

CÓDIGO DE CONDUTA



ÉTICA

nos move em tudo o que **fazemos**
e com quem **trabalhamos**

Agosto
2022

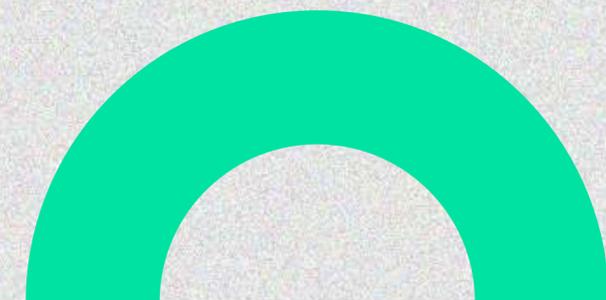


cte

centro de tecnologia
de edificações



01	Nossa mensagem	03
02	Objetivo do código de conduta	04
03	Nosso DNA	05
04	Responsabilidade pelo cumprimento deste código	08
05	Relacionamento com os colaboradores	09
	Direitos humanos no trabalho	10
	Ambiente colaborativo e inovador	11
	Abuso de poder e assédio	11
	Recursos e ativos do CTE	11
	Conforto e segurança no trabalho	11
	Relacionamento afetivo entre os colaboradores	12
	Comportamento e vestuário	12
	Conflitos de interesse	12
	Uso de álcool, drogas, porte de armas e violência no trabalho	13
	Mídias eletrônicas da empresa	13
	Mídias sociais	14
	Propriedade intelectual e direitos de uso	14
	Proteção de informações e dados	15
06	Relacionamento com o público externo	16
	Relacionamento com os clientes	17
	Relacionamento com fornecedores e parceiros de negócio	18
	Repúdio a corrupção e favorecimentos	18
	Apresentações públicas (palestras)	19
	Relacionamento com a imprensa	20
	Participação política e em entidades de classe e afins	20
07	Gestão deste código	21





NOSSA MENSAGEM

Desde o início das suas atividades em 1990, o CTE sempre pautou suas **práticas de negócio em princípios éticos**.

Já são mais de três décadas que o nosso jeito de agir nos traz muito orgulho e tem sido reconhecido pelo mercado da construção.

Em todos esses anos, os colaboradores do CTE, independente da sua função ou nível hierárquico, sustentam esse compromisso no seu dia a dia, reforçando a reputação de **excelência e integridade da nossa empresa**.



ROBERTO
DE SOUZA
CEO



GIANCARLO
DE FILIPPI
Diretor de Gerenciamento



MARCIA
MENEZES
Diretora de Inovação e Tecnologia



MAURÍCIO
HINO
Diretor de Qualidade & Desempenho



MYRIAM
TSCHIPTSCHIN
Gerente de Smart Cities



RAFAEL
LAZZARINI
Diretor de Sustentabilidade



WAGNER
OLIVEIRA
Diretor de Operações Sustentáveis



ISABEL
ALEXANDRINO
Gerente do Enredes

Temos clareza da nossa responsabilidade na transformação das empresas do setor da construção em **melhores organizações para o mundo**, com mais qualidade, sustentabilidade e inovação.

Evoluímos, mas não perdemos a nossa essência. Queremos ampliar a nossa atuação, mas sempre mantendo um **ambiente de trabalho justo, respeitoso e inspirador**.

Certamente, não foram poucas as vezes em que declinamos de ganhos financeiros relacionados a negócios incompatíveis com **nossos valores e princípios**, os quais são inegociáveis.

As nossas atitudes são fundamentais para crescermos na direção do nosso propósito: **Inspirar mudanças positivas na construção e na sociedade**. Por isso tentamos resumir a nossa forma de **ser e fazer** neste documento como um guia orientativo, que deve ser observado por todos os colaboradores.

As situações previstas neste documento não são taxativas, tendo em vista que podem acontecer situações que também demandem avaliação interna do CTE.

Contamos com o compromisso de todos no cumprimento das regras de comportamento que estão estabelecidas neste código. Use-o como guia e, caso tenha alguma dúvida, não hesite em perguntar ao seu gestor.

