

# Código de Ética e Conduta Empresarial



# SUMÁRIO

5	Mensagem do diretor presidente
6	1. Introdução
8	2. Objetivos deste código
9	3. Propósito, visão e valores da CRASA
9	4. Aplicação
10	5. Responsabilidade pelo código de ética e conduta empresarial
11	6. Princípios básicos adotados
14	7. Normas para ação empresarial
23	8. Normas para ação dos colaboradores
26	9. Comitê de auditoria, risco e integridade
27	10. Disposições finais
29	Termo de compromisso



Conheça também  
as Políticas  
Internas da CRASA

---

## MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE

A CRASA nasceu para construir, por meio das melhores práticas de engenharia e gestão, resultados e soluções sustentáveis na área de infraestrutura, de modo a proporcionar à sociedade mais oportunidades.

Para que esse propósito seja concretizado, é fundamental uma atuação ética, íntegra e transparente: princípios que regem as escolhas e atitudes da CRASA e garantem a sustentabilidade do seu negócio.

Neste Código de Ética são definidas as diretrizes que devem pautar a conduta dos membros da CRASA, a fim de reforçar o seu compromisso com clientes, fornecedores, órgãos públicos e toda a sociedade.

Recomendo a leitura periódica deste Código, para assegurar a atuação individual e coletiva alinhada como os princípios e valores da CRASA e sempre de acordo com as leis e regulamentos em vigor em nosso País.

Desta forma, conscientes e atentos às melhores práticas, cumprimos o nosso propósito e conquistaremos o crescimento sustentável.

**Cid José Andreucci**

**Diretor Presidente**



## 1. INTRODUÇÃO

Este Código de Ética e Conduta Empresarial da CRASA reúne as diretrizes e princípios que devem ser observados e adotados por todas as áreas da Companhia, bem como pelos administradores e colaboradores diretos ou indiretos, norteados as ações e relações com o público interno e externo, composto pelas pessoas com as quais a CRASA mantém relacionamento profissional, sempre lastreado na aplicação dos princípios e regras de conduta previstas neste Código.

Este Código é baseado nos princípios éticos que orientam a CRASA e a definem como uma Companhia sólida e confiável.

### 1.1. Definições

**Administrador(es):** Conselheiros, Membros do Comitê Executivo, Diretores e Gestores.

**Terceiro(s):** Pessoa ou organismo (órgão) que não pertence à estrutura corporativa da CRASA.

**Colaborador(es):** Todos os funcionários, aprendizes, estagiários e demais representantes da CRASA que atuam em qualquer das suas unidades de negócios.

**Relacionamento Comercial:** Compõe-se do conjunto de atividades construídas antes, durante e após a celebração de um instrumento de natureza comercial, abrangendo as fases de apresentação, negociação, assinatura do instrumento, execução do seu escopo e respectivo termo de encerramento. O relacionamento comercial tem sua definição e amplitude determinados nas suas respectivas fases, dele não derivando nenhum outro significado que não aqueles estabelecidos conjuntamente pelas partes.

**Parceiro(s) de Negócio(s):** pessoas físicas ou jurídicas vinculadas à CRASA por instrumento específico, para, em conjunto, colaborar e cooperar para o desenvolvimento de negócios de interesse da CRASA.



**Brindes:** Itens com ou sem valor de mercado, distribuídos ou recebidos a título de cortesia, propaganda ou divulgação habitual e que devem conter o logotipo da Companhia ou da pessoa jurídica que concedeu o Brinde ao Colaborador da Companhia, tais como agendas, calendários, chaveiros, pen drives, bonés, camisetas e canetas.

**Compliance:** É o processo sistemático e contínuo que visa garantir o cumprimento da legislação vigente, políticas e diretrizes estabelecidas para o negócio, com o objetivo de prevenir, detectar e tratar qualquer desvio de conduta identificado ou ato de Corrupção, e promover uma cultura organizacional baseada na ética e na transparência.

**Concorrentes:** Empresas que atuam no mesmo mercado e segmento econômico da CRASA.

**Conflito de Interesses:** Toda situação que represente um conflito entre interesses pessoais do Colaborador e os interesses da Companhia, que possa, de forma concreta ou aparente, comprometer ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho das funções do Colaborador envolvido, em prejuízo dos interesses da Companhia.

