

MANUAL DE CONDUTA ÉTICA

SOGEL

SOCIEDADE GERAL DE EMPREITADAS LTDA

SETEMBRO / 2021

REVISADO SET/2026

Rev04



OBJETIVO

Nossa história mostra que a tradição, a confiabilidade, a qualidade e competência sempre esteve presente em todas as nossas ações e que sempre procuramos atender as expectativas dos envolvidos em nossos projetos, sendo os clientes, diretores, sócios, colaboradores, usuários e sociedade em geral, agora diante de um novo cenário em que é necessário o nosso posicionamento e contribuição para um mercado de negócios transparentes e éticos para que tenhamos cada vez mais a confiança dos nossos stakeholders, alinhamos nossas premissas a Lei 12.846 implantando o Programa de Integridade visando prevenir e identificar condutas que não estejam em conformidade com as regras (legislação, regulamentos, normas e procedimentos, externos ou internos), identificando riscos ou causas, agindo preventiva e corretivamente, promovendo, também, uma cultura que encoraje o cumprimento das regras estabelecidas e de uma Conduta Ética, saudável e que beneficie a sociedade em sua totalidade.



GOVERNANÇA

A SOCIEDADE DE EMPREITADA GERAL LTDA – SOGEL é uma empresa sólida, que atua na execução de Obras de Arte Especiais, Obras de Arte Corrente, Obras de Geração de Energia, Obras de Saneamento, Obras Portuárias e Construção Civil, com mais de 60 anos de história. Nossa marca registrada sempre foi a solidez e qualidade em todos os serviços executados, o que nos garantiu a longevidade e confiança de todos os nossos clientes.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



NOSSOS VALORES

MISSÃO Construir e recuperar obras de arte especiais, bem como investir na diversificação de negócios dentro do mesmo macro-segmento e, em segmentos de alta rentabilidade, cumprindo as exigências, prazos e qualidade acordada e, tendo como foco, atender órgãos públicos e empresas privadas, em todo território Nacional, atuando com Ética e Transparência.

CONTEXTO

VISÃO Tornar-se líder no mercado nacional no ramo da construção de obras de arte especiais, preparando-se para atuar em outros segmentos do mercado, agindo com ética, responsabilidade, com foco no bem estar e segurança dos seus colaboradores e resultados. Aumentar a eficiência produtiva e administrativa da empresa para elevar ainda mais os índices de confiança dos nossos clientes.

A **SOGEL**, identificou as questões externas e internas que influenciam e afetam a capacidade de alcançar os resultados pretendidos, estabelecidos pelos critérios de governança, tomando estas questões como referência para desenvolver o Programa de Integridade, de forma coerente e apropriada aos propósitos da empresa e com os Objetivos.

Utilizando o mapeamento de riscos ligados as atividades e ações, o qual será revisado sempre que houver alteração no cenário interno ou externo visando à melhoria contínua, e fornecimento de ferramentas estratégicas para as tomadas de decisões.

PARTES INTERESSADAS

Entendemos que Compliance é mais que um conjunto de regras. É uma questão de atitude e, como parte do Programa, um dos tópicos mais importantes é a aplicação dos princípios anticorrupção em todas as áreas de atuação da empresa. Assim, com o intuito de ajudar nossos colaboradores, parceiros, clientes e demais partes interessadas, definimos nossas ações para salvaguardar as garantias.

DIRETORIA/ASSOCIADOS

Os diretores ou sócios da SOGEL ao tomar decisões de negócios devem basear suas escolhas nos requisitos legais da lei 12.846/13 e nas diretrizes quanto a proteção da privacidade, antissuborno e anticorrupção e confirmando o propósito de aperfeiçoar o modelo de Governança e de Conformidade Legal na Organização.

Tendo o compromisso de atuar com ética, integridade e transparência, em conformidade com as boas práticas de governança e com as leis aplicáveis.

Ao elaborar os planejamentos devem ser abordados os recursos necessários ao atendimento das diretrizes do Programa de Integridade de forma a garantir a sua perfeita implementação e monitoramento.

