



CONSTRUTORA LDN LTDA

Código de Ética e Conduta

Revisão 03
Aprovado por Ana Cláudia Molina

O Brasil passa por período de grande transformação, exigindo novos paradigmas nas relações comerciais, especialmente entre o poder público e atores privados. Esse cenário impõe posicionamento firme da construção civil e do mercado imobiliário na direção do fortalecimento das premissas que tradicionalmente pautam sua atuação e no reforço de mecanismos que cristalizem a blindagem necessária aos novos tempos. A ética nos negócios já é um atributo empresarial decisivo para o bom desempenho das empresas e sua respeitabilidade perante a sociedade, aonde só sobreviverão as empresas que a seguirem fielmente.

Nesse sentido, para que a empresa se mantenha competitiva, deve-se atuar para ir além dos cuidados que já adota e buscar a atualização permanente da gestão. O cuidado e o respeito à ética nos negócios não são uma novidade na construção civil e no mercado imobiliário brasileiros, posicionamento reafirmado em diversas oportunidades. Ato como os que levaram à divulgação dos conceitos apresentados na Carta de Belo Horizonte, em 1991; à formulação de um Código de Ética para o setor, em 1992; a contribuição que levou à criação da Lei 8.666, sancionada em 1993; e o dia a dia das nossas ações nos colocam numa posição de vanguarda nesse debate. No momento em que a ética e o compliance transpõem o espaço natural da expressão de boas práticas para se tornarem atributos empresariais, cabe à empresa se modernizar e fortalecer os mecanismos vigentes para manter-se sintonizada com o novo ambiente de negócios brasileiro. Este volume traz um guia de ética; um guia de Integridade e representação política; um código de conduta concorrencial para a construção civil e o mercado imobiliário; e um manual de avaliação de risco de corrupção.

Por meio deste código, queremos que nossos valores organizacionais sejam a base norteadora de nossas condutas e que todos os envolvidos com a Construtora LDN possam oferecer sempre soluções transparentes, pautadas na relação de confiança e ética. Acreditamos que o compromisso ético da empresa é a somatória da conduta de cada um dos colaboradores. Assumimos o compromisso de seguir este código e convidamos você a engajar-se nessa causa. Desta forma, poderemos, juntos, fazer a diferença onde atuarmos e estabelecer relações e negócios sustentáveis.

Contamos com vocês para que a Construtora LDN largue na frente de seus concorrentes e estabeleça ambiente favorável a novos negócios e à atuação transparente e regrada em princípios éticos e contra a corrupção.

Diretrizes Organizacionais



SOMOS ASSIM...

Uma empresa é um organismo vivo. Tem personalidade, imagem e cultura próprias. É constituída por profissionais com características e habilidades diferentes, mas que, juntos, se complementam em busca de objetivos e sonhos em comum.

Resumimos aqui os *Valores, a Missão e a Visão da LDN*. Elementos que fazem parte do nosso jeito de ser, que são reflexo da nossa maneira de pensar e orientação para o nosso modo de agir. A identidade LDN, estabelecida por seus idealizadores e afirmada ao longo da nossa existência de 38 anos e aqui registrada, é resultado da percepção de todos e de cada um de nós.

É a vivência da identidade LDN que garantirá uma empresa cada vez mais vitoriosa!

MISSÃO

Atuar no setor da construção civil, com foco na área de edificações e de obras técnicas e especiais, pautando suas atividades na Qualidade e na melhoria contínua, com garantia de um ambiente saudável, ético e de bem-estar para os colaboradores, objetivando a excelência do produto final e consequente satisfação do cliente.

VISÃO

Ser um grupo empresarial competitivo, ético e eficiente, atuando em nichos de mercado aonde garanta a excelência da execução do produto, conquistados com a aplicação de suas melhores competências técnicas, com fins a ser reconhecido por seu diferencial e qualidade, e assim, consolidando-se como referência no setor.

VALORES

- Satisfação do cliente;
- Ética e Integridade;
- Atendimento às exigências legais;
- Incorporação de Novas Tecnologias e Capacitação de sua mão-de-obra;
- Responsabilidade Social e Desenvolvimento sustentável.



