

ODEBRECHT

Código de Conduta

12/2013

Índice

1. Sobre o Código.....	03
2. Relações com Clientes	04
3. Relações com os Acionistas.....	04
3.1. Informações Privilegiadas	05
4. Responsabilidades dos Integrantes.....	06
4.1. Oportunidade no Trabalho.....	06
4.2. Igualdade.....	07
4.3. Ambiente de Trabalho.....	07
4.4. Utilização e preservação dos bens da Organização Odebrecht.....	08
5. Relações com Agentes Públicos e Privados.....	09
5.1. Brindes.....	10
5.2. Contribuição Eleitoral	10
5.3. Exercício do Direito Político	11
6. Relações com Fornecedores	12
7. Relações com Concorrentes.....	12
8. Relações com Empresas ou Integrante de Empresas	
Consoiciadas ou Coligadas	13
9. Conflito de Interesse.....	14
10. Registros Contábeis.....	15
11. Respeito às Leis.....	15
12. Responsabilidade Social e Direitos Humanos.....	16
13. Emprego de Mão de Obra Forçada e/ou Infantil, Exploração Sexual	
de Crianças e Adolescentes e Tráfico de Pessoas.....	17
14. Saúde, Segurança no Trabalho e Meio Ambiente	18
15. Questões sobre este Código de Conduta.....	18

1. SOBRE O CÓDIGO

Os princípios e conceitos que orientam as ações empresariais na Organização Odebrecht (“**Organização**”) estão consolidados na Tecnologia Empresarial Odebrecht (“TEO”), que é a referência ética e cultural comum a todos seus Integrantes.

Os princípios e demais orientações sobre temas específicos definidos neste Código são desdobramentos da TEO, que devem orientar as relações internas e externas de todos os Integrantes independentemente das suas atribuições e responsabilidades, em conjunto e de forma integrada com as demais Políticas e orientações da **Organização**, as quais igualmente constituem-se em desdobramentos da TEO.

O conjunto dos Integrantes constitui a **Organização**, cuja cultura, lastreada no Princípio da Confiança no Ser Humano, pressupõe a prática das condutas embasadas na TEO e seus desdobramentos, a exemplo deste Código, por todos os seus Integrantes.

Adicionalmente, a **Organização** entende que os princípios e demais orientações apresentados neste Código devem ser também praticados por toda a sua cadeia de valor. Assim, espera-se que todos os Clientes, Fornecedores, sociedades controladas ou coligadas, ou nas quais Empresas que integram a **Organização** participem como consorciadas, divulguem tais princípios e orientações a todos seus Integrantes, e também os repassem à sua respectiva rede de fornecimento e Clientes, a fim de transmitir e garantir que os princípios éticos aqui mencionados sejam efetivamente praticados.

A presença da **Organização** nos mercados nacional e internacional, bem como a participação dos Integrantes em diferentes negócios, regiões geográficas e culturas que constituem mercados globalizados e competitivos, exigem além de padrões transparentes de atuação, o atendimento a ordenamentos jurídicos diversos.

2. RELAÇÕES COM CLIENTES

O Cliente satisfeito é o fundamento da existência da **Organização**.

Portanto, é princípio básico da ação empresarial dos Integrantes da **Organização** servir ao Cliente, com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação; com responsabilidade social, comunitária e ambiental; e com pleno respeito às leis e regulamentos de cada País ou região em que atuam.

3. RELAÇÕES COM OS ACIONISTAS

Os Acionistas são satisfeitos mediante os retornos adequados e a valorização segura do seu Patrimônio Tangível e Intangível, mediante prática da TEO, das Políticas e dos seus desdobramentos.

O relacionamento com os Acionistas deve ter como base a comunicação precisa e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar o desempenho e as tendências da Empresa, especialmente aquelas que impactam os seus resultados tangíveis e intangíveis.

