

CEC



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
COLABORADORES



SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	4
	1.1 CARTA DOS DIRETORES	4
	1.2 ORIENTAÇÃO À LEITURA	4
2.	IDENTIDADE	5
	2.1 MISSÃO	5
	2.2 VISÃO	5
	2.3 VALORES	5
	2.4 PRINCÍPIOS ÉTICOS	5
3.	INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS	6
	3.1 BOAS PRÁTICAS COMERCIAIS E NEGOCIAÇÕES COM O GOVERNO	6
	3.2 POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO	6
	3.3 CONCORRÊNCIA DESLEAL E ANTITRUSTE	7
	3.4 RELAÇÕES COM CLIENTES	8
	3.5 CONTRATOS PÚBLICOS E LICITAÇÕES	8
	3.6 COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO	8
	3.7 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS	9
	3.8 PESSOAS POLITICAMENTE EXPOSTAS (PPE)	9
	3.9 CONTRATAÇÃO DE AGENTE OU EX-AGENTE PÚBLICO/POLÍTICO E EX-COLABORADORES DA CONCORRÊNCIA	10
	3.10 RELACIONAMENTO AFETIVO ENTRE COLABORADORES E AGENTES PÚBLICOS/POLÍTICOS OU COLABORADORES DA CONCORRÊNCIA	10
	3.11 TRABALHO COM FORNECEDORES	10
4.	RESPONSABILIDADE DA EMPRESA	11
	4.1 PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS	11
	4.2 PRIVACIDADE DOS COLABORADORES	11
	4.3 SIGILO E CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES	12
	4.4 SAÚDE E SEGURANÇA	12
	4.5 MEIO AMBIENTE	12
	4.6 PARTICIPAÇÃO NA VIDA POLÍTICA E PÚBLICA	12
	4.7 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	12
5.	RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES	13
	5.1 AMBIENTE DE TRABALHO	13
	5.2 USO DE DROGAS, ÁLCOOL E PORTE DE ARMAS	13
	5.3 CONFLITO DE INTERESSES, COMPETIÇÃO PROFISSIONAL E ATIVIDADE PROFISSIONAL EXTRA	13
	5.4 USO DAS FERRAMENTAS ELETRÔNICAS	14
	5.5 UTILIZAÇÃO DE MÍDIAS SOCIAIS	14
	5.6 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROPRIEDADE INTELECTUAL	15
	5.7 BRINDES, PRESENTES E HOSPITALIDADES	15
	5.8 PATRIMÔNIO DA EMPRESA	15
6.	TRANSPARÊNCIA DAS INFORMAÇÕES	16
	6.1 REGISTROS CONTÁBEIS E INFORMAÇÕES FINANCEIRAS	16
	6.2 PROPRIEDADE INTELECTUAL	16
7.	COMPLIANCE	16
	7.1 COMITÊ DE ÉTICA	16
	7.2 DIRETORIA DE COMPLIANCE	17
	7.3 GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	17
	7.4 RESPONSABILIDADE DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	17
	7.5 TREINAMENTOS	18
8.	COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES	18
	8.1 CANAL CONFIDENCIAL	18
	8.2 AÇÕES PREVENTIVAS E PROCESSOS DE INVESTIGAÇÃO	18



8.3 MEDIDAS PUNITIVAS19

8.4 POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO.....19





1. INTRODUÇÃO

1.1 Carta dos Diretores

Há mais de 20 anos o Grupo Thema/Pólis está empenhado em oferecer softwares de gerenciamento para o controle das atividades da Administração Pública Direta e Indireta. Durante toda a trajetória, os nossos valores foram baseados na confiança da prestação dos serviços de forma íntegra, respeitando colaboradores, clientes, parceiros e a sociedade.

Acompanhando os novos tempos no campo das contratações públicas e considerando que a prática de condutas éticas depende de cada um de nós, compartilhamos este Código com o objetivo de orientar a nossa atuação de acordo com os padrões de transparência e licitude, seja nas práticas cotidianas dentro da empresa, seja no contato com os clientes, parceiros, fornecedores e a comunidade.

As disposições deste documento são aplicáveis a todos os colaboradores do Grupo Thema/Pólis (terceirizados, estagiários, profissionais, gestores e conselho de administração), independentemente da sua posição hierárquica, assegurando que todos executem as suas atividades com base no respeito às pessoas, na eficiência, na integridade e na transparência.

Esperamos que os colaboradores assinem o Termo de Compromisso contido no final deste Código, pois ele integrará a pasta com os documentos pessoais apresentados quando do momento da contratação, sendo essa adesão uma condição essencial para compor o time de colaboradores do Grupo Thema/Pólis.

Lembramos que o comprometimento de todos os colaboradores com as orientações aqui indicadas é fundamental para que o Grupo alcance as suas metas e objetivos. **Para isso, afirmamos o nosso compromisso com a não retaliação de qualquer colaborador, sendo o nosso ambiente de trabalho livre para a obtenção de orientação e para o registro de preocupações e irregularidades.**

Contamos com a participação no aprimoramento e fiscalização da nossa Política de Integridade e oferecemos um canal de comunicação para que você possa entrar em contato com a Diretoria de *Compliance* de forma anônima, seja para orientação, crítica, sugestão ou denúncia. Lembramos que este Código serve como um guia de comportamento, não limitando a atuação, permitindo a sua ação de forma autônoma, dentro dos padrões profissionais que a Thema/Pólis espera de você.