Apresentação



Um código de ética é um meio para veicular os valores e princípios de uma instituição ou empresa em conduta efetiva dos seus colaboradores, fazendo com que a orientação seja eficaz e o acompanhamento eficiente e contínuo. Nosso código de ética visa reafirmar nossa Missão, nossa Visão e nossos Valores, assim como enunciar os **Diretrizes de ética empresarial** baseados nas **Diretrizes da área da Construção Civil** e nos **Padrões éticos internacionais**, apontando nosso **Público-alvo**, as **Penalidades** e a **Estrutura de Integridade e Compliance**. Todos esses elementos estão incorporados por todos no dia a dia de nossas atividades, com acompanhamento e gestão contínua.

O Código de Ética e Conduta da LDN apresenta a conduta esperada dos colaboradores e administradores no exercício das suas atividades. A Construtora LDN incentiva à aplicação das diretrizes do Código de Ética e Conduta pelos demais públicos com quem se relaciona, como fornecedores, prestadores de serviços, clientes, comunidade e governo. É fundamental o comprometimento e responsabilidade de cada colaborador para que juntos alcancemos os padrões éticos adequados ao exercício de nossas atividades. As diretrizes desse código devem ser aplicadas pelos profissionais, independente do cargo ou função, que atuem direta ou indiretamente nas fases de planificação, de produção, de interlocução e comunicação, de comercialização e de atividades conexas ou correlatas, durante todo o processo empresarial. A responsabilidade pela verificação do cumprimento das diretrizes deste Código, bem como dos estudos que visem a sua permanente atualização, estará a cargo da direção da empresa. Este documento está integrado nas relações profissionais da organização em complementariedade ao cumprimento das leis vigentes para todos. Assim, a partir do momento do recebimento formal deste Código, ele passa a ser de responsabilidade individual daquele que o recebe, sendo obrigatório que todo colaborador do Sistema empresarial vinculado às atividades desta empresa tome conhecimento e assinem.

A implementação do código de conduta envolve mecanismos de monitoramento e responsabilização, inclusive judicial, assim como a existência de um canal permanente de recebimento de denúncias e de esclarecimento de dúvidas. Em qualquer circunstância, o superior imediato também poderá fornecer todas as orientações necessárias para cada caso, com vistas a sanar a questão.

Será inaceitável a omissão de busca do completo esclarecimento sobre possíveis atitudes ou dúvidas que, eventualmente, estejam em desacordo com este Código de Ética e Conduta.





1. Segurança, Saúde e Meio Ambiente

O compromisso da LDN é proporcionar um ambiente de trabalho seguro para todos os colaboradores que estejam em atividades na empresa. Para cumprir este compromisso todos devem seguir rigorosamente as normas e procedimentos conforme os Sistemas da Qualidade e Integridade, antissuborno e Compliance. A Nossa meta é zero acidente e nosso valor é a vida.

Orientadores de Conduta

A. Segurança



É compromisso da LDN:

- Fornecer EPIs (Equipamento de Proteção Individual) em perfeito estado de conservação e funcionamento para seus colaboradores, estagiários/jovens aprendizes e treiná-los para o uso adequado;
- Todo o público interno deve usar EPIs de forma adequada e prezar pela sua conservação. Deve também utilizá-los somente para finalidade a que se destinam, comunicando ao seu líder de qualquer alteração que o torne impróprio ao uso.



É compromisso de todo colaborador:

- Informar sua liderança imediata sobre qualquer situação que possa comprometer a segurança das pessoas;
- Jamais entrar na empresa portando armas ou objetos perfuro cortantes, exceto profissionais expressamente autorizados.



Orientadores de Conduta

B. Saúde



É responsabilidade individual:

- O zelo pela saúde, a prevenção de doenças e a realização de exames exigidos no processo de admissão, periódico, mudança de função/cargo, retorno ao trabalho e em caso de demissão.

É de responsabilidade da LDN:

- Adotar protocolos sanitários de acordo com exigências e normas do Ministério da saúde e secretaria de saúde do estado.

C. Meio Ambiente



- A LDN está comprometida com a responsabilidade ambiental de forma a cumprir todas as normas, leis e diretrizes que visam preservar o meio ambiente;
- Cabe a cada colaborador preservar, conhecer os aspectos e riscos ambientais da sua atividade e informar para o seu líder sobre qualquer impacto que possa provocar danos ao meio ambiente.

