



DELTAMAQ

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Índice

1 - INTRODUÇÃO.....	03
1.1 - OBJETIVO DO CÓDIGO, COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA DIREÇÃO.....	03
1.2 - A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O CÓDIGO.....	04
2 - ÉTICA.....	05
2.1 - VISÃO, VALORES, MISSÃO E PRINCÍPIOS.....	05
3 - COMPROMISSOS DE CONDUTA.....	06
3.1 - RELAÇÕES COM OS COLABORADORES.....	06
3.2 - RELAÇÕES COM OS CLIENTES.....	09
3.3 - RELAÇÕES COM OS FORNECEDORES.....	10
3.4 - RELAÇÕES COM OS CONCORRENTES.....	10
3.5 - RELAÇÕES COM OS ÓRGÃOS PÚBLICOS.....	10
3.6 - BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES.....	11
3.7 - RELACIONAMENTO COM AS COMUNIDADES VOLUNTARIADO.....	11
3.8 - PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE.....	11
3.9 - SAÚDE E SEGURANÇA.....	11
3.10 - MEIOS DE COMUNICAÇÕES E A PRESERVAÇÃO DA IMAGEM INSTITUCIONAL.....	12
3.11 - REPUTAÇÃO.....	12
3.12 - SIGILO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADAS E A PROPRIEDADE INTELECTUAL.....	12
3.13 - INTEGRIDADE.....	12
3.14 - PROTEÇÃO DOS ATIVOS MATERIAIS E INTANGÍVEIS.....	13
3.15 - POLÍTICAS CORPORATIVAS.....	13
3.16 - MERITOCRACIA.....	13
3.17 - INOVAÇÃO.....	13
3.18 - RESULTADOS.....	13
3.19 - GERENCIAMENTO DE RISCOS.....	13
3.20 - REGISTROS CONTÁBEIS E FINANCEIROS.....	14
3.21 - ATIVIDADES POLÍTICAS.....	14
3.22 - PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO.....	14
4 - LGPD.....	15
4.1 - PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS.....	15
5 - GESTÃO E ACOMPANHAMENTO.....	16
5.1 - NOTIFICAÇÃO DE CONDUTA ANTIÉTICA E CANAIS DE DENÚNCIA.....	16
5.2 - COMITÊ DE CONDUTA.....	16
5.3 - SANÇÕES.....	17
5.4 - REVISÃO PERIÓDICA.....	17

1. Introdução

1.1 Objetivo do Código, Comprometimento e o Apoio da Alta Direção



Caros Colaboradores,

As empresas costumam ter como referência formal e institucional para orientar a conduta dos seus funcionários um documento denominado Código de Ética.

Nós na Deltamaq decidimos elaborar um material com maior amplitude, contemplando também um tópico específico sobre Combate à Corrupção, tema recentemente regulamentado pelo Governo Federal, o qual, se não bem observado, pode resultar em prejuízos consideráveis para o nosso negócio.

Nosso Código de Ética e Conduta Profissional detalha, com bom nível de profundidade, nossos valores e a forma como nós operamos, ou seja, aspectos essenciais de nossa conduta, para que tenhamos o melhor entendimento possível por parte de nossos colaboradores e stakeholders, ou seja, de todas as entidades e pessoas com quem nos relacionamos, sejam elas nossos clientes, as empresas que representamos, nossos funcionários, nossos fornecedores, as instituições públicas, etc...

Entendemos que o nosso sucesso não depende única e exclusivamente da qualidade de nossos produtos ou serviços, mas também da credibilidade que precisamos conquistar e manter, para tanto, precisamos ter nossa gestão apoiada em

princípios de governança cada vez mais sólidos por meio de compromissos éticos bem estabelecidos, de práticas comerciais íntegras e do incondicional cumprimento da lei, fundamentais para o fortalecimento e perenidade do nosso negócio.

Nosso Código de Ética e Conduta Profissional é o alicerce de sustentação de uma empresa socialmente responsável e tem como objetivo ser referência para todas as decisões que tomamos, sem distinção de nível hierárquico, auxiliando-nos no estabelecimento de elevados padrões de credibilidade e integridade.

Desta forma, conclamamos todos os colaboradores ao integral engajamento com relação a sua aplicação irrestrita, sejam eles funcionários, estagiários, aprendizes ou acionistas.

No presente trabalho foram tratados temas que consideramos prioritários, mas eles certamente poderão não atender todas as situações que surgirem no nosso cotidiano, de modo que o seu conteúdo deverá ser revisado periodicamente pelo Comitê de Conduta para que possa sempre atender a dinâmica de nosso negócio. Ao validá-lo, estamos assumindo um compromisso formal com relação a sua obediência e divulgação a todos os nossos colaboradores e stakeholders, sendo obrigatório o seu conhecimento e sua prática.