A diretoria definiu o Comitê de Integridade, o qual possui autonomia e plenas condições para averiguar os indícios de desvios ao Programa de Integridade.

Caberá aos diretores a decisão das ações de punição quanto aos desvios praticados por colaboradores, parceiros ou fornecedores.

COMITÊ DE INTEGRIDADE

Dispõe de autonomia, independência, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros para o pleno funcionamento, tendo o acesso direto a diretoria.

Com amplos poderes para receber denúncias externas, averiguar através das diligências necessárias para correta identificação de possíveis desvios de conduta, realizados por colaboradores ou parceiros, que venham a pôr em risco a conformidade do atendimento a legislação aplicável e requisitos internos.

O comitê deverá atuar com agilidade para impedir a continuidade dos atos lesivos ou a repetição dos mesmos.

Diante de situações de risco o comitê poderá solicitar auditorias, fiscalizações ou outros recursos necessários a correta verificação dos indícios de desvios ao Programa de Integridade, relatando a diretoria todos os estágios do andamento.

COLABORADORES

A integridade dos colaboradores da SOGEL deve ser preservada mediante a aplicação dos seguintes princípios:

1. Somente indicar um empregado para cargo estratégico se sua integridade for comprovada ou não tiver sido questionada.
2. Todos os conflitos reais ou potenciais de interesses que empregados tiverem devem ser reportados, nos termos das disposições aplicáveis do Manual de Conduta Ética.
3. O recrutamento de um funcionário público, ou um ex funcionário público ou seus parentes pode ser visto como um favorecimento potencialmente caracterizável como suborno e/ou pode criar uma situação de conflito de interesses. Tal conflito de interesses pode prejudicar o processo de tomada de decisão da pessoa ou pôr em risco a reputação da pessoa e da própria SOGEL. De modo a assegurar que conflitos de interesses possam ser mitigados, eles devem ser identificados e evitados em um estágio inicial do processo de recrutamento.
4. Fornecer treinamento utilizando os diversos meios disponíveis, de forma a conscientizar a importância em seguir e contribuir com a Política de Compliance.
5. Nenhum empregado sofrerá nenhuma consequência por recusar-se a pagar subornos, ainda que isso possa resultar em perda de negócios ou de vantagens comerciais a SOGEL.
6. A prática de fraude ou suborno por um empregado é passível de punição e resultará em sanções que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho e responsabilização em processos civis e criminais.

PARCEIROS COMERCIAIS

O comportamento dos nossos parceiros comerciais, os terceiros com quem negociamos, não apenas exercem um impacto direto e significativos sobre a nossa reputação. O comportamento deles também nos expõe a significativos riscos de compliance.

No que se refere às questões anticorrupção, a SOGEL, suas controladas e seus empregados estão sujeitos a enfrentar processos criminais se nossos parceiros comerciais realizarem pagamentos corruptos ou se envolvem, de outra maneira, em atividades corruptas.

Por Parceiros Comerciais, referimo-nos a qualquer agente, consultor, distribuidor, prestador de serviços ou outro fornecedor, a parceiros de consórcio ou a qualquer outro intermediário que possa ser visto como tendo agido em nosso nome.

Sempre que houver necessidade de trabalhar com um parceiro comercial, será efetuado no processo comercial uma avaliação de pesquisas em sites e consulta a Certidões Negativas Criminais ou outras fontes de dados, obtendo as informações e propondo que se trabalhe ou não com esse parceiro comercial.

Cada contrato celebrado com terceiros deve incluir disposições abordando questões relacionadas a corrupção, podendo ser através de cláusulas ou anexo com Termo de Conduta. Esta Política Anticorrupção aplica-se aos representantes e parceiros comerciais, tanto na realização de negócios com a SOGEL, quanto na realização de negócios com terceiros em nome da mesma.