OBJETIVO DO CÓDIGO

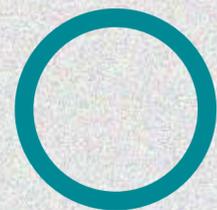
O CTE tem como base para a sua atuação valores e princípios pautados na honestidade, respeito e comportamento ético.

Criamos este documento para estabelecer diretrizes e princípios que devem guiar a conduta de todos os colaboradores em suas ações diárias, sempre alinhados ao propósito, visão e valores do CTE.

O objetivo deste Código é orientar sobre várias situações que podem contemplar questões relacionadas à ética nas atividades cotidianas praticadas pelos nossos colaboradores. Porém, entendemos que novas situações podem surgir, e, se for necessário, este Código será atualizado para que esteja sempre em linha com as melhores e mais avançadas práticas de gestão da Ética na sociedade e nas relações de trabalho.



NOSSO DNA



O CTE nasceu de um sonho de fazer a diferença na construção, trazendo conceitos de gestão, inovação, tecnologia, sustentabilidade e qualidade para um setor considerado tradicional, com barreiras culturais difíceis de serem quebradas.

A nossa motivação diária se traduz na compreensão de que já caminhamos muito na realização deste sonho, mas também de que ainda há um longo caminho a ser percorrido. Cada vez mais pessoas estão embarcando neste nosso sonho coletivo, sejam colaboradores, parceiros, clientes e a sociedade de maneira mais ampla.

Para que este sonho continue a se realizar de forma sustentável e fiel ao que acreditamos, todas as pessoas devem estar familiarizadas e engajadas com o propósito, com a visão e com os valores que refletem o DNA da empresa.

As nossas pessoas são parte essencial do DNA do CTE.

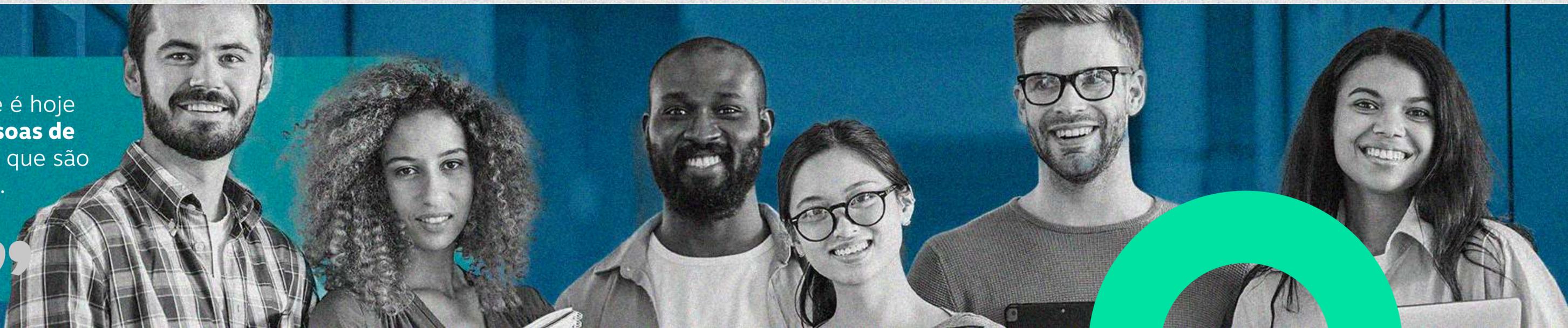
Acreditamos que cada um de nós, da equipe CTE, é capaz de transformar o mundo em que vivemos num ambiente mais próspero, sustentável, feliz e saudável.

“

O CTE é o que é hoje graças às **pessoas de nossa equipe**, que são muito valiosas.

ROBERTO
DE SOUZA
CEO

”



Inspirar **mudanças positivas na construção** e na sociedade

PROPÓSITO

VISÃO

Ser reconhecida como empresa **referência em competência técnica, inovação e sustentabilidade** no setor da construção.

VALORES

①

Todos os negócios que desenvolvemos estão em alta conexão com o mercado.

②

Ética nos move em tudo o que fazemos e com quem trabalhamos.

③

Nossas pessoas são nosso bem maior. Buscamos talentos para atingir nossos sonhos.

④

Somos uma empresa de empreendedores e donos de negócios.