2. QUALIDADE

A LDN exige, com base em mecanismos de certificação (ISO 9001 e SIAC PBQP-H) e requisitos dos clientes, que todos pratiquem os procedimentos que se referem à qualidade dos produtos e serviços, pois a credibilidade das informações prestadas e o cumprimento aos requisitos são fundamentais para o fortalecimento da confiança com seus clientes e parceiros.

Orientadores de Conduta

- a) É imprescindível a atenção e responsabilidade de cada profissional no desempenho de suas atribuições, para obter o melhor resultado e, assim, evitar retrabalhos.
- b) Não são admitidos processos que não estejam em conformidade com os requisitos do cliente e que comprometam a qualidade dos produtos/serviços e a imagem da empresa.
- c) A empresa promove e incentiva a participação dos seus colaboradores nos programas de melhoria contínua. Portanto participe com pontualidade e dedicação das ações de educação e treinamento oferecidas pela LDN.
- d) Alto padrão de serviço:
- e) Determinamos que os profissionais devam apenas prestar serviços para os quais são competentes e qualificados, e assegurar que qualquer empregado ou associado ajudando com a prestação dos serviços tem a competência necessária para realizá-los e está autorizado perante requisitos de normas e leis.



3. Uso do Patrimônio



A LDN considera o patrimônio da empresa um ativo fundamental para a boa execução das suas atividades e, portanto, deve ser protegido e preservado. Os investimentos para alcance dos resultados estão pautados na austeridade.

Orientadores de Conduta

- Os bens e recursos da LDN devem ser utilizados exclusivamente para o cumprimento dos objetivos da empresa. Devem-se evitar perdas, danos ou desperdícios;
- As ferramentas disponibilizadas pela empresa, devem ser usadas de forma responsável. O uso será submetido ao controle interno;
- É proibido utilizar de forma indevida o uniforme da LDN e EPIs, assim como qualquer material com o logotipo da LDN;
- Não é permitido levar consigo, ou enviar para pessoa não autorizada, cópia de informações, processos, metodologias, desenhos, projetos, planilhas de cálculo, gravações e informações financeiras relacionadas à empresa, clientes, colaboradores e fornecedores, entre outros, ainda que tenham sido desenvolvidos pelo colaborador em seu ambiente de trabalho, respeitando a propriedade intelectual da empresa;
- Não é autorizada, exceto mediante a autorização da diretoria, a utilização de informações da LDN em atividades ou publicações externas, tais como aulas, congressos, palestras, livros, revistas e mídias sociais, uma vez que sua revelação pode, eventualmente, ocasionar prejuízos financeiros e/ou favorecer a concorrência.

4. Drogas lícitas e/ou ilícitas (Bebidas, cigarros e similares)

A LDN incentiva à qualidade de vida do seu público interno e está comprometida em manter um ambiente de trabalho saudável.



Orientadores de Conduta

- Não é permitido, durante o horário de trabalho ou no período que estiver nas dependências da LDN, portar ou estar sob o efeito de qualquer tipo de droga ilícita ou bebida alcoólica.;
- Não é permitido adentrar ao local de trabalho sob efeito de álcool ou drogas;
- O uso do cigarro é permitido, somente em locais destinados a essa finalidade, devidamente equipados com cinzeiro.

5. Respeito à Diversidade

A LDN valoriza a diversidade e é contra qualquer tipo de desqualificação, intimidação, constrangimento, discriminação ou preconceito de qualquer natureza, seja por etnia, religião, cultura, idade, sexo, convicção política, nacionalidade, regionalidade, estado civil, opção sexual, condição física e intelectual.



Orientadores de Conduta

- Relacionar-se dentro do mais elevado padrão de respeito humano e profissional, independentemente do cargo que ocupa, da função que desempenha e do tempo de empresa;
- Não pratique agressões e atos discriminatórios tais como as agressões físicas ou verbais, atitudes ofensivas, humilhantes, ameaçadoras, desrespeitosas ou discriminatórias de qualquer natureza (por raça, religião, opção de gênero, sexo, necessidades especiais, posição socioeconômica, etc.).

6. Relacionamento Interpessoal



A LDN prima por um ambiente de trabalho pautado no respeito mútuo entre todos.