1.2 Orientação à leitura

É essencial que todos realizem a leitura completa deste material, ainda que não se trate de área específica da sua atuação, sendo sua a responsabilidade de conhecer e cumprir as obrigações, além de contribuir para o fortalecimento da cultura de integridade do Grupo Thema/Pólis. Em caso de dúvidas, procure orientação com o seu gestor ou com a Diretoria de *Compliance*. O canal de comunicação compliance@thema.inf.br também está aberto ao recebimento de qualquer espécie de contato relacionado ao assunto.

Além disso, este Código é complementado pelas disposições constantes no Manual do Colaborador (disponível na Wiki a todos os colaboradores), no Contrato de Trabalho, na Declaração de Responsabilidade anexa ao Contrato e no Termo de Responsabilidade de Uso de Internet/Rede e Equipamentos.

A versão atualizada do Código de Ética e Conduta está permanentemente disponibilizada na intranet, no site da Thema e, sempre que ocorrerem alterações, você será comunicado através de e-mail.



2. IDENTIDADE

2.1 Missão

Disponibilizar soluções com tecnologia moderna e alto valor agregado, para proporcionar aos órgãos públicos maior eficiência e controle na gestão de seus recursos e dos serviços prestados à população.

2.2 Visão

Ser uma empresa referência no mercado de software e serviços para órgãos públicos, por meio de tecnologia de ponta, excelência no atendimento e com a produção focada em princípios éticos.

2.3 Valores

O Grupo Thema/Pólis pauta suas atividades no cumprimento dos seguintes valores:

- I) integridade;
- II) transparência e ética;
- III) respeito às pessoas;
- IV) eficiência, qualidade, crescimento e inovação;
- V) incentivo ao desenvolvimento tecnológico e pesquisa;
- VI) valorização do conhecimento e capital intelectual;
- VII) busca pela excelência no atendimento ao cliente;
- VIII) autonomia;
- IX) responsabilidade;
- X) cooperação e compromisso com a sociedade, em geral, e com o meio ambiente.

2.4 Princípios éticos

O Grupo Thema/Pólis prima pela qualidade de seus produtos e serviços e reconhece a importância do capital humano, elementos essenciais para se destacar no mercado em seu segmento de atuação e para gerar resultados.



3. INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

3.1 Boas práticas comerciais e negociações com o governo

O Grupo Thema/Pólis espera que os seus colaboradores, parceiros e fornecedores observem a justa concorrência e a legislação brasileira relativa à contratação pública. Para isso, competimos visando a preservação dos princípios constitucionais da legalidade e da impessoalidade, sendo o favorecimento de qualquer espécie repudiado pelo Grupo.

Portanto, não são toleradas práticas contrárias à transparência e honestidade. **Esperamos que todos conheçam as regras aplicáveis às licitações, às interações com funcionários públicos e do setor privado e práticas anticorrupção** (Lei nº 8.666/1993; Lei nº 8.429/1992 e Lei nº 12.846/2013, inteiro teor disponível na intranet) e participem dos treinamentos que o Grupo Thema/Pólis oferecerá a todos os colaboradores, parceiros e fornecedores sobre esses assuntos.

São **exemplos** de ações que não compartilhamos:

- a) Exercer influência sobre os preços cobrados pelos nossos contratantes;
- b) Falar com concorrentes sobre preços, produção, capacidades, vendas, propostas, lucros, margens de lucro, custos, métodos de distribuição ou qualquer outro parâmetro que determine ou influencie o comportamento competitivo da empresa, com o objetivo de induzir um comportamento paralelo da parte do concorrente ou contratante;
- c) Obter informações confidenciais de aquisição, de forma direta ou indireta, que não sejam de conhecimento geral; informações confidenciais internas do governo; informações de propriedade exclusiva de um concorrente;
- d) Dar ou oferecer, de forma direta ou indireta, presentes, favores, gratificações, empréstimos ou valores monetários ou cortesias a qualquer colaborador público ou do setor público, exceto se permitido pela lei vigente;
- e) Dar, tentar dar, oferecer ou solicitar uma propina, direta ou indiretamente, para obter ou recompensar tratamento favorável em conexão com qualquer transação.

Em caso de situação que desperte dúvida quanto à conformidade com este Código e a legislação, consulte o seu gestor ou a Diretoria de Compliance.

3.2 Política anticorrupção

O Grupo Thema/Pólis é contra e não compactua com qualquer tipo de prática fraudulenta ou corrupta em seus negócios e repudia o oferecimento, a qualquer título e para qualquer pessoa, de benefícios indevidos.

Por isso, é expressamente proibido a qualquer colaborador, de forma direta ou indireta, oferecer, prometer, conceder ou autorizar a entrega de valores monetários, vantagem ou outros benefícios a interlocutores de negócio numa transação comercial como compensação por um benefício indevido. Igualmente, a colaborador público, ou aquele que tenha a mesma qualidade de servidor público, em troca da sua influência numa ação oficial ou para obter qualquer benefício.

Inclui-se na nominativa de servidores públicos gestores ou colaboradores de qualquer organismo, agência ou entidade legal estatal ou governamental, em qualquer nível, incluindo gestores ou empregados de



empresas estatais e organizações públicas internacionais. Também estão incluídos candidatos a cargos políticos, gestores e funcionários de partidos políticos.

Lembramos ainda que a oferta e o recebimento de presentes ou brindes devem estar de acordo com a legislação vigente e com o disposto neste Código.