3.1. INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

É vedado a qualquer pessoa, seja Integrante ou Acionista da **Organização**, ou qualquer terceiro que tenha acesso a informações privilegiadas, comprar ou vender valores mobiliários de qualquer Empresa da **Organização**, ou divulgar estas informações para que terceiros o façam, nos 15 (quinze) dias anteriores à divulgação das informações trimestrais ou anuais da Empresa ou previamente à divulgação de ato ou fato relevante.

A informação é considerada privilegiada se for desconhecida do conjunto dos investidores, e se estes puderem considerá-la importante para tomar uma decisão de comprar, vender ou continuar proprietário de valores mobiliários emitidos por quaisquer das Empresas da **Organização**.

Vale salientar que qualquer Integrante pode deter informação privilegiada, independentemente do nível de responsabilidade ou do cargo que ocupa.

São exemplos de informações privilegiadas: planos de investimentos ou desinvestimentos, projeções de resultados, novos produtos ou processos em desenvolvimento, contingências ou superveniências administrativas, judiciais ou arbitrais e licitações vencidas e ainda não divulgadas.

O Integrante poderá, no entanto, negociar os valores mobiliários de quaisquer Empresa da **Organização**, desde que o faça observando as normas e regulamentações aplicáveis ao tema, bem como o bom senso e práticas da **Organização** de não incentivar os movimentos/ganhos voláteis e de curto prazo com seus valores mobiliários.

4. RESPONSABILIDADES DOS INTEGRANTES

Os Integrantes da **Organização** pautam suas ações e suas mútuas relações no Princípio da Confiança no Ser Humano, em seu potencial e na sua vontade de se desenvolver.

Todos os Integrantes são responsáveis por exercer suas responsabilidades e conduzir os negócios da **Organização** com transparência e estrita observância à lei, respeito aos direitos humanos, ao meio ambiente e aos princípios e às orientações da **Organização**.

Cada Integrante, portanto, é responsável pela observância, implementação e difusão deste Código de Conduta. Cabe aos Líderes da **Organização** influenciar seus Liderados através do exemplo, no sentido de assegurar o cumprimento das condutas definidas neste Código, em conjunto e integradamente com a prática da TEO, das Políticas e demais desdobramentos da TEO.

Havendo dúvida quanto às disposições deste Código de Conduta ou à lisura de qualquer ato, o Integrante deve buscar o apoio do seu Líder direto, do Líder deste, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada.

Não é conduta aceitável, ignorar a ação questionável omitindo-se ou alegando desconhecimento de sua natureza.

4.1. OPORTUNIDADE NO TRABALHO

Todos, na **Organização**, têm igualdade nas oportunidades de trabalho.

Assim, nos procedimentos de identificação, contratação, atribuição de desafios e responsabilidades, oportunidades de desenvolvimento e capacitação, avaliação

de desempenho, definição de remuneração e benefícios, e demais práticas, prevalecem exclusivamente os requisitos, as necessidades e resultados do trabalho, o mérito, as qualificações pessoais e profissionais e o potencial de cada um, conforme fixado na "Política para Identificação, Desenvolvimento, Avaliação e Integração de Pessoas na Organização Odebrecht".

4.2. IGUALDADE

Não se admite na **Organização** qualquer preconceito ou discriminação das pessoas, seja em razão de raça, cor, nacionalidade, origem, religião, sexo, preferência sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura, deficiência física ou outras características pessoais.

4.3. AMBIENTE DE TRABALHO

A **Organização** espera cordialidade no trato, confiança, respeito e uma conduta digna e honesta nas relações entre seus Integrantes, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função.

Todos os Líderes na **Organização** devem garantir aos seus Liderados um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais.

Não se admite o uso da posição de Líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos Liderados. Também não são tolerados ameaças ou assédios de qualquer tipo, incluindo, mas não se limitando, com relação às mulheres.

Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele.

Sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da Empresa, e a preservação do nome e da imagem da **Organização**, inclusive pelo comportamento adequado de cada um, são esperados de todos.

