

A background image of a pair of scales of justice, with the pans and chains visible. The image is partially obscured by a large, dark blue diagonal overlay that contains the text.

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. ABRANGÊNCIA	3
3. OBJETIVOS	3
4. PRINCÍPIOS ÉTICOS	3
5. COMPROMISSOS	4
6. CONDUTAS ESPERADAS	5
6.1. Relacionamento Interpessoal	5
6.2. Brindes, Presentes e Hospitalidade	5
6.3. Ambientes Digitais	5
6.4. Uso de Recursos e Patrimônio da Empresa	6
6.5. Responsabilidade Socioambiental	6
6.6. Relacionamentos Internos	6
6.7. Relacionamentos Externos	7
7. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	7
7.1 Gestão de Dados Pessoais	8
7.2. Uso, divulgação e sigilo de informações.	8
8. INTEGRIDADE E CONFLITO DE INTERESSES	8
9. RELAÇÃO COM A IMPRENSA	9
10. GESTÃO DA ÉTICA	9
10.1. Comitê de Ética	9
10.2. Comitê de Integridade	9
10.3. Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	9
10.4. Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão	10
10.5. Ouvidoria – Canal de Denúncia	10
10.6. Setor de Apurações Internas	10
10.7 Medidas Disciplinares	10
11. DISPOSIÇÕES GERAIS	11
12. CONSIDERAÇÕES FINAIS	11



1. INTRODUÇÃO

Este código de Conduta e Ética estabelece os princípios e diretrizes que devem nortear as ações e comportamentos de todos os empregados, dirigentes, parceiros e fornecedores, garantindo padrões éticos no ambiente corporativo e nas relações institucionais.

Esses princípios devem ser observados para atingirmos padrões éticos cada vez mais elevados no exercício de nossas atividades e para orientar a conduta pessoal e profissional de todos, independentemente de cargo ou função que ocupem.

2. ABRANGÊNCIA

O código se aplica a todos os empregados, estagiários, diretores, conselheiros, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros que atuam em nome da instituição, abrangendo suas condutas em qualquer atividade relacionada a organização.

3. OBJETIVOS

O objetivo deste Código de Conduta Ética é estabelecer princípios e diretrizes claras que orientem o comportamento ético e responsável de todos os empregados, dirigentes, parceiros e fornecedores da organização. Ele busca promover uma cultura de integridade, respeito, transparência e inclusão, garantindo que as ações e decisões sejam pautadas por padrões éticos, em conformidade com a legislação e normativos vigentes assim como as melhores práticas de mercado. Além disso, visa fortalecer um ambiente corporativo saudável, seguro e sustentável, contribuindo para a construção e perenidade de relações com íaveis e de valor com todos os públicos de interesse.

4. PRINCÍPIOS ÉTICOS

Os princípios éticos são diretrizes fundamentais que orientam o comportamento e as decisões das pessoas.

As ações e decisões devem ser pautadas pelos seguintes princípios:

- **Integridade:** Atuar de forma honesta, justa, reta, ou seja, ter uma conduta íntegra.
- **Respeito:** Tratar todas as pessoas com dignidade, equidade e cordialidade.
- **Transparência:** Fornecer informações claras, precisas e tempestivas, obedecendo os limites e as regras legais, infralegais e institucionais.
- **Responsabilidade socioambiental:** Ter compromisso com práticas sustentáveis e éticas.

- **Imparcialidade:** Tomar decisões isentas, sem favorecimento ou discriminação.
- **Comprometimento:** Agir com efetividade e responsabilidade.
- **Sigilo e Confidencialidade:** Proteger e não compartilhar dados e informações, conforme os regramentos legais, infralegais e institucionais.
- **Honestidade:** Agir com transparência, obedecendo os seus limites e verdade em todas as relações, mantendo a coerência entre palavras e ações, e rejeitando qualquer forma de fraude, engano ou desonestidade.
- **Justiça:** garantir igualdade dos direitos e oportunidade, respeitando as normas e regulamentos aplicáveis.
- **Equidade:** reconhecer as diferenças e tratar todos de forma justa, levando em consideração as necessidades e circunstâncias de cada indivíduo, sem discriminação de qualquer natureza.
- **Solidariedade:** fomentar a cooperação e o apoio mútuo, atuando com empatia e compromisso com bem-estar coletivo, especialmente em situações de vulnerabilidade ou dificuldade.
- **Responsabilidade profissional:** servir com lealdade à Petros, zelando pelo bom nome da Entidade, cumprindo as obrigações e deveres profissionais com ética, competência e excelência, levando em consideração o impacto das ações praticadas.
- **Cidadania:** atuar de forma ética e socialmente respeitável, promovendo o respeito às leis, aos direitos humanos e ao desenvolvimento sustentável, contribuindo pela construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.
- **Diversidade:** Valorizar e respeitar as diferenças de gênero, raça, etnia, religião, orientação sexual, idade, entre outras, promovendo um ambiente inclusivo, equitativo e enriquecido pela pluralidade.