Ademais, os colaboradores não podem insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida, monetária ou não, para obter a preferência em contratações públicas ou agilizar a liberação de qualquer documento, seja diretamente ou através de intermediários (lobistas).

LEMBRE-SE: o Grupo está sujeito à Lei anticorrupção e qualquer violação às restrições nela contidas poderá resultar em penalidades administrativas, civis ou criminais severas para o Grupo Thema/Pólis e para os colaboradores envolvidos.

Multas impostas às pessoas físicas (colaboradores) por violações à Lei anticorrupção não poderão ser pagas pelo Grupo Thema/Pólis, além das pessoas envolvidas estarem sujeitas à pena de prisão.

Igualmente, as pessoas jurídicas estão sujeitas a penalidades e os executivos poderão ser presos. Além disso, o Grupo poderá ser condenado a devolver os ganhos obtidos com o ato ilícito de corrupção, mesmo que não tivesse conhecimento destes.

3.3 Concorrência desleal e antitruste

O Grupo Thema/Pólis tem o firme compromisso de agir na estrita observância da concorrência leal, que permite a livre evolução dos mercados e gera benefícios sociais. Da mesma forma, age em consonância com a legislação antitruste.

O princípio da lealdade e da boa-fé aplica-se de igual modo à concorrência que visa obter uma quota de mercado. Todos os colaboradores estão obrigados a cumprir as regras de concorrência leal.

Apresentamos, **exemplificativamente**, alguns comportamentos dos colaboradores que podem conduzir à infração e transgressão às leis antitrustes:

- a) Estabelecer acordos com concorrentes no sentido de não competir, restringir negócios com fornecedores, apresentar ofertas fictícias no âmbito de propostas ou repartir clientes, mercados, territórios ou programas;
- b) Exercer qualquer influência sobre os preços cobrados pelos nossos contratantes, ou tentar fazer que limitem a sua contratação;
- c) Obter informações confidenciais da concorrência utilizando meios de espionagem industrial, suborno, furto ou interceptação de informações por via eletrônica;
- d) Comunicar informações conscientemente falsas sobre um concorrente ou os seus produtos e serviços.

Em caso de situação que desperte dúvida quanto à conformidade com este Código e a legislação, consulte o seu gestor ou a Diretoria de *Compliance*.





3.4 Relações com clientes

O relacionamento com os clientes do Grupo - **setor público** - sempre foi e permanecerá sendo caracterizado pela transparência e ética, em fiel cumprimento às determinações legais e a boa gestão pública.

Para isso, a atuação dos nossos colaboradores, parceiros e fornecedores com os clientes deverá ser pautada pela honestidade e eficiência, sem oferecer, dar, obter, pleitear ou aceitar vantagens indevidas, sendo obrigatória a observância da legalidade e da moralidade durante toda contratação.

Solicitamos aos nossos colaboradores, parceiros e fornecedores que comuniquem à Diretoria de Compliance do Grupo Thema/Pólis quaisquer comportamentos inadequados por parte dos seus públicos de interesse.

3.5 Contratos públicos e licitações

O Grupo Thema/Pólis envidará seus melhores esforços para que os seus colaboradores e fornecedores conheçam a legislação brasileira antissuborno e anticorrupção (Lei nº 12.846/2013 e Decreto nº 8.420/2015).

Nessa seara, constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, no tocante as licitações e contratos:

- a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

Em caso de situação que desperte dúvida quanto à conformidade com este Código e a legislação, consulte o seu gestor ou a Diretoria de Compliance.

3.6 Combate à lavagem de dinheiro

Um dos pilares da atuação do Grupo Thema/Pólis é a transparência em todas as suas relações comerciais. Portanto, não é admitida nenhuma forma de branqueamento de valores financeiros, ou seja, disfarçar a origem de recursos ilegais, por meio da dissimulação ou canalização de quantias recebidas de maneira ilícita ou transformando essas quantias em fundos legítimos.



3.7 Contribuições políticas, doações e patrocínios

O Grupo Thema/Pólis garante o livre exercício de direitos políticos aos seus colaboradores e Diretores. Porém, não são realizadas doações e não é permitido o uso de bens do Grupo em atividades relacionadas a partidos políticos, candidatos a quaisquer cargos públicos, campanhas políticas e nem a vinculação das marcas Thema e Pólis em nenhum material publicitário desse cunho ou a contribuições.

O Grupo limita a aplicação de recursos financeiros para o patrocínio de atividades diversas, ficando condicionada a concessão à prévia avaliação dos sócios, sempre em observância às leis e com base em princípios de direito público e padrões de transparência, integridade e legalidade.

Assim, não é admitido e não será tolerado que colaboradores ou terceiros que estejam trabalhando em nome do Grupo prometam, ofereçam, recebam (de forma direta ou indireta) ou autorizem vantagem indevida de qualquer espécie para agente público ou privado objetivando influenciar, facilitar ou recompensar decisões que beneficiem o Grupo Thema/Pólis ou em benefício próprio.

Poderão os sócios autorizar a concessão de patrocínio ou doações para a realização de congressos cuja temática esteja relacionada ao ramo de atuação do Grupo Thema/Pólis, mediante consulta prévia à Diretoria de *Compliance*. Todos os valores deverão ser pagos por meio de depósito bancário, em conta de pessoa jurídica, não sendo admitido o pagamento em espécie.