ORIENTADORES DE CONDUTA

- Cultive a cordialidade nos relacionamentos e procure resolver os desentendimentos ou mal entendidos com cuidado, respeito e acolhimento;



- Pratique o diálogo e não a imposição de um ponto de vista; ouça com atenção e respeite a opinião alheia ainda que você discorde dela;
- Ajude os colegas a realizar um bom trabalho e oriente com paciência e interesse aqueles que o procuram;
- Jamais induza alguém ao erro ou cause-lhe prejuízo;
- Dê o devido crédito às ideias e realizações dos colegas e não apresente ideias, opiniões e preferências pessoais como se fossem da LDN ou dos seus administradores ou colaboradores;
- Se errar, não oculte o fato; seja transparente e verdadeiro e esforce-se para mitigar suas consequências e aprender com elas.

7. Assédio Moral e/ou Sexual



A LDN atua com respeito, valorizando o ser humano de forma igualitária e é intolerante com qualquer forma de assédio moral ou sexual, tais como insinuações, provocações, propostas ou atos ofensivos. Ameaças, intimidações e provocações para obtenção de favores ou benefícios pessoais também são proibidas.

Orientadores de Conduta

- Não utilizar-se do cargo, função, influência para assediar, obter benefícios pessoais ou qualquer outra forma de favorecimento para si ou para outras pessoas;
- Administradores, gerentes, gestores, supervisores e líderes de time devem estar atentos para coibir quaisquer situações de constrangimento moral ou sexual envolvendo seus colaboradores;
- Não serão toleradas brincadeiras, comentários ou piadas que possam ser interpretadas como assédio;
- É responsabilidade de todos, contribuir por meio de condutas desejáveis com um ambiente de trabalho saudável, amistoso e solidário.



8. SEGURANÇA, SIGILO E TRANSPARÊNCIA DE INFORMAÇÕES

A LDN considera as informações como um ativo estratégico para a empresa e o sucesso do negócio. Comunicados organizacionais levarão em consideração a verdade dos fatos.

Orientadores de Conduta

É proibido divulgar informações não oficiais e/ou não autorizadas de qualquer espécie sobre a empresa. É responsabilidade de todos cumprirem os procedimentos estabelecidos que prezem pela qualidade do produto e veracidade das informações contidas em documentos e registros no dia a dia da empresa. A LDN não permite o uso das redes sociais particulares, para divulgar informações, imagens de propriedade da LDN, bem como não tolera as práticas de ofensas, atos ilícitos, antiéticos ou contrários às boas condutas aqui sugeridas a quaisquer partes interessadas vinculadas à empresa.

9. Conflito de Interesses

A LDN não permite que seus negócios sejam influenciados por interesses pessoais de qualquer natureza.

Orientadores de Conduta

- Não é permitido aos colaboradores da LDN envolver-se em qualquer atividade profissional conflitante com os negócios da empresa, mesmo fora do horário de trabalho e mesmo que seja para colegas de trabalho;
- O colaborador deve informar à sua liderança imediata outras atividades profissionais exercidas em paralelo com a sua atuação na empresa. Em caso de dúvida, levar o assunto ao Comitê de Ética e Conduta;
- Não é permitido aos colaboradores ter vínculos societários, comerciais ou negócios similares, pessoalmente ou por meio de terceiros, com fornecedores, clientes e/ou concorrentes da LDN;
- O colaborador não deve aceitar trabalho paralelo, remunerado ou não, que cause desgaste físico ou mental, prejudicando o seu desempenho profissional na LDN;
- O colaborador não deve pressionar ou constranger os colegas de trabalho e qualquer público relacionado à empresa para participar de listas de presentes, adesões, doações, rifas, etc. Somente serão permitidas doações e adesões às campanhas oficiais da LDN;
- Sempre que estiver representando a empresa em eventos externos e/ou no relacionamento com o público externo (governo, clientes, fornecedores, entre outros), o colaborador deve agir de acordo com os interesses da LDN, observando o Código de Ética e Conduta;
- As relações entre parentes, nos ambientes da empresa, tais como pais e filhos, cônjuges, irmãos e outros, devem ser pautadas pelo profissionalismo e não interferir na tomada de decisão e no desempenho das atividades;



- É proibido que o colaborador e/ou administrador represente a empresa ou faça uso de sua posição de influência em ações que resultem em benefício próprio, de familiares ou amigos;
- Não é permitida a subordinação direta de parentes consanguíneos e afins, em 1º e 2º graus, como por exemplo: pai, filho, cônjuge, irmão, tio, sobrinho e outros, para qualquer tipo de trabalho. Serão aceitas apenas as exceções aprovadas pelo Comitê de Ética e Conduta.

