

# CÓDIGO DE CONDUCTA



**Este Código de Conduta está destinado a todos os administradores, diretores e funcionários da ECMAN.**

**As regras de conduta constantes deste Código afetam todas as empresas com participação da ECMAN nas quais tenha o controle do gerenciamento e as demais instituições e organizações ligadas à ECMAN por uma relação de domínio ou cujo gerenciamento seja de responsabilidade da ECMAN em todo o mundo.**

**A ECMAN impulsionará a adoção de princípios e valores semelhantes aos deste Código nas empresas em que tiver participação, mesmo sem ter o controle; e entre seus fornecedores, contratados, colaboradores e outros parceiros. A ECMAN entende que a aplicação do princípio do devido controle em matéria de ética e conformidade visa analisar se os seus congêneres contam com modelos de ética e conformidade, e mitigar os riscos, nesta matéria, ao se relacionar com terceiros.**

**Para os efeitos deste Código, a “ECMAN” ou a “Companhia” refere-se tanto à instituição**

**Construtora ECMAN quanto ao conjunto do grupo empresarial encabeçado por ela.**

**A alta direção da ECMAN colocará todos os meios ao seu alcance para que as normas contidas no presente Código de Conduta sejam cumpridas.**

## **1. Ética e Conformidade**

O modelo de ética e conformidade da ECMAN visa detectar e prevenir os riscos nestas matérias, incluindo os relativos a delitos criminais, assim como minimizar as suas eventuais consequências. Ele foi definido segundo os padrões nacionais e internacionais e está apoiado por políticas, processos e controles.

A ECMAN aplica o princípio do devido controle para promover o cumprimento das normas internas e externas e para prevenir, detectar e erradicar condutas irregulares ou contrárias às mesmas. Por devido controle, a Companhia entende, entre outros, analisar e gerenciar os riscos; definir responsabilidades e os comportamentos esperados; atribuir



recursos e treinamento para os funcionários e diretores; e contar com processos e controles para confirmar e avaliar a conformidade e a cultura ética da companhia, assim como, para notificar, avaliar e responder a uma possível conduta irregular. Neste sentido, o devido controle também significa supervisionar os empregados ou terceiros, que informaram a Companhia, em boa-fé, sobre possíveis condutas irregulares, para que não sofram represálias.

As pessoas da ECMAN cumprem as normas internas e externas, facultativas e de cumprimento obrigatório, aplicáveis à sua atividade. A Companhia assegura os recursos suficientes para garantir a efetividade do seu modelo de ética e conformidade.

O Conselho de Administração, auxiliado pela Comissão de Auditoria, é responsável em última instância por assegurar o ambiente ético da organização, assim como orientar e supervisionar o modelo de ética e conformidade, além das políticas, processos e controles que o apoiam. A Comissão de Auditoria conta com o apoio da Diretoria de Conformidade corporativa, da Diretoria de Auditoria Interna corporativa e da Comissão do Código de Conduta, cujas funções são, entre outras, incentivar o compromisso com a ética e conformidade na Companhia, e fomentar a difusão, o conhecimento e a aplicação do Código de Conduta.

O Conselho de Administração e a Comissão de Auditoria devem assegurar que a Diretoria de Conformidade corporativa, a Diretoria de Auditoria Interna e a Comissão do Código de Conduta dispõem dos recursos, de autonomia e de independência suficiente. As informações da Diretoria de Conformidade, da Diretoria de Auditoria Interna e da Comissão do Código de Conduta, permitem que a Comissão de Auditoria e o Conselho avaliem, controlem e revisem periodicamente o modelo de ética e conformidade e a cultura ética da Companhia.

## **2. Comportamento e Conduta**

### **2.1. Princípios**

A ECMAN é uma companhia comprometida com a sustentabilidade, pelo que, ela aplica nos seus produtos e serviços critérios de qualidade e processos de inovação destinados a favorecer o bem-estar social, o crescimento econômico e o equilíbrio ambiental. Seguindo esta linha de atuação, as tecnologias que geram energia elétrica



limpa, a concepção e a construção de infraestruturas eficientes e sustentáveis, e tratamento de águas com tecnologias de vanguarda.

A Companhia assume como orientações básicas de comportamento, entre outras, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE e o Pacto Global das Nações Unidas.

O objetivo da ECMAN é que todas as pessoas e instituições, em que o presente Código de Conduta for aplicável, cumpram, nas suas relações com os grupos de interesse, os princípios indicados a seguir:

- Cumprir e acatar as leis nacionais e internacionais que sejam aplicáveis.
- Respeitar os direitos humanos e liberdades públicas, contribuir para a preservação do meio ambiente e colaborar com o desenvolvimento e o bem-estar das comunidades.
- Promover a honestidade, a igualdade, a veracidade, o cumprimento dos compromissos, a livre concorrência e a transparência.
- Oferecer boas condições de trabalho, respeitando os direitos dos trabalhadores.
- Contribuir para o desenvolvimento social e econômico nos países onde opera através da inovação, do desenvolvimento tecnológico, da utilização eficiente e responsável dos recursos, mantendo um comportamento responsável e íntegro.
- Contribuir ativamente, através da sua posição de liderança, para o equilíbrio ambiental e para a promoção de uma economia com baixa emissão de carbono.

## 2.2. Princípios de Ética e Conformidade

### **Conhecer e cumprir as normas**

As pessoas da ECMAN devem conhecer e cumprir este Código de Conduta, assim como, todas as normas internas e externas que o sustentam e o incrementam.

Particularmente, deverão conhecer suficientemente as normas externas, assim como, as políticas, processos e controles mais importantes de acordo com a sua atividade na Companhia. No caso de dúvida, poderão solicitar a informação necessária através do seu superior hierárquico, da Comissão do Código de Conduta ou das áreas correspondentes.