Mário Nóbrega & Ribamar Nóbrega
Diretores

1.2 A Legislação Brasileira e o Código

O Governo Brasileiro definiu uma legislação específica sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas, nas pessoas de seus dirigentes, pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Trata-se da lei Nº 12.846 de 01 de Agosto de 2013, regulamentada posteriormente pelo Decreto Nº 8.420 de 18 de Março de 2015, cujos principais aspectos abordados sobre as condutas das empresas são os seguintes:

- a) Vantagem indevida a Agente Público;
- b) Prática de atos ilícitos previstos na legislação acima citada;
- c) Ocultação ou dissimulação de reais interesses da Empresa ou da identidade dos beneficiários pelos atos praticados.

Orientação com relação à Lei 8.666, que se refere às normas para Licitações e Contratos com a Administração Pública Brasileira. Nela há uma descrição clara sobre os atos considerados lesivos e sujeitos à penalidades, conforme abaixo:

- a) Prejudicar, nos termos da Lei, o caráter competitivo do procedimento licitatório público;
- b) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- c) Obter vantagem ou Benefício indevido, de modo fraudulento, em contratos celebrados com a administração pública;
- d) Dificultar as atividades de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos.
- e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo.

Em complemento ao exposto acima, o Decreto Nº 8.420 regulamenta a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, quer seja ela nacional ou estrangeira. Neste Decreto, em seu Capítulo IV, há uma explanação ampla sobre o Programa de Integridade nas Organizações, o qual deve ser estruturado e aplicado como parte de suas atividades de governança e o presente Código é parte deste programa.



2. Ética

2.1 - Visão, Valores, Missão e Princípios

A Ética Empresarial estabelece os princípios morais de uma organização e está estreitamente relacionada aos seus valores, que são fundamentos para a descrição das orientações comportamentais contidas no presente Código, o qual consiste de uma ferramenta primordial para a realização da nossa visão e missão.



3. Compromissos de Conduta

3.1 Relações com os Colaboradores

Respeito e Ética nas Relações, Valorização dos Funcionários e Ambientes Estimulantes são valores relacionados diretamente a atuação de nossos colaboradores. Com o objetivo de atender a esses princípios, o presente código estabelece o seguinte:

DIREITOS HUMANOS, PRECONCEITOS, ABUSO DE PODER E ASSÉDIOS

Todos os colaboradores devem ser tratados com respeito, de modo que o ambiente de trabalho seja estimulante e inclusivo, não sendo permitido, dentro e fora da empresa, qualquer modo de violação aos direitos humanos, tais como utilização de mão de obra infantil e forçada bem como a exposição a ambientes que desrespeitem a legislação vigente. Também não são tolerados:

- Abuso de Autoridade, Práticas Ofensivas e Intimidatórias

É vedada qualquer abordagem de caráter pejorativo que possa prejudicar a reputação do colaborador bem como não será tolerada a promoção de atos desrespeitosos no ambiente de trabalho que provoquem constrangimento, independentemente do nível hierárquico, tais como violência verbal e não verbal, calúnia ou aliciamento.

"Todos devem Incentivar o respeito mútuo, indispensável para que se tenha um ambiente de trabalho favorável."

- Assédio Moral e Sexual

Também não é permitido, pelo colaborador ou dirigente, promover qualquer ato que gere constrangimento de natureza moral ou sexual. Todos devem incentivar o respeito mútuo, indispensável para que se tenha um ambiente de trabalho favorável e estimulante.

- Diversidade

Nós acolhemos a diversidade e, portanto, não será tolerada discriminação por cor, raça, religião, nacionalidade, ideologia política, gênero, idade, orientação sexual, origem social, descendência, gestante, doença, vício, deficiência mental, condição física e nível hierárquico. Entretanto não será admitida no ambiente de trabalho a prática de atos relacionados a busca de apoio junto aos colaboradores de qualquer proposta de conteúdo político ou religioso.



- Conflito de Interesses

Configura-se conflito de interesses a ação em que o empenho pessoal de um colaborador ou acionista não esteja de acordo com os principais e interesses da Deltamaq, resultando em benefícios pessoais de qualquer natureza para si, para parentes ou amigos e fica caracterizado, quando por exemplo, uma decisão é tomada em que haja favorecimento de terceiro, trazendo ou não prejuízo para a empresa. Desta forma não são toleradas as seguintes práticas:

- Atividade Secundária

Não é permitido aos colaboradores terem qualquer atividade profissional ou participação societária fora do âmbito da empresa, remunerada ou não, prestada a companhias com interesses conflitantes ou com aquelas que tenham qualquer tipo de relação comercial com a Deltamaq. Qualquer atuação, mesmo em outra atividade, somente poderá ser exercida mediante autorização prévia da Diretoria.