4.4. UTILIZAÇÃO E PRESERVAÇÃO DOS BENS DA ORGANIZAÇÃO ODEBRECHT

Cabe aos Integrantes zelar pela conservação dos ativos da **Organização**, que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros.

O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da **Organização** devem ser restritos à atividade profissional do Integrante, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas, diretrizes e outras orientações da **Organização**.

Todos os dados produzidos e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação da **Organização** são de sua propriedade exclusiva. O Integrante deve estar ciente de que a **Organização** tem acesso aos registros de acesso a internet, e-mail e informações armazenadas nos computadores da **Organização** e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa da **Organização**. O Integrante não deve ter expectativa de privacidade no que se refere a esses assuntos.

5. RELAÇÕES COM AGENTES PÚBLICOS E PRIVADOS

É vedado a todos os Integrantes da **Organização**:

- financiar, custear ou de qualquer forma patrocinar a prática de atos ilícitos;
- utilizar-se de interposta pessoa para dissimular ou ocultar sua identidade e reais interesses visando a prática de atos ilícitos;
- oferecer, prometer, conceder, autorizar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer tipo de vantagem, pagamento, presente ou entretenimento que:
 - conflite com as orientações da **Organização**; ou
 - possa ser interpretado como vantagem indevida, propina, suborno ou pagamento em virtude da infração de qualquer lei, incluindo pagamentos impróprios e/ou ilícitos a um agente público, privado ou do terceiro setor; ou
 - infrinja qualquer legislação ou regulamentação a que uma Empresa da **Organização** esteja sujeita.

Considera-se agente público quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, seja membro de um partido político ou candidato a cargo político ou exerça cargo, emprego ou função:

- pública;
- em representações diplomáticas dos países ou em organizações públicas internacionais;
- em empresas controladas, direta ou indiretamente, pelo governo;
- em empresa ou organização social prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública; e
- em empresa ou outra entidade na qual o órgão governamental detenha participação e/ou sobre a qual possa, direta ou indiretamente, exercer controle.

É igualmente vedado o oferecimento de presentes, ou benefícios, inclusive o pagamento de viagens aos agentes públicos e privados ou a seus familiares, quando visem influenciar decisões.

Todos devem saber avaliar o tipo de entretenimento ou lazer que é legítimo oferecer ao agente público ou privado, atentando para as orientações aqui constantes, e para a lei e os regulamentos do País ou região onde estiverem atuando.

Havendo dúvida quanto à lisura de qualquer ato, o Integrante deve buscar o apoio do seu Líder direto, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada.

Ignorar a ação questionável, seja omitindo-se, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável.

5.1. BRINDES

Os Brindes destinam-se a Clientes, Fornecedores e demais pessoas de relacionamento profissional dos Integrantes da **Organização**. Não devem constituir-se em forma de presentear, retribuir ou prestar satisfação de relacionamento estritamente pessoal.

Entende-se por Brinde todo item de valor modesto que pode ser distribuído para atender às funções estratégicas de lembrança da marca e/ou agradecimento, como por exemplo, canetas, cadernos e agendas.

5.2. CONTRIBUIÇÃO ELEITORAL

A **Organização** entende que as contribuições eleitorais, praticadas dentro da lei, fortalecem a democracia. Entretanto, estas, quando em nome das Empresas, somente poderão ser feitas mediante aprovação prévia do Líder Empresarial ou

Diretor Executivo do Negócio, quando no Brasil, ou do Responsável Político-Estratégico da **Organização**, quando em outros países.

A autorização acima mencionada não é necessária quando o Integrante, em nome próprio, e no exercício de sua cidadania, desejar fazer doações, nos termos da lei, a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros, a candidatos a cargos políticos, entidades públicas, instituições de caridade, associações e ONGs.

Qualquer dúvida quanto à legalidade da contribuição deve ser dirimida junto ao Responsável Jurídico da Empresa.