ATENÇÃO ÀS SEGUINTE SITUAÇÕES QUE PODEM REPRESENTAR RISCOS CONSIDERÁVEIS OU CONFIGURAR INDÍCIOS DE OCORRÊNCIA DE CORRUPÇÃO E QUE DEVEM SER IMEDIATAMENTE COMUNICADAS AO CANAL DE DENÚNCIAS PARA AVALIAÇÃO (rol meramente exemplificativo):

- a) Realização de pagamentos de qualquer valor ou natureza documentados de forma inadequada, incompleta ou verbal;
- b) Oferta de presentes, brindes, hospitalidades ou entretenimentos à agentes públicos;
- c) Quando em situações envolvendo terceiros (p. ex.: prestadores de serviços, fornecedores, parceiros comerciais):
 - Um agente público recomenda um terceiro para o Grupo Thema/Pólis;
 - O terceiro não possui documentação que comprove as suas credenciais técnicas, expertise, quadro de colaboradores compatíveis com a sua atividade e não observa a legislação anticorrupção e a legislação trabalhista;
 - O terceiro é conhecido por envolvimento diretos ou indiretos em atividades ilegais relacionadas a licitações, prática de crimes, atos de corrupção e fraudes;
 - O terceiro é gerenciado ou controlado financeiramente por agente público ou pessoa que tem relacionamento com agente público;
 - O terceiro não aceita a inclusão e a adesão a cláusulas anticorrupção em contratos escritos celebrados com o Grupo Thema/Pólis;
 - O terceiro se recusa a fornecer documentos, informações ou não colabora com solicitações relacionadas a investigações ou auditorias promovidas por órgãos públicos;
 - O terceiro requer o pagamento de serviços de forma pouco usual, em espécie ou fora dos padrões de mercado, se recusa a emitir nota fiscal ou recibo e solicita que os valores não sejam declarados em imposto de renda.

3.8 Pessoas Politicamente Expostas (PPE)

A Diretoria de *Compliance* é a responsável pelo supervisionamento de contratos celebrados com prestadores de serviços classificados como pessoa politicamente exposta, quais sejam:

- a) Aquela que desempenha ou tenha desempenhado, nos últimos 6 (seis) meses, cargos, empregos ou funções públicas relevantes na esfera municipal, estadual ou federal, assim como seus representantes, familiares e outras pessoas de seu relacionamento próximo;



- b) Aquela que tenha ocupado cargo, emprego ou função pública relevante, exercido por chefes de estado e de governo, políticos de alto nível, altos servidores dos poderes públicos, magistrados ou militares de alto nível, dirigentes de empresas públicas ou dirigentes de partidos políticos;
- c) Familiares da pessoa politicamente exposta, seus parentes, na linha direta, até o primeiro grau, assim como o cônjuge, companheiro e enteado.

O prazo de 6 (seis) meses deve ser contado retroativamente, a partir da data de início da relação de negócio ou da data em que o cliente passou a se enquadrar como pessoa politicamente exposta.

3.9 Contratação de agente ou ex-agente público/político e ex-colaboradores da concorrência

A contratação de agente ou ex-agente público/político e de ex-colaboradores da concorrência deve observar as condições legais e a eventual existência de **CONFLITOS** de interesses e incompatibilidades.

Para que seja possível a integração de colaborador com essas características, deverá ser ultrapassado um período mínimo de afastamento de 6 (seis) meses do setor em que atuava quando era servidor, empregado público, agente político ou colaborador.

Some-se a isso, antes da contratação deverá ser realizada uma ampla pesquisa pelo setor de Recursos Humanos, auxiliado pela Diretoria de *Compliance*, para verificar a existência de informações relativas ao candidato quanto a prática de atos de corrupção durante o exercício das atividades públicas ou políticas.

3.10 Relacionamento afetivo entre colaboradores e agentes públicos/políticos ou colaboradores da concorrência

Os colaboradores devem informar à Diretoria de *Compliance* a existência de relação afetiva (cônjuge, companheiro ou parente, por consanguinidade ou afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau), com agentes públicos/políticos no exercício de cargos ou empregos públicos ou com colaboradores de empresas concorrentes que possam suscitar conflito de interesses ou favorecimento em relação à sua atividade no Grupo Thema/Pólis.

Não é permitida a utilização da sua posição no Grupo Thema/Pólis para influenciar a contratação de fornecedores com quem tenha ligação pessoal ou participação.

3.11 Trabalho com fornecedores

Esperamos que os nossos fornecedores compartilhem os valores do Grupo Thema/Pólis, que cumpram todas as leis aplicáveis e que assumam o compromisso de observar as diretrizes deste Código e do Código de Ética e Conduta de Fornecedores.

Almejamos também que atuem de acordo com as seguintes diretrizes:

- a) Proibição e aplicação de uma política de combate a atos de corrupção;
- b) Respeitem e cumpram a legislação relativa à proteção dos direitos humanos básicos dos colaboradores;
- c) Observem as leis que proíbem o trabalho infantil e a exploração sexual de menores;



- d) Assumam responsabilidade pela saúde e a segurança dos seus colaboradores quando esses estejam no desempenho das funções;
- e) Procedam em conformidade com normas locais e internacionais aplicáveis relativas à proteção do meio ambiente; e
- f) Estimulem o cumprimento das leis entre os respectivos fornecedores.

Em caso de situação que desperte dúvida quanto a atuação dos nossos Fornecedores e a conformidade com este Código e a legislação, consulte o seu gestor ou a Diretoria de Compliance.

4. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA

4.1 Proteção aos direitos humanos

O Grupo Thema/Pólis não permite qualquer tipo de ofensa aos Direitos Humanos, afastando a prática de discriminação por raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, estado civil, idade, classe social, situação gestacional ou qualquer outro em função de característica pessoal, durante o processo de contratação, promoção e demissão de colaboradores.

Ademais, não compartilhamos com a exploração de trabalho infantil, trabalhos forçados ou de situações que envolvam a punição pelo exercício de direitos, aplicação de castigos ou de medidas disciplinares degradantes.

O Grupo não compactua com a exploração sexual de menores e qualquer colaborador, fornecedor ou parceiro que tiver envolvimento, direto ou indireto, com este tipo de situação terá o seu contrato automaticamente rescindido e será denunciado às autoridades competentes.

Ao se vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações acima, o Colaborador deverá comunicar ou denunciar a prática através do e-mail compliance@thema.inf.br, com absoluta garantia de confidencialidade.

4.2 Privacidade dos colaboradores

O Grupo Thema/Pólis está empenhado em proteger todas as informações pessoais dos seus colaboradores da mesma forma como zela pelos dados dos seus clientes. Porém, na medida do permitido por lei aplicável, eventualmente poderá ser necessário o acesso a informações pessoais de colaboradores, incluindo o teor de e-mails da conta corporativa, históricos de computadores da empresa e a verificação das conversas por meio de software de comunicação instantânea disponibilizado para uso profissional.

A existência de circuito interno de TV (captação apenas de imagens) é uma prática que visa resguardar a segurança dos dados e equipamentos utilizados pelo Grupo Thema/Pólis.



4.3 Sigilo e confidencialidade das informações

Para preservar o sigilo e a confidencialidade de informações privilegiadas, os colaboradores não devem comentar, divulgar ou repassar informações sensíveis de clientes (não públicas) ou estratégicas do Grupo Thema/Pólis.

Além do respeito ao sigilo profissional, solicitamos sigilo em relação ao segredo de informações pessoais de outros Colaboradores às quais tenha acesso em razão do cargo, função e/ou atividade desenvolvida, excetuadas as situações previstas em lei.

Solicitamos cuidado dos colaboradores do setor comercial e daqueles que realizam viagens em nome da empresa quando falar ao telefone – respeite o sigilo das informações e procure adotar um tom de voz discreto, pois são os interesses do Grupo Thema/Pólis que estão sendo representados.

4.4 Saúde e segurança

Priorizamos a saúde e a segurança dos colaboradores do Grupo Thema/Pólis.

Para isso, nossos equipamentos, instalações e materiais atendem os melhores padrões de ergonomia e segurança, devendo ser utilizados de forma correta e responsável, visando evitar perdas e gastos desnecessários.

Qualquer incidente ou acidente de trabalho deverá ser imediatamente comunicado ao gestor imediato, assim como qualquer situação de risco.

4.5 Meio ambiente

O Grupo Thema/Pólis trabalha de forma a honrar o seu comprometimento com o uso correto dos recursos naturais, bem como a conscientização de seus colaboradores no mesmo sentido. Adotamos práticas de gestão ambiental tendo em vista as gerações futuras e incentivamos a disseminação do conceito de sustentabilidade, em que a empresa deve ser econômica, social e ambientalmente viável.

4.6 Participação na vida política e pública

O Grupo não se opõe à participação de seus colaboradores na vida política e pública. Todavia, tal atuação não poderá interferir nas atividades profissionais desempenhadas e a sua imagem, perante o seu público e a sociedade em geral, não poderá ser vinculada ao Grupo Thema/Pólis, sendo igualmente proibida a utilização de equipamentos e dependências da empresa para o desenvolvimento de atividades políticas.

4.7 Liberdade de associação e negociações coletivas

Os colaboradores do Grupo Thema/Pólis são incentivados a participar de associações de classe ligadas aos negócios do Grupo.

Nessa condição, é comum estar em contato com colaboradores da concorrência. Nesse caso, a troca de informação será permitida desde que o limite adequado seja observado sem a transgressão das



normas estabelecidas neste documento. Em caso de dúvidas, busque orientação do seu Gestor ou com a Diretoria de *Compliance*.

5. RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES

5.1 Ambiente de trabalho

Prezamos por um ambiente de trabalho saudável, empenhado com a honestidade, transparência e com o respeito à diversidade. Os colaboradores devem se comprometer a cumprir, com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade às obrigações constantes em seu contrato de trabalho.

Esperamos que todos atuem de forma justa, honesta, digna, cortês, com disponibilidade e atenção com aqueles com as quais se relacionam, **seja internamente ou externamente**, sempre respeitando quaisquer diferenças individuais, competindo aos gestores serem os exemplos.

Não admitimos qualquer tipo de violência em nosso ambiente de trabalho, seja ela física, verbal ou moral, nem de atos pontuais de natureza ofensiva, humilhante, impertinente ou hostil praticados individualmente ou em grupo, independentemente de relações hierárquicas existente entre as partes.

Ao se vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações acima, o colaborador deverá comunicar ou denunciar a prática através do e-mail compliance@thema.inf.br, com absoluta garantia de confidencialidade.

5.2 Uso de drogas, álcool e porte de armas

Incentivamos que os nossos colaboradores busquem o aperfeiçoamento profissional e pessoal. Para isso, incentivamos o equilíbrio emocional, intelectual e físico de todos, por meio da adoção e manutenção de hábitos saudáveis, contribuindo com o bem-estar e a segurança de todos.