⑤

Somos comprometidos com a excelência técnica e empresarial.

⑥

Inovação e sustentabilidade permeiam todas as nossas ações.

⑦

Assumimos responsabilidade socioambiental na condução de nossos negócios.

⑧

O negócio do cliente é o nosso negócio. Construimos com ele e para ele.

⑨

Nossos resultados provêm de planejamento e alta produtividade.

⑩

Detalhamos os projetos para alcançar a melhor rentabilidade nos negócios que fazemos.

TEMOS O **COMPROMISSO DE NOS TORNAR UMA EMPRESA MELHOR PARA O MUNDO, GERANDO IMPACTO POSITIVO.**

Este compromisso está firmado de duas formas:

POLÍTICA ESG

2022 a sua Política ESG, contemplando os seus compromissos relacionados à Responsabilidade Ambiental, Responsabilidade Social e Governança Corporativa. Essas diretrizes norteiam nossas ações e tomada de decisões. Lembramos que este documento apenas traduz na linguagem dos novos tempos os compromissos já firmados no passado com a política de gestão integrada da empresa.

PACTO GLOBAL & DIREITOS HUMANOS

desde 2009 somos uma empresa signatária do Pacto Global, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Alinhamos as nossas estratégias e operações aos 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, desenvolvendo ações que contribuem para o enfrentamento dos desafios da sociedade.





RESPONSABILIDADE PELO **CUMPRIMENTO**

Todos os colaboradores do CTE, independentemente da posição ocupada, deverão respeitar e cumprir este Código, encorajando e empenhando os melhores esforços para que todos no ambiente de trabalho façam o mesmo. A cooperação e o trabalho em equipe sempre foram essenciais para alcançarmos nossas metas corporativas, mas mais importante ainda, para a criação de um ambiente de trabalho acolhedor, baseado em respeito e igualdade de direitos.

É dever de todos os colaboradores consultar as lideranças ou seu gestor imediato, diretamente ou por meio do Canal de Denúncia, em situações que exijam orientação adicional, a fim de assegurar que o conteúdo deste Código seja preservado.





COLABORADOR

RELACIONAMENTO COM
OS **COLABORADORES**

05

CÓDIGO DE **CONDUTA CTE** AGO/2022

09



RELACIONAMENTO COM OS **COLABORADORES**



1 **DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO**

O respeito aos Direitos Humanos é uma constante em nosso dia a dia. Todas as relações são baseadas na liberdade de pensamento e de expressão e na igualdade de direitos, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Conquistamos nossa eficiência e excelência, promovendo um ambiente agradável, seguro e respeitoso. Não abrimos mão da liberdade individual e do tratamento digno de todas as pessoas, proporcionando oportunidades de crescimento profissional e pessoal.

Temos um compromisso com toda a sociedade explicitado em nossa adesão ao Pacto Global. Por meio de nossa conduta, podemos inspirar outras pessoas a adotarem de forma efetiva esses princípios universais.

2 AMBIENTE COLABORATIVO E INOVADOR

Incentivamos nossos colaboradores a irem além das expectativas de seu desempenho. Queremos um ambiente inovador, refletido em produtos e serviços diferenciados, reconhecidos por nossos clientes e pelo mercado. No convívio entre as equipes de trabalho, as lideranças são orientadas a incentivar o desenvolvimento profissional de todos os níveis hierárquicos, visando a excelência de nossas atividades e a clareza de objetivos e resultados.

3 ABUSO DE PODER E ASSÉDIO

O respeito ao próximo é uma premissa levada a sério em nossa empresa. Por isso, assédio moral e sexual, ou qualquer abuso de poder, não são tolerados, sob hipótese alguma.

Entende-se como assédio moral toda e qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes, etc.) que intencionalmente firam a dignidade física e/ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o clima do ambiente de trabalho.

Já o assédio sexual se caracteriza quando alguém em posição privilegiada usa dessa vantagem com intenção de obter favores sexuais de seus colegas de trabalho e/ou parceiros, ferindo a integridade psicológica e profissional das pessoas, configurando-se crime segundo o Código Penal Brasileiro.

