trabalho na Empresa;
- (iii) Prática de atividades alheias ao trabalho da Empresa em horário de trabalho, de modo que afete os resultados ou ainda o uso de recursos da Empresa para o desenvolvimento dessa atividade; e
- (iv) Uso de informações da Empresa ou obtidas por meio da Empresa para uso particular ou para terceiros.

## 12- PARENTES E RELACIONAMENTO AFETIVO

A contratação de familiares de primeiro grau (pais, cônjuges, filhos, irmãos, netos, avós, cunhados, primos etc.) ou graus mais distantes é tratada com atenção pela Empresa.

Esse tipo de contratação é permitido, desde que observados todos os requisitos abaixo:

- (i) Qualquer contratação deve passar pelo mesmo processo seletivo que todos os candidatos;
- (ii) Não pode haver nenhuma forma de favorecimento, privilégio ou informação antecipada;
- (iii) As contratações não devem ser destinadas a cargos que sugiram conflito de interesse com o outro colaborador que já integra o quadro de colaboradores; e
- (iv) Deve haver aprovação pela diretoria ou pela área de ética nos casos em que há dúvida quanto a conflito de interesses. É permitido o relacionamento afetivo entre colaboradores desde que não haja qualquer influência de decisão de carreira ou qualquer outra situação de conflito, cabendo aos colaboradores que porventura mantenham relacionamento amoroso comunicar imediatamente ao Gestor da área e ao Departamento de Recursos Humanos da Empresa.

### **13- POSTURA PROFISSIONAL**

Todos os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços devem agir com respeito e educação em todas as relações, sejam entre si ou no trato com clientes. Não serão admitidos quaisquer tipos de preconceitos, exemplificando, mas não se limitando a comentários racistas, homofóbicos, sociais, religiosos e machistas. Não consuma ou compartilhe qualquer conteúdo pornográfico nas dependências da empresa ou durante a jornada de trabalho. A DIJOR não tolera agressões físicas e morais.

### **14- ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral se caracteriza quando ocorre de forma comprovadamente intencional e frequente, a exposição de uma pessoa por meio de uma conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc.), ferindo sua dignidade e integridade física ou psíquica, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, podendo ocorrer independentemente no nível hierárquico. Exemplificando, mas não se limitando, apelidos ou nomes pejorativos podem ser considerados assédio moral. Não são toleradas condutas abusivas, inoportunas ou ofensivas no ambiente de trabalho, sejam elas verbais, físicas ou gestuais, contra qualquer colaborador.

### **15- ASSEDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL**

Importunação sexual e conduta sexualmente abusiva são situações que causam algum tipo de constrangimento de conotação sexual, não sendo necessário qualquer tipo de subordinação hierárquica e que não se enquadrem na definição técnica e de características específicas de assédio sexual. O assédio sexual é caracterizado pelo constrangimento que é gerado a partir de insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico.

Pode acontecer em forma de coação ou de chantagem, com a finalidade de obter favores sexuais. Entende-se que o assédio sexual pode ser físico, verbal ou não verbal e inclusive não presencial (por meio de mensagem de texto, e-mail ou mídia social).

A DIJOR ressalta que tal situação é uma prática grave e que compromete profundamente as relações de trabalho e o ambiente. É muito importante lembrar que o assédio sexual não é apenas uma infração ao nosso Código de Conduta. É também um crime, previsto no Código Penal. Caso tenha vivenciado ou tenha conhecimento de situações parecidas, denuncie através do Canal de denúncias ou informe a área de Compliance.

### **16- COMISSÃO DE INTEGRIDADE**

A Empresa, em seu compromisso com a ética possui um grupo de trabalho formado por diretores, gerentes e coordenadores do jurídico, tecnologia da informação, compliance, relações institucionais e recursos humanos, que têm como função o mapeamento e fiscalização da aplicação de suas recomendações e políticas. Cada um de seus integrantes responde ao Conselho de Administração da Empresa. Suas principais funções são:

- (i) Mapear situações ainda não previstas no presente Código de Conduta;
- (ii) Promover ações éticas e esclarecer dúvidas em relação ao presente Código de Conduta;
- (iii) Analisar possíveis casos de descumprimento do presente Código de Conduta e aplicação da medida cabível; e
- (iv) Estruturar e manter funcionando um Canal de Denúncia que seja idôneo e que garanta a identidade dos denunciantes.