**Normas Internas:** Políticas, códigos, diretrizes, procedimentos e regulamentos internos da Companhia.

**Presentes:** Itens que possuam valor comercial e que não se enquadrem na definição de Brindes.

**Representante:** Cada Colaborador ou administrador da Companhia que detenha poderes para representar a Companhia, conforme previsto no seu Estatuto ou em instrumento específico, elaborado de acordo com o Estatuto.

**Vantagem Indevida:** Qualquer bem ou benefício, tangível ou intangível, inclusive dinheiro, entregue ou prometido com o objetivo de influenciar ou recompensar qualquer ato ou decisão de um Agente Público ou agente privado. Incluem-se neste conceito presentes, entretenimento, passagens aéreas, hospedagens, doações, patrocínios, dentre outros.



## 2. OBJETIVOS DESTE CÓDIGO

Este Código apresenta os valores, as competências comportamentais e as diretrizes que devem pautar a conduta dos Colaboradores da CRASA em suas atividades na Companhia e em nome dela.

O programa de Compliance da CRASA registra e reafirma seu compromisso com a adequação às leis, regulamentos e princípios éticos e morais na condução de suas atividades, assim como estabelece procedimentos que visam prevenir, detectar e corrigir eventuais não conformidades identificadas.

Este Código de Ética e Conduta Empresarial representa a base dos compromissos da Companhia e tem como objetivo nortear as atividades de todos os seus Colaboradores, em todas as esferas de atuação, sejam elas internas ou externas. Além disso, possui o objetivo de destacar os valores empresariais da Companhia, de tal sorte que os Colaboradores possam conhecê-los, respeitá-los e praticá-los em suas atividades diárias, assim como contribuir para que estes compromissos e valores sejam disseminados na sociedade.

Este Código também deve ser considerado como uma demonstração do empenho da Companhia em honrar seus compromissos com todos os públicos de seu relacionamento. Deve servir de referência individual e coletiva para atitudes e comportamentos de todos os Colaboradores para agir de maneira correta, íntegra e eficiente em relação a sociedade e ao meio ambiente e, além disso, deve solidificar os compromissos e valores da CRASA por meio de sua prática permanente.

Os princípios e orientações contidos neste Código visam prevenir desvios de conduta, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares cabíveis quando tais desvios forem constatados.

Qualquer suspeita de desvio de comportamento ou violações a disposições legais ou, ainda, das normas estabelecidas neste Código deverão ser reportadas ao Canal de Ética, através do telefone 0800-602-6911 ou através do site [www.contatoseguro.com.br](http://www.contatoseguro.com.br).



## 3. PROPÓSITO, VISÃO E VALORES DA CRASA

### 3.1. Propósito

Construir, por meio da engenharia e melhores práticas de gestão, resultados e soluções sustentáveis na área de infraestrutura, de modo a proporcionar à sociedade mais conforto, qualidade de vida e oportunidades.

### 3.2. Visão

Ser vista pelo mercado como referência pela excelência construtiva e de gestão na área de infraestrutura, através de um crescimento sustentável. (Econômico, Social e Ambiental).

### 3.3. Valores

**Integridade** é a base das nossas relações;

**Inovação** para gerar valor e superar desafios;

**Respeito** e compromisso com as pessoas;

**Transparência** em todas as nossas ações;

**Confiança** que gera credibilidade;

## 4. APLICAÇÃO

Este Código de Ética e Conduta aplica-se a todos os gestores e colaboradores da CRASA, independentemente do cargo ocupado ou da função desempenhada. A CRASA é aqui também denominada como “Companhia”.

As disposições deste Código também devem ser observadas e aplicadas pelos acionistas, parceiros e fornecedores em suas relações com a Companhia.



## 5. RESPONSABILIDADE PELO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMPRESARIAL

O Comitê de Auditoria, Risco e Integridade, composto por representantes da CRASA, é responsável pelo contínuo aperfeiçoamento deste Código de Ética e Conduta Empresarial e por zelar pelo seu cumprimento.

Cada líder na CRASA deve conhecer este Código detalhadamente e estar preparado para esclarecer dúvidas de sua equipe sobre este conteúdo. Deve, igualmente, adotar comportamentos e atitudes que reflitam os pontos deste Código, de tal sorte a servir de exemplo e a divulgar os valores da CRASA para sua equipe, terceiros e outros segmentos sociais.

Cada Colaborador deve adotar comportamentos e atitudes que correspondam ao estabelecido neste Código, zelar pelo seu cumprimento e comunicar à Assessoria de Riscos&Compliance caso venha a ter conhecimento ou suspeita da prática de algum ato ilícito ou descumprimento deste Código.