5.3. EXERCÍCIO DO DIREITO POLÍTICO

A **Organização**, de acordo com os seus princípios e valores empresariais, não adota posição Política ou Partidária, e portanto deve ser preservada da ação Política dos seus Integrantes.

Não obstante:

- reafirma a importância do pleno exercício de Cidadania dos seus Integrantes, no qual se insere a livre manifestação do pensamento e a opção individual de participação política, filiação partidária e candidatura a cargos públicos ou políticos; e
- define que os Integrantes que optarem por candidatar-se a cargos políticos ou públicos, ou queiram manifestar-se política e publicamente, não devem prevalecer-se da posição que ocupam na **Organização**, nem utilizar quaisquer recursos ou meios das Empresas da **Organização**, devendo, sim, afastar-se das suas atividades, desvinculando-se da **Organização**.

6. RELAÇÕES COM FORNECEDORES

A identificação e a contratação de fornecedor de produto, ou prestador de serviço de qualquer natureza, devem sempre ter por finalidade o melhor interesse da Empresa e estar balizadas por critérios técnicos e profissionais, tais como competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira, etc.

São vedados os negócios com fornecedores ou prestadores de serviço de reputação duvidosa, ou que não respeitem as normas e as exigências constantes deste Código.

Sem prejuízo do disposto neste item, caso algum Integrante deseje contratar fornecedor de produto ou prestador de serviço de qualquer natureza (pessoa física ou jurídica), com o qual o Integrante tenha relação familiar ou estreito relacionamento pessoal, ou no qual tenha participação societária relevante ou exerça cargo de administração, tal Integrante deverá discutir o assunto com seu Líder direto e obter autorização do mesmo para este fim.

Entende-se por relação familiar o cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, tios, sobrinhos e primos, inclusive os do cônjuge e/ou companheiro.

7. RELAÇÕES COM CONCORRENTES

A concorrência leal deve ser elemento básico em todas as operações das Empresas da **Organização**. A competitividade das ações empresariais da **Organização** deve ser exercida e aferida com base neste princípio.

Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes, nem que contribuam para a divulgação de boatos sobre eles.

Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a Empresa espera ser tratada.

Contudo, é proibido fornecer informações de propriedade da **Organização** a concorrentes.

As Empresas da **Organização** devem atuar em estrita observância às normas que visam preservar a natureza competitiva das concorrências públicas e privadas, sendo vedada qualquer prática ou ato que tenha por objetivo frustrar ou fraudar o caráter competitivo destes procedimentos.

8. RELAÇÕES COM EMPRESAS OU INTEGRANTE DE EMPRESAS CONSORCIADAS OU COLIGADAS

Os Integrantes da **Organização** deverão observar todos os termos e condições dispostos neste Código quando da sua eventual relação com empresas ou Integrante de empresas consorciadas ou coligadas.

9. CONFLITO DE INTERESSE

Na condução das suas responsabilidades profissionais e nas suas ações pessoais, os Integrantes da **Organização** devem zelar para que não haja conflito de interesse, nem que haja dano à imagem da **Organização**.

Os conflitos de interesse são, em geral, facilmente percebidos e podem ser sempre evitados.

Algumas vezes, contudo, surgem situações que podem gerar dúvidas, e que devem então ser discutidas com o Líder direto, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada. No entanto, é importante ressaltar que em geral onde existe dúvida, existe o conflito.