Em caso de constatação de desvio do Programa de Integridade e cláusulas contratuais por parte de algum parceiro de negócio, pode haver cobrança de multa ou rescisão imediata do contrato, desobrigando a SOGEL a notificar com antecedência a data de término e consequentemente desobrigando do pagamento de multa por rescisão antecipada.

A SOGEL deve verificar se qualquer de seus parceiros comerciais é reconhecido pela prática de corrupção (mesmo que ainda não tenha sido condenado pela prática de corrupção) ou se qualquer de seus parceiros comerciais está sendo investigado, processado, se foi condenado. Em caso positivo, a SOGEL deverá averiguar os fatos e decidir com base nos resultados, levando em conta o risco de prejuízos à sua reputação.

CLIENTES

A SOGEL, através da cultura de priorizar a integridade, a ética e a transparência nas relações profissionais, oferece ao cliente um ambiente de confiança e solidez, não compactuando com qualquer meio de condição não conforme com as regras de mercado estabelecidas para a participação de concorrências e processos de contratação, portanto qualquer tratativa se dará dentro dos princípios éticos e morais do Programa de Integridade da empresa e da legislação vigente a época.

Todas as solicitações ou comunicações com o Cliente se dará através de documento protocolado. Em caso de reuniões, estas deverão ser agendadas com pauta definidas

previamente e com a presença de dois representantes de ambos os lados.

RELAÇÕES

Todos que fazem parte da SOGEL diretamente como funcionário, sócio ou prestador de serviços, ou como parceiro de negócio deve observar e cumprir o seguinte regulamento conforme a Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) que determina ser expressamente proibido:

- Ofertar, prometer, doar, aceitar ou solicitar vantagem indevida de qualquer valor (que pode ser financeiro ou não financeiro), direta ou indiretamente, e independente de localização(ões), em violação às leis aplicáveis, como incentivo ou recompensa para uma pessoa que está agindo ou deixando de agir em relação ao desempenho das suas obrigações, seja ela do poder público ou privado;
- Discriminar alguém por sua etnia, gênero ou por suas preferências políticas, sexuais, religiosas, culturais ou por suas deficiências;
- Adotar condutas ofensivas, sejam verbais, físicas ou gestuais;
- Assediar sexualmente ou moralmente qualquer pessoa nas interações durante as atividades profissionais;
- Fazer uso de drogas ilícitas comprometendo a atuação profissional, podendo prejudicar gravemente a vida de outros, perturbar o ambiente de trabalho e causar situações de risco para os demais;
- Na participação em processos licitatórios aceitar ou propor qualquer benefício que fraude a segurança e transparência na consecução do processo;
- Participar ou propor acordos de forma a obter ou influenciar a adoção de conduta comercial uniforme ou concertada entre concorrentes nos processos licitatórios;
- Participar de reuniões que discutem tabelamento de preços;
- Participar de reuniões que discutem processos de comercialização e/ou divisão de mercado;
- Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

-
- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional;
 - Divulgar, copiar ou repassar dados e informações que façam parte do acervo da empresa, dos processos licitatórios ou que corresponda a dados pessoais dos colaboradores, sócios, clientes ou parceiros de negócio.
 - A tolerância ou utilização de mãos de obra infantil ou forçada em qualquer nível de organização ou de nossa cadeia de fornecimento

CONDUTA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

AGRESSÕES

A SOGEL considera totalmente inaceitável qualquer tipo de assédio ou comportamento agressivo, relativos à raça, sexo ou a outras características pessoais, que tenham o objetivo e o efeito de violar a dignidade da pessoa contra a qual estes abusos ou comportamentos sejam dirigidos, dentro ou fora do local de trabalho.

Os colaboradores devem comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos, ou fazer a denúncia através do Canal, para as providências cabíveis, qualquer aliciamento, ato ou omissão que julgam contrários ao Programa de Integridade da SOGEL.

DA DISCRIMINAÇÃO

Os dirigentes, colaboradores, consultores e representantes de empresas contratadas da SOGEL deverão praticar a equidade, combater qualquer forma de discriminação e respeitar características inerentes à raça, religião, idade, origem, cor, gênero, opção sexual, estado civil, classe social, deficiência, filiação partidária e engajamento sindical, na contratação, promoção, acesso a treinamento, remuneração e desligamento.