4 RECURSOS E ATIVOS DO CTE

Os recursos e ativos de propriedade do CTE estão disponíveis para o desenvolvimento dos trabalhos, com conforto e eficiência. Eles devem ser preservados para manter as suas funcionalidades e protegidos contra usos inadequados ou indevidos, seja para benefício próprio ou de terceiros.

Não é permitido que as instalações, recursos e ativos do CTE sejam utilizados para quaisquer finalidades não relacionadas com as atividades da nossa empresa.

5 CONFORTO E SEGURANÇA NO TRABALHO

A manutenção das condições de conforto e segurança no trabalho sempre foi uma preocupação da nossa empresa.

As medidas de prevenção e proteção incluem procedimentos, realização de treinamentos e palestras, além da disponibilização de equipamentos de proteção individual (EPIs), em conformidade com a legislação vigente.

Cabe a todos nós ficarmos atentos a cada situação e utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual e seguir as regras de ergonomia, demonstrando permanente atitude de prevenção de acidentes. Todas as condições inseguras de trabalho e situações de desrespeito às regras de segurança e de risco à vida deverão ser comunicadas à liderança ou ao Técnico de Segurança do Trabalho do CTE.

6 RELACIONAMENTO AFETIVO ENTRE OS COLABORADORES

No ambiente de trabalho e eventos corporativos, os relacionamentos profissionais podem coexistir com os afetivos. Entretanto, as questões particulares não devem interferir na rotina de trabalho, sejam elas discussões ou demonstrações públicas de afeto.

O CTE não é contrário a relacionamentos afetivos ou à relação de parentesco entre colaboradores. Não são aceitas, porém, situações que gerem e/ou caracterizem conflitos de interesses, ou condutas que acarretem privilégios ou prejuízos a outro, em razão do relacionamento afetivo mantido.

7 COMPORTAMENTO E VESTUÁRIO

O CTE valoriza a variedade de estilos e entende que roupas e acessórios são manifestações de preferências e personalidades. Contudo, a empresa orienta que seus colaboradores usem roupas adequadas ao ambiente de trabalho, canteiros de obras e eventos corporativos.

A recomendação é evitar exageros, para que a roupa não se sobreponha ao profissionalismo. No ambiente do canteiro de obras, os colaboradores devem manter a vestimenta necessária para a sua segurança.

8 USO DE ÁLCOOL, DROGAS, PORTE DE ARMAS E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

O CTE incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus colaboradores. A adoção e a manutenção de hábitos saudáveis são importantes para o bem-estar e para a segurança do colaborador e de seus colegas de trabalho.

Assim, é importante atentar para as seguintes determinações:

ÁLCOOL: É proibido ingressar e/ou permanecer no ambiente de trabalho, ou em qualquer outro espaço relacionado ao CTE sob efeito de bebidas alcoólicas. Seu consumo fica restrito às celebrações ou eventos corporativos, sempre com moderação.

DROGAS: O consumo ou a posse de qualquer tipo de droga nas dependências ou espaços relacionados às atividades da empresa são expressamente proibidos.

ARMAS: Os colaboradores não poderão portar qualquer tipo de arma nas dependências ou espaços relacionados às atividades da empresa.

VIOLÊNCIA: Totalmente inaceitável, seja ela física ou verbal.

CIGARROS: O fumo também não é permitido nos ambientes internos do CTE, inclusive nas varandas, de acordo com a legislação em vigor e regulamento interno da empresa.



9 CONFLITOS DE INTERESSE

Um conflito de interesse real ou potencial ocorre sempre que os interesses particulares, de alguma maneira, possam interferir nos interesses da empresa ou causar danos ou prejuízos ao CTE.

Não toleramos a recepção de quaisquer vantagens e/ou benefícios inapropriados em virtude do cargo ou através do uso do nome do CTE. Todas as situações que possam gerar conflito de interesses, potencial ou real, devem ser desestimuladas por todos os colaboradores. São exemplos de conflitos de interesse:

Manipulação e favorecimento de concorrências para selecionar fornecedores, parceiros de negócio ou novos colaboradores a partir de critérios pessoais, como parentesco.

Omissão de informações ou erros técnicos que possam colocar em risco o contrato ou a imagem do CTE por benefício próprio e/ou de outrem ou por influência do cliente.

Realização de atividades externas em organizações com interesses conflitantes, como empresas concorrentes.