Em nosso ambiente de trabalho e quando o colaborador estiver representando o Grupo Thema/Pólis, não é admitido o consumo, a posse, o ingresso e/ou permanência sob o efeito de drogas ilícitas ou de bebidas alcoólicas. Quando admitido o consumo interno de bebidas alcoólicas, ficará restrito às celebrações autorizadas pelo Conselho de Administração, de forma moderada, sem que restem prejudicadas as atividades desempenhadas ou provoquem comportamentos que possam ferir as diretrizes deste Código de Ética.

Não é autorizado o porte ou guarda de armas de qualquer natureza nas dependências do Grupo Thema/Pólis ou em atividades relacionadas ao trabalho, ainda que o colaborador tenha a posse regular.

5.3 Conflito de interesses, competição profissional e atividade profissional extra

Interesses pessoais dos colaboradores não poderão entrar em conflito com os respectivos deveres funcionais. Para isso, o colaborador deve afastar, **por exemplo e não se limitando**, algumas situações:

- a) Competir com o Grupo Thema/Pólis; desenvolver trabalhos paralelos; manter participação em negócios em empresas parceiras do Grupo;
- b) Utilizar dispositivos e equipamentos do Grupo Thema/Pólis para proveito pessoal; e
- c) Deixar de cumprir as suas obrigações profissionais ou a de outros colegas, importando em prejuízo às atividades de negócio do Grupo.



As atividades profissionais remuneradas paralelas deverão ser informadas à Diretoria de *Compliance*, para verificação de eventuais conflitos e autorização prévia. Aquelas relacionadas ao âmbito acadêmico, de natureza ocasional, como produção intelectual (publicações) e participação em conferências, não são consideradas trabalho paralelo, exceto se prejudiciais aos interesses do Grupo Thema/Pólis, mas deverão ser previamente comunicadas.

Em caso de dúvida sobre qualquer ação que possa extrapolar o estrito cumprimento de deveres profissionais, converse com o seu Gestor e com um dos integrantes da Diretoria de *Compliance*.

Havendo a constatação de conflito de interesses, o Colaborador estará sujeito a sanção disciplinar, podendo ser culminada, inclusive com a rescisão do contrato de trabalho, após análise pelo Comitê de Ética.

5.4 Uso das ferramentas eletrônicas

As ferramentas eletrônicas disponibilizadas para o trabalho, como computadores e sistemas de comunicação (telefonia fixa, e-mail, Skype, internet e intranet) são de propriedade do Grupo Thema/Pólis.

O uso da internet e recursos de informática deve obedecer às normas e orientações internas, conforme Termo de Responsabilidade assinado por ocasião da admissão. **Essas ferramentas são disponibilizadas exclusivamente para as atividades ligadas ao negócio da empresa** e, no momento do desligamento do colaborador, serão automaticamente canceladas.

Os colaboradores não podem instalar nem utilizar arquivos de computador ou softwares não licenciados pela empresa, ou alheios à atividade que desempenham.

Os recursos da corporação não podem ser utilizados para enviar ou receber informações eletrônicas com conteúdo sexual, inapropriado, discriminatório, ilegal ou que promova a violência.

Os colaboradores não estão autorizados a alterar qualquer configuração definida pelo Grupo Thema/Pólis ou desativar mecanismos de segurança, estando sujeitos a aplicação de penalidades caso seja verificada essa situação. Informamos que todo acesso à Internet e a rede do Grupo é passível de monitoramento sem autorização prévia dos usuários, sendo possível a geração de relatórios de sites acessados por usuários e, se necessário, providenciar a impressão dos mesmos sem que tal ato constitua quebra de sigilo.

5.5 Utilização de mídias sociais

Não proibimos nossos colaboradores de realizarem publicações em fóruns públicos, tais como blogs ou sites de redes sociais (Facebook, Instagram, Twitter, Whatsapp, Telegram, LinkedIn, Pinterest e similares) **desde que não relacionados ao ambiente trabalho**. Considera-se aqui como "fórum público" qualquer informação que está disponível para o público em geral, bem como a informação que está publicada apenas para amigos, contatos pessoais, membros, assinantes ou outros grupos de indivíduos.

Visando enunciar algumas restrições e orientar a ação dos colaboradores, foram estabelecidas as "Regras de Utilização de Mídias Sociais" no Manual do Colaborador, disponível na intranet, de forma eletrônica, ou impressa, acessível a todos os colaboradores.



5.6 Segurança da informação e propriedade intelectual

O Grupo Thema/Pólis espera dos seus colaboradores a proteção dos dados de seus clientes, em especial aqueles relacionados às áreas sensíveis da administração pública. Nesse sentido, ao se ausentar de sua estação de trabalho, bloqueie ou desconecte seu computador ou terminal, visando impedir o acesso de terceiros às informações a que você tem acesso.

Portanto, não compartilhe suas credenciais de acesso às redes digitais (login, senhas) ou à sede física do Grupo, por meio da entrega de crachá e chaves. Todas essas formas de acesso são individuais e intransferíveis, competindo ao Colaborador a sua guarda, sigilo e manutenção.

Não instale softwares “piratas” ou gratuitos em seu computador, incluindo-se os considerados “portable” ou executáveis (sem necessidade de instalação), pois todas as aquisições, instalações e execuções de novos programas devem ser controladas pela equipe de Infraestrutura do Grupo Thema/Pólis, estando o produto sempre acompanhado da licença legalmente adquirida.