### **17-MANIFESTAÇÕES POLÍTICAS E RELIGIOSAS**

Não são permitidas manifestações políticas ou de caráter religioso nas dependências da Empresa, ou em qualquer mídia que possa vincular a imagem da DIJOR, tais como jornais, revistas, assinatura de e-mail, vestimenta, televisão, rádio e mídias sociais. A DIJOR, apesar de respeitar a livre associação política e crença religiosa, não apoia a utilização de seu nome e/ou logomarca no envolvimento de seus colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores em quaisquer campanhas políticas ou manifestações religiosas.

### **18-UTILIZAÇÃO DE RECURSOS**

Os recursos da empresa devem ser usados de forma controlada e consciente, não sendo admitido o seu uso indiscriminado por parte de colaboradores. Isso engloba tanto os recursos físicos e materiais necessários para o desenvolvimento da atividade fim, quanto para utilização de sistemas fornecidos pela Empresa. A utilização de sistemas e recursos do setor de tecnologia da informação deve ser restrita a questões relacionadas ao trabalho, e ser usada dentro das leis aplicáveis. Qualquer meio de cópia ilegal de programas será motivo de repreensão, bem como utilização dos acessos restritos da Empresa para atividades fora do escopo do trabalho. Não é permitido qualquer tipo de apropriação de qualquer tipo de patrimônio da empresa, para fora de suas dependências, quando não houver relação com a execução de sua função. Tal conduta poderá ser enquadrada como furto ou apropriação indébita, nos termos da lei. Poderá ser realizado o monitoramento do uso correto dos patrimônios, ferramentas de trabalho e equipamentos quando a DIJOR julgar necessário.

### **19-INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PRIVILEGIADAS**

A informação é um ativo de extrema importância para a Empresa, sua divulgação indevida, mesmo que não intencional, pode ocasionar perdas financeiras, bem como danos irreparáveis à imagem da Empresa e de seus colaboradores. Os colaboradores devem tratar todas as informações não públicas de maneira confidencial. Isso significa proteger a informação de acesso ou divulgação indevida. Divulgação de informação confidencial ou de propriedade da Empresa somente pode ocorrer mediante autorização prévia de pessoas qualificadas para tal. Toda e qualquer informação da Empresa não poderá ser levada, copiada, ou enviada, física ou eletronicamente, durante e após a

extinção da relação de trabalho. Informação confidencial é aquela que pode causar prejuízo à Empresa se indevidamente divulgada.

Alguns exemplos de informação confidencial são:

- (i) Dados de Colaborados, Clientes e Fornecedores;
- (ii) Registros de Reuniões;
- (iii) Preços;
- (iv) Planos de investimento e expansão;
- (v) Resultado dos negócios;
- (vi) Políticas e práticas de gestão dos negócios;
- (vii) Projetos importantes, como aquisições;
- (viii) Registro de novas marcas e patentes;
- (ix) Detalhes e estratégias comerciais e operacionais;
- (x) Informações de empresas com as quais fazemos negócios.

