

**CONTROLE DE REVISÕES**

REVISÃO	DATA	DESCRIÇÃO
00	10/10/2020	Elaboração inicial.
01	20/11/2020	Aprovação e revisão.

**1. OBJETIVO**

A presente política de integridade da empresa tem por objetivo estabelecer as diretrizes e normas internas relativas ao tema, envolvendo colaboradores, fornecedores e demais stakeholders, a fim de dotar a Dinâmica Facilities com estrutura capaz de atender prontamente às demandas do Compliance como por exemplo: análise de riscos, elaboração de códigos de conduta e ética, due diligence, treinamento dos colaboradores, administração do canal de denúncias, realização de investigações internas para denúncias de comportamentos ilícitos ou antiéticos recebidas pelo nosso Comitê de Ética, etc.

**2. NORMAS DE REFERÊNCIA**

- Legislação: Lei Federal nº 12.846/2013
- Decreto Federal nº 8.420/2015
- Lei Distrital : 6.308/2019 e outras correspondentes nos demais estados da federação
- ISO 19600:2014
- NBR ISO 37001:2017

**3. DEFINIÇÕES E SIGLAS**

Compliance	<p>Em termos didáticos, significa estar absolutamente em linha com normas, controles internos e externos, além de todas as políticas e diretrizes estabelecidas para o negócio da empresa.</p> <p>É a atividade de assegurar que a empresa está cumprindo à risca todas as imposições dos órgãos de regulamentação, dentro de todos os padrões exigidos de seu segmento. E isso vale para as esferas trabalhista, fiscal, contábil, financeira, ambiental, jurídica, previdenciária, ética, etc.</p>
Compliance Officer	<p>O termo é designado ao <b>profissional responsável</b> por administrar o programa de compliance na empresa.</p> <p>Cabe a ele e sua equipe desenvolver e coordenar todas as políticas, ferramentas e decisões que precisam ser tomadas no âmbito do programa, além de secretariar o comitê de ética.</p>
Comitê de Ética	<p>Órgão colegiado de assessoramento e orientação ao Conselho de Administração, com regimento próprio e independência. Possui inúmeras atribuições dentre as quais se destaca acompanhar, exigir e zelar pelo fiel cumprimento, pela empresa, seus administradores, colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços, com relação a todas as principais leis e normas aplicáveis aos seus</p>

Elaborado por: Carlos Vilanova  
Compliance OfficerAprovado por: André G. Pedrosa  
Diretor ExecutivoData  
20/11/2020

	negócios e atividades, incluindo, dentre outros, normas e regulamentos trabalhistas, fiscais, ambientais, convenções coletivas, em particular a Lei 12.846, de 01 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.
Ética	Ética vem do grego ethos, literalmente significa morada, refúgio. Em termos filosóficos está ligada a modo de ser, caráter, natureza e índole. É o fundamento das ações morais exclusivamente pela razão coletiva... ou seja não temos lucidez para limitar nossos atos sem uma entidade fiscalizadora.
Moral	A palavra moral tem origem no termo latino morales que significa relativo aos costumes, ligado a costumes. Podemos dizer que se trata de um Juízo na primeira pessoa do singular (disciplina consciente)

#### 4. CONSIDERAÇÕES SOBRE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

As considerações de Segurança e Saúde Ocupacional para este documento são descritas no texto a seguir no item 6.6 desta Política de Integridade.

Podemos afirmar que a Dinâmica Facilities é uma empresa de prestação de serviços, e um de seus alicerces descrito na Política do SESMT é a paixão por cuidar das pessoas. Assim, está comprometida a desenvolver iniciativas que visam por princípio a:

- a) Proporcionar condições de segurança e saúde para todos os membros da organização, inclusive terceiros e pessoas com deficiência de qualquer tipo, por meio de ações para identificação de perigos; levantamento, dimensionamento, eliminação e/ou minimização de riscos; prevenção de lesões, acidentes e doenças relacionados ao trabalho; e da manutenção de ambientes seguros;
- b) Desenvolver meios e direcionar os recursos possíveis para o cuidado com a saúde dos trabalhadores que tenham sofrido um acidente ou desenvolvido doença ocupacional, bem como estimular relacionamentos respeitosos e atitudes solidárias para com os colaboradores com deficiência de qualquer espécie ou gravidade;
- c) Disseminar uma cultura organizacional voltada à Saúde e Segurança Ocupacional, baseada em relações de respeito, igualdade e confiança;
- d) Estimular a adoção e prática de hábitos saudáveis para a melhoria da saúde física e mental dos colaboradores, seu bem-estar e qualidade de vida, repercutindo em seus familiares;
- e) Seguir os dispositivos legais aplicáveis, bem como o código de conduta institucional e outros requisitos subscritos pela organização;
- f) Melhorar continuamente o desempenho em saúde e segurança da organização.

Como observação nessa área os registros do Programa de Integridade obsoletos a serem destruídos e descartados devem ser dispostos nos coletores distribuídos pela empresa.

Elaborado por: Carlos Vilanova Compliance Officer	Aprovado por: André G. Pedrosa Diretor Executivo	Data 20/11/2020
--	---	--------------------

## 5. AUTORIDADE E RESPONSABILIDADES

### 5.1 Elaboração e Revisão

A elaboração dos procedimentos, instruções e formulários do Programa de Integridade da Dinâmica Facilities é de responsabilidade do Compliance Officer ouvido o conselho de ética pelo processo e/ou pessoa por ele designada.

A revisão, e distribuição são de responsabilidade do SGQ. Atividades relacionadas ao procedimento de Informação documentada devem ser executadas pelo responsável do Compliance na Dinâmica Facilities.

### 5.2 Aprovação

A aprovação dos documentos do Programa de Integridade deverá ser obrigatoriamente feita por um Membro da Diretoria, após ter sido realizado a elaboração e revisão.

## 6. DIRETRIZES

### 6.1 INTRODUÇÃO

A criação da nova Lei Anticorrupção - LEI Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013 - trouxe preocupação aos agentes do mercado. Isto porque a grande inovação legal denota-se da responsabilidade objetiva da empresa em casos de corrupção e demais atos ilegais.