Contamos também com o comprometimento dos colaboradores para que não copiem, imprimam, reproduzam ou façam uso dos sistemas de titularidade do Grupo Thema/Pólis, ainda que tenham participado do desenvolvimento dos mesmos, mantendo sigilosas todas as informações a que tenham acesso.

O uso de informações confidenciais será exclusivamente para fins profissionais, e não poderão ser divulgadas em benefício próprio ou de terceiros, visando finalidade diversa daquela para a qual a informação foi divulgada ou recebida.

5.7 Brindes, presentes e hospitalidades

O recebimento ou a oferta de presentes em dinheiro ou equivalentes são proibidos em qualquer circunstância, sendo possível aos colaboradores o aceite e a oferta de brindes considerados meras cortesias de negócios, tais como materiais de escritório, de valor inferior a R\$ 100,00 (cem reais).

Caso o colaborador receba qualquer presente que viole quaisquer dessas regras, recuse-o educadamente e, se for uma situação constrangedora, informe a ocorrência ao seu Gestor e à Diretoria de *Compliance*.

Inclui-se nesta regra a impossibilidade de oferta de refeições a clientes ou a terceiros com quem se tenha interesse em celebrar futuros contratos.

Visando enunciar algumas restrições e orientar a ação dos colaboradores, foram estabelecidas as “Regras para a oferta e recebimento de brindes, presentes e hospitalidades” no Manual do Colaborador, disponível em rede, de forma eletrônica, ou impressa, acessível a todos os colaboradores.

5.8 Patrimônio da empresa

O Grupo Thema/Pólis não tolera a apropriação indevida de seus bens ou dos bens de qualquer pessoa, incluindo os programas em desenvolvimento ou em fase de testes.

Os recursos da empresa (computadores, telefones, e-mail e eventualmente, dispositivos pessoais), deverão ser utilizados apenas para o exercício de atividades profissionais relacionadas ao Grupo Thema/Pólis, e preservados contra perdas, danos e abusos.



Visando enunciar algumas restrições e orientar a ação dos colaboradores, foram estabelecidas as “Orientações de uso e guarda do patrimônio do Grupo Thema/Pólis” no Manual do Colaborador, disponível em rede, de forma eletrônica, ou impressa, acessível a todos os colaboradores.

6. TRANSPARÊNCIA DAS INFORMAÇÕES

6.1 Registros contábeis e informações financeiras

Todas as informações contábeis do Grupo Thema/Pólis são completas, precisas, sem ambiguidade de informações, refletem honestamente e integralmente cada transação ou despesa, são geradas no tempo devido e de acordo com as regras e normas contábeis aplicáveis, independentemente de onde essa informação possa ser aplicada (internamente ou constituindo parte de uma documentação direcionada à uma licitação pública).

6.2 Propriedade intelectual

Respeitamos de forma irrestrita todos os direitos de propriedade intelectual de terceiros e nessa qualidade mantemos confidencialidade quanto a informações exclusivas relativas aos segredos de negócios a que temos acesso, bem como solicitamos que o mesmo seja feito quanto a tudo o que produzimos.

A propriedade intelectual, informações sigilosas, tecnologia patenteada, documentos e outros materiais do Grupo Thema/Pólis não podem ser utilizados sem autorização por escrito e finalidade específica. Reafirmamos ainda que a proteção de informações confidenciais, software e tecnologia patenteada se dá através da não transmissão, publicação, divulgação e utilização além do escopo determinado para o trabalho que está sendo desempenhado.

Os materiais que contém informações confidenciais ou que são protegidos por normas de privacidade devem ser armazenados de forma segura e compartilhados apenas com os colaboradores que participam do mesmo projeto.

7. COMPLIANCE

7.1 Comitê de Ética

O Comitê de Ética tem plena autonomia, não sendo subordinado a qualquer outra área do Grupo Thema/Pólis para o exercício de suas funções. É composto por 5 (cinco) membros, sendo 1 (um) Diretor, 1 (um) representante da Gerência Jurídica e *Compliance*, 1 (um) integrante do Recursos Humanos e 2 (dois) representantes dos Colaboradores.

Caberá ao Comitê de Ética incluindo, mas não se limitando,

- a) Fiscalizar os atos de todos os Colaboradores a fim de verificar o cumprimento deste Código e demais políticas e regulamentação aplicáveis à empresa;
- b) Estabelecer controles internos em relação a práticas e procedimentos, com a elaboração de testes de aderência;



- c) Auxiliar o Diretor de *Compliance* na avaliação e revisão de todas as políticas e procedimentos, bem como na organização de treinamento dos colaboradores; e
- d) Definir procedimentos e penalidades a serem adotados na ocorrência de violação do Código de Ética ou outras normas legais, quer por negligência, imprudência, omissão e/ou dolo.

O Comitê de Ética será ainda responsável por toda e qualquer análise de situações que possam ser caracterizadas como conflito de interesse, seja de natureza pessoal ou profissional.

Outras competências do Comitê estão descritas em Estatuto próprio, acessível a todos os colaboradores, na forma eletrônica (intranet) ou impressa.

7.2 Diretoria de Compliance

A Diretoria de *Compliance* será composta por 3 (três) pessoas, sendo uma delas o Diretor Administrativo principal, um integrante da equipe Jurídica e *Compliance* e um integrante da área de Recursos Humanos. A ela serão submetidas questões relacionadas à rotina da empresa, onde não exista a necessidade de apuração de irregularidades e que não precisem ser submetidas ao Comitê de Ética.