### **Cabe aos membros do Comitê Executivo:**

- | Indicar os integrantes do Comitê de Auditoria, Risco e Integridade;
- | Aprovar este documento e suas revisões;
- | Dar o exemplo por sua conduta.

### **Cabe aos Diretores e Gestores:**

- | Orientar seus liderados e sanar eventuais dúvidas em relação ao presente Código e às suas disposições;
- | Dar o exemplo por sua conduta.

### **Cabe aos Membros do Comitê de Auditoria, Risco e Integridade:**

- | Avaliar e sugerir ao Comitê Executivo atualizações deste Código a cada dois anos;



| Orientar e acompanhar as ações necessárias para a sua divulgação e disseminação;

| Assegurar a existência de canais de comunicação diretos, permanentes e acessíveis a todos os colaboradores para a solução de dúvidas quanto ao seu conteúdo e para encaminhamento de denúncias;

| Esclarecer eventuais dúvidas de interpretação deste Código;

A composição e as diretrizes de operação do Comitê de Auditoria, Risco e Integridade serão objeto de Regimento Interno.

### **Cabe à Assessoria de Riscos&Compliance:**

| Analisar os casos de violação deste Código, encaminhando relatórios ao Comitê Executivo e/ou à Diretoria, conforme o caso;

| Elaborar e submeter à aprovação da Diretoria e do Comitê de Risco, Auditoria e Integridade, procedimentos específicos para definir como devem ser conduzidas as apurações e responsabilizações no caso de denúncias de descumprimento deste Código.

## **6. PRINCÍPIOS BÁSICOS ADOTADOS**

Este Código estabelece princípios e normas de conduta que devem ser observados pelos Colaboradores da CRASA no relacionamento com a sociedade e se constitui em uma consolidação dos valores e da ética empresarial da Companhia.

Na condução de suas atividades, os Colaboradores da Companhia, público alvo deste Código de Ética e Conduta Empresarial, devem pautar suas condutas pelos seguintes princípios:

### **6.1. Legalidade**

| Cumprir rigorosamente as normas vigentes, sejam estas de natureza legal ou infralegal, organizacional, de aplicação geral ou interna.



## 6.2. Moralidade

| Pautar seus atos e atividades sempre de acordo com os mais rígidos princípios éticos e morais.

## 6.3. Equidade

| Despender tratamento igualitário e antidiscriminatório a todos, sejam eles colegas, parceiros, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, agentes públicos, acionistas, ou que de qualquer forma seja relacionado ou interessado direta ou indiretamente na Companhia e/ou em suas atividades;

| Conduzir suas atividades em cumprimento à legislação trabalhista aplicável e zelar por um ambiente de trabalho com dignidade e respeito.

## 6.4. Responsabilidade

| Atuar sempre em busca da boa gestão do investimento e pela preservação do patrimônio dos acionistas;

| Atuar pelo desenvolvimento e crescimento dos negócios, mantendo e expandindo as oportunidades de trabalho, em especial com as comunidades lindeiras dos locais onde a Companhia atua;

| Observar o estrito cumprimento das obrigações fiscais, legais e contratuais;

| Observar o compromisso da Companhia com as práticas de sustentabilidade, em especial, nos aspectos socioambientais, econômicos e culturais, integrando-os às práticas de gestão e assegurando seu equilíbrio e o permanente atendimento aos acionistas;

| Estabelecer um relacionamento de confiança entre os representantes dos acionistas, os conselheiros, os diretores, gestores e demais colaboradores;

| Buscar constantemente o aumento da produtividade, pela inovação, pela evolução tecnológica e pela redução de desperdícios;



| Buscar o desenvolvimento profissional e a melhoria da qualidade de vida dos Colaboradores da Companhia, ofertando oportunidades iguais baseadas estritamente em competência e desempenho individuais;

| Zelar pelas políticas, procedimentos e controles internos, garantindo sua atualização e eficácia;

| Delegar responsabilidades de forma adequada, com o objetivo de manter os processos internos ágeis e efetivos.

## 6.5. Transparência

| Manter a confiança e transparência que devem pautar a relação entre os Colaboradores da Companhia e terceiros;

| Incentivar e preservar o fluxo de informações entre as áreas, visando o conhecimento das boas práticas de gestão e controles internos;

| Garantir a comunicação, o treinamento constante e sensibilização de seus Colaboradores quanto a este Código de Ética e Conduta Empresarial, bem como sua avaliação constante e o monitoramento de sua efetividade;

| Garantir a independência das pessoas e órgãos que representam e aplicam o sistema de Compliance.