O resultado prático da inovação é que basta algum agente da cadeia de fornecimento se envolver em atividades ilícitas, para que a empresa seja responsabilizada. Mesmo que haja alegação de desconhecimento ou não participação.

Diante da possibilidade de a empresa ser envolvida em práticas com as quais não pactua é importante estabelecer suas formas de ação, sempre em respeito à sua ética comercial, políticas de mercado e procedimentos, determinei a compilação de um conjunto de regras e condutas pré-determinadas resultando nas bases do Programa de Integridade.

A empresa para configurar um programa de integridade efetivo precisa da participação de todos os seus colaboradores, justamente para analisar os riscos corporativos existentes no exercício da atividade comercial, notadamente os de corrupção.

Todos devem apontar as áreas vulneráveis da empresa, com a intenção de criar soluções e padrões de conduta ilibada. Após os apontamentos cabe aos integrantes do setor de compliance adotar controles internos para gerenciar os riscos.

A forma de atuação e controle de condutas deve sempre respeitar os pilares da: honestidade, responsabilidade, valorização, respeito e organização. A aplicação destes pilares é necessária para identificar riscos e possíveis atuações indesejadas.

Com a identificação de todos os riscos, a empresa formaliza um Código de Conduta e Ética, contido neste programa, o qual será construído, como dito, de maneira particularizada diante das diversas áreas vulneráveis observadas em particular pelos participantes da atividade comercial.

O programa a seguir descrito deve conter disposições de como agir, quando do recebimento de presentes, doações, patrocínios, assinatura de contratos, formalização de negócios, relações que podem acarretar favorecimento de terceiros, entre outros aspectos. Além, de como a empresa poderá fomentar políticas Anticorrupção, notadamente estabelecendo meios confiáveis de denúncia.

O grande desafio enfrentado será adequar às ações dos envolvidos nas relações da empresa às novas regras de conduta. Para tanto, o tema deve fazer parte das prioridades de gestão, sendo respeitado inclusive por diretores, sócios e administradores.

Por se tratar de empresa com alto número de funcionários se faz necessária na DINAMICA FACILITIES a realização de palestras, para informar todos eles da necessidade de adequação com as novas práticas. O encarregado do programa denominado Compliance Officer deve comparecer as palestras, ficando responsável pela instrução de todos os colaboradores que prestam serviços em empresas interpostas.

Com estas medidas iniciar-se-á a busca pela adequação interna, com a eliminação de riscos. Da mesma forma será necessária uma Due Diligence de terceiros. Esta atividade é contínua, com qualificação e cadastramento dos representantes e prestadores de serviços.

A avaliação dos terceiros deve ser mais criteriosa qualificando os níveis de risco, os quais serão padronizados pelo histórico de cada um dos fornecedores. Com esta diligência, a empresa apresentará seu programa para suas futuras contratações, difundindo a cultura de compliance.

A empresa presta serviço em maior parte para bancos, indústrias, escolas, hospitais, clínicas, shoppings, condomínios comerciais e residenciais, os quais por vezes, não apresentam usualmente programas como o regido, por essa razão, a DINÂMICA FACILITIES se comprometerá a incluir em suas relações a conformidade com este programa, informando os contratantes dos princípios de honestidade e anticorrupção respeitados por esta empresa.

Todo o procedimento demandará a participação do quadro integral da empresa, a fiscalização do cumprimento das novas regras de conduta será fidúcia do ocupante do cargo de Compliance Officer e do Canal de Denúncias.

O Canal de Denúncias é fundamental para efetividade do programa. Esta ferramenta deve garantir a confidencialidade das informações e principalmente o anonimato. Isto tudo para conferir sigilo às apurações.

Após a apuração de cada fato, deve ocorrer a subsunção do fato à norma de conduta, a qual definirá a penalidade do agente de forma clara e objetiva por intermédio do Comitê de Ética. A aplicação da medida para cessar a ilegalidade, deve compreender a identificação dos infratores e amenizar/eliminar os riscos oriundos da atividade antiética.

Todos os passos para a implementação deste programa de integridade serão realizados com o acompanhamento de jurídico especializado na questão.

Brasília, Distrito Federal 20 de novembro de 2020

André Pedrosa  
Diretor Presidente

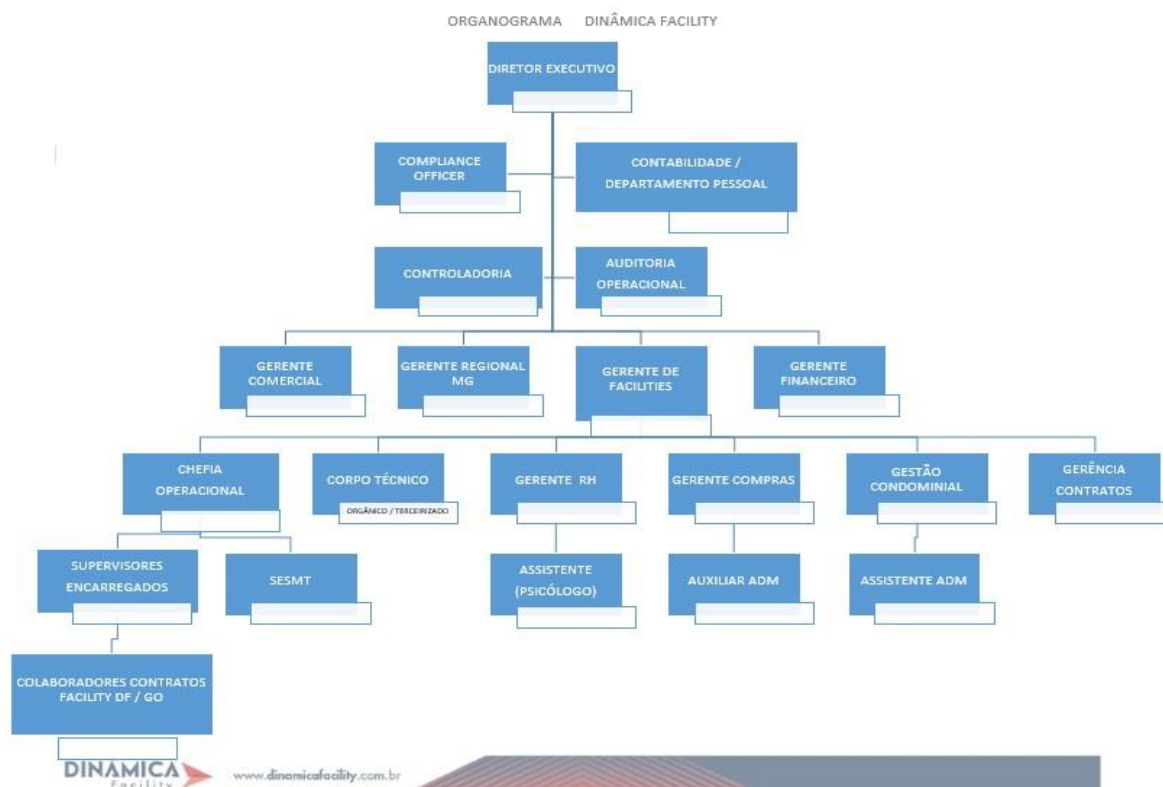
## 6.2 ATUAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS E DIRETORES DA EMPRESA