10. POSTURA DAS LIDERANÇAS DA LDN

PRESIDENTE, DIRETORES, GERENTES, GESTORES E SUPERVISORES

As lideranças da LDN devem ter conduta exemplar no cumprimento do Código de Ética e Conduta e na sua atuação na empresa. O comportamento e as atitudes de todos devem estar pautados nos valores da empresa, assegurando relações saudáveis e permanentes.



Orientadores de Conduta

- É compromisso de todas as lideranças ser exemplo e orientar seus colaboradores para o cumprimento deste Código de Ética e Conduta;
- As lideranças devem estar atentas para coibir quaisquer situações de constrangimento ou de descumprimento do Código de Ética e Conduta envolvendo, direta ou indiretamente, seus colaboradores;
- São proibidas práticas abusivas contra colaboradores, tais como: assédio, arrogância, intimidação, desrespeito, coação, humilhação e constrangimento;
- É responsabilidade das lideranças conhecer e cumprir as leis, procedimentos e normas internas da LDN, assegurando justiça e igualdade no tratamento aos colaboradores.



11. CONTRATAÇÃO DE COLABORADORES: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, PROMOÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



A LDN busca a excelência no processo de Recrutamento e Seleção e Avaliação de Desempenho, através de requisitos pré-estabelecidos, enfatizando a profissionalização continuada de todos os colaboradores. Os critérios utilizados devem estar relacionados com os requisitos exigidos para a função e para a carreira do colaborador. Para isso a LDN tem um procedimento onde descreve passo a passo todas as etapas e critérios a serem cumpridos.

Orientadores de Conduta

- É proibida toda e qualquer forma de favorecimento nos processos de Recrutamento e Seleção, Promoção e Avaliação de Desempenho;
- A indicação de candidatos para vagas existentes na LDN é permitida, e será avaliada dentro dos critérios estabelecidos;
- Nos processos de Recrutamento e Seleção, Avaliação de Desempenho, Promoção e Demissão, as pessoas devem ser avaliadas considerando o nível de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos para a função.



Fornecedores

Insumos e Serviços



1. Objetivos da LDN

A LDN tem o objetivo de manter relações comerciais duradouras pautadas em critérios técnicos e impessoais, garantindo o melhor desempenho e assegurando os resultados para as partes envolvidas. Seleção, avaliação e contratos de fornecedores são descritos em procedimentos dos Sistemas da Qualidade e da Integridade, Antissuborno e Compliance.

Orientadores de Conduta

- Na relação com os fornecedores é proibido que o público interno obtenha vantagens pessoais de qualquer natureza;
- A seleção dos fornecedores da LDN está baseada em critérios objetivos e técnicos, o que evita o favorecimento e permite a concorrência leal, conforme requisitos de avaliação descritos no Procedimento dos Sistemas da Qualidade e da Integridade, Antissuborno e Compliance;
- Não é permitido relações comerciais com empresas onde colaboradores e familiares de primeiro grau estejam no contrato social, exceto as previamente aprovadas pela Diretoria;
- Gratificações, recompensas, empréstimos, presentes ou outros favores de fornecedores ou potenciais fornecedores não estão autorizado pela LDN;
- Podem ser aceitos para uso pessoal, brindes institucionais de baixo valor, tais como (agendas, canetas, bonés, pen drives, etc), que caracterizam gentileza no relacionamento;
- Almoços e jantares de negócios são permitidos e podem ser custeados pelo fornecedor, desde que em caráter comercial.



Cientes



A LDN está focada em atender seus clientes com respeito, excelência e eficiência, superando suas expectativas através de constante aprimoramento, inovação e qualidade de seus produtos. Acredita, ainda, que assegurar políticas comerciais coerentes, norteadas pelos valores da organização, respeito às leis e normas vigentes, contribui para a fidelização, confiança mútua e a perpetuação da relação comercial entre as partes.