DO USO DE DROGAS E ARMAS DE FOGO

É proibido a posse, armazenamento, transporte, uso, dentre outros, de armas de fogo e drogas ilícitas, bem como de substâncias que representem ameaça e/ou perigo para quaisquer pessoas, inclusive de colaboradores, ou que coloquem em risco, ou em sua eminência, os bens da empresa. Ficando ainda proibida a execução de atividades profissionais sob efeito de qualquer destas substâncias nas dependências da SOGEL ou em serviço desta.

MEDIDAS DISCIPLINARES

Caso sejam identificadas violações ao Manual de Conduta Ética e políticas internas, medidas disciplinares são aplicadas de acordo com a gravidade do ato cometido. Todas as denúncias são inicialmente recebidas e registradas em um relatório, ferramenta de acompanhamento de desvios. Após o recebimento da denúncia é feita avaliação e um processo de investigação que poderá recomendar a aplicação de medidas disciplinares em casos de comprovação de violação do Programa de Integridade. Durante o andamento do processo pode ser determinada pelo Comitê de Integridade a suspensão do profissional, até o término da investigação.

Comprovada a conduta antiética, medidas disciplinares poderão ser adotadas, conforme a gravidade da infração, sendo elas:

a) Advertência Verbal

b) Advertência por escrito

c) Suspensão

d) Demissão por Justa Causa.

e) Se pessoa jurídica, pode ser cobrança de multa ou rescisão imediata do contrato, desobrigando a SOGEL a notificar com antecedência a data de término e consequentemente desobrigando do pagamento de multa por rescisão antecipada.

Se a conduta extrapolar a área trabalhista serão executadas as medidas legais previstas na legislação federal, estadual ou municipal e serão observados todos os decretos e regulamentos independentemente da área fiscal, civil ou criminal.

É proibida qualquer forma de violação aos direitos humanos, seja sob a forma de preconceito, discriminação ou assédio, tanto no relacionamento entre Colaboradores quanto entre Colaboradores e terceiros, seja em virtude de raça, cor, religião, filiação política, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, condição física ou qualquer outra característica. Devendo ser obrigatoriamente o ambiente de trabalho um lugar de respeito e colaboração mútua.

Hostilidades, constrangimentos, ameaças ou intromissões na vida privada das pessoas, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam configurar assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos, não serão, sob qualquer hipótese, admitidas.

HOSPITALIDADE, BRINDES, PRESENTES E DOAÇÕES

A diretoria proíbe qualquer ato que represente ou que seja interpretado como oferecimento de benefício exclusivo a qualquer agente público ou a seu representante. Nossos colaboradores são autorizados a receber apenas brindes comerciais de pequeno valor, sendo estes meramente de divulgação de produto ou comemorativos, tais como agendas, canetas e etc.

Caso a diretoria da SOGEL resolva fazer patrocínio ou doação para algum evento ou empresa serão adotadas cláusulas contratuais que imponham o comprometimento com a correta aplicação dos recursos e será analisado pelo Comitê de Integridade a transparência e idoneidade do evento ou empresa recebedora, não podendo estar ligada a nenhum agente público fato este que inviabiliza qualquer situação de doação, por correr o risco de caracterizar benefícios e corrupção.

POLÍTICA DE CONTROLE CONTÁBIL

Devem seguir a legislação tributária e a fiel escrituração, através dos lançamentos no sistema SIENGE tomando como base a comunicação aberta e eficaz, que exige a elaboração de relatórios precisos e fiéis à realidade, sendo aplicada de igual modo às relações com os sócios, colaboradores, clientes e parceiros de negócios, bem como com o público em geral e todos os organismos públicos. Quando necessário a empresa utiliza-se de auditorias independentes para validar os controles aplicados e confirmar a veracidade dos documentos e dos lançamentos.