5. COMPROMISSOS

Em todos os nossos relacionamentos afirmamos nosso compromisso com:

- Repúdio a qualquer tipo de discriminação;
- Repúdio a condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza;
- Repúdio a qualquer trabalho degradante, infantil, compulsório e/ou escravo;
- Prevenção a fraude, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo;
- Prevenção e combate à corrupção;
- Lisura, transparência e imparcialidade;
- Sigilo e confidencialidade das informações não públicas, confidenciais e protegidas por lei;
- Responsabilidade socioambiental;

- Repúdio à prática de nepotismo e/ou nepotismo cruzado;
- Cumprimento de leis, regulamentos e normativos aplicáveis à Petros;
- Contribuir para a perenidade da Fundação;
- Atuar com base na legalidade, economicidade, impessoalidade, imparcialidade, moralidade, transparência, eficiência e razoabilidade;
- Agir com responsabilidade profissional, coerência e comprometimento;
- Agir com dignidade e cortesia, estando sempre aberto a críticas e sugestões.

6. CONDUTAS ESPERADAS

São baseadas em princípios éticos e boas práticas organizacionais.

6.1. Relacionamento Interpessoal

- Promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.
- Repudiar qualquer forma de mau comportamento, tipo de discriminação, assédio moral e/ou sexual.
- Repudiar qualquer trabalho degradante, infantil compulsório e/ou escravo.
- Evitar qualquer comportamento que possa comprometer o clima organizacional.
- Agir com honestidade e ética em todas as atividades.

6.2. Brindes, Presentes e Hospitalidade

- Recusar brindes ou presentes que possam influenciar decisões institucionais.
- Permitir apenas brindes de valor simbólico, conforme limites estabelecidos pela política de brindes, claramente identificados e sem valor comercial.
- Declarar qualquer presente recebido acima dos limites estabelecidos.

6.3. Ambientes Digitais

- Agir com responsabilidade e respeito ao mencionar a organização em ambientes digitais, conforme a Política de Comunicação da Petros.
- Não divulgar informações confidenciais em ambientes digitais, respeitando as políticas de Segurança da Informação, Proteção de Dados Pessoais e a Lei Geral de Proteção de Dados.

- Manter um comportamento profissional compatível com os valores organizacionais.
- Observar as orientações do normativo interno atinentes a criação e utilização de tecnologias de IA.
- A divulgação de qualquer informação sobre a Petros é de responsabilidade exclusiva da Gerência de Comunicação.

6.4. Uso de Recursos e Patrimônio da Empresa

- Utilizar os recursos corporativos de forma eficiente e responsável.
- Não utilizar bens da organização para fins não autorizados, conforme as diretrizes da Política de Segurança da Informação.
- Zelar pela preservação dos ativos físicos e digitais da empresa.

6.5. Responsabilidade Socioambiental

- Adotar práticas de sustentabilidade nas operações da organização.
- Promover ações de inclusão e diversidade.
- Combater qualquer prática que atente contra os direitos humanos e ambientais.

6.6. Relacionamentos Internos

A Petros oferece aos seus empregados um ambiente adequado às atividades, provendo todos os recursos para sua execução, visando a segurança e bem-estar.

Nesse sentido, os empregados devem:

- Valorizar a integração e o desenvolvimento de trabalhos em equipe;
- Zelar por vocabulário e vestuário compatíveis com o ambiente de trabalho;
- Preservar o patrimônio e a imagem da Petros;
- Promover ações que possibilitem a melhoria da comunicação interna, eliminando a propagação de informações sem comprovação (boatos). Sendo assim, não expor, inclusive em redes sociais, nem ter atitudes que possam ser interpretadas como: (i) Opinião discriminatória; (ii) Discurso de ódio, que incite hostilidade ou violência contra uma pessoa ou grupo de pessoas; (iii) Assédio ou abuso de poder; (iv) Crime contra a honra de pessoas ou difamação de empresas; (v) Apologia a crimes; (vi) Sugestões de investimentos;
- Não tolerar o uso do cargo, função, atividade, facilidades, posição e influência a fim de obter qualquer favorecimento para si ou para outrem;