### **Colaborar com a conformidade**

As pessoas da ECMAN devem cumprir os requerimentos da Companhia em matéria de ética e conformidade. Isto inclui, entre outros, terminar, nas datas estabelecidas, as declarações de conformidade de acordo com as práticas referidas e os treinamentos exigidos, e colaborar na correta execução dos processos e controles que a companhia possa vir a implementar nesta área.

### **Preservar a rastreabilidade das decisões**

As pessoas da ECMAN devem assegurar a rastreabilidade das decisões para poderem demonstrar razoavelmente, quando lhes for solicitado, que cumprem com as políticas, processos e controles da Companhia.

### **Esclarecer as dúvidas e comunicar as irregularidades**

As pessoas da ECMAN devem comunicar imediatamente a Companhia sobre possíveis irregularidades ou incumprimentos do Código que possam ter conhecimento. Para o efeito, poderão recorrer a Comissão do Código de Conduta usando o canal ético. E também deverão usar os mecanismos que a companhia disponibiliza para esclarecer as dúvidas que poderão ter a respeito do Código de Conduta, das normas que o sustentam ou, normalmente, do modelo de ética e conformidade da companhia.

O procedimento de consulta e notificação da Companhia, supervisionado pela Comissão do Código de Conduta, pretende responder rapidamente para minimizar as consequências dos possíveis incidentes ou incumprimentos, e evitar que voltem a acontecer.

### **Ser exemplar na conduta**

A conduta de todas as pessoas da ECMAN deve proteger a reputação da Companhia e ser um exemplo de rigor, ética e profissionalismo.

### **Também ser diligente na relação com terceiros**

A Companhia aplica um modelo uniforme para assegurar a ética e conformidade, baseado no princípio do devido controle, cujo objetivo é promover uma cultura ética e prevenir, detectar e erradicar irregularidades. O devido controle também passa por avaliar adequadamente, no que diz respeito à ética e conformidade, terceiros com os quais a ECMAN mantém relações comerciais ou aqueles que possam atuar em



seu nome.

### 3. A Conduta

#### 3.1. Respeito à legalidade e aos valores éticos

A ECMAN assume o compromisso de desenvolver suas atividades empresariais e profissionais, de acordo com a legislação vigente, em cada um dos lugares onde as mesmas forem desenvolvidas, observando um elevado comportamento ético e adotando, quando necessário, as melhores práticas nacionais e internacionais.

Todas as pessoas da ECMAN devem cumprir as leis vigentes nos países em que desenvolvam sua atividade e observar, em todas as suas atuações, um comportamento ético.

Do mesmo modo devem evitar qualquer conduta, mesmo que não viole a lei, que possa prejudicar a reputação da ECMAN e afetar de maneira negativa os seus interesses.

As pessoas da ECMAN devem conhecer as leis que afetam seu trabalho solicitando, se for o caso, as informações necessárias através de seu superior ou das instâncias pertinentes.

Todas as pessoas da ECMAN que participarem do registro, elaboração, revisão ou reporte das informações financeiras deverão conhecer e cumprir a normativa legal e as normas e procedimentos de controle interno que afetam o desenvolvimento de seu trabalho, a fim de assegurar a confiabilidade das informações financeiras que forem emitidas.

A ECMAN, como empresa vinculada ao Código brasileiro de Boas Práticas Tributárias, promove uma relação de cooperação recíproca com a Agência Estatal de Administração Tributária. Em consequência, os funcionários deverão atuar, não só em conformidade com as leis e normas tributárias que forem de aplicação, mas também de acordo com as normas e procedimentos de controle interno que incluam as boas práticas baseadas no princípio de transparência.

Nenhum funcionário colaborará com terceiros, conscientemente, na violação de nenhuma lei nem participará de nenhuma atuação que comprometa o respeito ao princípio de legalidade.

#### 3.2. Compromisso com os direitos humanos

A Companhia se compromete em respeitar os direitos humanos e as liberdades públicas



reconhecidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

A ECMAN irá incluir, nos planos de treinamento e de comunicação para os seus funcionários, ações relativas aos direitos humanos.

Todas as pessoas da ECMAN deverão seguir este compromisso, desempenhando suas atividades profissionais respeitando os direitos humanos e as liberdades públicas.

### 3.3. Respeito às pessoas

A ECMAN rejeita qualquer manifestação de assédio físico, psicológico, moral ou de abuso de autoridade, e qualquer outra conduta que possa gerar ambiente intimidatório ou ofensivo aos direitos das pessoas e promove condições de trabalho que evitem qualquer tipo de assédio, incluindo o sexual e a discriminação de gênero. Ela também zela pelo cumprimento das disposições da Organização Internacional do Trabalho, especialmente em relação aos menores de idade, não admitindo nenhum tipo de trabalho infantil.

As pessoas da ECMAN devem ser tratadas com respeito, propiciando um ambiente de trabalho agradável, saudável e seguro.

Todos os profissionais têm a obrigação de tratar de forma justa e respeitosa aos seus colegas, aos seus superiores e aos seus subordinados. Da mesma forma, as relações entre os funcionários da ECMAN e os das instituições colaboradoras estarão baseadas no respeito profissional e na colaboração mútua. A ECMAN promove e respeita os direitos de liberdade de associação e negociação coletiva no âmbito laboral.

A ECMAN considera importante o desenvolvimento integral da pessoa, portanto, facilitará o equilíbrio necessário entre a vida profissional e a vida pessoal.

### 3.4. Igualdade efetiva

A ECMAN promove a diversidade sexual e o desenvolvimento profissional e pessoal de todos os seus funcionários, garantindo a igualdade de oportunidades através de suas políticas de atuação.

Não aceita nenhum tipo de discriminação no âmbito profissional por motivos de idade, raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, orientação sexual, origem social ou deficiência.



*A ECMAN apoia e compromete-se com a aplicação de políticas públicas estabelecidas para promover a diversidade e a inclusão sob o princípio de uma maior igualdade de oportunidades profissionais*

A seleção e promoção dos funcionários devem ter como fundamento as competências e o desempenho em suas funções, os critérios de mérito, a capacidade definida nas exigências do posto de trabalho e o princípio da diversidade. A ECMAN fomenta a promoção e a mobilidade interna como vias para reter o talento na organização. Busca a estabilidade dos funcionários, seu desenvolvimento e sua motivação.