FUSÃO, CISÃO, SPE, AQUISIÇÃO, INCORPORAÇÃO, REESTRUTURAÇÃO SOCIETÁRIA E CONSÓRCIO

Para estas situações serão tomados procedimentos de verificação prévia bem detalhada, utilizando métodos como pesquisas de certidões e processos judiciais, e todas as normas jurídicas vigentes na legislação aplicável, para evitar situações de risco, e a possibilidade de a empresa herdar ou se solidarizar passivos de atos ilícitos praticados anteriormente à operação, sendo avaliados todos os interesses envolvidos como forma de garantia na transparência da negociação.

COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

O Programa de Integridade tem como objetivo de conduzir as pessoas a participar e contribuir com a transparência das atividades da empresa, portanto é necessário manter as pessoas informadas e envolvidas, desde o início da implantação e, principalmente, na melhoria contínua. Para isso, foi criado um planejamento de Treinamento e Ações de comunicação interna, utilizando-se os instrumentos de comunicação existentes ou outros, se necessário.

Também foi elaborado um plano de treinamento considerando-se os seguintes pontos:

- Identificar os treinamentos de Integridade relevantes, com base no Manual de Conduta Ética, nos riscos mapeados e nos conceitos aplicáveis;
- Os treinamentos poderão ser desenvolvidos interna ou externamente, de acordo com a necessidade;
- Para cada treinamento será definido o público alvo, considerando-se os colaboradores, e se necessário, de controladas e/ou coligadas, de parceiros e/ou fornecedores que atuem diretamente com os clientes.

CANAL DE DENÚNCIA

Foi estabelecido um Canal de Denúncias, que poderá ser acessado através do email denuncia@sogelconstrutora.com.br divulgado no site , **www.sogelconstrutora.com.br**, aberto a todos os colaboradores e prestadores de serviços, para que possam relatar condutas ou comportamentos que não estejam de acordo com o Programa de Integridade da empresa (leis, regulamentos, normas e procedimentos externos ou internos).

Todas as denúncias serão registradas e avaliadas, de acordo com norma e procedimentos específicos do Programa de Integridade sendo tomadas as providências necessárias para impedir a continuidade do desvio.

Serão aplicadas as medidas disciplinares aqui citadas conforme gravidade e decisão da diretoria.



O Comitê de Integridade garantirá a confidencialidade durante todo o processo e que não haverá qualquer tipo de retaliação ao denunciante, sob qualquer hipótese.

INVESTIGAÇÃO E RESPOSTA ÀS DENÚNCIAS RECEBIDAS

Todas as denúncias recebidas serão investigadas pelo Comitê de Integridade levando em conta sempre o sigilo da verificação conforme Programa de Integridade.

A investigação deverá se limitar a investigação dos fatos, determinando de forma plena se houve uma conduta imprópria ou não, quem estava envolvido e em quais circunstâncias. A investigação será sempre independente e baseada em fatos e dados.

Os principais objetivos da investigação são a minimização dos riscos e impedir a continuidade do desvio, para que não prejudique a empresa financeiramente, identificação de oportunidades de melhorias, proteção da imagem da empresa e esclarecimento dos fatos.

MONITORAMENTO

O monitoramento de riscos e controles é a avaliação contínua dos controles internos com o objetivo de verificar se estes são adequados e efetivos para mitigar os riscos.

O monitoramento de riscos e controles pode ser feito por meio de acompanhamento ou por meio da avaliação contínua de indicadores de riscos chave para o Negócio. O monitoramento de riscos deve fazer parte das ações cotidianas dos gestores e responsáveis pelos processos, assim como pela diretoria, que está à frente das decisões dos negócios, os quais devem estar capacitados para identificar eventos que possam gerar riscos de não conformidade com uma atuação ética, íntegra e transparente