- Atividade não relacionada

É vedada, dentro das instalações da Deltamaq, o exercício de atividade que não esteja relacionada com o propósito da empresa, tais como a comercialização de bens ou serviços por funcionários ou terceiros.

- Familiares

É restrita a contratação de colaborador que possua qualquer familiar trabalhando na Deltamaq ou em clientes, fornecedores e concorrentes. Caso isso eventualmente venha a ocorrer, este deverá informar imediatamente ao seu superior imediato, que avaliará a caracterização de conflito de interesses. Consideram-se no presente código como familiares diretos ou por afinidades, os membros até o terceiro grau de parentesco, tais como: pais, irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, tios, sobrinhos, cônjuge ou companheiro, genros, sogros, padostos, enteados e cunhados. Do mesmo modo não é permitida qualquer atuação, em empresas que concorram com a Deltamaq, de parentes do colaborador até o segundo grau, ou seja, cônjuge ou companheiro(a), pai, mãe, irmãos, filhos, avós e netos. Qualquer contratação ou manutenção do colaborador no quadro da companhia nas condições acima descritas somente poderá ocorrer mediante autorização formal da Diretoria, conforme os termos Política de Contratação de Funcionários. Constitui-se exceção, a contratação de familiar que estiver formalmente participando do processo sucessório na empresa.

- Relacionamento Amoroso

A **Deltamaq** não incentiva que se desenvolva, no âmbito da empresa, nenhum tipo de relacionamento amoroso, entretanto, caso isso venha a ocorrer, as partes envolvidas deverão comunicar imediatamente a seus superiores, os quais deverão avaliar a existência de eventuais conflitos em virtude dos cargos ocupados. Em nenhuma hipótese os colaboradores devem permitir que o relacionamento em questão venha a prejudicar o bom andamento de suas atividades.

- Parceiros Comerciais

É vetada a abordagem e efetivação de funcionários que atuem em nossos parceiros comerciais e qualquer ação com esses objetivos somente poderá ser tomada mediante análise da diretoria acerca de sua repercussão.

Havendo dúvida sobre a caracterização do conflito de interesses, o Comitê de Conduta deverá ser formalmente comunicado para deliberação.

- Associações e Entidades

É permitida e incentivada a participação dos colaboradores em instituições de caráter beneficente, social e cultural desde que esta não interfira nas suas atividades profissionais.

- Atuação Político-Partidária

Asseguramos a todos os colaboradores o direito de participação político-partidária sendo permitido: filiação à partido político, candidatura a cargo eletivo e contribuição a campanhas políticas consoante legislação em vigor. Por outro lado são obrigações do colaborador: comunicar imediatamente a seu superior sua decisão de envolver-se com atividades políticas bem como exercer suas atividades no tempo livre, com seus recursos e fora do ambiente da empresa.

O colaborador deverá deixar claro, quando se manifestar publicamente por meio de artigos, entrevistas ou outras formas de comunicação, que suas opiniões são estritamente pessoais e não exprimem a posição da Deltamaq. São vedadas quaisquer manifestações políticas nas dependências da empresa ou em seus veículos, próprios ou alugados, sejam elas partindo dos colaboradores ou terceiros. Do mesmo modo que é proibida a utilização dos sistemas de informação da empresa para veicular material político, constituindo-se este fato como falta grave.

- Sindicatos

É de pleno direito dos colaboradores terem participação em entidades de categorias profissionais tais como sindicatos, federações e confederações, desde que estas atuem de acordo com a legislação em vigor.

- Álcool, Drogas e Fumo

Não é tolerado o consumo de bebidas alcoólicas, drogas ou outras substâncias que venha a acarretar desvio no comportamento de seus colaboradores durante o horário de trabalho, quer seja interno, em clientes, em fornecedores, em instituições de qualquer natureza e em veículos de propriedade da empresa.

É permitido o consumo controlado de bebidas alcoólicas em refeições de negócios, eventos, festas e viagens, entretanto recomenda-se equilíbrio e controle.

O consumo de cigarro, cigarrilhas e charutos é proibido nas instalações da empresa em seus recintos fechados, como por exemplo aqueles equipados com aparelho de ar condicionado, entretanto é permitido em áreas externas, nos locais próprios e devidamente identificados.

- Porte de Armas

A **Deltamaq** não autoriza o porte ou guarda de armas de nenhuma espécie em suas instalações ou veículos de sua propriedade ou alugados, exceto por profissionais habilitados e autorizados a zelar pelos colaboradores e bens patrimoniais da empresa.