A empresa DINÂMICA FACILITIES atua em todo território nacional, contando com um diretor/presidente, o Sr. André Pedrosa. Os diretores e gerentes da empresa, conforme organograma institucional (figura abaixo), já se comprometeram em atender as diretrizes deste programa. Em primeira reunião, com a presença de todos colaboradores o Diretor Presidente deixou claro o seu comprometimento com a cultura compliance e em discurso alertou a todos que:

*“Os nossos contratantes e cada colaborador desta empresa devem estar cientes da conduta ilibada praticada pela Dinâmica, tanto nas relações sociais, quanto nas relações comerciais. A empresa sempre irá atuar com respeito às leis e em conformidade com o programa de compliance. ”*

A empresa apresenta uma estrutura organizacional do tipo matricial. Possuindo um organograma baseado no modelo funcional para gerenciamento de facilities nas frentes de serviços e um quadro de apoio no backoffice, bem como corpo técnico capacitado.

A empresa conta em seu quadro de pessoal com Administradores, Químicos, Engenheiros Agrônomo, Civil Mecatrônico e Elétrico bem como com Engenheiro e Técnicos de Segurança do Trabalho, Enfermeiros e outros profissionais com experiência para o acompanhamento específico dos serviços contratados.



INFORMAÇÃO DOCUMENTADA – DISTRIBUIÇÃO CONTROLADA

Desta forma, os envolvidos nas atividades executadas pela DINÂMICA FACILITIES devem evitar toda e qualquer violação legal, estando cientes que as atividades ilegais serão devidamente repudiadas, através de medidas disciplinares ou em se tratando de terceiros/fornecedores de rescisões contratuais com estabelecimento de multas.

**6.2.1 GESTÃO E COMPROMISSO DOS DIRETORES E FUNCIONÁRIOS.**

Para gerir a empresa em conformidade com a conduta e ética esperada pelo Código de Conduta será necessário de cada colaborador uma atuação íntegra e transparente. Esta forma de atuar comporá uma cultura na empresa, a qual será respeitada por todos os envolvidos, correspondendo ao modelo padrão de conduta caso haja novos colaboradores.

Elaborado por: Carlos Vilanova Compliance Officer	Aprovado por: André G. Pedrosa Diretor Executivo	Data 20/11/2020
--	---	--------------------

O modelo de gestão inicia-se com o comprometimento dos gestores da empresa, no caso da DINÂMICA FACILITIES, da sua Diretoria Executiva. Esta, por sua vez deverá dar o exemplo para os demais componentes da empresa, através da conduta pessoal, desempenho, objetivos e liderança.

Os gestores deverão ser acessíveis para discutir problemas pessoais e profissionais dos demais colaboradores. Ajudar os colaboradores de forma clara e precisa, sempre no intento de fomentar a cultura de transparência e conduta estritamente de acordo com a lei.

É importante frisar que o dever de orientação e supervisão do gestor, não afasta a responsabilidade pessoal do colaborador de agir conforme a lei, notadamente à Lei Antitruste (Lei nº 12.529, de 2011)<sup>1</sup> e Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846, de 2013)<sup>2</sup>.

Cabe à Diretora garantir o cumprimento integral da lei, supervisionando os colaboradores, justamente para evitar que condutas possivelmente evitáveis sejam consumadas. Estas responsabilidades são subdivididas com todos os Diretores, de áreas específicas, e gerentes.

Os colaboradores, por sua vez, devem respeitar as orientações, acompanhar as palestras de atualização quanto às diretrizes da empresa e seguir o código de conduta. Além disso, devem tirar dúvidas e reportar qualquer acontecimento indesejado aos gestores, para fomentar a cultura da empresa e cumprir o seu dever de transparência.

### **6.2.2 RELACIONAMENTO COM A: CONCORRÊNCIA; CLIENTES; COLEGAS; E ÓRGÃOS PÚBLICOS.**

Com intuito de fomentar a transparência das distintas relações que envolvem a empresa, todos deverão seguir princípios básicos de conduta. Os princípios de conduta são aqueles capazes de fomentar e pôr em prática a cultura do compliance, sendo eles: HONESTIDADE; RESPONSABILIDADE; RESPEITO; ORGANIZAÇÃO e VALORIZAÇÃO.

A honestidade é o dever de sempre apresentar a verdade, utilizando-se de meios íntegros para as contratações e relações comerciais. A responsabilidade denota o cumprimento integral das obrigações, respondendo pelas consequências positivas ou negativas das decisões aplicadas.