## 6.6. Registros contábeis

| Observar fundamentalmente a fidedignidade e transparência da contabilidade da CRASA a fim de permitir a correta avaliação pelos agentes de mercado e prevenir eventuais responsabilizações;

| Observar, rigorosamente a legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos, de forma a gerar registros e relatórios consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações da Companhia.



## 7. NORMAS PARA AÇÃO EMPRESARIAL

### 7.1. Práticas consideradas inaceitáveis

| Todo e qualquer tipo de discriminação, quer de cunho econômico, social, político, de cor, de raça, de sexo ou de religião;

| Uso de trabalho infantil e de trabalho escravo ou análogo seja na atuação direta da Companhia ou de seus fornecedores;

| Pagamento ou recebimento de propinas;

| Lavagem de dinheiro: Conforme definição legal (Lei nº 9.613/98), lavagem de dinheiro é o ato de “ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal”;

| Violações da legislação antitruste e da concorrência, que acarretam punição com pesadas sanções, inclusive multas e indenizações, tanto para a Companhia quanto para os indivíduos envolvidos. São inaceitáveis pela CRASA quaisquer ações que limitem, ou tenham possibilidade de limitar, a livre concorrência. A CRASA é contrária a qualquer tipo de acordo ilícito entre concorrentes, explícito ou implícito, com o objetivo de obter qualquer tipo de vantagem indevida;

| Oferecimento ou recebimento de vantagem indevida, de qualquer natureza;

| Doação ou Patrocínio, sob qualquer forma, que caracterize a prática de fraude ou ato ilícito. Patrocínio: qualquer contribuição (financeira ou não) a terceiros, em troca de algum tipo de benefício (contrapartida). Contrapartidas podem ser, por exemplo, a exposição da marca, inserção de material promocional na pasta dos participantes de um evento, cessão de um espaço para receber clientes, entre outros. Doação: qualquer contribuição (financeira ou não) a terceiros, quando não há em troca um benefício (contrapartida). Ex.: ações sociais, caridade, filantropia, de natureza cultural, entre outros;

| Qualquer doação ou patrocínio somente serão permitidos se forem transparentes e justificáveis, a qualquer momento, as suas razões e destinos,



em qualquer caso, formalmente aprovado pela Diretoria da CRASA. São terminantemente proibidas as doações: a partidos políticos; candidatos a cargos eletivos públicos e/ou de representação de entidade em que a CRASA tenha interesse; qualquer agente ou repartição pública ou parentes por consanguinidade até o primeiro grau (pai, mãe e filhos), o cônjuge, o companheiro, a companheira, o enteado e a enteada; sindicatos representativos das categorias profissionais afetas aos colaboradores; ou qualquer pessoa física ou jurídica que represente qualquer risco à reputação da CRASA;

| Recebimento de brindes, presentes ou favores de natureza não promocional, que não respeitem as melhores práticas legais e morais, com vistas à obtenção ou concessão de privilégios indevidos. A aceitação de brindes e presentes deverá ter valor limitado a R\$ 150,00 e o profissional deverá comunicar ao seu gestor. Os casos que não se enquadram nesta definição deverão ser recusados. Na impossibilidade da recusa ou devolução, os brindes e/ou presentes fora dos limites de valor ora estabelecido serão colocados à disposição da Assessoria de Riscos&Compliance para destinação;

| Convites para eventos e viagens devem ser comunicados à Diretoria ou, caso o convite seja dirigido a um Diretor, à Assessoria de Riscos&Compliance através do respectivo gestor. A avaliação será individual e a aprovação de despesas de cada profissional deverá ser feita, no mínimo, por seu superior;

| Oferta de brindes pela CRASA de valor superior a R\$ 150,00.

| Atos da Companhia que causem danos aos interesses de clientes, do poder público, dos fornecedores ou tragam prejuízos às comunidades onde a Companhia atua.

## 7.2. Relações com acionistas

| O relacionamento com os acionistas é baseado na gestão profissional e na comunicação precisa, transparente e tempestiva de informações necessárias ao acompanhamento e avaliação de desempenho.

| O Diretor Presidente será o representante da CRASA nos assuntos e nas reuniões do Comitê Executivo, podendo, a seu exclusivo critério, convidar Colaboradores para auxiliá-lo no desempenho desta função.



| Os Administradores da Companhia deverão conhecer, observar e cumprir as orientações e recomendações do Comitê Executivo.

| O Diretor Presidente deverá submeter à apreciação e aprovação do Comitê Executivo os assuntos de competência do Comitê Executivo previstos no seu Regimento, assim como aqueles que em razão do valor superem os limites de alçada dos Diretores da Companhia.