- Não alterar nem deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dados;
- Não retirar, sem autorização, qualquer equipamento, objeto ou documento da Petros;
- Não fazer campanha política partidária, sindical, religiosa, “pirâmides financeiras” ou “correntes” dentro da empresa e/ou durante o trabalho;
- Ter cautela no uso de plataformas relacionadas à aposta “bet” ou jogos de azar que gerem dúvida quanto a integridade nas atividades profissionais.
- Não ingerir bebidas alcoólicas em serviço, não fazer uso de drogas ilícitas ou portar qualquer tipo de arma no ambiente de trabalho ou praticar qualquer atividade que prejudique o ambiente de trabalho;
- Utilizar com zelo, diligência e exclusivamente para assuntos pertinentes ao seu trabalho os equipamentos, tais como: computadores, celulares e sistemas, incluindo correio eletrônico.

6.7. Relacionamentos Externos

A Petros se relaciona de forma profissional, transparente e igualitária com seu público externo.

Nesse sentido, nossos parceiros devem seguir as orientações abaixo, as quais também devem ser exigidas pelos empregados:

- O cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, fiscal, social e ambiental, bem como todas as normas estabelecidas na Lei 12.846/2013 e Decreto 11.129/2022 (“Legislação Anticorrupção”) ou as que venham substituí-las, repudiando qualquer forma de solicitação ou oferta de dinheiro ou qualquer outro tipo de propina ou suborno e favores a entidades e pessoas públicas ou privadas;
- Postura ética, pautada em respeito e integridade com as autoridades públicas em qualquer esfera (municipal, estadual ou federal);
- Prestação de informações com transparência, integridade, veracidade e tempestividade.

7. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Todos são responsáveis por manter o sigilo de informações confidenciais obtidas em razão de atividades, cargos ou funções ocupadas, devendo cuidar para que não sejam expostas e/ou compartilhadas com outros profissionais não autorizados, parceiros ou quaisquer outros públicos.

A Petros instituiu um Programa de Privacidade e Política de Proteção de Dados Pessoais, com adoção de diversas diretrizes, normativas e procedimentos que definem como deverá se dar o Tratamento dos Dados Pessoais em todo o seu ciclo de vida, de forma a garantir a privacidade dos Titulares de acordo com as disposições da Lei nº 13.709/2018 (“Lei Geral de Proteção de Dados” ou “LGPD”) e melhores práticas de mercado.

- As contas dos usuários para acesso aos sistemas ou às redes internas da Petros são pessoais e intransferíveis.

- As senhas de acesso não podem ser compartilhadas e devem ser mantidas em sigilo e de posse apenas dos responsáveis pelas contas.
- Proteger as informações sensíveis de empregados, clientes e parceiros.
- Adotar práticas seguras no manuseio de dados e documentos confidenciais.
- Cumprir as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e das Políticas de Proteção de Dados Pessoais e de Segurança da Informação.

7.1 Gestão de Dados Pessoais

Garantir a integridade dos dados pessoais e evitar conflitos de interesse ou manuseio inadequado de acesso.

- Não realizar ajustes ou modificações em sistemas ou cadastros sem a devida obediência aos procedimentos internos da Petros.

7.2. Uso, divulgação e sigilo de informações.

- Assegurar a confidencialidade de dados e informações.
- Utilizar as informações exclusivamente para fins profissionais.
- Não divulgar informações internas sem a devida autorização e regras legais, infralegais e institucionais.

8. INTEGRIDADE E CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais são conflitantes com os organizacionais.

- Os empregados devem seguir as diretrizes dos normativos estabelecidos pela Petros, assim como os demais procedimentos internos e políticas, incluindo as Políticas de Conflito de Interesses.
- Declarar qualquer situação que possa influenciar decisões de forma indevida, conforme Política de Conflito de Interesses.
- Não utilizar a posição na organização para obter vantagens pessoais.
- Evitar relações comerciais que possam gerar conflitos de interesses.
- Atender as diretrizes da Política de Conflito de Interesses da Petros.
- A Petros não pratica qualquer tipo de financiamento direto ou indireto, ou doação para partidos políticos ou campanhas de candidatos a cargos eletivos em todas as esferas de todos os Poderes ou ainda para organizações com finalidade político-partidária.