<sup>1</sup> A livre concorrência é um dos princípios que norteia a ordem econômica brasileira, elencado no art. 170, IV, da Constituição Federal de 1988. O Brasil adotou um regime de mercado, sendo esse regido pelo princípio acima citado, o qual tem como objetivo garantir aos agentes econômicos a oportunidade de competição no mercado de forma justa, livre de práticas abusivas do poder econômico. Dessa forma, observa-se que a livre concorrência é fator determinante, uma vez que incentiva as empresas a buscarem sempre se aperfeiçoarem em modernas tecnologias, tentando reduzir os custos, bem como aumentar a produtividade e a qualidade da sua produção, corroborando ainda na diversificação do mercado com lançamento de produtos novos.

<sup>2</sup> A Lei Anticorrupção, nº 12.846/2013, pune empresas por atos de corrupção contra a administração pública. As empresas serão responsabilizadas por práticas ilícitas e poderão pagar multa de até 20% de seu faturamento, desta forma terão que adotar mecanismos de controle e políticas internas anticorrupção, em que se contempla um código de ética, treinar a equipe em relação à Lei Anticorrupção e ter um canal de denúncia.



O princípio de agir com respeito, descreve a necessidade de consideração com a empresa, contratantes, terceiros e, notadamente, com os recursos. Configura-se, também, como princípio o dever de organização, este é necessário para possibilitar respostas céleres aos solicitantes e justificar documentalmente a transparência da empresa. Por fim, valorizar é agir em prol da valorização de todos os colaboradores que respeitam todos os princípios citados, realizando um trabalho efetivo.

Com a aplicação destes princípios é possível a criação de relações confiáveis, as quais não gerarão consequências indesejáveis. A conduta baseada nestes princípios deve ser iniciada dentro da empresa, a relação com os colegas de trabalho deve ser sempre cordial, respeitosa e sem preconceitos. Os colaboradores devem compartilhar conhecimento e experiências sempre em prol do crescimento sustentável desta empresa.

Diante da aplicação destes princípios no interior da empresa, naturalmente as relações com os clientes se valem da mesma conduta. O relacionamento com os clientes deve ser honesto, sem gerar expectativas falsas. A confiabilidade, fidelidade e confidencialidade serão adotadas nesta relação, sempre para atender as necessidades dos clientes. Não serão toleradas condutas ilícitas, as quais serão reprimidas por nossos colaboradores.

Nas relações que venham a ser iniciadas com órgãos públicos, a empresa far-se-á presente apenas por pessoas devidamente autorizadas e nomeadas para as tratativas, não sendo admitido qualquer tipo de doação, contribuição, troca de favores ou envio de presentes, o que será melhor explicado no próximo capítulo do programa.

A concorrência será exercida de forma leal, respeitando a Lei Antitruste. Esta empresa busca superar os seus concorrentes através de um serviço de alta qualidade, valorado pelos clientes. Ressalta-se que a empresa é contrária a qualquer prática de cartel.





### 6.3 COMBATE À CORRUPÇÃO

O combate à corrupção deve ser exercido por todos, os quais terão mecanismos de denunciar de forma anônima qualquer ato anormal, preferencialmente entrando em contato com o canal de denúncias da empresa no portal da internet [www.dinamicafacilities.com.br](http://www.dinamicafacilities.com.br) de forma ágil e transparente. Qualquer conduta indesejada será devidamente analisada e acarretará sanções aos envolvidos.

A principal preocupação é evitar que qualquer ato ilegal possa envolver as relações da empresa DINÂMICA FACILITIES. Para as contratações o único item relevante deve ser o serviço prestado, o qual é de alta qualidade e com preço atraente e competitivo no mercado, além do diferencial do nosso atendimento e presteza.

Desta forma, é vedado a qualquer colaborador o oferecimento de vantagens para obter contratos ou fornecer produtos/serviços. Não será possível ofertar dinheiro, presentes ou tráfico de influência, com a intenção de obter vantagens.

Todas as ações dos colaboradores devem estar de acordo com a lei, não podendo ao menos aparentar uma ilegalidade ou indícios de má-fé. A simples aparência pode gerar danos à empresa e, por esta razão, também devem ser evitados, mesmo que legais.

Ressalta-se que os colaboradores deverão ter conduta ilibada, sem oferecer qualquer vantagem indevida ou imoral, em todas as transações efetivadas, com órgão público/privado, em qualquer ramo de atuação da empresa.

Assim, todos os envolvidos em contratações, negócios ou transações com esta empresa deverão respeitar princípios básicos. Os que merecem citação iniciam-se com o primordial **PRINCÍPIO DA BOA-FÉ**, ou seja, agir sempre de acordo com a lei e com condutas morais ilibadas.

**O PRINCÍPIO DE TRANSPARÊNCIA**, o qual consiste em informar aos terceiros da conduta ilibada da empresa e das proibições contidas neste código de conduta, além do dever de informar qualquer prática indesejada do terceiro aos seus gestores e canal de denúncia.

**O PRINCÍPIO DA AVALIAÇÃO**, o qual consiste na necessidade do colaborador avaliar a qualificação e reputação do futuro parceiro da empresa. Deverá sempre se preocupar com a imagem da DINÂMICA FACILITIES, certificando-se que a nova parceria não trará prejuízos futuros.

Cientificando-se do cumprimento da cadeia de princípios citada, o colaborador deverá deixar claro que toda a atuação da empresa será de acordo com o seu programa de integridade e, se possível, incluindo esta cláusula nos contratos. Esta conduta respeitará o *PRINCÍPIO DE VINCULAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DE COMPLIANCE*.

**a. Proibição de aceitar benefícios.**

Os colaboradores não podem oferecer e aceitar benefícios. A intenção de terceiros em dar presentes, tráfico de influência e troca de favores deve ser imediatamente recusada.

Além da recusa, o colaborador deve informar ao seu gestor a tentativa do terceiro em agir de forma imoral e em desacordo com a prática da empresa. Caso a conduta seja considerada atentatória ao programa, a equipe de Compliance será cientificada e poderá recusar-se a dar continuidade às negociações.

**b. Contratações públicas e privadas.**

A participação em licitações públicas demandará uma atuação também de acordo com os princípios de negociações já elencados. A empresa deverá agir com boa-fé, transparência, avaliar o órgão contratante e vincular-se ao programa de integridade.