Todos os profissionais devem participar de maneira ativa nos planos de formação que a ECMAN coloca à sua disposição, envolvendo-se em seu próprio desenvolvimento e comprometendo-se a manter atualizados os conhecimentos e competências necessárias, a fim de propiciar seu progresso profissional e adicionar valor aos clientes, acionistas da ECMAN e da sociedade em geral.

As pessoas que exercerem cargos de direção ou de chefia devem atuar como facilitadores do desenvolvimento profissional de seus colaboradores.

### 3.5. Cooperação e dedicação

A ECMAN proporciona um ambiente de cooperação e trabalho em equipe para um melhor aproveitamento de todas as capacidades e recursos.

As pessoas da ECMAN devem atuar com espírito de colaboração, colocando à disposição das demais unidades organizacionais e pessoas que integram a ECMAN os conhecimentos ou recursos que possam facilitar a consecução dos objetivos e interesses da empresa.

As pessoas da Companhia devem trabalhar de forma eficiente durante a jornada de trabalho, rentabilizando o tempo e os recursos que a empresa coloca à sua disposição.

A ECMAN fomenta, entre seus funcionários, o sentimento e orgulho de pertencer à empresa. A fim de conseguir os níveis de comunicação adequados em todos os sentidos, a ECMAN coloca à disposição de seus funcionários canais de comunicação que favorecem e nutrem o sentimento de pertença à empresa.

### 3.6. Segurança e saúde no trabalho



A ECMAN impulsiona a adoção de políticas de segurança e saúde no trabalho e adota as medidas preventivas estabelecidas na legislação vigente de cada país. A Companhia disponibiliza para os seus funcionários e para as empresas que colaboram com ela, a orientação e os recursos necessários para que desenvolvam as suas atividades de maneira segura e saudável.

A ECMAN também promove a aplicação de suas normas e políticas de saúde e segurança no trabalho por parte das empresas colaboradoras e fornecedores com os quais opera.

Todas as pessoas da ECMAN devem conhecer e cumprir as normas de proteção da saúde e de segurança no trabalho, zelar pela sua própria segurança e pela dos outros funcionários, clientes, fornecedores, colaboradores e, em geral, de todas as pessoas que possam ser afetadas pelo desenvolvimento de suas atividades.

### 3.7. Uso e proteção de ativos

A ECMAN coloca à disposição de seus funcionários os recursos necessários para o desempenho de sua atividade profissional.

As pessoas da ECMAN devem utilizar os recursos da empresa de forma responsável, apropriada e com as respectivas autorizações no contexto de sua atividade profissional. Também devem protegê-los e preservá-los de qualquer tipo de uso inadequado que possa originar prejuízos para os interesses da empresa.

As pessoas da ECMAN estão proibidas de alienar, transferir, ceder ou ocultar qualquer bem pertencente à Companhia com a finalidade de evitar o cumprimento de responsabilidades ou compromissos perante terceiros.

Os equipamentos e os sistemas informáticos da ECMAN devem ser usados exclusivamente para o trabalho. No entanto, naqueles casos em que, excepcionalmente, estes recursos sejam usados para fins pessoais, eles devem ser mínimos, razoáveis, adequados e em conformidade com o princípio da boa-fé contratual. Todas as pessoas da Companhia deverão conhecer e aceitar as normas estabelecidas pela companhia. Os recursos tecnológicos da ECMAN não podem ser usados para:

- Emitir opiniões pessoais em nome do grupo ou acessar fóruns ou redes sociais com esta finalidade, salvo consentimento expresso para o efeito.



- Salvar, partilhar e ou visitar sites da internet com material impróprio que atente contra os direitos humanos, a intimidade, a honra, a imagem pessoal, a liberdade religiosa, ou contra a dignidade das pessoas como o racismo, a xenofobia, apologia à violência ou terrorismo, e material pornográfico ou sexista.
- Usar, inserir, fazer download, copiar, compartilhar, reproduzir, distribuir ou salvar qualquer tipo de software, obra editada ou invenção protegida pela propriedade intelectual ou industrial sem a devida licença ou autorização.
- Realizar ou participar em correspondência eletrônica massiva como correntes, piadas ou imagens impróprias.

### 3.8. Imagem e reputação corporativa

A ECMAN considera que um dos elementos básicos que enriquecem sua imagem e reputação é o estabelecimento de relações de cidadania responsável nas comunidades onde desenvolve sua atividade.

*Todas as pessoas da ECMAN devem ter o máximo cuidado para preservar a imagem e reputação da empresa em todas as suas atividades profissionais*

Da mesma forma, os funcionários de empresas contratadas e colaboradoras devem observar o respeito e o uso correto e adequado da imagem e reputação corporativa. Na Companhia, as relações com os meios de comunicação são gerenciadas a partir de um departamento especializado. As pessoas da ECMAN devem ser especialmente cuidadosas em qualquer intervenção pública, devendo contar com a autorização necessária para intervir perante os meios de comunicação e as redes sociais, publicar ou partilhar opiniões, participar de jornadas profissionais ou seminários, e em qualquer outro evento que possa ter uma difusão pública, sempre que aparecerem como funcionários da Companhia. As pessoas da ECMAN também deverão assegurar uma coordenação adequada com o seu superior hierárquico e, neste caso, com o departamento de Comunicação para fornecer uma informação completa e íntegra; assim como fazer as declarações de maneira responsável, respeitosa e precisa, seguindo as diretrizes estabelecidas pelo departamento, e respeitando a confidencialidade da



informação da Companhia e dos seus clientes.

Quanto a informação sobre os resultados e a evolução dos negócios da ECMAN, esta será gerenciada sempre através dos departamentos e órgãos que estão encarregados destas funções.