Quaisquer situações que possam ser consideradas conflituosas, devem ser reportadas à liderança.

A atuação profissional como professor em instituições de ensino é permitida, desde que o seu gestor imediato e a diretoria da unidade de negócio sejam informados para avaliarem possíveis interferências de interesse com a atuação profissional, assim como a compatibilidade com

a carga horária. O colaborador do CTE nunca deverá, em suas aulas, identificar qualquer cliente, parceiro de negócio, fornecedor ou parte interessada vinculada ao CTE ou aos trabalhos desenvolvidos pela empresa, se abstendo de repassar informações privilegiadas em sala de aula ou em materiais didáticos.

10 MÍDIAS ELETRÔNICAS DA EMPRESA

O CTE possui normas internas com relação ao uso de e-mail, internet e outros canais eletrônicos de comunicação oficial. Não é permitido divulgar, interna ou externamente, mensagens em discordância com os princípios éticos da empresa ou opiniões pessoais não relacionadas às atividades profissionais.

Lembramos que os e-mails do CTE (aqueles com “@cte.com.br”) são de propriedade da empresa e podem ser alterados ou desativados a qualquer momento, bem como seu conteúdo verificado por superiores, ou pelo próprio departamento de TI.

Para conteúdos privados, recomenda-se que sejam utilizadas contas pessoais.

11 MÍDIAS SOCIAIS

Incentivamos o uso seguro, ético e legal das tecnologias digitais de comunicação e interação, incluindo redes sociais, tais como Facebook, Instagram, LinkedIn e Twitter.

Temos consciência de que os nossos colaboradores são formadores de opinião e representam a imagem e reputação do CTE nas relações do dia a dia de trabalho, interagindo com diferentes públicos, por meio de diversos meios de comunicação.

Quando um colaborador se expressa sobre assuntos relacionados ao seu trabalho em meios que podem ser amplamente acessados e replicados, mesmo que em redes sociais pessoais, é possível que se entenda que esse colaborador esteja falando em nome da empresa, devido ao seu cargo ou posição. Para evitar esse tipo de situação, recomenda-se que os colaboradores não vinculem, em suas redes sociais pessoais, seus nomes e cargos ao CTE.

É importante manter uma postura adequada nos ambientes eletrônicos e em comunidades virtuais, salas de bate-papo ou fóruns de discussão que envolvam os nomes comerciais ou a marca do CTE. Neste caso, a participação deve ter prévia autorização da empresa através do seu gestor.

Não é permitida a publicação e divulgação de imagens, comentários, bem como quaisquer informações privilegiadas ou restritas, relacionados às unidades de negócio do CTE, seus colaboradores, fornecedores e clientes.

Caso algum cliente, fornecedor ou parceiro de negócios tenha intenção de realizar uma publicação nas mídias sociais envolvendo a marca CTE, o conteúdo deverá ser previamente aprovado pela área de Comunicação Corporativa da empresa.

12 PROPRIEDADE INTELECTUAL E DIREITOS DE USO

Os colaboradores devem estar cientes que a propriedade intelectual é um ativo estratégico do CTE, devendo ser tratada com confidencialidade.

Para todos os fins, propriedade intelectual compreende, mas não se limita, a direitos de marca, patentes, domínios, direitos de uso, inovações, melhorias, processos e produtos, projetos e modelos, informações comerciais e financeiras, ideias, conhecimentos, conteúdos, materiais ou não materiais, desenvolvidos pelo CTE.

Os resultados decorrentes de qualquer trabalho intelectual ou informação estratégica gerada pelo CTE, ou por qualquer um de seus colaboradores, são de propriedade exclusiva do CTE.

13

PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES E DADOS

Cuidamos para que os dados pessoais dos colaboradores sejam utilizados de acordo com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). Estas informações são acessadas somente por pessoas devidamente autorizadas, que necessitam de tais dados para realizar suas tarefas.

Todas as informações técnicas, comerciais e estratégicas que dizem respeito ao CTE, seus clientes e parceiros, tanto em formato físico, eletrônico ou oral, são ativos valiosos que devem ser tratados com a devida confidencialidade. O seu uso impróprio, divulgação ou revelação antecipada podem implicar riscos e prejuízos à imagem e aos resultados do CTE e de seus clientes. Todas as informações confidenciais de posse dos colaboradores devem ser devolvidas ao CTE na hipótese de desligamento da empresa, por qualquer motivo.