9. RELAÇÃO COM A IMPRENSA

A Petros reconhece a importância dos meios de comunicação em defesa da liberdade de expressão e do interesse público. O relacionamento com a mídia para divulgação de qualquer informação sobre a Petros é de responsabilidade exclusiva da Gerência de Comunicação, como prevê a Política de Comunicação da Petros.

O porta-voz o oficial da Petros é o presidente da Fundação. Qualquer entrevista ou fornecimento de informações para a imprensa devem ser feitos pelo presidente – ou pessoa por ele indicada – com intermediação da Gerência de Comunicação.

Nenhum empregado, parceiro ou fornecedor está autorizado a falar ou repassar informações para a imprensa em nome da Petros. Qualquer contato dos meios de comunicação deve ser repassado para a Gerência de Comunicação.

10. GESTÃO DA ÉTICA

Implementação de práticas e políticas que promovam comportamentos éticos, a integridade e o fortalecimento da governança.

10.1. Comitê de Ética

- Órgão responsável por orientar, promover e garantir a aplicação do Código de Conduta e Ética. Tem como atribuição conhecer e analisar os resultados das denúncias relacionadas à violência no trabalho e aos temas correlatos a Recursos Humanos.

- Analisar infrações e propor ações preventivas ou corretivas.

10.2. Comitê de Integridade

- Órgão responsável por ajudar a orientar, promover e garantir a aplicação do Código de Conduta e Ética. Tem como atribuição analisar e instruir o procedimento de juízo de admissibilidade referente às denúncias relacionadas à Alta Gestão.

- Analisar infrações e propor ações preventivas ou corretivas para a Alta Administração da Petros.

10.3. Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

- Desenvolver, implementar e atuar na prevenção, no controle e no combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

- Garantir um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo.

10.4. Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão

- Promover a diversidade e a inclusão na Petros.

10.5. Ouvidoria – Canal de Denúncia

- A Ouvidoria da Petros é um canal de comunicação que recebe reclamações, sugestões, elogios e pedidos de esclarecimento relacionados à atuação da Fundação, inclusive acerca de eventuais infrações a este Código de Conduta e Ética, tanto do público interno como externo, com independência, isenção, confidencialidade e sigilo necessários, conforme o caso.

- A Ouvidoria da Petros recebe denúncias de fraude e corrupção, de danos patrimoniais e extrapatrimoniais e de violência no trabalho

- Garante o sigilo das informações e proteção ao denunciante.

- Realiza o acolhimento e contato com o denunciante.

- Garante a proteção do denunciante conforme as diretrizes das Políticas de Tratamento de Denúncias e de Proteção ao denunciante e à não Retaliação.

A Ouvidoria como parte da governança, promove a comunicação entre a direção da Petros e todos os seus públicos de interesse, propiciando múltiplos canais de contato e garantindo o encaminhamento das demandas aos setores responsáveis, visando contribuir para uma gestão eficaz e transparente.

10.6. Setor de Apurações Internas

- Apura as denúncias com imparcialidade e rigor, relatando, sem juízo de valor, os fatos à instância competente.

10.7 Medidas Disciplinares

A Petros se compromete a investigar as denúncias recebidas com responsabilidade, de maneira justa e imparcial, e a tomar as medidas disciplinares e/ou legais apropriadas, quando cabíveis.

As violações ao Código de Conduta e Ética da Petros são passíveis de aplicação de medidas disciplinares, as quais variam dependendo da gravidade da conduta, com base na Política de Medidas Disciplinares da Petros e na legislação aplicável, podendo chegar até o rompimento do vínculo trabalhista ou comercial com a Petros, bem como punições previstas em lei.

- Aplicação de sanções conforme a gravidade da conduta, com responsabilidade, de maneira justa e imparcial conforme a Política de Medidas Disciplinares.

- Garante o direito de defesa ao envolvido.

11. DISPOSIÇÕES GERAIS

- Todos os integrantes da organização devem assinar o Termo de Compromisso com o Código de Conduta Ética.
- O Código será revisado periodicamente para garantir sua atualização e adequação as melhores práticas de mercado.

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Código de Conduta e Ética deve ser utilizado como um guia para orientar as ações e decisões no ambiente corporativo, refletindo os valores e compromissos da organização com Ética, Integridade e Transparência. Tratam-se de diretrizes principiológicas e para que estejamos éticos, precisamos nos comprometer.

The logo for PETROS, featuring a stylized 'P' icon to the left of the word 'PETROS' in a serif font, with a horizontal line underneath.

PETROS