### 3.9. Lealdade à empresa e conflito de interesses

As pessoas da ECMAN não participam nos processos de decisão nos quais possa haver um conflito de interesse entre a pessoa e a Companhia. Os conflitos de interesse ocorrem naquelas situações onde os interesses pessoais e os profissionais, de maneira direta ou indireta, são contrários aos interesses da ECMAN.

Nesse sentido, a Companhia respeita a participação de seus funcionários em outras atividades financeiras ou empresariais, desde que sejam legais e não entrem em concorrência desleal ou choque com suas responsabilidades como funcionários da ECMAN.

Perante situações em que possa existir alguma dúvida, o funcionário deverá informar à empresa através de seu superior hierárquico ou da Comissão do Código de Conduta, e evitar tomar uma decisão que possa levantar suspeitas no sentido de ter agido contra os interesses da empresa.

Os administradores da ECMAN estão sujeitos às normas sobre os conflitos de interesse estabelecidas no Regulamento do Conselho de Administração.

### 3.10. Medidas contra o suborno e a corrupção

A ECMAN se compromete a realizar os seus negócios com integridade, evitando qualquer forma de corrupção e cumprindo a norma antissuborno e anticorrupção aplicável. Os compromissos e as orientações de conformidade da ECMAN estão agrupados na sua Política Anticorrupção e nas suas Normas de Atuação Anticorrupção, os quais todas as pessoas da Companhia deverão cumprir. Periodicamente a Companhia irá avaliar o conteúdo das normas internas nesta matéria para assegurar que estão alinhadas com as melhores práticas nacionais e internacionais.

A ECMAN, como membro do Pacto Global das Nações Unidas, declara-se contrária a influir sobre a vontade de pessoas alheias à empresa para obter algum benefício mediante o uso de práticas não éticas. Da mesma forma não permitirá que outras



peessoas ou instituições possam utilizar estas práticas com seus funcionários.

As pessoas da ECMAN deverão atuar de acordo com as leis que forem de aplicação e, em nenhum caso, poderão recorrer nem tolerar subornos de terceiros para com a empresa, seus funcionários ou vice-versa. As pessoas da ECMAN não poderão oferecer ou aceitar presentes e cortesias de funcionários públicos, ou outros, que possam afetar a imparcialidade de qualquer das partes, influenciar numa decisão de negócio, causar uma má execução do dever profissional, ou que sejam contrárias ao estabelecido nas Normas de Atuação Anticorrupção.

As pessoas da ECMAN não poderão realizar, em nome do Grupo, contribuições para fins políticos contrários a lei, obter favorecimento usando os patrocínios ou as doações como meio para consegui-lo, usar as relações e os contatos comerciais da empresa para benefício próprio ou de terceiros, nem estabelecer relações comerciais com terceiras partes sem cumprir os deveres mínimos da devida diligência para obter informações sobre os mesmos.

A ECMAN não usa informação enganosa ou falsa para obter subsídios ou qualquer outro tipo de auxílios ou benefícios. As pessoas da ECMAN devem assegurar que os auxílios públicos, os subsídios ou outros fundos dos quais a Companhia seja beneficiada, sejam destinados exclusiva e diligentemente para os fins aos quais foram concedidos. Além disso, só as pessoas autorizadas pela Companhia para o efeito, poderão negociar contratos, tanto no âmbito público como no privado. A Companhia revisa periodicamente os seus elementos de contabilidade e controle interno para garantir que os pagamentos indevidos, ou contrários ao disposto neste Código de Conduta, não sejam ocultados.

### 3.11. Prevenção à lavagem de dinheiro

A ECMAN aplica o maior rigor para prevenir e evitar a lavagem de dinheiro proveniente de atividades criminosas ou ilegais, e conta com políticas e procedimentos de controle interno para a sua prevenção, detecção, e se for o caso, erradicação.

Todas as pessoas da ECMAN devem cumprir as leis aplicáveis e prestar especial atenção aos casos onde existem indícios de falta de integridade das pessoas, ou das entidades, com as quais são mantidas relações comerciais, entre outros, pagamentos



pouco usuais, atendendo a natureza da transação, os pagamentos feitos para ou por terceiros não previstos no contrato, pagamentos para pessoas ou entidades residentes em paraísos fiscais, ou contas bancárias em escritórios localizados em paraísos fiscais, pagamentos para entidades as quais não são possíveis identificar os parceiros ou os beneficiários, pagamentos extras não previstos nos contratos.

Salvo casos excepcionais, com autorização expressa e com prova documentada rastreável, a ECMAN não permite os pagamentos com dinheiro.

Os profissionais devem informar qualquer tipo de suspeita nesta matéria, através dos seus superiores hierárquicos ou da Comissão do Código de Conduta.

### 3.12. Tratamento da informação e do conhecimento

A ECMAN considera a informação e o conhecimento como um de seus principais e imprescindíveis ativos para o gerenciamento empresarial e, portanto, devem ser objeto de proteção especial.

As pessoas da Companhia devem transmitir toda a informação que tenham de comunicar, tanto interna como externamente, de forma verídica, completa e em nenhum caso fornecerão deliberadamente, informação incorreta ou inexata que possa induzir os que a recebem a erro.

Todos os profissionais que introduzirem qualquer tipo de informação nos sistemas de computação da ECMAN devem zelar para que ela seja rigorosa e confiável.

E também, as pessoas da ECMAN devem conservar a mais rigorosa confidencialidade sobre qualquer informação reservada à qual tenham acesso em consequência do desempenho de sua atividade profissional, e deverão abster-se de utilizá-la indevidamente em benefício próprio ou de terceiros. Todas as pessoas da ECMAN deverão aceitar e assinar, no momento da sua contratação, as políticas estabelecidas pela Companhia nesta matéria, e todas as vezes que seja necessário, devido a uma novação ou modificação nas mesmas.