O CTE se reserva o direito de monitorar, sem aviso prévio, o e-mail e acesso ao servidor de arquivos e domínio da empresa. No caso de se configurar mau uso das ferramentas eletrônicas corporativas pelo colaborador, ou o cometimento de infrações legais, este responderá administrativa e legalmente por seus atos.

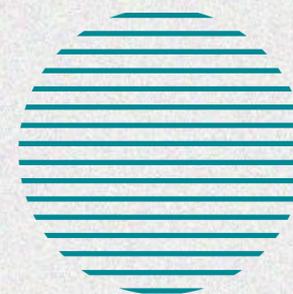
Cabe a todos os colaboradores do CTE buscar orientação em caso de dúvidas relacionadas à segurança da informação.

Mais informações podem ser encontradas na Política de TI da empresa.

14

DIREITO À PROTEÇÃO DA IMAGEM

A imagem dos colaboradores e terceiros deve ser preservada e qualquer utilização, para fins comerciais ou não, de reproduções de características individuais, como fotos, arquivos de áudio e vídeo, deverá ser prévia e formalmente autorizada em termo próprio disponibilizado pelo CTE.



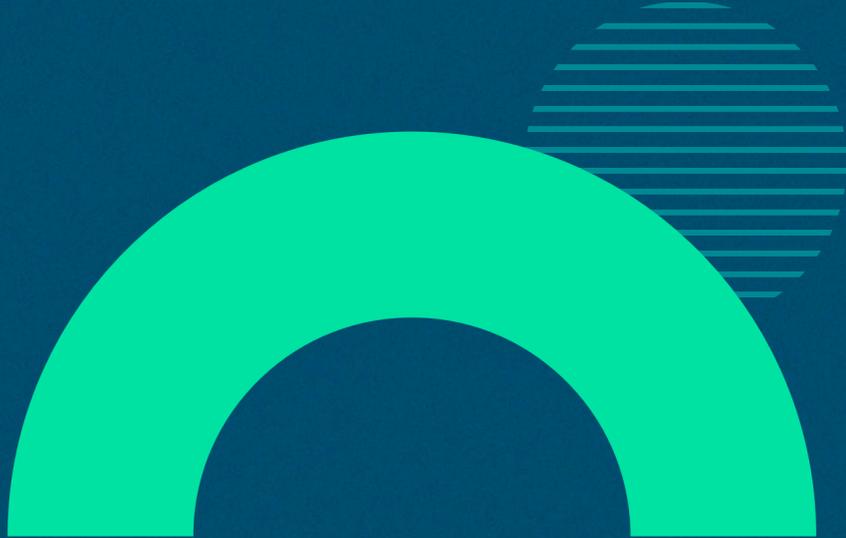


RELACIONAMIENTO COM O **PÚBLICO EXTERNO**





RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO



1 RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES

Temos uma cultura de cultivar um relacionamento profissional e respeitoso com os clientes de forma a atendê-los com agilidade e prontidão, buscando por soluções e informações de forma rápida, clara, precisa e transparente, inclusive em momentos críticos.

Todos os envolvidos na realização dos trabalhos com os clientes devem assegurar a melhoria contínua e evolução da qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

O que definimos como boas práticas para o relacionamento interno, também se entende como as melhores práticas para com os clientes. Neste sentido, devemos primar pela excelência no atendimento e nas entregas, de forma a agregar valor ao negócio do cliente, lembrando que não é permitido divulgar ou fazer uso inapropriado de quaisquer informações relacionadas aos nossos contratantes.

2 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS DE NEGÓCIO

Queremos que nosso relacionamento com fornecedores e parceiros de negócio ultrapasse o conceito básico das relações comerciais, sendo norteado por princípios como: clareza, respeito, profissionalismo e ética. Queremos estender nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável em toda a nossa cadeia de valor.

O processo de aquisição de materiais e serviços pelo CTE, ou de escolha de empresas que serão parceiras na realização de projetos, devem incluir a avaliação dos seguintes aspectos:

Seleção com imparcialidade, utilizando critérios estritamente técnicos e comerciais.