Orientadores de Conduta

- É compromisso dos administradores e do público interno da LDN atender às necessidades de seus clientes com excelência, confiabilidade e respeito ao direito de manter reservadas as informações prestadas, cumprindo os cordos firmados;
- Todo público interno deve seguir as normas de qualidade, como ISO 9001 e ISO TS16949, os padrões internos da Zen e os requisitos específicos dos clientes;
- Assegurar ao cliente um produto final que lhe dê satisfação;
- Indicar a solução adequada ao cliente, observadas as práticas reconhecidamente aceitas, respeitando as normas legais e técnicas vigentes no País;
- Não praticar atos profissionais danosos ao cliente, mesmo que previstos em edital e exigido pelo cliente, projeto ou especificação, que possam ser caracterizados como conivência, omissão, imperícia, imprudência ou negligência e quando ocorrer imposição pelo cliente, imediatamente informar a diretoria de compliance para atuação no caso;
- Denunciar quaisquer pressões de contratantes, intermediários, fiscais e outros que visem obter favores, benefícios e outras vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais e não éticas, as quais devem ser feitas na recorrência da segunda abordagem, quando ficar comprovada o entendimento e conseqüente intenção do mal feito, devendo desde a primeira abordagem deixar claro que os princípios da empresa não admitem que a situação prossiga.





A LDN não tolera em suas atividades nenhum ato de corrupção como oferecer, prometer ou autorizar que se dê qualquer bem ou valor a agentes públicos ou de funcionários de empresas do setor privado, diretamente ou por intermédio de terceiros, a fim de influenciar a ação de tais agentes ou funcionários para obter vantagens impróprias. As diretrizes de contato e relações com gentes públicos estão descritas nas Políticas Anticorrupção e Antissuborno no Manual do Sistema de Integridade Antissuborno e Compliance.

Orientadores de Conduta

- A LDN não tolera em suas atividades nenhum ato de corrupção como oferecer, prometer ou autorizar que se dê qualquer bem ou valor a agentes públicos ou de funcionários de empresas do setor privado, diretamente ou por intermédio de terceiros, a fim de influenciar a ação de tais agentes ou funcionários para obter vantagens impróprias;
- Não ceder à corrupção para garantir vantagens indevidas na conduta dos negócios, em benefício próprio ou da LDN;
- Não prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- É proibido qualquer tipo de gratificação, doação, brindes ou outros favores às pessoas que atuam na administração pública, direta ou indireta, em qualquer esfera governamental em nome da LDN;
- Respeitamos e aplicamos todas as leis vigentes nos países onde mantemos relacionamentos comerciais, assim como as relações internacionais com parceiros e clientes.



Associações e Entidades de Classe



A LDN prima por estar inserida e atuante no setor da construção civil, participando de ações junto aos sindicatos patronal e trabalhista aprimorando as relações das empresas com os trabalhadores e também entre as empresas, em prol do crescimento e evolução do setor e beneficiamento à toda a sociedade.

Orientadores de Conduta

- Não se utilizar das entidades representativas do setor com vistas a benefícios meramente pessoais, a menos que esses benefícios individualizados sejam de real interesse, por isonomia, dos demais associados;
- Servir de exemplo para seus associados em relação à conduta ética;
- A LDN respeita o direito à livre sindicalização dos seus colaboradores, reprovando qualquer tipo de discriminação.

Imprensa



A LDN preza pelo relacionamento baseado no respeito, na transparência e na cordialidade com a imprensa.

Orientadores de Conduta

- Nenhum colaborador está autorizado a prestar informações sobre a LDN;
- Toda e qualquer informação oficial, de caráter institucional na mídia (rádio, televisão, jornal e outras) deverá ser prestada somente pelos porta-vozes oficiais da empresa, que são: Diretores;
- Casos excepcionais e ou específicos serão previamente autorizados e direcionados às áreas pela Diretoria.



Violação do Código de Ética e Conduta

As condutas descritas neste código devem ser praticadas por todos os colaboradores e/ou administradores durante o desempenho de suas atividades, sendo que a LDN se compromete a fornecer as condições necessárias para que isso aconteça.

O colaborador e ou administrador que deixar de seguir o código e Conduta ou que retenha informações durante o curso de uma investigação será submetido às medidas disciplinares.