Perante qualquer dúvida sobre o caráter da informação, os funcionários devem considerá-la como reservada enquanto não lhes for indicado o contrário. O dever de confidencialidade subsiste ainda que a relação de trabalho tenha terminado.

Toda a informação e o conhecimento que seja gerado no âmbito da empresa, é



propriedade da ECMAN nos termos referidos na legislação vigente.

Em relação à informação acerca do mercado e dos concorrentes, as pessoas da ECMAN não deverão usar a informação que tenha sido obtida de maneira indevida ou que seja confidencial, sem a devida autorização expressa dos seus legítimos titulares.

A ECMAN cumpre a legislação vigente em matéria de proteção de dados, protegendo os dados pessoais confiados pelos seus clientes, funcionários, candidatos em processos de seleção ou outras pessoas. Compromete-se, igualmente, a solicitar e a utilizar exclusivamente os dados que forem necessários para o gerenciamento eficaz de seus negócios.

As pessoas que, em virtude do desempenho de sua atividade profissional, tenham acesso à informação de outros funcionários, respeitarão e promoverão a confidencialidade desta informação e farão um uso responsável e profissional dela.

#### 3.13. Relações com os clientes

A ECMAN assume, lidera e impulsiona o compromisso com a qualidade dos seus produtos e serviços e atua de acordo com as melhores práticas nacionais e internacionais reconhecidas.

Todas as pessoas da ECMAN devem cuidar das relações com os clientes, atuando de maneira íntegra e devem ter como objetivo a consecução dos mais altos níveis de qualidade e a excelência na prestação dos serviços, buscando o desenvolvimento de longo prazo em uma relação baseada na confiança e no respeito mútuo.

#### 3.14. Relações com fornecedores, contratados, sócios e colaboradores

A ECMAN considera que seus contratados, fornecedores, sócios e empresas colaboradoras são indispensáveis para a consecução de seus objetivos de crescimento e aprimoramento da qualidade de serviço, buscando estabelecer com eles relações baseadas na confiança, no benefício mútuo e no respeito à livre concorrência.

*Todas as pessoas da ECMAN que participarem de processos de seleção de contratados, fornecedores e colaboradores externos, têm a obrigação de atuar com imparcialidade e objetividade, aplicando critérios de qualidade e custo e integridade,*



*e evitando o conflito de seus interesses pessoais com os da empresa e cumprindo sempre os procedimentos e os sistemas estabelecidos pela companhia*

A ECMAN, através de sua normativa interna, ao analisar a conveniência de se relacionar com qualquer terceiro, considera as questões de ética e de integridade e comprova a solvência profissional das pessoas físicas ou jurídicas com as quais vai estabelecer relações comerciais de especial relevância, a fim de evitar que as operações que forem realizadas com nossa empresa possam ser utilizadas para a lavagem de dinheiro ou outras práticas ilícitas. Neste sentido, ao estabelecer relações comerciais com terceiras partes, todas as pessoas da ECMAN deverão cumprir os deveres mínimos da devida diligência na informação sobre terceiros, e também no que se refere aos seus modelos de ética e conformidade. Nossos funcionários prestarão especial atenção àqueles casos onde possam existir indícios de falta de integridade das pessoas ou empresas com as quais o Grupo mantém relações, devendo informar imediatamente à Comissão do Código. A ECMAN também está empenhada em trabalhar ativamente para transmitir o seu compromisso com os princípios éticos para os terceiros com os quais colabora, e promover a sua extensão, através dos Princípios Éticos, para os Fornecedores, Empreiteiros e Colaboradores. A Companhia promove a contratação de terceiros que acreditem nas boas práticas nas questões éticas, sociais e ambientais. Ela também inclui cláusulas, nos contratos, relacionadas com o presente Código de Conduta, com o objetivo de transmitir sua posição no que se refere a prevenir condutas irregulares ou ilícitas, e para assegurar o desempenho social e ambiental adequado por parte do seu congênere.

### 3.15. Respeito ao meio ambiente

A preservação e o respeito ao meio ambiente são um dos pilares básicos de atuação da ECMAN, que se manifesta no cumprimento das melhores práticas ambientais em todas as suas atividades, através da prevenção e minimização dos impactos ambientais adversos e a conservação dos recursos naturais.

A ECMAN assume os princípios expressos na Política de Qualidade e Meio Ambiente.

A estratégia ambiental da ECMAN está estruturada em torno do compromisso contra a alteração climática, na promoção da economia de energia, na racionalização



do uso e da gestão da água, no uso responsável dos recursos, na gestão efetiva dos resíduos sólidos, na prevenção da contaminação e na proteção do meio ambiente e da biodiversidade. Tudo isso em resposta a um requisito demandado pelos acionistas e assumido como compromisso pela Direção.

De acordo com esta estratégia, a ECMAN e todas as pessoas devem conhecer e assumir tal política e esforçarem-se para minimizar o impacto ambiental derivado de suas atividades e pela utilização das instalações, equipamentos e meios de trabalho colocados à sua disposição. Além disso, deverão contribuir para a execução dos objetivos ambientais da Companhia. A ECMAN ministrará também a formação necessária para fomentar as melhores práticas ambientais e métodos responsáveis pela produção. Em suas relações com fornecedores, contratados e colaboradores, a ECMAN transmitirá estes princípios e exigirá o cumprimento dos procedimentos e requisitos ambientais que forem aplicáveis para cada caso.

#### 3.16. Compromisso com a sociedade

A ECMAN procura alinhar a colaboração social com a sua atividade comercial, reforçando a confiança entre a empresa e a comunidade onde está inserida, evidenciando o seu efeito positivo. Por isto, as pessoas da ECMAN, no exercício da sua atividade, devem considerar os interesses das comunidades locais, e cumprir os procedimentos internos e as políticas de Gestão do Impacto Social vigentes no momento.