Realização de alianças e negócios com organizações que obedeçam a todas as leis, regulamentos e normas vigentes e que adotem políticas responsáveis em suas relações laborais, sem qualquer possibilidade de uso de trabalho escravo ou mão de obra infantil.

Ausência de conflito de interesses (real ou potencial) relacionado a sócios ou dirigentes da empresa, (por exemplo, em razão de relacionamento pessoal ou familiar, em qualquer grau de parentesco).

Compromissos com a responsabilidade socioambiental.

Adoção de políticas de confidencialidade e segurança de dados.

Reconhecemos a importância das parcerias para agregarmos valor a nossos projetos. Assim, a divulgação de trabalhos, projetos ou serviços prestados deve deixar clara a contribuição de cada parte.

3 REPÚDIO À CORRUPÇÃO E A FAVORECIMENTOS

Em nossa empresa, não toleramos nenhum tipo de ação, atitude ou negociação que envolva corrupção, suborno e lavagem de dinheiro.

A corrupção é caracterizada pela intenção ou vontade de agir de forma desonesta, antiética e em desacordo com a lei, em troca de vantagens ou ganhos pessoais. Tal conduta prejudica não somente o CTE, mas toda a sociedade, causando diversos danos econômicos, sociais e políticos.

Precisamos sempre manter a imparcialidade para influenciar a contratação de empresas.

Devemos também manter as informações dos projetos dentro do âmbito das equipes responsáveis, evitando favorecimento de terceiros e/ou a quebra de protocolos de confidencialidade em vigor entre o CTE e seus clientes/parceiros.

Devemos agir veementemente contra condutas ou práticas que impliquem em fraude, corrupção e demais favorecimentos. Quaisquer condutas questionáveis devem ser reportadas à liderança, gestor imediato ou via Canal de Denúncia.

Nesse sentido, para evitar qualquer situação duvidosa, os colaboradores não poderão aceitar, nem tampouco oferecer presentes que possam desrespeitar os valores do CTE e as boas práticas de relacionamento comercial.

Para identificar a adequação de brindes e cortesias, devemos atentar para as orientações do Quadro abaixo. Ao receber algo que não atenda a essa orientação, consulte seu gestor para saber o que fazer com aquele item. O CTE providenciará a sua devolução ou determinará um uso social para tal.

BRINDES E PRESENTES NÃO DEVEM

- (A) | Resultar em expectativa de obrigação pessoal e ou profissional;
- (B) | Ser aceitos ou oferecidos em circunstâncias nas quais se suspeite, razoavelmente, que o mesmo visa influenciar inadequadamente o cumprimento dos deveres da empresa.
- (C) | Causar constrangimento ao CTE ou ao colaborador, no caso de serem conhecidos publicamente, seja por seu valor ou condição em que o mesmo seja oferecido.
- (D) | Itens em desacordo com as diretrizes acima devem ser prontamente recusados ou não oferecidos, conforme o caso.

4 APRESENTAÇÕES PÚBLICAS (PALESTRAS)

Ficamos sempre muito orgulhosos quando nossos profissionais são convidados para realizarem palestras em eventos. É uma forma de consolidarmos nossa imagem e reputação como empresa de referência em gestão, inovação e sustentabilidade no mercado da construção.

Esse é um momento de muita responsabilidade e precisamos verificar qual será o impacto da nossa participação em cada caso. Assim, ao ser convidado para fazer palestras, é importante que o colaborador solicite autorização prévia ao seu gestor imediato e que, juntos, definam o que pode ser divulgado sem ferir critérios contratuais e de confidencialidade ou causar prejuízos à imagem da nossa empresa. As dúvidas devem ser compartilhadas com a Comunicação Corporativa que, eventualmente, ajudará com informações que possam acrescentar à palestra e não sejam prejudiciais à empresa.

