

CÓDIGO DE CONDUTA JCL ENGENHARIA LTDA

O Sentimento da Alta Direção

Prezados Colaboradores e Parceiros,

É com grande satisfação que apresentamos o Código de Conduta da JCL Engenharia, um documento que reflete os princípios e valores que orientam nossas ações e decisões diárias. Em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico, acreditamos que a ética, a integridade e o respeito às leis e normas são pilares essenciais para o nosso sucesso sustentável. Este Código não é apenas um guia de comportamentos esperados, mas também um compromisso coletivo com a transparência, a responsabilidade e a construção de relações de confiança.

Contamos com a participação de cada um de vocês para que este Código de Conduta seja verdadeiramente aplicado em nossas rotinas e interações, tanto internas quanto externas. Ao seguir estas diretrizes, fortalecemos nossa reputação, garantimos a conformidade com as exigências legais e asseguramos um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos.

Estamos à disposição para apoiar no entendimento e na implementação dessas práticas, e confiamos que, juntos, continuaremos a construir uma empresa sólida e comprometida com o mais alto padrão ético.

Atenciosamente,
Alta Direção

1. A QUEM ESTE CÓDIGO DE CONDUTA SE APLICA

O Código de Conduta da JCL se aplica a todos os seus funcionários e deve regular os relacionamentos que esses profissionais mantêm dentro e fora da empresa com:

- Demais profissionais da empresa ou da JCL;
- Fornecedores, clientes, bancos, outros parceiros e concorrentes; poder público, em todos os níveis;
- Comunidade local e com a sociedade em geral.

Este Código de Conduta também se aplica também a todos os fornecedores, parceiros comerciais e pessoas físicas e jurídicas com as quais a JCL se relaciona.

2. VALORES DESTE CÓDIGO DE CONDUTA

A JCL segue valores permanentes, originários da sua história e de sua prática.

2.1. ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

A ética deve ser a base de todas as atividades e relações da JCL, garantindo que todas as operações sejam conduzidas de forma íntegra, honesta e transparente. Cada colaborador, independentemente de sua função, deve agir com responsabilidade, respeitando as normas legais e as políticas internas da empresa. Todos devem zelar pela boa reputação da organização, evitando conflitos de interesse e reportando quaisquer condutas que possam ferir os princípios éticos estabelecidos.

A transparência é essencial tanto na gestão interna quanto no relacionamento com clientes, fornecedores, parceiros e entidades governamentais. A JCL compromete-se a manter uma comunicação clara e precisa, fornecendo informações verídicas e atualizadas em todas as suas transações e contratos. Qualquer tipo de fraude ou manipulação de dados será considerado uma violação grave deste Código e resultará em medidas disciplinares rigorosas.

2.2. COMPLIANCE E CONFORMIDADE LEGAL

A conformidade com leis e regulamentos é uma prioridade inegociável para nossa organização, considerando o impacto social, ambiental e econômico de suas atividades. A JCL se compromete a observar rigorosamente todas as legislações trabalhistas, fiscais, ambientais, de segurança e

de saúde ocupacional aplicáveis, assim como os requisitos específicos de contratos públicos e privados. Nenhuma ação ou decisão deve comprometer o cumprimento dessas normas.

Para garantir essa conformidade, estão sendo desenvolvidos processos internos de monitoramento e controle. Em contratos públicos, é indispensável observar todas as diretrizes de licitação e execução contratual, evitando práticas como fraudes, suborno ou qualquer tipo de corrupção.

3. COMO AGIR EM DIFERENTES SITUAÇÕES

Este Código de Conduta indica o que a organização espera de cada profissional e fornecedor nas diferentes situações que pode enfrentar no trabalho ou mesmo fora dele.

Sempre que estiver indeciso sobre como agir, consulte o Código de Conduta da JCL.

Em caso de dúvidas, consulte seu superior imediato e a área de Compliance.