3.2 - Relações com os Clientes

Temos por princípio atender nossos clientes procurando sempre superar suas expectativas com relação aos nossos produtos e serviços, mantendo uma relação honesta, justa e transparente. Todos os colaboradores estão orientados a ter um relacionamento respeitoso, cordial e eficiente, assegurando confiabilidade e confidencialidade na troca de informações. É nosso dever atuar nas instalações dos clientes obedecendo os seus princípios de governança estabelecidos, desde que não haja incompatibilidade com o disposto em nosso Código de Ética e Conduta Profissional.

É permitido oferecer e aceitar convites para refeições, eventos ou viagens, porém estes deverão, obrigatoriamente, estar vinculados à finalidade do nosso negócio e ter prévia autorização do superior do colaborador.

É expressamente proibida a realização de qualquer negócio em que haja algum tipo de benefício, quer seja em vantagens pessoais ou oferecimento e recebimento de qualquer quantia em dinheiro.

Deve-se evitar a contratação de profissionais que atuem em nossos clientes, entretanto, caso o processo de admissão avance, o cliente deverá ser previamente informado, de modo a se evitar desgaste no relacionamento entre as empresas.

É expressamente proibida a realização de qualquer negócio em que haja algum tipo de benefício, quer seja em vantagens pessoais ou oferecimento e recebimento de qualquer quantia em dinheiro. Também é vedada a obtenção de descontos em transações pessoais, benefícios ou vantagens de qualquer espécie.

Não aprovamos qualquer tipo de transação que possa expor nossos clientes a sanções de natureza legal, trabalhista ou fiscal, ou seja, nossa atuação ocorre com respeito integral à legislação em vigor.



3.3 - Relações com os Fornecedores

As empresas que representamos constituem-se de parceiros estratégicos ao negócio e o nosso relacionamento deverá ser sempre pautado pelo respeito, pela transparência das informações e pelo integral cumprimento aos contratos firmados.

Nossos fornecedores de insumos em geral são selecionados por critérios justos e imparciais que levam em consideração aspectos como melhor relação custo-benefício, qualidade, reputação, respeito à legislação e contratos, confiabilidade técnica, financeira e preocupação com questões sociais e ambientais. É vedada a utilização de empresas que possuam algum vínculo com colaborador da Deltamaq.

3.4 - Relações com os Concorrentes

A **Deltamaq** renuncia qualquer atitude ou acordo que possa restringir a prática da livre concorrência e tem o compromisso de atender integralmente a legislação em vigor. Nossos colaboradores são proibidos de realizar acordos com concorrentes sobre preços e demais condições comerciais.

Respeitamos nossos concorrentes e trabalhamos para obter relevante participação no mercado por meio do fornecimento de produtos altamente competitivos e serviços de suporte qualificados. Não são aceitas atitudes que possam se caracterizar como calúnia ou difamação com o propósito de denegrir a imagem das empresas concorrentes.

3.5 - Relações com os Órgãos Públicos

A **Deltamaq** tem por princípio promover o cumprimento das legislações nos âmbitos federal, estadual e municipal e orienta todos os colaboradores para que adotem este mesmo comportamento, assegurando relações corretas, justas e profissionais, entretanto, considera lícito questionar atos arbitrários e incorretos e nestes casos serão adotadas medidas administrativas ou jurídicas nos poderes competentes, visando salvaguardar os seus direitos.

Somente funcionários autorizados pela empresa podem representá-la junto aos Órgãos Públicos e qualquer solicitação indevida por parte de agente público deverá ser imediatamente contestada e o superior comunicado, para que as devidas providências sejam tomadas.

É rigorosamente vedada a oferta a agentes públicos, de forma direta ou por intermédio de terceiros, de ganho indevido de qualquer espécie, seja em dinheiro ou por outros meios.

A oferta de brindes, presentes e hospitalidade a agentes públicos deve obedecer os termos do tópico 3.6 que aborda este tema.



3.6 - Brindes, Presentes e Hospitalidades

É permitido aos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e empresas representadas receberem e oferecerem brindes institucionais ou promocionais, desde que limitem-se a valores desprezíveis, apresentem a logomarca da empresa que está oferecendo a gentileza e que tenham confecção seriada. Também é permitida a troca de presentes, entretanto faz-se necessária uma análise criteriosa do contexto e o seu valor unitário não poderá ultrapassar o correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo em vigor.

Caso o colaborador receba algum brinde ou presente que não atenda as condições acima, este deverá ser devolvido e seu superior imediatamente comunicado. É vedado a disposição de brindes de fornecedores concorrentes no local de trabalho.