## 20- PRESERVAÇÃO DE SIGILO

Os diretores, membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e de quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária, quando instalados, além dos demais empregados e agentes da Empresa, deverão preservar o sigilo das informações confidenciais pertinentes em relação à Empresa às quais tenham acesso privilegiado em razão do cargo ou posição que ocupem, até sua efetiva divulgação ao mercado, assim como zelar para que subordinados e terceiros de sua confiança também o façam, responsabilizando-se solidariamente com estes na hipótese de descumprimento. Para preservação do sigilo a que se refere o item acima, as pessoas ali mencionadas deverão observar e zelar pela observância dos seguintes procedimentos, sem prejuízo da adoção de outras medidas que se mostrem apropriadas diante de cada situação concreta:

- (i) Divulgar a informação confidencial estritamente àquelas pessoas que dela imprescindivelmente precisem tomar conhecimento;
- (ii) Não discutir a informação confidencial na presença de terceiros que dela não tenham conhecimento, ainda que se possa esperar que referido terceiro não possa intuir o significado da conversa;
- (iii) Não discutir a informação confidencial em conferências telefônicas abertas ao público em geral;
- (iv) Manter documentos de qualquer espécie referentes à informação confidencial, inclusive anotações pessoais manuscritas, em local, ao qual tenha acesso apenas pessoas autorizadas a conhecer a informação;
- (v) Gerar documentos e arquivos eletrônicos referentes à informação confidencial sempre com proteção por sistemas de senha;
- (vi) Não circular internamente os documentos que contenham informação confidencial, os quais deverão ser sempre entregues diretamente ao destinatário;
- (vii) Não enviar documentos com informação confidencial por fac-símile, a não ser quando haja certeza de que apenas pessoa autorizada a tomar conhecimento da informação terá acesso ao aparelho receptor; e

- (viii) Sem prejuízo da responsabilidade daquele que estiver transmitindo a informação confidencial, exigir de terceiro externo à Empresa que precise ter acesso à informação a assinatura de um termo de confidencialidade, no qual deve ser especificada a natureza da informação e constar a declaração de que o terceiro reconhece o seu caráter confidencial, comprometendo-se a não divulgá-la a qualquer outra pessoa e a não negociar com valores mobiliários de emissão da Empresa antes da divulgação da informação ao mercado. Quando a informação confidencial precisar ser divulgada a empregado ou agente da Empresa ou a outra pessoa que ocupe cargo, função ou posição na Empresa, seus controladores, controladas ou coligadas, que não seja diretor, membro do Conselho de Administração ou do conselho fiscal da Empresa, a pessoa responsável pela transmissão da informação deverá se certificar de que a pessoa que a está recebendo tem conhecimento deste Código de Conduta.

## **21- SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO**

A Lei nº13.709/18 – Lei Geral de Proteção de Dados tem como principal objetivo garantir transparência e regulamentação no tratamento de dados pessoais, sejam eles de clientes, fornecedores e colaboradores. A DIJOR está totalmente comprometida em manter os mais altos padrões de privacidade e proteção de dados, em conformidade com a Lei. Isso é fundamental para a manutenção da reputação da DIJOR e para atender aos requisitos legais e regulatórios. Todos os arquivos e dados referentes à atividade profissional criados, recebidos ou armazenados em nossos sistemas, cadastro em site, e-mail, rede ou celular corporativo, são de propriedade única e exclusiva da DIJOR e constituem bens comerciais e legais da empresa.

## **22- ACESSOS**

O sistema interno da Empresa disponibiliza um usuário e senha específico para cada pessoa, sendo ela a única responsável por sua segurança, tanto para telefonia, meios eletrônicos e ainda sistemas. Cada senha de acesso ao sistema é pessoal e intransferível, de forma que sua divulgação a qualquer pessoa é expressamente proibida.

## **23- TREINAMENTO**

Para fins de cumprimento do disposto neste Código de Conduta, bem como para promover as boas práticas na Empresa, serão marcados treinamentos periódicos que deverão ser aplicados aos empregados e colaboradores da Empresa sobre a necessidade do bom convívio, conduta e em relação à postura correta a ser tomada em casos em que haja infração à normas aqui estabelecidas. A periodicidade será definida pelo Conselho de Administração em conjunto com a área de Compliance e os participantes serão escalados por seus respectivos chefes

## 24- ALTERAÇÃO NO CÓDIGO DE CONDUTA

Por meio de deliberação do Conselho de Administração da Empresa, este Código de Conduta poderá ser alterado se houver:

- (i) Determinação expressa da diretoria;
- (ii) Modificação nas normas legais e regulamentares aplicáveis, de forma a implementar as adaptações que forem necessárias; ou
- (iii) Verificação da necessidade de sua alteração pelo Conselho de Administração, no processo de avaliação da eficácia dos procedimentos adotados.