3.1. CONDUTA NO USO DE RECURSOS E BENS DA JCL

O uso adequado dos recursos e bens da empresa é fundamental para garantir a integridade e a eficiência das operações. Todos os colaboradores devem utilizar os recursos da empresa, como equipamentos, tecnologia, veículos e instalações, exclusivamente para fins profissionais e de acordo com as políticas internas. O uso indevido ou pessoal desses recursos pode resultar em desperdício, aumento de custos e até mesmo em riscos de segurança. Além disso, é essencial que os funcionários cuidem dos bens da empresa, reportando qualquer dano ou necessidade de manutenção imediatamente, para assegurar a longevidade e a funcionalidade dos mesmos.

A utilização responsável dos recursos também inclui a proteção de informações confidenciais e o uso adequado das ferramentas digitais, como e-mails e acesso à internet. Os colaboradores devem evitar o uso de softwares não autorizados e garantir que todas as atividades online estejam em conformidade com as diretrizes de segurança da empresa. O respeito a essas normas não só protege a empresa contra possíveis ameaças cibernéticas, mas também promove um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo. A conscientização e o compromisso de todos são essenciais para manter a integridade e a reputação da JCL.

3.2. CONDUTA PARA EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre quando um colaborador coloca seus interesses pessoais acima dos interesses da empresa, comprometendo a imparcialidade e a integridade das decisões profissionais. Situações de conflito de interesses podem surgir de diversas formas, como relações familiares, interesses financeiros ou atividades externas que interfiram no desempenho das funções dentro da organização. É essencial que todos os colaboradores estejam atentos a

essas situações e as reportem imediatamente para evitar prejuízos à reputação e ao funcionamento da JCL. A transparência e a honestidade são fundamentais para manter um ambiente de trabalho ético e confiável.

Para prevenir conflitos de interesses, a JCL estabelece políticas claras e fornece orientações específicas sobre como identificar e lidar com essas situações. Isso inclui a obrigação de declarar qualquer potencial conflito de interesse e a proibição de tomar decisões que possam beneficiar interesses pessoais. Além disso, a cultura de compliance da JCL, estabelece que todos os colaboradores são protagonistas em manter a integridade da organização. A implementação de treinamentos regulares e a criação de canais de comunicação seguros para reportar conflitos de interesses são medidas eficazes para garantir que todos compreendam e sigam as diretrizes estabelecidas neste Código de Conduta.

3.3. CONDUTA PARA COMBATE À CORRUPÇÃO E SUBORNO

O combate à corrupção e ao suborno é essencial para manter a integridade e a reputação da JCL. Todos os colaboradores devem estar cientes de que qualquer forma de suborno, seja oferecendo ou aceitando vantagens indevidas, é estritamente proibida. A empresa adota uma política de tolerância zero em relação a essas práticas, e qualquer violação será tratada com a máxima seriedade, podendo resultar em medidas disciplinares severas, incluindo demissão e ações legais. É fundamental que todos os funcionários ajam com transparência e honestidade em todas as suas interações, tanto internas quanto externas, para garantir que as operações da organização sejam conduzidas de maneira ética e legal.

Para reforçar o compromisso com a ética, a JCL implementa programas de treinamento regulares sobre políticas anticorrupção e estabelece canais seguros e confidenciais para que os colaboradores possam denunciar suspeitas de corrupção ou suborno sem medo de retaliação. Além disso, a empresa realiza auditorias periódicas e monitoramento contínuo para identificar e prevenir possíveis irregularidades. A promoção de uma cultura de integridade e a adesão às leis e regulamentos anticorrupção são pilares fundamentais para o sucesso sustentável da JCL.