Além disso, os funcionários envolvidos deverão estar atentos às leis e normas vinculativas do procedimento licitatório, como a Lei 8.666/93 ou qualquer outra que a suceda, para sempre agir de forma correta e com amparo legal.

Quando se tratar de participação da empresa em certames licitatórios, a DINÂMICA FACILITIES analisará se há funcionário na empresa que possua parentesco até 3º grau ou afim com servidor do órgão com quem pretende licitar, caso exista, a empresa informará tal situação ao órgão licitante, identificando o servidor envolvido na licitação e o grau de afinidade com funcionário da empresa.

Após a informação, caso o servidor se considere impedido de participar do certame, a empresa permanecerá na disputa. Na hipótese de informado este impedimento, a empresa não participará do procedimento licitatório, em respeito aos princípios da moralidade, igualdade e competitividade.

A mesma atuação será exigida nos contratos privados, a empresa não admitirá hipóteses vedadas por este código de conduta. A avaliação da empresa privada levará em consideração, se esta detém programa de compliance, caso não tenha, a avaliar-se-á se sua conduta em negociações anteriores não diverge das determinadas neste documento do programa de integridade.

**c. Doações e patrocínios.**

A empresa, para não gerar qualquer desconfiança ou mácula na sua imagem, evitará doações, mesmo que legais, para empresas com fins lucrativos.

Doações e patrocínios serão destinados prioritariamente ao ramo da educação, cultura, tecnologia e projetos sociais. A preferência será dada aos projetos que possam agregar à imagem da empresa, contribuindo para o seu fim social e proliferação da sua imagem sustentável.

Toda e qualquer investimento, desta natureza, deverá ser submetido ao setor de compliance (COMPLIANCE OFFICER), o qual avaliará a vinculação da atividade ao programa. Esta medida trará transparência ao investimento.

Nenhuma doação pode ser entendida como troca de favor. Não são permitidas doações para obter vantagens imediatas ou futuras. Por esta razão, doações devem ser justificadas formalmente.

Do mesmo modo contratos de patrocínio deverão ser formalizados e serão admitidos após aprovação dos gestores e do setor de compliance. O patrocínio deverá ser dado em troca unicamente da exposição da marca DINÂMICA FACILITIES.

**d. Combate à prática criminosa.**

A DINÂMICA FACILITIES não compactua com práticas criminosas. Como preconizado pelos Princípios de conduta, age sempre com honestidade e respeito, justamente para se afastar de qualquer conduta ilegal.

Os colaboradores devem cumprir integralmente as leis aplicáveis e os mecanismos de combate à corrupção. Para tanto, os colaboradores devem manter registrados todos os ativos da empresa, arquivos contábeis, pagamentos, transações e contratos, sempre com o dever de transparência.

Do mesmo modo será proibido maquiagem qualquer relação da empresa, ante ao dever de transparência. Neste sentido, práticas como lavagem de dinheiro, simulações ou fontes ilegais estão vedadas e não podem ter qualquer relação, mesmo que indireta, com a empresa DINÂMICA FACILITIES.

Este guia do programa de integridade serve para demonstrar que o funcionário não está sozinho e poderá sempre em uma situação desconfortável buscar auxílio do seu Compliance Officer, por

intermédio do telefone (61) 3772-6199 e do canal de denúncias de forma totalmente anônima no site da empresa: [www.dinamicafacilities.com.br](http://www.dinamicafacilities.com.br)



The screenshot shows the website's navigation menu with 'Compliance' selected. The main content area is titled 'INSTITUCIONAL' and includes a dropdown menu with 'Canal de denúncias' highlighted. Below the navigation, there are three columns: 'Código de Conduta e Ética da Empresa', 'Código de Conduta do Colaborador', and 'Código de Conduta do Fornecedor'. The 'Institucional' section contains text about integrated solutions and the company's commitment to sustainability.

INFORMAÇÃO DOCUMENTADA – DISTRIBUIÇÃO CONTROLADA

## Bem vindo ao canal de denúncias

Denuncie [aqui](#) sua suspeita de violação à lei (condutas ilícitas) ou às políticas internas da empresa, desvios de condutas cometidas por qualquer de nossos colaboradores.

Os registros realizados serão apurados pelo nosso Setor de Compliance e receberão o tratamento adequado a cada caso, encaminhando os que se confirmarem à aplicação das medidas disciplinares e/ou legais cabíveis.

O canal oferece opção de anonimato e garante que nenhum tipo de retaliação será praticado contra o denunciante.

Será gerado um número de protocolo que deverá ser anotado por você de modo a permitir o acompanhamento das investigações em nosso site de maneira transparente.

As denúncias podem ser feitas por qualquer pessoa, incluindo fornecedores e terceiros.

O canal de compliance, não deve ser utilizado para dúvidas, reclamações, sugestões ou críticas relacionadas aos serviços, fornecidos pela Dinâmica Facility. Nesses casos, você deve entrar em contato com nosso SAC **0800-336-6110** ou [sac@dinamicafacility.com.br](mailto:sac@dinamicafacility.com.br)

### 6.4 CONCORRÊNCIA

A empresa exercerá a concorrência de acordo com a Lei Antitruste (Lei nº 12.529, de 2011). Será vedada qualquer atitude que possa corresponder à infração contra a ordem econômica.

Afora, as condutas devem ser orientadas pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

Elaborado por: Carlos Vilanova Compliance Officer	Aprovado por: André G. Pedrosa Diretor Executivo	Data 20/11/2020
--	---	--------------------

Não será permitido qualquer contato com concorrentes que trate de propostas ou negociações em curso desta empresa. O colaborador poderá utilizar-se do canal de denúncias caso presencie ou desconfie de alguma atitude ilegal ou imoral, neste sentido.

#### 6.4.1 Contratantes.

Os contratantes deverão partilhar deste documento do programa de integridade e do código de conduta da empresa. Medidas anticoncorrenciais não serão toleradas, acarretando a rescisão dos contratos ou aplicação de multas pela mácula direta à imagem da empresa DINÂMICA FACILITIES.