O compromisso da ECMAN com a sociedade concretiza-se com o desenvolvimento de um amplo trabalho de patrocínios, mecenatos e colaborações, que são canalizados através de acordos e atribuição de recursos, com instituições de relevância representativas da sociedade. As pessoas da ECMAN devem cumprir as políticas da Companhia em matéria de patrocínios e doações. A ECMAN irá prestar o seu apoio através de doações e patrocínios somente para as organizações que não estejam envolvidas em situações ou atividades que possam comprometer a reputação da Companhia.

Mesmo assim, qualquer doação ou patrocínio que for realizada pela ECMAN deverá contar com as autorizações necessárias, estar documentada por escrito, ser realizada com transparência e de tal maneira que não possa ser entendida como meio para

encobrir um pagamento indevido ou suborno.

Por outro lado, qualquer Sociedade do Grupo que realizar uma doação, deverá fazer um acompanhamento, na medida do possível, da contribuição efetuada, com o objetivo de conhecer o destino ou utilização dela.

### 3.17. Mercado de Valores

O mercado de valores é hoje um instrumento essencial da vida econômica, uma ferramenta imprescindível de financiamento empresarial. A ECMAN conta com uma normativa interna destinada a impedir a utilização de informação privilegiada, o abuso de mercado e a cumprir as obrigações impostas pela legislação do mercado de valores. As condutas esperadas, relacionadas com os mercados de valores, estão contidas no Regulamento Interno de Conduta da ECMAN no Mercado de Valores.

As pessoas obrigadas por este Código não realizarão operações com valores mobiliários e produtos financeiros que estejam baseados em informação privilegiada, à qual tenham tido acesso em virtude de sua atividade profissional. Esta informação também não poderá ser comunicada a terceiros ou recomendar que comprem ou vendam ações ou qualquer outro instrumento financeiro a partir dela. Só deverão passar esta informação para as pessoas autorizadas que precisam conhecê-la devido a função ou responsabilidades que detêm.

Informação privilegiada é toda e qualquer informação de caráter concreto que se refere, direta ou indiretamente, a um ou vários valores ou instrumentos financeiros admitidos para cotação, ou em curso de sê-lo ou aos seus emissores, que não tenha ainda se tornado pública e que se fosse poderia influir de maneira apreciável em sua cotação. Deverão abster-se de lançar rumores ou informações falsas que possam alterar as cotações da ECMAN ou de outras empresas, e realizar com o mesmo fim operações especulativas com valores mobiliários e produtos financeiros.

## 4. Comprometimento

ECMAN comunicará e difundirá entre todos os seus funcionários, fornecedores, contratados e colaboradores, o conteúdo do presente Código de Conduta. Todos os funcionários que se incorporem ou passem a fazer parte da ECMAN deverão aceitar os Valores e Princípios, e as normas de atuação estabelecidas nele.



A ECMAN espera que todos os seus administradores, diretores e funcionários tenham alto nível de compromisso no cumprimento de seu Código de Conduta.

A Companhia poderá solicitar, formalmente e com prova documental, que os seus funcionários ou terceiros confirmem periodicamente o cumprimento do Código. Além disso, as questões éticas e de conformidade poderão ser incluídas nos programas de treinamento, nos processos de avaliação de desempenho e/ou nos de avaliação de possíveis candidatos ou de terceiros.

O incumprimento de alguns dos princípios contidos neste Código será analisado de acordo com os procedimentos internos, acordos vigentes e normas legais. Quando um incumprimento for identificado, a Diretoria dos Recursos Humanos, ou a Diretoria responsável pelo departamento de recursos humanos da sociedade do Grupo correspondente, irá determinar a aplicação de medidas disciplinares segundo o regime de infrações e penalidades contidos no acordo coletivo da sociedade a que pertença o profissional, ou na aplicação da lei do trabalho, e quando se considere uma atuação contrária aos princípios da boa-fé contratual.

*Qualquer dúvida que possa surgir sobre a interpretação ou aplicação deste Código de Conduta deverá ser consultada com o superior hierárquico, ou em caso necessário com a Comissão do Código de Conduta*

Ninguém, independentemente de seu nível ou posição, está autorizado a solicitar a um funcionário que contravenha o que está estabelecido no presente Código. Nenhum funcionário pode justificar uma conduta imprópria amparando-se em uma ordem superior ou no desconhecimento deste Código.

Os funcionários deverão informar ao seu superior hierárquico ou à Comissão do Código de Conduta sobre qualquer não cumprimento ou violação das condutas contidas neste documento. Embora exista o superior hierárquico, recomenda-se usar o canal ético como o principal meio de comunicação de irregularidades e consultas com a Comissão do Código.

## 5. Comitê para o Código de Conduta

A Comitê do Código é o órgão ao qual todos devem se dirigir para comunicar possíveis não cumprimentos do Código de Conduta, caso sejam afetados pessoalmente ou afetem a terceiros.

O Comitê do Código será composto por, no máximo, cinco pessoas, designadas pela Comissão de auditoria e indicadas pelas Direções Gerais da Companhia particularmente importantes nas questões relativas a ética e conformidade. Eles serão auxiliados, nas suas funções, por um secretário que não é membro do Comitê adstrito à Diretoria de Conformidade corporativa.

O Comitê do Código de Conduta, entre outras funções atribuídas pelo Código e seu Regulamento, tem como finalidade:

- Incentivar a difusão, o conhecimento e a conformidade do Código de Conduta e, normalmente, do modelo de ética e conformidade da Companhia, entre as pessoas da ECMAN e terceiros relevantes.
- Disponibilizar um meio de comunicação para todos os funcionários, para obter ou facultar informação sobre a conformidade do Código de Conduta e gerenciar as notificações e as consultas recebidas para coordenar a sua resolução e fazer o monitoramento diligente das mesmas
- Informar periodicamente o Conselho de Administração, através da Comissão de Auditoria, sobre as denúncias recebidas e a sua resolução.
- Revisar e propor ao Conselho de Administração, através da Comissão de Auditoria, a incorporação, modificação ou eliminação de elementos do Código de Conduta, quando for necessário.