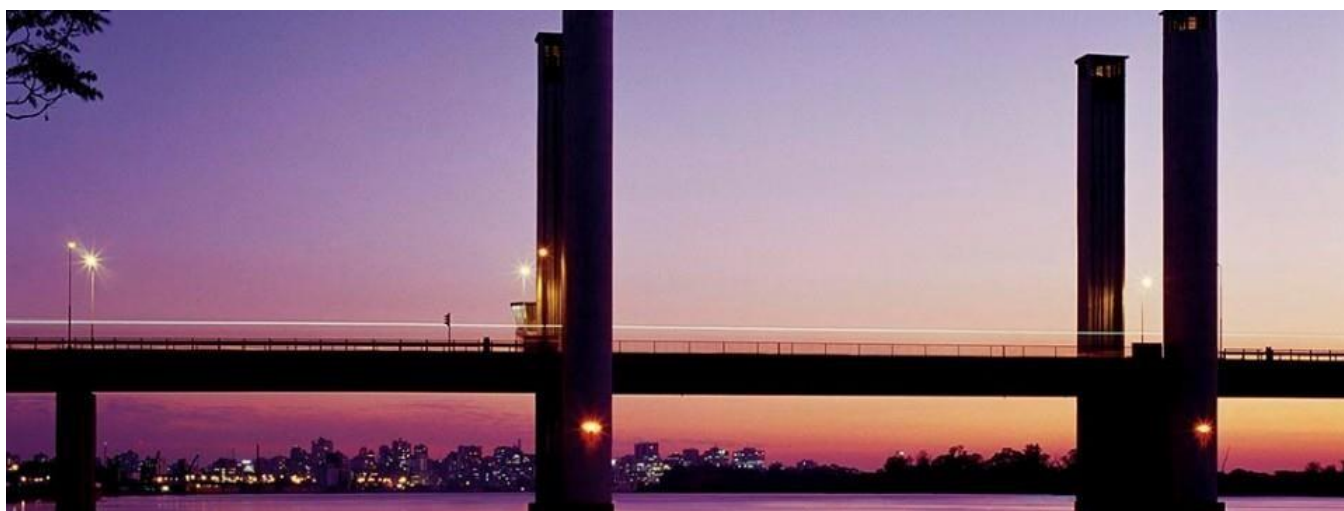
CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

Todos os dirigentes, colaboradores, consultores, contratados e parceiros comerciais da SOGEL devem guardar em caráter confidencial e não divulgar, nenhuma informação da mesma com relação a detalhes operacionais que representem segredos comerciais, documentos confidenciais, conhecimentos e dados técnicos, sistemas, métodos, softwares, processos, lista de clientes, programas, informações financeiras, comerciais e de gestão, para quaisquer pessoas que não sócios ou outros colaboradores da empresa que necessitem de tais informações para desempenhar as suas funções, durante e após o período em que estiverem trabalhando, exceto quando tiverem autorização expressa para divulgação de algum dado necessário a realização de atividade ou solicitado por meio judicial.

Os dirigentes, colaboradores, consultores e contratados da SOGEL devem tomar todas as providências para assegurar que todos os documentos contendo informações confidenciais não sejam acessíveis a pessoas estranhas e devem manter devidamente inacessíveis, reservadas ou trancadas, antes de deixarem os seus postos de trabalho, tendo ciência que responderá civilmente pelo vazamento desses dados, caso aconteça.

Os dirigentes devem garantir que todos os colaboradores da SOGEL que tenham acesso a informações estratégicas ou sigilosas firmem Termo de Confidencialidade, declarando o entendimento do seu conteúdo e dando ciência quanto às consequências do seu não cumprimento.

Em respeito a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018) os dados pessoais são tratados respeitando-se a Política de Privacidade da SOGEL. Qualquer ocorrência em relação a tratamento de dados pessoais deve ser comunicada diretamente ao encarregado dos dados pessoais (DPO) para análise e tratamento.



Av. Diário de Notícias, 200 – Sala 1307
Ed. Cristal Tower – Bairro Cristal CEP 90810-080
Porto Alegre - RS
Fone: (51) 3022-4656
www.sogelconstrutora.com.br