A título de exemplo, seguem algumas situações em que o Integrante pode se ver diante de um conflito de interesse:

- ter interesse pessoal que possa afetar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse da **Organização**;
- dispor de informações confidenciais que, se usadas, podem trazer-lhe vantagens pessoais;
- aceitar tarefa ou responsabilidade externa de cunho pessoal que pode afetar seu desempenho na Empresa;
- aceitar presente, entretenimento, viagem ou benefício direto ou indireto de terceiros, que podem ser interpretados como retribuição para obter posição favorável da **Organização** em negócio de interesse de terceiros;
- adquirir ações de Clientes ou Fornecedor da **Organização**, com base em informações privilegiadas, ou fornecer estas informações a terceiros;
- utilizar recursos e ativos da Empresa para atender a interesses particulares. Em nenhuma hipótese, compromissos empresariais podem ser justificativa para satisfação de interesse pessoal;

- manter relações comerciais privadas com Clientes, Fornecedores ou Parceiros Comerciais, nas quais venha a obter privilégios em razão das suas responsabilidades na **Organização**;
- fazer pedido ou indicação de candidatos para o quadro de pessoal de Clientes, Fornecedores ou Parceiros Comerciais;
- contratar diretamente parentes, ou levar outra pessoa a fazê-lo, fora dos princípios estabelecidos de competência e potencial.

10. REGISTROS CONTÁBEIS

A fidedignidade e transparência da contabilidade das Empresas que integram a **Organização** são fundamentais.

A legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos devem ser rigorosamente observados, de forma a gerar registros e relatórios consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações e resultados da Empresa.

11. RESPEITO ÀS LEIS

Nas suas ações empresariais, os Integrantes da **Organização** devem respeitar e obedecer às leis e regulamentos de cada País ou região em que atuam.

A atuação diversificada em negócios e na geografia, impõe comportamento dos Integrantes da **Organização**, que vão além do texto da lei.

É preciso que todos preservem o espírito das Leis e Regulamentos, observando os mais elevados padrões de honestidade e de integridade, prevenindo até mesmo a aparência de atos impróprios.

Esta responsabilidade envolve também a adoção das providências cabíveis, quando tiverem conhecimento de irregularidades praticadas por terceiros que possam comprometer o nome ou os interesses da **Organização**.

Qualquer dúvida quanto à legalidade de uma conduta deve ser dirimida junto ao Responsável Jurídico da Empresa.

12. RESPONSABILIDADE SOCIAL E DIREITOS HUMANOS

Os Integrantes da **Organização** cumprem sua responsabilidade social fundamental por meio do trabalho realizado com qualidade e produtividade, através da prestação de bons serviços e do fornecimento de produtos de qualidade, atendendo à legislação, evitando desperdícios, respeitando o meio ambiente, os valores culturais, os direitos humanos e a organização social nas comunidades.

Assim, satisfazem seus Clientes, criam oportunidades de trabalho, contribuem para o desenvolvimento sustentável dos países e das regiões que atuam e geram riquezas para a sociedade.

A contribuição à comunidade é ampliada de forma espontânea pelas ações da Fundação Odebrecht e das Empresas através de iniciativas que se orientam pelas Políticas de Sustentabilidade e de Comunicação da **Organização**.

A participação voluntária dos Integrantes da **Organização** em ações comunitárias deve ser valorizada. Nestas ações, o Integrante que desejar utilizar tempo e recursos das Empresas deverá fazer com aprovação prévia de seu Líder direto e em conformidade com as orientações empresariais da **Organização**.

13. EMPREGO DE MÃO DE OBRA FORÇADA E/OU INFANTIL, EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES E TRÁFICO DE PESSOAS

A **Organização** não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvam o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado com as atividades de suas Empresas ou de sua cadeia de valor.

Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos por Empresas da **Organização**, as ações empresariais, onde quer que ocorram, devem cumprir com os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

14. SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E MEIO AMBIENTE

Todos os Integrantes da **Organização**, nas suas ações empresariais, devem conhecer e cumprir com os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança no trabalho, à sua própria saúde, bem como a dos demais Integrantes, de subcontratados e demais pessoas envolvidas diretamente nas atividades da Empresa. Sua postura, portanto, deve ser de intolerância com os riscos sem controle e com a incidência de acidentes de qualquer natureza, e em especial de trabalho. Essa atuação deve estar em acordo com a legislação de cada local de atuação, com os compromissos das Empresas e com a Política de Sustentabilidade da **Organização**.