5 RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

O CTE é uma empresa nacional de referência em muitos assuntos ligados à sua área de atuação. Por este motivo, se faz presente na imprensa (geral e especializada), divulgando seus produtos e inovações nas ocasiões mais propícias para tal. Essas práticas, porém, não envolvem qualquer tipo de negociação financeira ou troca de favores. O processo de relacionamento com a imprensa deve ser administrado somente por uma equipe especialmente designada para essa finalidade. Ela define e/ou autoriza divulgações considerando sempre a estratégia de divulgação do CTE. Ao receber solicitação de informação sobre o CTE por parte de jornalistas ou profissionais que trabalham em TV, rádio, site, jornal e/ou revista, nenhum colaborador está autorizado a transmiti-la sem antes entrar em contato com o seu gestor imediato e com a área de Comunicação Corporativa.

6 PARTICIPAÇÃO POLÍTICA, EM ENTIDADES DE CLASSE E AFINS

Respeitamos a pluralidade política dos nossos profissionais e acreditamos que o debate político é saudável na medida em que promove a democracia e a diversidade de ideias. Reconhecemos também que a opção partidária é individual e, por isso, todos temos que manter um posicionamento neutro e incentivar a imparcialidade no ambiente de trabalho. Assim, é proibida a distribuição de material político-partidário nos canais e dependências da empresa.

Sabemos que todo cidadão brasileiro tem o direito de se candidatar a cargos políticos e respeitamos tal decisão quando tomada por um colaborador, desde que a atitude não interfira em suas responsabilidades profissionais.

No caso de o colaborador ocupar cargos ou exercer participação de qualquer natureza em entidades externas sem correlação às suas atividades no CTE, ele deve comunicar por escrito sua chefia imediata, para avaliação de possíveis conflitos de interesse ou de concorrência com o horário de trabalho no CTE.

A participação de colaboradores como representantes do CTE em comitês diretivos de entidades de classe e afins, que tenham representatividade no mercado em que a empresa atua, deve ser autorizada pela liderança.

DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO

Queremos que todos conheçam e entendam as diretrizes contidas neste documento e, para isso, os nossos colaboradores passarão por treinamentos desde a sua integração. Além disso, cabe a cada profissional, independentemente da função ou nível hierárquico, estar atento aos comportamentos de todos os colaboradores e parceiros e alertar caso não possa atender essas orientações.

Este Código de Conduta é divulgado da seguinte forma:

- Distribuído para cada colaborador da empresa
- Disponibilizado no site do CTE para consulta e download para todos os públicos interessados
- Disponibilizado no Autodoc/Qualidade

VIOLAÇÃO E PENALIDADES

É de responsabilidade de cada um o conhecimento e cumprimento das diretrizes e orientações expressas neste Código.

Qualquer violação a diretrizes e orientações deste Código resultará em medidas disciplinares apropriadas, podendo ir desde advertências até o desligamento por justa causa, conforme a gravidade da situação. As situações previstas neste Código não são taxativas, tendo em vista que podem acontecer situações que também demandem a necessidade de aplicação de medidas disciplinares.

CANAL DE DENÚNCIA

Eventuais violações a este Código podem ser denunciadas nos canais de denúncia disponibilizados pelo CTE, inclusive de forma anônima, sendo garantido o sigilo absoluto das informações passadas. Qualquer pessoa que realizar uma denúncia, seja ela anônima ou identificada, será amparada e resguardada pelo CTE, até que sejam concluídas as investigações e resoluções do caso.

Reiteramos que não haverá qualquer punição aos colaboradores que denunciarem condutas inadequadas, exceto se demonstrado que estas são absolutamente inverídicas ou que possuem intenção de prejudicar o CTE e/ou terceiros.

APROVAÇÃO E REVISÃO DO CÓDIGO

Este documento foi desenvolvido pelo Comitê ESG do CTE com base nos valores e princípios adotados desde a sua fundação e aprovado por sua diretoria, com prazo de vigência indeterminado, podendo ser modificado e/ou cancelado a qualquer tempo, por iniciativa exclusiva do CTE, sem que seja necessária a concordância dos colaboradores.

De todo modo, para garantir a sua melhoria contínua, o Comitê ESG do CTE poderá realizar de tempos em tempos uma avaliação sobre a necessidade de revisão e ajustes deste código, que a qualquer momento poderá ser alterado para ajustar ou complementar informações. As revisões devem ser aprovadas pela diretoria e divulgadas para todos os envolvidos nos canais de comunicação.