### 7.3. Relações com o público interno

| A Companhia tem como premissa tratar com respeito seus colaboradores internos, reconhecendo e aceitando sua diversidade, bem como preservando a sua integridade física, moral e psicológica;

| Nos processos de recrutamento, seleção e desligamento não deve haver qualquer forma de discriminação relativa a raça, sexo, religião, cor, idade, nacionalidade, orientação sexual ou estado civil;

| As oportunidades de emprego devem ser oferecidas de forma equânime e com especial atenção às pessoas com deficiências. Os candidatos indicados por colaboradores devem cumprir o ciclo completo seletivo, bem como concorrer em igualdade de condições com os demais candidatos. Havendo parentesco, não será permitida subordinação ou relação de influência direta entre ambos;

| As políticas de remuneração e de ascensão profissional baseiam-se exclusivamente no mérito individual, envolvendo o desempenho e as competências de cada um;

| Os sistemas e as práticas de avaliação de desempenho e de recompensas devem considerar, exclusivamente, critérios relacionados ao desempenho e aos resultados dos trabalhos de cada um, não sendo admitida nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados baseada em aspectos positivos ou negativos de relacionamento pessoal;

| Atos de intimidação, ofensa ou agressão praticados por Colaboradores da CRASA nas dependências da Companhia ou no exercício da função, seja contra colegas de trabalho, seja contra pessoas que não estejam direta-



mente ligadas à Companhia (clientes, fornecedores, consumidores, autoridades, etc) não são aceitos;

| O processo de comunicação interna é valorizado de maneira a disseminar e nivelar as informações e o conhecimento;

| É dever de cada colaborador zelar pelo sigilo e segurança das informações corporativas;

| É inaceitável o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados;

| Os gestores devem ser modelo de conduta, pautando suas ações para dar exemplo de comportamentos e atitudes adequados;

| O porte de drogas e armas não é permitido no ambiente de trabalho, sendo considerado infração grave;

| Práticas de suborno, lavagem de dinheiro, fraude e corrupção são repudiados e não aceitos pela Companhia.

## **7.4. Relações com o processo de recrutamento, seleção e desligamento**

| Nos processos de recrutamento, seleção e desligamento não deve haver qualquer forma de discriminação relativa à raça, sexo, religião, cor, idade, nacionalidade, orientação sexual ou estado civil;

| As oportunidades de emprego devem ser oferecidas de forma equânime e com especial atenção aos portadores de deficiências. Os candidatos indicados por colaboradores devem cumprir o ciclo completo seletivo, bem como concorrer em igualdade de condições com os demais candidatos.

## **7.5. Relações com clientes**

| A Companhia busca prestar serviços aos seus clientes com qualidade e transparência, com compromisso com soluções de engenharia que garan-



tam a sua satisfação, com respeito aos contratos em vigor e sempre de acordo com a legislação;

| Em respeito aos clientes, aos princípios da Companhia e à legislação em vigor, é vedada a alteração de contratos que levem à obtenção de vantagens indevidas, que não observem as regras previstas em lei ou aquelas determinadas para a concorrência;

| Os Colaboradores da CRASA têm como compromisso e obrigação manter a máxima confidencialidade sobre informações recebidas de clientes e parceiros de negócios da CRASA.

## 7.6. Relações com parceiros

| O relacionamento com parceiros é baseado no profissionalismo e no compartilhamento de ações e informações comuns a cada negócio, sendo a Companhia a líder, ou não, da sociedade ou parceria;

| É vedada a formação de parcerias para o desenvolvimento de negócios em comum com empresas que não possuam um sistema mínimo de compliance que garanta o efetivo combate à corrupção e a práticas ilegais, salvo autorização, por escrito, do Comitê Executivo.

## 7.7. Relações com terceiros

| Espera-se que os terceiros contratados pela CRASA demonstrem altos padrões éticos e mantenham a integridade em todas as interações com a CRASA, com seus clientes e com a administração pública;

| O relacionamento da CRASA com os terceiros é pautado pela busca da qualidade, confiabilidade técnica e financeira, integridade na condução da negociação, no que se refere à legislação, ao meio ambiente e aos direitos comerciais, sociais e contratuais;

| Com o objetivo de ampliar sua atuação sustentável, a CRASA recomenda que suas áreas internas busquem formas permanentes de influenciar seus fornecedores de produtos, serviços e equipamentos a adotarem



atuação responsável nas áreas social e ambiental, e para que sejam signatários deste Código de Ética e Conduta Empresarial.