15. QUESTÕES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUTA

Cada Integrante da **Organização** deve receber uma cópia integral do Código de Conduta e, se necessário, buscar o pleno esclarecimento de suas disposições junto ao Líder direto, ao Líder deste, e assim sucessivamente, até que considere ter obtido a compreensão que julgue necessária para pautar sua conduta como Integrante da **Organização**, devendo, neste momento, registrar que está plenamente informado para tanto.

De um modo geral, as questões éticas não são criadas pelas pessoas que as enfrentam. Elas surgem, diante das pessoas, em função da diversidade de situações que se apresentam nas ações pessoais e profissionais.

As definições contidas neste Código permitem avaliar e identificar grande parte destas situações, evitando comportamentos considerados não éticos, mas não detalham, necessariamente, todas estas situações.

Não buscar o pleno esclarecimento das dúvidas, ou ignorar a ação questionável própria ou de terceiros que tenha reflexo sobre a **Organização**, seja omitindo-se, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável.

Assim, caso surjam dúvidas sobre qual conduta a adotar ou caso tenha conhecimento de violação a este Código ou a seus desdobramentos, por parte de qualquer pessoa, o Integrante não poderá se omitir e deve levar o assunto ao conhecimento de seu Líder direto, de forma aberta e sincera.

Se necessário, o Integrante pode ainda acessar o R-Conformidade da Empresa, o Líder de seu Líder, e o Líder Empresarial ou o Diretor Executivo no âmbito dos Negócios, e até o Diretor Presidente no âmbito da Odebrecht S.A.

Se a dúvida for relativa aos aspectos legais de uma conduta deve ser dirimida junto ao Responsável Jurídico da Empresa.

Na hipótese de existir algum desconforto no posicionamento explícito ou caso o Integrante tenha fortes razões para manter o anonimato no relato de violação a este Código, poderá utilizar o canal Linha de Ética, tendo o apoio de ferramentas como correio eletrônico e linha de telefone gratuita, como descrito a seguir.

O canal Linha de Ética é disponibilizado por cada uma das Empresas da **Organização** para que seus Integrantes, Terceiros, Fornecedores, Clientes e demais Colaboradores possam, de forma segura e responsável, contribuir com informações para a manutenção de ambientes corporativos seguros, éticos, transparentes e produtivos.

A prática da delegação planejada na **Organização** demanda de cada Integrante, e em especial dos Líderes da **Organização**, não apenas *ser*, mas também *parecer*.

Assim, todos os Líderes (e Liderados) têm a obrigação de avisar a seus Liderados (e Líderes) sobre eventuais atos e posturas por parte destes que não *pareçam* corretas em qualquer aspecto.

Não será permitida e tolerada qualquer retaliação contra um Integrante que, de boa fé, relate uma preocupação sobre conduta ilegal ou não conforme com as orientações estabelecidas neste Código de Conduta.

Ao agir da forma acima, o Integrante estará reforçando os princípios éticos da **Organização** e contribuindo para manter este Código sempre vivo e atual. O Integrante que violar este Código, ou permitir que um Integrante de sua equipe o faça, estará sujeito a ação disciplinar.

Termo de Recebimento e Compromisso

Declaro, para todos os fins, que recebi uma cópia integral do Código de Conduta da Organização Odebrecht, tomei conhecimento das suas disposições e me comprometo a cumprí-las integralmente.

Declaro, ainda, que fui comunicado da obrigatoriedade de sua observância em todas as situações e circunstâncias que estejam direta ou indiretamente dispostas no contrato de trabalho firmado por mim.

Declaro, por fim, que na hipótese de ocorrerem situações em que não haja no presente Código previsão expressa em relação à conduta exigida ou esperada, informarei imediatamente o fato ao Líder da área onde atuo.

Nome:

Área onde atuo:

Local e data:

Assinatura:



ODEBRECHT