3.4. CONDUTA NAS RELAÇÕES COM ENTIDADES PÚBLICAS E PRIVADAS

Manter relações transparentes e éticas com entidades públicas e privadas é crucial para a reputação e o sucesso da JCL. Todos os colaboradores devem conduzir suas interações com agentes públicos e representantes de outras empresas de maneira íntegra, respeitando as leis e regulamentos aplicáveis. É fundamental evitar qualquer comportamento que possa ser interpretado como tentativa de influenciar decisões de forma inadequada, como oferecer presentes, favores ou qualquer tipo de vantagem indevida. A JCL promove um ambiente de negócios justo e transparente, onde todas as partes envolvidas são tratadas com respeito e profissionalismo.

Para garantir a conformidade com as normas éticas, a JCL dispõe de políticas claras sobre como lidar com entidades públicas e privadas, incluindo a realização de treinamentos regulares para os colaboradores, destacando a importância da integridade nas relações comerciais e fornecendo orientações específicas sobre como agir em situações de potencial conflito de interesses. Além disso, a JCL fornece canais seguros para que os funcionários possam reportar qualquer comportamento suspeito ou inadequado sem medo de retaliação. A adesão a essas diretrizes é essencial para construir e manter a confiança de todos os *stakeholders* e assegurar a sustentabilidade das operações da JCL.

3.5. CONDUTA NA GESTÃO DE CONTRATOS E RELAÇÕES COM FORNECEDORES

A empresa deve conduzir suas relações com fornecedores e parceiros comerciais de forma ética e transparente, garantindo que todos os contratos sejam negociados com base em condições justas e em conformidade com as normas legais e internas. O processo de seleção de fornecedores deve ser claro, competitivo e pautado na qualidade, competência e confiabilidade dos serviços e materiais oferecidos.

Para garantir a integridade dessas relações, a empresa implementa cláusulas contratuais que reflitam seus valores éticos e de compliance, monitorando continuamente a performance dos parceiros para assegurar o cumprimento dessas diretrizes. O não atendimento a essas normas pode resultar na revisão ou até mesmo no encerramento das relações comerciais.

3.6. CONDUTA PARA PRESERVAR O SIGILO E PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES

A preservação do sigilo e a proteção das informações são fundamentais para garantir a confiança nas relações comerciais e a integridade da JCL. Todos os colaboradores têm a responsabilidade de proteger dados confidenciais, incluindo informações estratégicas, financeiras, de clientes, fornecedores e parceiros de negócios. É estritamente proibido compartilhar essas informações com terceiros sem autorização prévia e adequada, mesmo após o término do vínculo empregatício. O uso inadequado de dados confidenciais pode causar danos irreparáveis à organização e comprometer sua posição no mercado.

Além disso, a JCL segue rigorosamente as normas estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assegurando que todas as informações pessoais tratadas estejam protegidas contra acessos não autorizados, perdas ou vazamentos. Cada colaborador deve garantir que as práticas de segurança digital sejam cumpridas, incluindo o uso correto de senhas, sistemas de criptografia e outras medidas de segurança. Qualquer incidente envolvendo o vazamento ou o uso indevido de informações deve ser imediatamente comunicado para a tomada de medidas corretivas.

3.7. CONDUTA PARA A SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A sustentabilidade deve ser integrada às práticas da organização, guiando tanto as escolhas de materiais e técnicas construtivas quanto o planejamento das obras. É compromisso da JCL buscar a redução do impacto ambiental de suas operações, adotando práticas como a gestão eficiente de resíduos, a economia de recursos naturais e a priorização de tecnologias limpas e inovadoras.

Além disso, a empresa deve exercer seu papel de responsabilidade social nas comunidades onde atua. Isso envolve o respeito aos direitos dos trabalhadores, a promoção de condições seguras e saudáveis de trabalho, bem como o desenvolvimento de ações sociais que beneficiem diretamente as populações locais, como a criação de postos de trabalho e a capacitação de mão de obra.