Acreditamos que antes de penalizar devemos sempre educar, todavia, em alguns casos de eventuais desvios éticos ou de conduta profissional, serão impostas penalidades conforme abaixo transcritas ou a critério do Comitê de ética e Compliance. Em caso de necessidade de penalização, serão considerados os seguintes níveis de penalidade:

- ❖ **Falta Leve** – em caso de falta leve, o colaborador estará sujeito à advertência escrita que se caracteriza como penalidade branda e não implica em perda de remuneração;
- ❖ **Falta Média** – o colaborador estará passível a suspensão que se caracteriza por uma penalidade disciplinar mais severa e ocorrerá em situações de reincidência de atitudes já advertidas ou em casos de faltas mais graves. A suspensão pode implicar ou não em perda da remuneração relativa ao período em que o colaborador permanecer suspenso;
- ❖ **Falta Grave** – acarretará em penalidade a critério do Diretor de Compliance, podendo resultar em demissão do infrator. Algumas considerações, porém, são importantes de se esclarecer com relação a falhas ou desvios;

Diretrizes:

- ❖ Toda e qualquer penalidade somente será aplicada após a devida apuração do fato gerador da falta cometida;
- ❖ A aplicação de todas as penalidades será por escrito e acompanhada de breve exposição dos fatos que geraram a punição;
- ❖ Toda penalidade aplicada somente será considerada como válida se o colaborador infrator atestar formalmente o recebimento ou a entrega ocorrer na presença de duas testemunhas;
- ❖ Toda punição será imposta imediatamente após o fato gerador, exceto se a falta cometida necessitar de apuração dos fatos e das responsabilidades para se punir;
- ❖ A recusa do colaborador em atestar o recebimento de uma penalidade será considerada como falta grave.



Violação do Código de Ética e Conduta

Qualquer violação do Código de que você tenha conhecimento deve ser relatada imediatamente por um dos meios disponíveis. NÃO SEJA CONIVENTE!

Utilize os seguintes canais para comunicar quaisquer suspeitas reais e/ou potenciais:



NA DÚVIDA DO QUE FAZER?

Como é difícil prever todas as situações ou dilemas éticos enfrentados diariamente, ao sentir-se desconfortável com alguma situação que contrarie princípios e valores ou que não estejam contemplados neste código, pergunte a si mesmo:



Violação do Código de Ética e Conduta

NA DÚVIDA DO QUE FAZER - Pergunte-se:

- É permitido por lei?
- É ético?
- É coerente com o que está no código?
- Está autorizado?
- Está de acordo com os meus valores?
- Refletirá bem para a empresa e para mim?
- Posso contar para outra pessoa o que fiz e como fiz?

Se a resposta for “não” para qualquer uma destas perguntas, não adote a conduta.

E se mesmo assim não tiver certeza de como agir, peça orientação para sua liderança imediata ou aos representantes do Comitê de Ética e Conduta.

COMITÊ DE ÉTICA E CONDUTA DA LDN

O Comitê de Ética e Conduta da LDN é independente e tem como finalidade promover a disseminação, orientação, manutenção, cumprimento e atualização desse código.

A equipe é composta pela Presidência, Diretoria Administrativa, Compliance Officer e Secretaria Executiva.

Foram selecionados os membros cuja capacitação está assegurada no que tange ao conhecimento técnico sobre os conceitos de Compliance, Antissuborno e cultura da empresa. O time também conta com perfil adequado no que diz respeito à discrição, imparcialidade, ética, retidão e capacidade de comunicação clara e eficiente.

A estes membros é aplicado treinamento anual acerca da Norma ISSO 37001, com o intuito de que atuem de acordo com as diretrizes da norma, de modo a se manter a conformidade do Sistema Antissuborno da Construtora LDN LTDA.

A cada denúncia recebida, são realizadas reuniões para tratar de investigação da ocorrência e para planejamento e deliberação acerca das ações corretivas.

Toda denúncia tratada tem seu acompanhamento realizado, para verificar a eficácia das medidas de correções aplicadas.

Além disso, todos os membros do comitê têm acesso ao e-mail que envia as denúncias, não podendo apagar ou esconder registros enviados uns dos outros, assegurando a imparcialidade na tratativa de cada uma das ocorrências de não conformidade.