As funções do Comitê do Código, tal como das outras unidades implicadas na extensão e salvaguarda do modelo de ética e conformidade, estão formalmente estabelecidas nas normas internas da Companhia. Além disso, o Comitê formalizou um protocolo para este efeito, e para a análise e resolução dos incidentes dos quais tenha conhecimento através do canal de ética.

### 5.1. Normas de atuação

O Comitê do Código garantirá, em qualquer momento, a confidencialidade no



tratamento das denúncias que forem tramitadas e não admitirá nenhum tipo de represália em relação aos funcionários que comuniquem, de boa-fé, supostos não cumprimentos.

O Comitê do Código também garantirá, em qualquer momento, o máximo respeito aos direitos das pessoas supostamente envolvidas em um possível não cumprimento.

O Comitê do Código garantirá uma análise exaustiva de um possível não cumprimento do Código de Conduta para assegurar sua veracidade, e irá analisar as denúncias com independência e objetividade.

No entanto, a utilização deste procedimento obriga a recordar que a imputação de fatos, com conhecimento de sua falsidade ou desprezo temerário para com a verdade, pode derivar em responsabilidades penais ou cíveis nos termos contemplados na ordenação vigente.

As decisões do Comitê do Código deverão estar devidamente fundamentadas e justificadas.

O Comitê do Código de Conduta poderá pedir a colaboração de qualquer pessoa ou departamento da Companhia para analisar e resolver as consultas e notificações recebidas.

## 5.2. Canal Ético

A ECMAN, através do Comitê do Código, a fim de alcançar o máximo nível de satisfação de seus funcionários estabeleceu um canal ético que permite comunicar as condutas irregulares relacionadas com a contabilidade, controle, auditoria ou qualquer não cumprimento ou violação das condutas contidas neste documento.

Os respectivos dados de contato serão mantidos permanentemente em um lugar visível das intranets.

## 6. Validade

O Código de Conduta entra em vigor, para todos os funcionários, no dia de sua publicação e estará vigente enquanto não for aprovada sua revogação.

Será revisado e atualizado periodicamente e, neste caso, serão revisadas, atualizadas ou implementadas as políticas, processos e controles que sejam necessários. Nesse sentido, as sugestões e propostas que os funcionários realizarem e os compromissos adquiridos pela ECMAN em matéria de ética e conformidade.



O Conselho de Administração tem o compromisso de assegurar a efetividade do modelo de ética e conformidade da Companhia, e atualizar os seus conteúdos com a frequência necessária para assegurar que se adapta às questões referentes à ética e conformidade mais importantes para a Companhia.

## **REGRAS PARA O CÓDIGO DE CONDUTA DA ECMAN**

**O presente regulamento tem o objetivo de estabelecer as regras de procedimento que devem ser adotadas pelos funcionários e pela ECMAN, perante situações conflituosas ou contrárias ao código de conduta da ECMAN.**

**Do mesmo modo, o objetivo do Regulamento é estabelecer atuações preventivas necessárias para identificar, avaliar e controlar os riscos de um não cumprimento do Código de Conduta.**

**Estes procedimentos foram estabelecidos para garantir que se surgir uma atuação**



**contrária ao estabelecido no Código de Conduta, ela seja tratada de forma profissional e confidencial e que sejam adotadas providências oportunas para proteger os interesses da empresa e o cumprimento efetivo do Código.**

## **1. Abrangência**

Este Regulamento está ligado ao Código de Conduta e, portanto, abrangerá todos os funcionários e centros de trabalho de qualquer uma das empresas da ECMAN.

Da mesma forma, também será aplicável aos funcionários de terceiros (empresas de trabalho temporário, estagiários, fornecedores, contratados e colaboradores) que tenham relação com a ECMAN apesar de não serem juridicamente funcionários do Grupo.

## **2. Comitê do Código de Conduta**

O Comitê do Código é o órgão ao qual todos os funcionários, fornecedores, empreiteiras e colaboradores devem dirigir-se para comunicar possíveis incumprimentos do Código de Conduta, tanto se são afetados pessoalmente quanto se afetam a terceiros.

O Comitê será composto pelos membros designados pelo Comitê de Auditoria, sob proposta das Direções Gerais com competências no Comitê, que são particularmente importantes nas questões relativas à ética e conformidade. Serão auxiliados, nas suas funções, por um Secretário que não é membro do Comitê participante da unidade de conformidade. O Presidente do Comitê será designado pela Comissão de Auditoria.

O Comitê do Código de Conduta, entre outras funções atribuídas pelo Código e seu Regulamento, tem como finalidade:

- Incentivar a difusão, o conhecimento e a conformidade do Código de Conduta e, normalmente, do modelo de ética e conformidade da Companhia, entre as pessoas da ECMAN e terceiros relevantes.
- Disponibilizar um meio de comunicação para todos os funcionários, para obter ou facultar informação sobre a conformidade do Código de Conduta e gerenciar as notificações e as consultas recebidas para coordenar a sua resolução e fazer o monitoramento diligente das mesmas

- Informar periodicamente o Conselho de Administração, através da Comissão de Auditoria, sobre a efetividade do modelo de ética e conformidade e sobre as revisões periódicas efetuadas para avaliar a sua efetividade.
- Revisar e propor ao Conselho de Administração, através da Comissão de Auditoria, a incorporação, modificação ou eliminação de elementos do modelo de ética e conformidade da Companhia e do seu Código de Conduta, quando for necessário.

### 3. Apuração e Punição de Atuações Irregulares

#### **Primeira Fase: Identificação do problema**

O funcionário, fornecedor, contratado ou colaborador que entenda ou tenha conhecimento da existência de uma conduta irregular ou qualquer não cumprimento ou violação das normas estabelecidas no Código de Conduta deverá relatá-la imediatamente ao seu superior hierárquico ou, de preferência, ao Comitê do Código tal atuação. Tal comunicação poderá ser feita através dos meios colocados à disposição pela Comissão do Código e referidos em seu Código e Regulamento. Recomendamos que as pessoas da ECMAN usem o canal ético para assegurar o tratamento uniforme das consultas e notificações.