3.8. CONDUTA PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A JCL valoriza a diversidade no ambiente de trabalho e se compromete a promover uma cultura de inclusão, onde todos os colaboradores são tratados com dignidade e respeito, independentemente de sua raça, gênero, religião, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal. A discriminação de qualquer natureza não será tolerada em nenhuma circunstância.

Além disso, a empresa busca criar um ambiente onde todos os colaboradores possam contribuir plenamente para o sucesso do negócio, incentivando a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento profissional. Programas de capacitação e treinamentos devem estar disponíveis para todos, garantindo que a empresa aproveite o melhor de sua força de trabalho diversificada.

3.9. CONDUTA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança no trabalho é um direito fundamental de todos os colaboradores, especialmente no setor da construção civil, onde os riscos de acidentes são elevados. A empresa deve adotar todas as medidas necessárias para assegurar um ambiente de trabalho seguro, promovendo a utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), capacitação contínua sobre segurança e manutenção das condições adequadas nos canteiros de obra.

Além disso, a saúde dos colaboradores deve ser preservada através de iniciativas de promoção de bem-estar e condições adequadas de trabalho, evitando a exposição a riscos ocupacionais que possam comprometer a integridade física e mental dos trabalhadores. A empresa também deve garantir um suporte adequado em casos de acidentes, priorizando a pronta assistência médica e a reabilitação.

4. COMO E ONDE FAZER UMA DENÚNCIA DE MÁ CONDUTA E SUA REPERCUSSÃO

4.1. COMITÊ DE ÉTICA E CANAL DE DENÚNCIAS

O Comitê de Ética é uma instância essencial na promoção de um ambiente de trabalho íntegro e na aplicação dos princípios do Código de Conduta. Esse comitê é responsável por avaliar casos de possíveis violações às normas estabelecidas, oferecendo orientação para decisões éticas e conduzindo investigações de forma imparcial e confidencial. O Comitê também desempenha um papel ativo na revisão periódica das políticas da empresa, adaptando-as conforme novas demandas legais e regulatórias, além de garantir que todos os colaboradores recebam treinamento contínuo sobre práticas éticas.

Para reforçar a transparência e a integridade, a empresa disponibiliza um Canal de Denúncias, onde colaboradores, fornecedores e parceiros podem relatar anonimamente qualquer suspeita de comportamento inadequado, fraudes, assédio ou violações ao Código de Conduta. Este canal garante total confidencialidade e proteção contra retaliações, incentivando que todos os envolvidos na operação ajam como guardiões dos valores da empresa. As denúncias são analisadas com seriedade pelo Comitê de Ética, que assegura a investigação minuciosa e a tomada de medidas corretivas quando necessário.

4.2. MEDIDAS DISCIPLINARES

O cumprimento do Código de Conduta é fundamental para garantir a integridade e o bom funcionamento da empresa, e qualquer violação será tratada com seriedade. As medidas disciplinares variam de acordo com a gravidade da infração e podem incluir advertências verbais ou escritas, suspensão, rescisão do contrato de trabalho e até mesmo ações judiciais, se necessário. O processo disciplinar é conduzido de forma justa e imparcial, garantindo que todos os envolvidos tenham a oportunidade de se manifestar, e que as decisões sejam tomadas com base em evidências claras e dentro dos parâmetros legais.

A aplicação de medidas disciplinares tem como objetivo não apenas punir comportamentos inadequados, mas também promover uma cultura de responsabilidade e respeito às políticas internas. A empresa espera que todos os colaboradores conheçam e sigam o Código de Conduta, sendo que a reincidência de infrações ou a desobediência deliberada às normas serão tratadas com maior rigor. Além disso, o cumprimento das medidas corretivas é monitorado para assegurar que o ambiente de trabalho permaneça ético, seguro e em conformidade com os valores da organização.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Código de Conduta será revisado anualmente para garantir que sua correta adequação com a legislação, normas aplicáveis e melhores práticas do mercado.

A vigência deste Código de Conduta iniciará na data de sua aprovação e publicação.