## 7.8. Relações com concorrentes

| As ações empresariais nesse campo são orientadas pelo cumprimento da legislação de defesa da concorrência e pelo comportamento ético;

| A Companhia busca obter informações de maneira lícita e preservar o sigilo daquelas fornecidas pelos concorrentes;

| A Companhia não emite comentários que possam afetar a imagem de concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles;

| A atividade de conquista de novos contratos deve se desenvolver de acordo com os corretos princípios econômicos e em ambiente regular do mercado, em competição leal com a concorrência, na observância das normas legais regularmente aplicáveis.

## 7.9. Relações com as comunidades

| A Companhia mantém canais permanentes de comunicação, diálogo e negociação com as comunidades onde atua;

| É política empresarial empregar preferencialmente colaboradores oriundos das comunidades lindeiras, contribuindo assim com o desenvolvimento local.

## 7.10. Relações com fornecedores

| Na seleção e contratação de prestadores de serviço a Companhia se baseia em critérios técnicos objetivos e preestabelecidos abrangendo idoneidade, capacidade técnica e de fornecimento, qualidade, prazos e preços praticados;

| Somente são contratados os fornecedores que:

- Não utilizam mão de obra infantil nem mão de obra escrava ou análoga;



- Não exerçam nenhuma forma de coerção física ou moral que violem direitos humanos;
- Cumpram a legislação trabalhista, previdenciária, tributária e ambiental.

| Tendo atendido aos critérios acima mencionados, são preferenciais aqueles fornecedores que possuam aspectos de sustentabilidade agregados a seus produtos, ou seja, produzidos com materiais renováveis, certificados, reciclados, com tecnologias limpas, entre outras, de modo a contribuir para a não degradação do meio ambiente;

| Os colaboradores dos fornecedores que prestam serviços terceirizados têm por parte da Companhia tratamento ético equivalente ao dispensado aos seus próprios colaboradores.

## 7.11. Relações com o poder público e organismos de controle

| A Companhia assegura precisão em seus livros e registros contábeis;

| É vedada a prática que envolva o favorecimento ou a concessão de vantagens pessoais de qualquer natureza para representantes da administração pública e de empresas privadas, de qualquer instância, visando obter tratamento favorável;

| É vedada a prática de todo e qualquer ato ilícito que possa levar à diminuição da concorrência e de seu caráter competitivo ou ao favorecimento indevido em qualquer tipo de licitação;

| A Companhia respeita rigorosamente as leis vigentes e é fidedigna e tempestiva no fornecimento de informações aos poderes públicos;

| É proibida a entrega, promessa ou oferta de qualquer tipo de pagamento, comissão ou remuneração a quaisquer autoridades, servidores públicos, profissionais ou executivos de empresas e órgãos públicos, direta ou indiretamente por meio de pessoas ou sociedades a eles vinculadas;

| É vedada a contratação de agentes públicos e seus parentes com o objetivo de trazer qualquer tipo de benefício para a CRASA.



## 7.12. Relações com meio ambiente, saúde e segurança

| A Companhia gerencia permanentemente programas voltados à saúde e segurança do trabalho cumprindo rigorosamente a legislação pertinente;

| A Companhia incentiva e desenvolve regularmente programas de saúde e medicina preventiva dirigida aos seus colaboradores, que objetivam promover melhoria da qualidade de vida;

| A disseminação da cultura preventiva é reforçada com a realização de treinamentos regulares para seus colaboradores. A Companhia apoia e incentiva a atividade das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, assim como o desenvolvimento de atividades diferenciadas durante as SIPATs (Semanas Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho);

| A Companhia realiza periodicamente nas obras os DSMA – Diálogo de Segurança e Meio Ambiente com o objetivo de promover a permanente conscientização e comprometimento dos colaboradores sobre a importância das condutas individuais e coletivas que devem ser observadas e praticadas durante a execução das atividades diárias, visando garantir um adequado e seguro ambiente de trabalho e a prevenção de acidentes.

| A Companhia prioriza a adoção de práticas sustentáveis, sejam ambientais, empresariais e sociais, visando à preservação do meio-ambiente, bem-estar social, redução de custos e valorização da marca e imagem perante seus clientes, acionistas e colaboradores.