#### **Segunda Fase: Comunicação**

O funcionário, fornecedor, contratado ou colaborador deverá contatar seu superior hierárquico imediato ou ai do Código através de qualquer uma das três vias seguintes:

- Apresentando-se pessoalmente e realizando uma explicação verbal direta.
- Por correio eletrônico (e-mail) aos responsáveis citados.
- Nota interna aos responsáveis citados.

Em todos os casos, recomenda-se que a pessoa reporte a atuação da forma mais descritiva e pormenorizada possível, indicando referências aos dias, incidentes, fatos e testemunhas.

O superior hierárquico que tiver sido informado de alguma conduta irregular deverá informar, imediatamente, através de qualquer uma das vias mencionadas anteriormente à Comissão do Código de Conduta.

As notificações através do canal ético deverão ser, de preferência, nominativas. Em princípio, só serão aceites denúncias anônimas de caráter financeiro.

### **Terceira Fase: Investigação**

O Comitê do Código de Conduta, em vista da comunicação da denúncia realizada, iniciará um procedimento de investigação onde poderão ser adotadas as medidas seguintes:

- Nomeação de um instrutor interno ou externo à empresa que deve iniciar o processo de investigação e redigir o respectivo relatório de investigação.
- Entrevistas pessoais com os funcionários afetados pela conduta irregular.
- Solicitação dos relatórios ou documentos necessários aos departamentos da empresa para iniciar o procedimento.
- Solicitação de provas periciais (p. ex. informáticas) com profissionais internos ou externos à empresa.
- Informação pontual à alta direção da empresa sobre a investigação realizada.

A Comissão do Código garantirá, em qualquer momento, a confidencialidade da inicialização do processo de investigação e de seu conteúdo.

Todos os departamentos da empresa deverão colaborar com o instrutor, que poderá coletar depoimentos deles e solicitar colaboração, documentação e apoio técnico relacionados com sua atividade profissional dentro da ECMAN.

Em qualquer caso, o Comitê deverá informar a Comissão de Auditoria do início do processo de investigação.

Se a denúncia for manifestamente infundada ou se os fatos denunciados forem manifestamente regulares, o Comitê poderá arquivá-la motivadamente sem proceder ao início de uma investigação. Também poderá realizar uma breve indagação preliminar para descartar estas causas de inadmissão.

No caso de iniciar uma investigação sobre a denúncia, esta será realizada com base nas suspeitas existentes no relatório relativo à denúncia. As etapas que deverão ser seguidas na investigação dependerão das circunstâncias específicas da denúncia. Além disso, será considerada a existência de circunstâncias que possam ocasionar prejuízos diretos ou indiretos para a Companhia.

Além das investigações derivadas da denúncia de violação do Código de Conduta, O Comitê do Código poderá decidir sobre a abertura de procedimentos para a avaliação do sistema de prevenção, de investigações no âmbito de um processo de



operação corporativa e/ou de investigações originadas por uma imputação penal ou administrativa grave.

#### **Quarta Fase: Resultados**

Em vista da instrução do processo de investigação, o Comitê realizará um Relatório de conclusão que contenha as decisões e recomendações que devem ser adotadas caso tenha sido observada uma conduta incumpridora do Código, e/ou a sanção proposta, se proceder, a qual deverá ser levada ao Comitê de Auditoria para que o acordo pertinente seja adotado.

Para determinar a sanção, o Comitê do Código irá consultar a Diretoria de Recursos Humanos para a aplicação de medidas disciplinares, de acordo com os procedimentos internos, acordos vigentes e leis do trabalho aplicáveis.

Caso o incumprimento não seja reconhecido, o processo de investigação será considerado arquivado e encerrado, informando o Comitê de Auditoria das atuações realizadas.

#### **4. Procedimentos**

O Comitê do Código também garantirá, em qualquer momento, o máximo respeito aos direitos das pessoas supostamente envolvidas em um possível não cumprimento, e o tratamento correto dos dados de caráter pessoal que tenham sido fornecidos, garantindo constantemente o exercício efetivo no âmbito dos direitos (acesso, retificação, cancelamento e oposição).

Considera-se que o denunciante atua de boa-fé quando sua denúncia for realizada de acordo com o disposto no Código e seu Regulamento, e esteja baseada em fatos ou indícios através dos quais possa depreender-se, razoavelmente, a realização de um comportamento irregular, ilícito ou delitivo.

*O Comitê do Código garantirá, em qualquer momento, a confidencialidade no tratamento das denúncias que forem tramitadas e não se admitirá nenhum tipo de represália em relação às pessoas que comuniquem, de boa-fé, e nos termos estabelecidos para os mesmos supostos*



### *não cumprimentos*

Mesmo que o denunciante não disponha de provas ou indícios materiais, não se entenderá que falta à boa-fé quando a denúncia for efetuada sem ânimo de vingança, de assediar moralmente, de causar um prejuízo laboral ou profissional ou de lesar a honra da pessoa denunciada ou de um terceiro.

O Comitê do Código garantirá uma análise exaustiva de um possível não cumprimento do Código de Conduta para assegurar sua veracidade e analisar as denúncias com independência e objetividade.

No entanto, a utilização deste procedimento obriga a recordar que a imputação de fatos, com conhecimento de sua falsidade ou desprezo temerário para com a verdade, pode derivar em responsabilidades penais ou cíveis nos termos contemplados na ordenação vigente.

As decisões do Comitê do Código deverão estar devidamente fundamentadas e justificadas.

## **5. Prazo de Validade**

O presente regulamento de procedimento estará em vigor durante a vigência do Código de Conduta, salvo se sua modificação for decidida pelo Conselho de Administração da ECMAN.



**A Administração**

**Rio de Janeiro, 10 janeiro de 2021**