Também é permitido aos colaboradores, fornecedores, empresas representadas, etc, receberem e oferecerem convites para eventos ou viagens, entretanto, a participação só será permitida quando esses estiverem relacionados à finalidade dos negócios da **Deltamaq**, como por exemplo, a oportunidade do desenvolvimento e manutenção de contatos comerciais.

É proibido o oferecimento ou o recebimento de qualquer quantia em dinheiro ou realização de qualquer negócio em que haja algum tipo de compensação financeira, como descontos em transações pessoais por exemplo, benefícios ou vantagens de qualquer espécie.

3.7 - Relacionamento com as Comunidades e Voluntariado

A **Deltamaq** empenha-se em conviver de forma harmoniosa com as comunidades nas regiões em que opera, respeitando as pessoas, suas crenças e tradições. Temos o compromisso de fomentar a implementação de ações sociais e culturais nas regiões que atuamos contribuindo para a melhoria de vida das comunidades. Também incentivamos e valorizamos nossos colaboradores na promoção dessas ações, por iniciativa própria ou em atividades empreendidas pela empresa.

3.8 - Proteção ao Meio Ambiente

Todos os colaboradores e fornecedores da **Deltamaq** devem exercer suas atividades de forma responsável e em total respeito ao Meio Ambiente e obediência à legislação ambiental, identificando e prevenindo riscos ambientais durante suas atividades, buscando sempre alcançar altos padrões de sustentabilidade, devendo estar integralmente alinhados com as políticas e práticas ambientais dos clientes.

3.9 - Saúde e Segurança

Somos comprometidos em dispor de ambientes e equipamentos de proteção apropriados para as atividades que desenvolvemos e também em cumprir integralmente as disposições legais sobre Saúde e Segurança no Trabalho.

“Realizamos constantemente treinamentos com todos os colaboradores para que conheçam plenamente nossa política de segurança e suas rotinas de trabalho”

Realizamos constantemente treinamentos com todos os colaboradores para que conheçam plenamente nossa política de segurança e suas rotinas de trabalho, de modo que estejam preparados para desenvolver ações necessárias para mitigar eventuais riscos. Todas as práticas da **Deltamaq** são também aplicáveis aos seus fornecedores e prestadores de serviço.

É papel de cada colaborador informar imediatamente ao seu superior imediato sobre qualquer tipo de ato ou condição insegura para que sejam tomadas as medidas necessárias. Não é permitido em hipótese nenhuma a execução de qualquer tarefa que apresente risco relevante de trabalho

3.10 - Meios de Comunicação e a Preservação da Imagem Institucional

O relacionamento com a imprensa é restrito a pessoas designadas pela área de Marketing da **Deltamaq**, sendo proibida ação neste sentido feita por colaboradores não indicados. As divulgações de informações somente serão autorizadas pelo gestor da área envolvida e pela área de Marketing e não devem ser tratadas, em hipótese nenhuma, como um relacionamento comercial, ou seja, não devem envolver fatores ou recompensas de nenhuma espécie. Reprovamos qualquer tipo de publicidade enganosa, assegurando veracidade em todo o material por nós veiculado e respeitado a legislação vigente e a ética.

Todos os colaboradores, quando representando a empresa, deverão apresentar-se adequadamente, de modo que a imagem da empresa seja preservada.

3.11 - Reputação

É responsabilidade de cada colaborador zelar pela imagem da Deltamaq e de suas representadas e, para isso, o seu comportamento dentro e fora da empresa deve apresentar-se sempre em conformidade com nossos valores e preceitos. Todos os colaboradores devem ter sempre uma conduta adequada, de modo que as reputações da companhia e de suas representadas não sejam comprometidas, nem estas tenham suas marcas expostas e depreciadas.

Os veículos de propriedade da empresa não poderão ter suas características alteradas e sua utilização deve obedecer criteriosamente a política específica e os procedimentos em vigor.

A inserção de materiais em nossas mídias sociais é de responsabilidade única e exclusiva da área de Marketing, portanto, nenhum colaborador está autorizado a divulgar material de qualquer natureza.

O funcionário não poderá, em hipótese nenhuma, divulgar matérias nas redes sociais que comprometam as imagens da Deltamaq e de suas empresas representadas.

3.12 - Sigilo de Informações Privilegiadas e a Propriedade Intelectual

Os colaboradores que possuam acesso às informações confidenciais da empresa, como parte de suas funções, não podem utilizar-se dessa permissão para repassá-las a terceiros, constituindo-se tal ato de falta grave. São considerados dados confidenciais:

- Informações de caráter estratégico;
- Dados de contratos de natureza sigilosa;
- Condições e margens comerciais, preços, salários, orçamento, *forecast* de vendas, resultados e políticas internas;
- Projetos específicos desenvolvidos pela empresa.