## 7.13. Relações com associações e entidades de classe

| A Companhia reconhece a legitimidade das Associações e Entidades de Classe e prioriza a via negocial para a resolução dos conflitos, procurando manter diálogo permanente e buscando a construção de relações produtivas e harmoniosas.



## 7.14. Relações com a imprensa

| A Companhia mantém atitude independente e respeitosa no relacionamento com a imprensa, preservando seus interesses, sua imagem, bem como as informações internas consideradas estratégicas ou confidenciais;

| As manifestações externas são coordenadas pela Diretoria Administrativa e só podem ser feitas diretamente à imprensa ou indiretamente, por meio de fontes habilitadas e autorizadas a representar a Companhia;

| A Companhia deverá apurar de imediato eventuais vinculações de seu nome na imprensa em notícias de situações de não conformidade, de forma a preservar sua imagem e fazer cessar e corrigir eventuais atos ou condutas contrários às disposições deste Código.

## 7.15. Relações com a mídia social

Os Colaboradores da CRASA devem proteger a informação confidencial e ter bom senso ao participar de mídias sócias. Sendo assim, a CRASA e seus colaboradores se comprometem a:

| Zelar pela imagem da Companhia;

| Observar e cumprir a política de uso das redes sociais;

| Direcionar solicitações de informações de qualquer veículo de comunicação à Diretoria Administrativa, responsável pela área de comunicação da CRASA.

# 8. NORMAS PARA AÇÃO DOS COLABORADORES

## 8.1. Comportamentos Inaceitáveis

| Tratamento desrespeitoso, descortês, desleal, indigno, ameaçador ou discriminatório para com qualquer pessoa, independentemente de nível hierárquico, cargo ou função, ou ainda decorrente de discriminação de origem



social, cultural, econômica, de raça, cor, sexo, idade, religião, característica física ou orientação sexual;

| Assédio sexual, moral ou de qualquer outra natureza;

| Utilizar para fins particulares ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, know-how ou informações de propriedade da Companhia ou de terceiros em poder da Companhia, sem a competente autorização prévia;

| Manifestar-se ou agir em nome da Companhia quando não habilitado ou não autorizado para tal;

| Manter relações comerciais em nome da Companhia com fornecedores onde haja conflito de interesses;

| Usar de seu cargo, da sua função ou de informações privilegiadas, em benefício próprio, de familiares ou de seu círculo de relacionamento pessoal, em prejuízo dos negócios da Companhia;

| Utilizar sistemas e canais de comunicação da Companhia para busca, propagação ou divulgação de trotes, boatos, pornografia, piadas, jogos ou ainda, propaganda político-partidária;

| Receber, direta ou indiretamente, favores, vantagens ou presentes de caráter pessoal não considerados como boas práticas institucionais, que possam influenciar decisões de negócio ou beneficiar terceiros (não são considerados como tal os brindes sem valor comercial ou de valor simbólico, bem como aqueles distribuídos por quaisquer entidades como cortesia, propaganda ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, relacionados a atos de cortesia como parte normal do relacionamento comercial, dentro dos limites previstos neste Código);

| Oferecer ou receber qualquer tipo de vantagem indevida, de qualquer natureza;

| Patrocinar ou incentivar, sob qualquer forma, a prática de qualquer fraude ou ato ilícito, independente de natureza, objetivo ou razão;

| Burlar, ou tentar burlar, qualquer regra posta pela Companhia, pela legis-



lação, pelo cliente ou, quando aplicável, pelo procedimento licitatório ou pelo contrato em vigor.

## 8.2. Comportamentos Esperados

| Permanente preocupação com a preservação do patrimônio, da imagem e dos interesses da Companhia;

| Transparência, austeridade e bom senso nas viagens a serviço e/ou quando do uso de cartão de crédito corporativo;

| Respeito à propriedade intelectual, adotando todas as medidas razoáveis para proteger a confidencialidade de informações restritas, bem como prevenir a divulgação não autorizada, a menos das exigidas por lei ou norma equivalente;

| Avaliação cuidadosa de situações que possam caracterizar conflito de seus interesses com os da Companhia, assegurando que todas as decisões sejam tomadas no exclusivo interesse da Companhia. Quando isso não for possível, comunicar o próprio interesse e não participar do processo de tomada de decisões;

| Permanente cuidado e atenção com comportamentos, atitudes e posturas para que reflitam sempre profissionalismo e respeito às pessoas, à Companhia e às suas regras;

| Agir com integridade pessoal e profissional, não colocando em risco a segurança patrimonial pessoal e/ou da Companhia. Respeitar a lei e as regras vigentes;

| Respeitar o presente Código de Ética e Conduta Empresarial e as políticas internas da Companhia;

| Denunciar através dos canais disponibilizados pela Companhia condutas contrárias às disposições deste Código.