Além de cumprir com os princípios de negociação já estipulados para evitar atos de corrupção, os clientes deverão se comprometer com o integral cumprimento das leis e com a vinculação ao “código de conduta dos contratantes” da DINÂMICA FACILITIES, o qual será disponibilizado pela empresa, além de responder ao questionário DUO DILIGENCE.

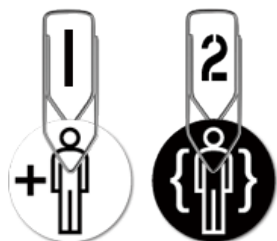


Todos os contratantes devem respeitar os direitos humanos, terem consciência de sustentabilidade, não compactuar com o trabalho infantil e respeitar as normas de segurança e saúde do trabalho.

#### 6.4.2 Pacto Global das Nações Unidas

Como parte do programa de integridade da DINAMICA FACILITIES, a empresa aderiu em 2016 ao Pacto Global das Nações Unidas. Trata-se de uma iniciativa desenvolvida pelo ex-secretário-geral da ONU, Kofi Annan, com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção refletida em 10 princípios:

## 1 DIREITOS HUMANOS



As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

## 2 TRABALHO



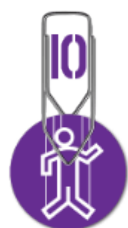
As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; A abolição efetiva do trabalho infantil; e Eliminar a discriminação no emprego.

## 3 MEIO AMBIENTE



As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

## 4 CONTRA A CORRUPÇÃO



As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Neste pacto, as empresas contratantes, deverão garantir a acessibilidade de pessoas com deficiência. A finalidade social além de louvável contribui para inserção destas pessoas na força de trabalho e no mercado relevante na qual estas empresas atuam. Do mesmo modo, as empresas não poderão fazer diferenciação de gênero, o que deve ser avaliado é a capacidade intelectual de cada colaborador. E por fim promover a capacitação e crescimento das mulheres, configurando-se em ato louvável de acesso às oportunidades sem discriminação.



## 6.5 CONTROLE INTERNO

A DINÂMICA FACILITIES deverá manter registros contábeis de suas relações comerciais. Estes registros serão compostos por relatórios fieis dos contratos firmados pela empresa analisados pelo time da controladoria. A medida visa impedir custos não autorizados pelo seu gestor, inclusive com a utilização do programa de controle orçamentário (PCO).

Qualquer gasto direto ou indireto será realizado após aprovação do gestor da empresa (Gerente Financeiro), utilizando sempre o Software de Gestão PROTHEUS desenvolvido pela TOTVS. Para tanto, os relatórios deverão ser mantidos registrados no sistema, de forma clara e completa, com acesso garantido a equipe de compliance.

Os documentos sujeitos a registro serão todos aqueles que relatem um ganho ou gasto financeiro, incluindo ainda as despesas internas, com pessoal e administração da empresa.

### 6.5.1 Informações confidenciais.

As informações não publicadas pela empresa serão compreendidas como sigilosas. Objetivamente informações que tratem da estrutura e atuação da empresa não poderão ser fornecidas para terceiros.

**Exemplificando a questão:** relatórios financeiros; produção; criação; lucro; clientes; e equipamentos são informações confidenciais. Estas se manterão confidenciais mesmo com o término das relações vigentes, tendo em vista que, se reveladas, podem gerar prejuízos de diversos matizes.

Do mesmo modo, a utilização de dados pessoais no sistema da empresa será mantida sempre em sigilo. Como se trata de uma empresa em amplo crescimento os seus registros serão informatizados com proteção de dados, para evitar acesso indesejado de terceiros.



## 6.6 SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

A DINÂMICA FACILITIES eivará os esforços para conservar os recursos naturais, através da promoção de atividades capazes de preservar o meio ambiente. Todos os colaboradores deverão contribuir com a cultura de consciência ambiental inserida na empresa.

Todos os colaboradores da empresa exercerão as atividades em um local asseado, organizado e seguro. Estas medidas são obrigações da empresa, com o intento de atingir a satisfação de seus colaboradores e garantir a saúde e segurança no local de trabalho.

A preservação deste ambiente de trabalho depende do esforço de todos os colaboradores, os quais terão amplo acesso aos gestores para reclamações ou poderão utilizar-se do Compliance Officer, com a intenção de indicar novas medidas práticas que possam ser adotadas para melhorar o ambiente de trabalho.

## 6.7 DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE

A DINÂMICA FACILITIES acredita que nossos colaboradores são as pessoas que fazem a diferença entre nós e os nossos clientes. Tratamos suas respectivas ideias com respeito e estimulamos a iniciativa e realização das tarefas de forma eficiente e eficaz.

A empresa, apoia e incentiva sua equipe no constante crescimento profissional e pessoal, através de treinamentos periódicos e orientações. Sistemáticamente são realizados treinamentos em grupo com dinâmica e trabalhos voltados para as necessidades dos colaboradores, bem como treinamentos específicos dentro de cada função com ênfase nos Direitos Humanos.

A proibição ao trabalho infantil, e ao trabalho escravo, ou em condições análogas às de escravo, conforme previsão da CF/88, em seus arts. 5º, inciso III, 7º, 227, e 243, bem como conforme previsão do art. 149 do CP, art. 60 do ECA, além dos ditames das Convenções nº 29, de 10 de Junho de 1930, e nº de 105, 25 de Junho 1957 da OIT, são objeto por parte do comercial na inserção de uma cláusula contratual neste sentido, evitando a responsabilidade por atos indevidos praticados por seus fornecedores.

Nesta seara, o Poder Executivo Federal editou no final do ano de 2018, o Decreto nº 9.571/2018, visando definir uma série de diretrizes de direitos humanos a serem observadas pelas empresas em toda sua cadeia produtiva, relativamente às suas interações com a sociedade, seus funcionários, e, sobretudo, no tocante à responsabilidade que a empresa tem em relação a determinadas condutas indevidas, de natureza trabalhista, praticadas por parte de seus fornecedores.