Havendo dúvida com relação à condição de confidencialidade da informação, a Diretoria deverá ser previamente consultada. Divulgação de informações inverídicas também terá tratamento de falta grave. Exceção com relação a divulgação das informações somente quando solicitadas pelo poder público no exercício de suas funções.

3.13 - Integridade

Todos devemos adotar uma conduta correta, íntegra e honesta. Nosso propósito é não enganar clientes, fornecedores e demais instituições, não cometer infrações e evitar que elas aconteçam, punindo comportamentos inadequados e dizendo a verdade. Somente prometemos aquilo que podemos cumprir e todos os stakeholders podem acreditar naquilo que falamos e redigimos.

3.14 - Proteção dos Ativos Materiais e Intangíveis

Não é tolerada a utilização dos recursos da empresa para outros propósitos a não ser aqueles relacionados às suas atividades. Cada colaborador tem o dever de zelar pelos bens sob sua responsabilidade, de propriedade da Deltamaq ou não, e estes não devem ser utilizados em proveito próprio, salvo a existência de política específica ou autorização formal da empresa. Assuntos relativos à doação ou venda de ativos devem ser tratados consoante políticas internas próprias.

A Deltamaq dispõe de diretrizes específicas com relação à utilização apropriada dos seus recursos de informação, as quais encontram-se detalhadas na Política Corporativa Sobre Utilização de Recursos de Informática e Equipamentos, disponível na intranet, e de fácil acesso a todos os seus colaboradores.

3.15 - Políticas Corporativas

As políticas e os procedimentos corporativos da Deltamaq foram desenvolvidos para orientar os colaboradores quanto ao cumprimento de suas condutas as quais estão alinhadas à cultura da empresa. Elas são parte dos nossos princípios de governança e encontram-se disponíveis a todos os funcionários na intranet ou na área de Recursos Humanos e o seu total entendimento faz parte dos procedimentos de ambientação na empresa por ocasião de contratação de novos funcionários.

3.16 - Meritocracia

A meritocracia é um critério fundamental para a evolução profissional de nossos colaboradores, ou seja, é condição para o reconhecimento e a valorização. O comprometimento com o propósito da Deltamaq e a contribuição para a melhoria contínua de suas operações serão sempre considerados no avançamento profissional dos colaboradores. A Deltamaq procurará compor os seus quadros com profissionais qualificados e de alto desempenho e que contribuam para o crescimento sustentável da empresa.

3.17 - Inovação

A necessidade do uso cada vez mais intensivo de tecnologia no negócio, reforça o conceito de que a inovação é cada vez mais importante para a estratégia da empresa, tornando-se num diferencial (vantagem) competitivo. A capacidade de inovar dos colaboradores deve ser sistematicamente incentivada, de modo que novas soluções possam contribuir para a evolução contínua das operações e para a busca da excelência.

3.18 - Resultados

A Deltamaq é orientada para o atingimento de métricas relacionadas à geração de valor aos acionistas, portanto, a busca constante por resultados de objetivos estabelecidos deve fazer parte do cotidiano dos colaboradores. Agregamos valor ao nosso negócio por meio do cumprimento de metas e da preocupação constante com os resultados. A cultura de austeridade e a disciplina por controle constante dos custos e das despesas deve ser sistematicamente incentivada. A Deltamaq buscará sempre crescimento e rentabilidade em suas operações.

3.19 - Gerenciamento de Riscos

Nossa atuação é sustentada por políticas e práticas que possibilitam um controle sobre os riscos e as incertezas. O pleno entendimento de que riscos e negócios são indissociáveis resulta na necessidade de se dispor de uma gestão proativa dos riscos, compreendendo planejamento, disciplina e controle sobre os recursos da empresa, permitindo assim não somente mitigarmos os riscos em si mas também aproveitarmos as oportunidades inerentes ao negócio.

3.20 - Registros Contábeis e Financeiros

A **Deltamaq** renuncia toda e qualquer atitude relacionada a procedimentos utilizados para dissimular ou legalizar recursos financeiros ilícitos e manterá sempre disponível um sistema de registros contábeis e financeiros precisos e claros. Desta forma, a legislação e as normas deverão ser rigorosamente aplicadas e não serão toleradas práticas relativas a sonegação fiscal, lavagem de dinheiro, pagamentos ou recebimentos não formalizados, subfaturamentos, etc.

3. 21 - Atividades Políticas

Por princípio, a **Deltamaq** não realiza contribuições a políticos ou partidos políticos com o objetivo de obter favorecimentos futuros. Nosso entendimento é que, mesmo as doações estando regularizadas pela legislação, elas poderão ser entendidas como ato suspeito, o que preferimos evitar.