## 25- INFRAÇÕES E SANÇÕES

Sem prejuízo das sanções cabíveis nos termos da legislação vigente, a serem aplicadas pelas autoridades competentes em caso de violação dos termos e procedimentos estabelecidos neste Código de Conduta, caberá ao Conselho de Administração da Empresa tomar as medidas disciplinares que forem cabíveis no âmbito interno da Empresa, inclusive a destituição do cargo ou demissão do infrator nas hipóteses de infração grave, conforme previsto na Lei nº 6.385, de 07 de dezembro de 1976, conforme alterada. Caso a medida cabível seja de competência legal ou estatutária da assembleia geral, deverá o Conselho de Administração da Empresa convocá-la para deliberar sobre o tema.

## 26- CANAL DE DENUNCIAS

A Empresa disponibiliza a todos os seus administradores, funcionários, colaboradores, gerentes, diretores e conselheiros, fornecedores, prestadores de serviços, bem como ao público em geral, sem qualquer vínculo com a Empresa, um canal de denúncias por meio do qual é possível reportar e relatar situações de qualquer natureza relacionadas a possíveis infrações ou desconformidades com a legislação, este Código de Conduta, as políticas ou os valores da Empresa. O canal de denúncia é operado pelos membros da comissão de integridade, conforme previsto no Regimento da Comissão de Integridade, e será acessível 24 (vinte e quatro) hora por dia, 7 (sete) dias por semana acessando o link <https://construtoradijor.com.br/canaldedenuncias>. Todos os relatos, denúncias ou comunicações formuladas ao canal de denúncia poderão ser realizados de forma anônima ou identificada e devem, sempre que possível, estar acompanhados por dados e fatos que os comprovem, sendo assegurado aos denunciantes e responsáveis pelos relatos ou comunicações o total anonimato, sempre que assim solicitado ou quando a denúncia for realizada nesses termos. O canal de denúncia garante o sigilo absoluto e a confidencialidade das informações disponibilizadas e suas tratativas serão realizadas de forma imparcial e transparente. A Empresa não admite qualquer forma de retaliação, discriminação ou sanção contra qualquer indivíduo que exponha uma preocupação verdadeira e de boa fé, e garante ampla proteção contrarretaliações àqueles que decidirem se utilizar da ferramenta do canal de denúncias. Todas as denúncias e comunicações encaminhadas via canal de denúncias são analisadas e tratadas, ficando a sua apuração a cargo de um grupo de trabalho formado por membros da comissão de integridade. Caso

a denúncia ou comunicação digam respeito ou envolvam um dos membros da comissão, deverão ser verificadas as medidas estabelecidas no Regimento da Comissão de Integridade.

## **27- GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA**

O descumprimento das diretrizes dispostas no presente código de conduta está sujeito à aplicação das seguintes medidas disciplinares:

- Orientação e Treinamento;
- Advertência Verbal;
- Advertência Formal;
- Suspensão;
- Dispensa sem/com justa causa, de acordo com avaliação conjunta do gestor da área, departamento de Recursos Humanos, Jurídico Trabalhista e Comissão de Integridade;
- Rescisão do contrato com o fornecedor e exclusão da base de fornecedores;
- Providências Legais.

## **28- DISPOSIÇÕES GERAIS**

Este Código de Conduta entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificado por deliberação do Conselho de Administração da Empresa e pode ser consultada no site da empresa a qualquer momento.

Faz-se válido e necessário a aprovação deste código de conduta.

RIO DE JANEIRO, 14 DE FEVEREIRO DE 2023



**CONSTRUTORA DIJOR EIRELI**  
**Diogo Luiz Manso Pires.**  
**DIRETOR**