Em suma, este decreto prevê que as empresas devem atuar de forma preventiva em toda extensão da cadeia produtiva, respeitando os direitos humanos insculpidos na legislação pátria, e em tratados internacionais internalizados pelo nosso ordenamento jurídico. Nos termos do decreto, caso haja violação dos direitos humanos no âmbito das relações trabalhistas, seja contra os empregados diretos, ou contra empregados de fornecedores ou prestadores de serviços (indiretos), então a empresa contratante/tomadora poderá ser responsabilizada com punições que vão desde um pedido público de desculpas, imposição de multas, até compensações econômicas ou não econômicas.

Desta forma, na DINÂMICA FACILITIES, os critérios relacionados, com o Direitos Humanos e Meio Ambiente foram incluídos na avaliação dos fornecedores e colaboradores que concorrem para os esforços por melhorias. Em 2016, a empresa, aprimorou no setor de Compliance um robusto programa de Integridade, com a visão de investir, no combate a corrupção, a qualquer tipo de discriminação, respeitando os princípios universais, e com isso, apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente e evitar a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos<sup>3</sup>.

A DINÂMICA FACILITIES, tem ainda atuado, para evitar toda e qualquer violação aos Direitos Humanos, estando cientes que as atividades ilegais serão devidamente repudiadas, através de medidas disciplinares ou em se tratando de terceiros/fornecedores de rescisões contratuais com estabelecimento de multas.



A responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos - que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A empresa, aprimorou também, o seu programa de integridade, no sentido de combater de todas as formas o Assédio Moral. A iniciativa busca conscientizar os trabalhadores sobre a gravidade do problema, que pode afetar a saúde das vítimas e comprometer o ambiente de trabalho. Prestando orientações sobre a importância de vítimas buscarem ajuda e denunciarem situações de assédio.



<sup>3</sup> O Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos por consenso em 2011. Os Princípios Orientadores 11 define que: “Empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem evitar infringir os direitos humanos dos outros e devem abordar os impactos adversos dos direitos humanos com os quais estão envolvidos.”

Com relação a DIVERSIDADE A inserção de pessoas com diferentes perfis tornou-se uma pauta sólida no ramo empresarial da nossa empresa de serviços terceirizados, devido às singularidades na força de trabalho. A adoção de uma política de diversidade, nesse caso, se resume em tratar os diferentes com igualdade. E o posicionamento da nossa empresa está claramente definido desde a contratação, abrindo vagas com perfis específicos do programa de inclusão.

Além disso, os responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção sempre evidenciam aos candidatos que a DINÂMICA FACILITIES tem uma política de diversidade admitindo candidatos sem qualquer tipo de discriminação ou preconceito de raça, cor, credo, identidade sexual, etc.

Os gestores na DINÂMICA FACILITIES têm total compreensão das leis contra discriminação e das penalidades por sua violação. Ao conhecer bem a legislação, é possível compartilhá-la com as equipes, possibilitando, assim, a redução no número de conflitos e de problemas comportamentais.

A DINÂMICA FACILITIES, se preocupa ainda, com um ambiente de trabalho, ser de fato inclusivo e seguro, além das adaptações físicas, são necessárias também ações que promovam as relações interpessoais. Nosso objetivo é incluir, desenvolver e reter profissionais com deficiência por exemplo, integrando-os à sociedade através do trabalho. Para promover a inclusão, acessibilidade, integração, comunicação e acompanhamento desses profissionais e, também, a conscientização das lideranças e dos colaboradores.

Nossa política sobre diversidade e inclusão visa aumentar a colaboração e a sinergia entre as equipes e consolidar ainda mais as relações de trabalho, transformando o ambiente corporativo em um lugar de oportunidades e de valorização da DIVERSIDADE!

## **6.8 COMPLIANCE OFFICER; CANAL DE DENÚNCIAS; APURAÇÕES INTERNAS**

O programa de integridade implementado pela empresa DINAMICA FACILITIES visa disseminar na sua atividade uma conduta profissional padrão, com base em práticas éticas e de acordo com a lei.

Para garantir esta conduta, todos os colaboradores são treinados, através de palestras habituais. Após o treinamento haverá amplo monitoramento dos colaboradores, fornecedores e clientes.

O monitoramento será exercido por todos os colaboradores e mais especificadamente pelos mecanismos criados para retiradas de dúvidas, solução de problemas, apuração e definição de responsabilidades.

Cada um dos trabalhadores da empresa poderá, ao presenciar condutas indesejadas por este Código de Conduta, buscar o Canal de Denúncias da empresa. Os autores das queixas não serão expostos, sendo vedado qualquer tipo de represália ou indagação relacionada à denúncia.

**Compliance Officer** é o termo designado ao profissional responsável por administrar o programa de integridade na empresa. Cabe a ele desenvolver e coordenar todas as políticas, ferramentas e decisões que precisam ser tomadas no âmbito do programa, além de secretariar o comitê de ética. O Compliance Officer é o gestor do Canal de Denúncias, atuando no ambiente interno da empresa, intermediando o relacionamento entre as áreas, resultante de pontos divergentes para o estabelecimento de conformidade nos negócios, atividades operacionais, administrativas e etc.

Para efetiva implementação e monitoramento do programa será disponibilizado amplo acesso dos colaboradores ao Compliance Officer. A sua função será de esclarecer dúvidas, receber sugestões, implementar novas práticas capazes de melhorar o programa e receber denúncias. A denúncia poderá ser feita de forma confidencial, através de ligação telefônica ou envio de e-mail.

**Dinâmica**  
Facility



Ressalta-se que a apuração e tomada de decisões quanto às denúncias serão ajustadas entre o escritório, o gestor da área afetada e o Compliance Officer. Estes terão acesso aos documentos registrados pela empresa, seja de qualquer departamento ou pessoa, para fins de apuração da irregularidade.