## 8.3. Conflitos de Interesse

| Haverá conflito de interesses, real ou aparente, quando o interesse pessoal



do integrante da Companhia (conselheiro, diretor, gestor e colaborador), estiver em conflito com os interesses da Companhia;

| Entende-se por “interesses pessoais” não só os interesses do próprio integrante, mas também os interesses de seus relacionamentos mais próximos (indivíduos ou empresas);

| Relações de Parentesco e Amizade: Informe previamente ao seu diretor, que deverá consultar a Assessoria de Riscos&Compliance, quando qualquer empresa de sua propriedade, de seus familiares ou de pessoas de seu relacionamento próximo estiver se habilitando ou for contratada para prestar serviços ou fornecer produtos à CRASA;

| Em relação à indicação de parentes e amigos para vagas existentes na CRASA cabe às áreas responsáveis decidirem pela seleção e contratação, não sendo admissíveis pressões para influenciar a admissão, promoção ou demissão pelos profissionais ligados;

| Não é permitida a subordinação direta entre parentes, namorados, cônjuges, ou em união estável;

| Os profissionais da CRASA devem consultar a Diretoria ou a Assessoria de Riscos&Compliance antes de:

- Realizar negócios pessoais com clientes e fornecedores da Companhia;
- Firmar e/ou gerir contratos com parentes até 2o grau, que trabalhem em empresas de clientes e fornecedores da CRASA;
- Ter um segundo emprego em empresas de clientes e fornecedores;
- Solicitar emprego para parentes e amigos em empresas de clientes e fornecedores com os quais tenham contato direto no exercício de seu cargo na CRASA.

| Em situações nas quais um conflito de interesse seja identificado, o colaborador deverá comunicar interesse pessoal ao líder imediato, não participar de reuniões, abstendo-se de discussões ou decisões sobre determinado assunto, assegurando que a objetividade e correção de suas decisões, tomadas em nome da Companhia, não seja contestada.



## 9. COMITÊ DE AUDITORIA, RISCO E INTEGRIDADE

O Comitê de Auditoria, Risco e Integridade, composto por representantes de várias áreas da Companhia, é responsável por:

| Manter o Código de Ética e Conduta Empresarial atualizado;

| Zelar pelo cumprimento deste Código de Ética e Conduta e demais políticas do programa de Compliance da CRASA.



## 10 DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código de Ética e Conduta Empresarial busca ser o mais abrangente possível. No entanto, na hipótese de ocorrências nele não previstas e que possam suscitar dúvidas em relação à conduta correta a ser adotada, o colaborador deverá submeter o assunto à Diretoria e/ou à Assessoria de Riscos&Compliance.

Em caso de infração aos dispositivos deste Código, haverá a instauração de procedimento de investigação dos fatos pela Assessoria de Riscos&Compliance e, sendo confirmada a irregularidade, o funcionário estará sujeito às penalidades previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, a serem aplicadas em decisão da Diretoria ou do Comitê Executivo, conforme o caso.

O presente Código entra em vigor na data de sua formalização, assim permanecendo por prazo indeterminado, devendo ser distribuído aos administradores e colaboradores, que deverão assinar o termo de recebimento e compromisso anexo.

Nenhum administrador ou Colaborador pode, em nenhuma hipótese ou sob qualquer justificativa, alegar desconhecimento dos princípios, normas de conduta e demais diretrizes previstas no presente Código.

Curitiba, 08 de julho de 2022

2ª edição





## TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi, examinei e compreendi o CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA EMPRESARIAL da CRASA e assumo o compromisso de observá-lo em todos os seus itens, conhecendo o seu conteúdo completo e, na hipótese de descumprimento, aceitar as sanções nele previstas.

---

Nome completo

---

Área de trabalho

---

Número da matrícula

---

Local

---

Data

---

Assinatura



# TERMO DE COMPROMISSO







Rua Gen. Mario Tourinho, 1746 | 13º andar  
Ed. BBC | CEP 80.740-000 | Curitiba-PR  
(41) 3165-5100  
[www.crasainfra.com](http://www.crasainfra.com)