3. 22 - Práticas Anticorrupção

O Governo Federal, por meio da Lei Número 12.846 de 01 de agosto de 2013, conhecida como Lei Anticorrupção, regulamentada posteriormente pelo Decreto Número 8.420 de 18 de março de 2015, definiu os atos lesivos à Administração Pública praticados por pessoas jurídicas, os procedimentos para instauração de processo administrativo para apuração de responsabilidade e posterior julgamento bem como as penalidades previstas.

Desta forma, faz-se necessário um entendimento claro por todos os colaboradores e demais stakeholders, tais como fornecedores e prestadores de serviços, sobre as práticas que devem ser rigorosamente evitadas. São considerados atos de corrupção proibidos pelas citadas legislações dentre outros:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou pessoa a ele relacionada.

Exemplos:

- a) pagamento de propina (suborno) para obtenção de qualquer tipo de vantagem;
- b) oferecimento de brindes, presentes e hospitalidades em desacordo com o descrito no presente código.

- Fraldar licitação pública ou contratos dela decorrentes.

Exemplos:

- a) combinação de preços com empresas concorrentes;
- b) perturbar a realização de processos licitatórios.

- Contabilizar indevidamente o resultado operacional da empresa.

Exemplos de práticas proibidas:

- a) "Caixa Dois";
- b) " Sonegação Fiscal";
- c) "Lavagem de Dinheiro".

**A prática do combate à
corrupção é responsabilidade
de todos na empresa.**

4. LGPD

4.1 - Privacidade e Proteção de Dados

Firmando um compromisso com a correta gestão de dados de seus fornecedores, representadas, clientes e colaboradores, a Deltamaq cumpre e assegura todos os direitos e obrigações previstas na Lei nº 13.709/2018, a chamada “Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais” - LGPD. Por isso, comprometemo-nos em garantir a adoção de medidas de segurança, técnicas e administrativas acessíveis a todos e aptas a proteger os dados por nós gerenciados.

Além das garantias e obrigações previstas em Lei, também prezamos pela total segurança dos dados que, por decorrência das relações jurídicas praticadas, venham a ser armazenados e gerenciados pela Deltamaq.

Alinhados à LGPD no tocante à proteção dos direitos fundamentais à privacidade, à honra e à intimidade, garantimos ainda o total sigilo de suas informações pessoais, assegurando, em qualquer hipótese, as inúmeras garantias previstas na referida Lei, tais como o acesso aos dados pessoais, a correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados, bem como o direito de solicitar, nos casos autorizados pela Lei, a exclusão dos dados pessoais, dentre outros direitos.

Preocupando-se com o direito à informação e com a clareza de nossas práticas de gerenciamento de informações, a Deltamaq garante que os dados serão administrados de acordo com o consentimento de seus respectivos titulares, nos termos da Lei. Por fim, em virtude do nosso compromisso com a boa-fé e com a ética, vedamos expressamente qualquer conduta que venha a ser contrária à referida Lei, bem como qualquer prática que contrarie as demais previsões constantes neste Código de Ética.



5. Gestão e Acompanhamento

5.1 - Notificação de Conduta Antiética e Canais de Denúncia

De modo a se preservar a imagem, a reputação e os negócios da **Deltamaq**, todo colaborador que identificar qualquer violação ao Código de Ética e Conduta Profissional, à Visão, aos Valores, às Políticas Internas da **Deltamaq** e à legislação vigente, quer seja por funcionário, prestador de serviço, fornecedor ou por qualquer outra pessoa que tenha relacionamento com a empresa, deverá informar o fato imediatamente ao seu superior imediato, entretanto, a Política de Livre Acesso da **Deltamaq** garante também aos funcionários que se comuniquem com qualquer gestor ou diretor, independentemente de seu nível hierárquico, e esta ação poderá ser tomada sempre que necessário. É importante ressaltar que qualquer informação sobre o descumprimento ao Código deverá ser acompanhada de evidências e estar bem fundamentada.

Em situações em que a comunicação ao superior imediato possa causar constrangimento ao colaborador, este poderá comunicar o fato ocorrido diretamente ao Comitê de Conduta por meio da Ouvidoria **Deltamaq** de forma anônima ou identificada, sendo garantido total sigilo no trato da informação, sem nenhum risco de represália em se tratando de ato de boa fé, ou seja, será assegurada a proteção necessária à ampla efetivação da denúncia. Toda informação recebida terá tratamento célere, imparcial, transparente e profissional e caso se identifique qualquer indício de retaliação ao funcionário que reportou a transgressão ao Código, este deverá informar o fato imediatamente à Diretoria da empresa.