Todas as competências dessa Diretoria estão descritas em Estatuto próprio, acessível a todos os colaboradores, na forma eletrônica (intranet) ou impressa.

7.3 Gestão do Código de Ética e Conduta

O Conselho de Administração do Grupo Thema/Pólis, composto pelos Sócios-Diretores, aprovou este Código e permanecerá responsável pela aprovação de eventuais alterações.

Todas as situações submetidas à Diretoria de *Compliance* e ao Comitê de Ética que estiverem em desacordo com as disposições deste Código serão informadas ao Conselho de Administração, respeitado sempre o direito de sigilo quanto à autoria da denúncia.

AS SITUAÇÕES NÃO INDICADAS OU RELACIONADAS NESTE CÓDIGO SERÃO DECIDIDAS PELA DIRETORIA DE COMPLIANCE.

7.4 Responsabilidade de aplicação do Código de Ética e Conduta

Compete à Diretoria do Grupo Thema/Pólis, bem como aos gestores da empresa, serem líderes em conformidade, ética e integridade, demonstrando constantemente em suas atuações a observância das normas descritas neste Código. Para isso, deverão incentivar a comunicação de questões de conformidade, permitindo que os colaboradores se sintam confortáveis em manifestar preocupações, sem que sejam submetidos a qualquer espécie de retaliação.



7.5 Treinamentos

A busca pelo aperfeiçoamento constante das relações com os clientes sempre constitui um dos pilares do Grupo Thema/Pólis. Para isso, a empresa está comprometida em realizar treinamentos periódicos com todos os colaboradores, fornecedores e parceiros, visando a reciclagem das informações e a troca de experiências para o fortalecimento deste Código.

Os treinamentos serão amplamente divulgados e a participação de todos é exigida.

8. COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

8.1 Canal Confidencial

O Grupo Thema/Pólis incentiva a comunicação de qualquer preocupação/denúncia dos parceiros, fornecedores e prestadores de serviços em seus canais de denúncia.

Para isso, dispomos do Canal Confidencial Anônimo em nosso site, no link “*Compliance*” e também do e-mail compliance@thema.inf.br.

Todas as comunicações têm natureza confidencial e serão submetidas apenas aos membros da Diretoria de *Compliance* ou ao Comitê de Ética.

8.2 Ações preventivas e processos de investigação

Visando evitar a ocorrência de qualquer violação ao conteúdo deste documento, o Grupo exige:

- a) Que todos os seus colaboradores deem prioridade à conformidade e à ética, realizando os treinamentos ofertados, conhecendo os termos deste Código, comunicando potenciais ou efetivas violações;
- b) A cooperação plena, imediata e completa em apurações de qualquer natureza relacionadas à Política de *Compliance*, disponibilizando os seus dispositivos para inspeção (nos casos legalmente permitidos) e respondendo a questões de acordo com a verdade quando em uma investigação.

Denúncias que necessitem de averiguação serão investigadas por meio do levantamento de informações, tais como entrevistas com as partes, testemunhas, análise de registros, documentos ou equipamentos (físicos ou eletrônicos), busca de informações não sigilosas, entre outros recursos.

O Grupo Thema/Pólis preserva a confidencialidade de todas as comunicações de alegada má conduta, seja de colaboradores, fornecedores, clientes ou parceiros e todos os documentos serão analisados apenas pelo Comitê de Ética e por profissional eventualmente contratado para auxiliar na atividade de apuração das situações alegadas.



8.3 Medidas punitivas

Todas as ações e medidas aplicadas terão como fundamento a gravidade do caso submetido à análise. **A aplicação de punições independe do nível hierárquico dos colaboradores, incluindo os membros do Conselho de Administração.**

Eventuais comunicações desprovidas de fundamento fático ou legal não importarão na aplicação de qualquer medida corretiva ao colaborador acusado de suposto ato ilícito.

As medidas punitivas aplicadas aos colaboradores são a orientação verbal, a advertência escrita formal, a suspensão temporária e a demissão dos envolvidos em casos de maior gravidade, relacionadas a situações de ilegalidade ou descumprimento deste Código de Ética. No caso dos parceiros e fornecedores, a violação de qualquer norma descrita neste Código, quando apurada e constatada, importará em quebra de confiança e acarretará o cancelamento do contrato.

Além disso, o Grupo Thema/Pólis comunicará a prática atos de violação no âmbito civil, administrativo ou penal às autoridades competentes.

8.4 Política de não retaliação

Os colaboradores entendem e aceitam que têm o dever ativo de prontamente reportar suspeitas ou indícios de violações.

Por isso, é compromisso de todos a manutenção de um ambiente de trabalho no Grupo Thema/Pólis em que exista ampla liberdade para o esclarecimento de dúvida, registro de preocupação e compartilhamento de irregularidades, sempre pelo canal de denúncias e de forma anônima, não sendo admitida qualquer forma de retaliação a qualquer pessoa, seja colaborador ou não.

O GRUPO THEMA/PÓLIS NÃO IRÁ PERMITIR OU TOLERAR RETALIAÇÕES A QUALQUER COLABORADOR OU TERCEIRO QUE APRESENTE UMA DENÚNCIA OU QUEIXA DE BOA FÉ. CASO UM COLABORADOR PRATIQUE ATO DE RETALIAÇÃO ESTARÁ SUJEITO A SANÇÃO DISCIPLINAR, PODENDO SER CULMINADA, INCLUSIVE, COM A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, APÓS ANÁLISE PELO COMITÊ DE ÉTICA.