É importante ressaltar que a Ouvidoria **Deltamaq** também poderá ser utilizada pelo público externo quando requerido. Para ambas as situações os Canais de Comunicação a serem utilizados são:

E-mail: ouvidoria@deltamaq.com.br ou Telefone: (91) 3344-5028

5.2 - Comitê de Conduta

O Comitê de Conduta, que se reporta ao Diretor Presidente, é constituído por diretores, representantes da área de Recursos Humanos, Gestores Corporativos e Gestor da Auditoria Interna, cujo objetivo é zelar pelo efetivo cumprimento do Código de Ética e Conduta Profissional, tendo a responsabilidade efetiva pela sua gestão. As suas principais responsabilidades são:

- Treinamento e disseminação do presente Código;
- Apuração de denúncias recebidas e condução das investigações relacionadas;
- Emissão de parecer sobre as denúncias, assegurando amplo direito de defesa ao contraditório, podendo recomendar a aplicação de penalidades cabíveis;
- Aprimoramento dos termos do presente código por meio de revisões periódicas;
- Gestão dos Canais de Comunicação, assegurando confidencialidade às informações recebidas.



5.3 - Sanções

Os colaboradores que comprovadamente descumprirem os termos do presente Código, independentemente de seu nível hierárquico, estarão sujeitos a penalidades, as quais serão definidas de acordo com a gravidade, natureza e circunstância da ocorrência, podendo evoluir desde uma advertência oral ou por escrito até a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa ou não.

Em adição, o presente Código também se aplica indistintamente a todas as pessoas sem vínculo empregatício com a Deltamaq e entidades que mantêm relacionamento com a empresa, portanto seus infratores estarão sujeitos às penalidades previstas tanto no presente documento quanto nos procedimentos internos e na legislação em vigor. Da mesma forma, dependendo da gravidade, natureza e circunstância da ocorrência, a sanção aplicada variará desde uma simples advertência até a suspensão ou cancelamento do relacionamento comercial.

5.4 - Revisão Periódica

Conforme descrito anteriormente, uma das atribuições do Comitê de Conduta é a realização de revisões periódicas nos termos do Código de modo a assegurar sua melhoria contínua bem como o atendimento a novos conceitos e padrões sociais. Essa atualização poderá ser motivada por razão de qualquer natureza e ocorrer no momento que a empresa entender ser adequado.

Todos os colaboradores poderão encaminhar suas sugestões de melhorias ao presente texto para análise e validação e para tanto elas deverão ser enviadas aos superiores imediatos, à Ouvidoria Deltamaq ou diretamente ao Comitê de Conduta. Se aprovadas, elas farão parte da edição revisada do Código.

Todas as versões do Código de Ética e Conduta Profissional da Deltamaq serão amplamente divulgadas aos seus colaboradores para o correto entendimento.



MATRIZ ANANINDEUA - PA

Rod. BR-316, km 04, nº 4000 - Bairro Águas Lindas
CEP: 67020-000 - Ananindeua/PA - Tel.: (91) 3344-5000
E-mail: contato@deltamaq.com.br
www.deltamaq.com.br

FILIAL PARAUPEBAS - PA

Rod. PA-160, km 05, s/n - Bairro Novo Brasil
CEP: 68515-000 - Parauapebas/PA - Tel.: (94) 99242-1552

FILIAL ITAITUBA - PA

Rod. Transamazônica, km 03, nº 4000 - Bairro Nova Itaituba
CEP: 68180-500 - Itaituba/PA - Tel.: (93) 3518-7556

FILIAL PARAGOMINAS - PA

Estr. da Mineração, BR-010, km 30, S/N
Loja 2 (Mina de Bauxita - Hydro) Bairro Platô Miltônia
CEP: 68625-000 - Paragominas/PA - Tel.: (91) 99320-0140

FILIAL MANAUS - AM

Av. Max Teixeira, nº 588 - Bairro Flores
CEP: 69058-415 - Manaus/AM - Tel.: (92) 3651-4222

FILIAL SÃO LUÍS - MA

Av. Eng. Emiliano Macieira, nº 26, Rod. BR-135, km 6
Bairro Maracanã – CEP: 65095-602 - Fone: (98) 3334-3300

FILIAL PALMAS - TO

Quadra 1012 Sul, Alameda 1, QI-M, Lote 01
Bairro Plano Diretor Sul
CEP: 77023-650 - Palmas/TO - Tel.: (63) 3217-5390

FILIAL MACAPÁ - AP

Rodovia BR-210, s/n, setor 18, quadra 17, lote 32
Bairro Lagoa Azul – CEP: 68909-788



JOHN DEERE



WIRTGEN GROUP



Yale[®]
Pessoas. Produtos. Produtividade.

IR[®] Ingersoll Rand

TITAN[®]

ITM
ENGINEERED FOR SUCCESS

Continental[®]
The Future in Motion