Durante a apuração, sendo grave a acusação, o funcionário poderá ser suspenso de suas atividades ou advertido. Caso seja comprovada a acusação, o funcionário será suspenso, advertido ou demitido, a depender da gravidade do caso. Terceiros podem ter os contratos rescindidos, em casos de descumprimento do Código de Conduta.

Com apoio da assessoria jurídica da empresa, em decisão conjunta entre a Diretoria e o Compliance Officer, as denúncias poderão, após apuradas, serem objeto de representações perante o Ministério Público, Tribunal de Contas, Conselho Administrativo de Defesa Econômica e Receita Federal. Podendo ser adotadas outras medidas, caso sejam consideradas pertinentes.

Diante destas medidas, podemos afirmar que a DINÂMICA FACILITIES possui mecanismos suficientes para garantir a real efetivação do programa de integridade, inclusive por intermédio de treinamento constante de seus colaboradores e monitoramento efetivo das atividades.

## 6.9 COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê é um órgão colegiado de assessoramento e orientação ao Conselho de Administração da DINÂMICA FACILITIES, tendo sido por este criado. Desta forma compete ao Comitê:

- Avaliar e monitorar as exposições de risco da empresa, acompanhando e supervisionando o processo de gerenciamento de riscos;
- Acompanhar, exigir e zelar pelo fiel cumprimento, pela empresa, seus administradores, colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços, com relação a todas as principais leis e normas aplicáveis aos seus negócios e atividades, incluindo, dentre outros, normas e regulamentos trabalhistas, fiscais, ambientais, convenções coletivas, em particular a Lei 12.846, de 01 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.
- Nos contratos que a empresa venha a assumir com multinacionais poderemos estar sujeitos a Foreign Corrupt Practices Act 1977 (FCPA), lei federal dos Estados Unidos da América (EUA) de combate à corrupção, coordenada pelo Department of Justice; a UK Bribery Act 2010, lei anticorrupção do Reino Unido, que permite aos tribunais britânicos julgarem crimes relacionados à fraude e à corrupção cometidos por empresas constituídas no Reino Unido ou que realizem operações em seu território. Outras leis anticorrupção podem ser aplicáveis às nossas atividades no Brasil e eventualmente no exterior. Neste caso, na legislação brasileira, os crimes de peculato, concussão, corrupção passiva e ativa encontram-se tipificados nos artigos 312, 316, 317 e 333 do Decreto-Lei 2.848 de 07 de dezembro de 1940 (Código Penal Brasileiro), ao lado dos demais crimes contra a Administração Pública.
- Adicionalmente o comitê deve acompanhar as atividades das entidades das quais somos signatários de iniciativas de combate à corrupção nacionais e internacionais: Pacto Global das Nações Unidas, Instituto ETHOS (Pró-Ética/ Ministério da Transparência / CGU), Alliance for Integrity Brazil e Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção.
- Acompanhar, exigir e zelar pelo fiel cumprimento das regras e manuais internos da empresa, dentre os quais: Código de Conduta e Ética, Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante, normas de segurança no trabalho, Cartilha do Colaborador, dentre outras;

- Assegurar a adequação, fortalecimento e funcionamento dos sistemas de controles internos da empresa, visando reduzir, exterminar e/ou mitigar riscos existentes e prevenir potenciais riscos, apresentando recomendações de aprimoramento de políticas, práticas e procedimentos;
- Disseminar a cultura de gerenciamento de riscos e controles internos na empresa visando assegurar o estrito cumprimento de todas as leis, normas e regulamentos a ela aplicáveis;
- Avaliar denúncias recebidas por intermédio do CANAL DE DENÚNCIA e comunicar formalmente à Diretoria quaisquer suspeitas de: (a) inobservância de normas legais, regulamentares e internas que coloquem em risco as atividades, negócios, reputação e resultados operacionais da empresa; (b) fraudes cometidas por funcionários da Companhia ou terceiros em relação aos bens ou atividades nos diversos contratos;
- Emitir recomendações sobre situações de potencial conflito de interesses entre partes relacionadas da empresa quando julgar necessário ou por solicitação do Conselho de Administração, diretoria ou gerências;
- Submeter ao Conselho de Administração suas recomendações sobre questões de sua competência e reportar suas atividades periodicamente ao Conselho de Administração, que deverá orientar o Comitê com relação ao nível de tolerância ao risco nos processos e atividades executadas nos diversos níveis do Grupo Boa Vista;
- Acompanhar a execução de suas recomendações, reunindo-se periodicamente com a Diretoria Executiva e demais gestores da empresa.

#### **6.9.1 Conflito de Interesses**

Uma vez constatado conflito de interesse ou interesse particular de qualquer dos membros do Comitê em relação a determinado assunto em pauta, tal membro deverá manifestar-se ao Secretário, sendo que caso este não se manifeste, qualquer dos presentes à reunião que tenha conhecimento do fato deverá fazê-lo. Tão logo identificado o conflito de interesse ou interesse particular, o membro do Comitê não poderá ter acesso a informações, participar de reuniões do Comitê, exercer voto ou de qualquer forma intervir nos assuntos em que esteja, direta ou indiretamente, até que cesse a situação de conflito de interesse.

#### **6.10 DUO DILIGENCE**

Dever feita uma análise cuidadosa sobre requisitos técnicos, fiscais, regulatórios, legais, morais (integridade reputacional), etc., antes de ser formalizada a contratação de um fornecedor, e também durante o transcorrer do fornecimento ou prestação de serviços, sendo este tipo de procedimento preventivo e indispensável para evitar-se prejuízos indesejáveis.

Este procedimento preventivo de due diligence dos fornecedores é tão importante, que conforme previsão do item 4.1, inciso XIII do Manual Prático de Avaliação de Programa de Integridade, da Controladoria Geral

Elaborado por: Carlos Vilanova Compliance Officer	Aprovado por: André G. Pedrosa <i>Diretor Executivo</i>	Data 20/11/2020
--	--	--------------------

da União, disponível para consulta pública, representa um dos pilares de um programa de integridade efetivo.

No momento da contratação de um novo fornecedor, para a realização de uma nova operação, o departamento de compliance com apoio do jurídico, primeiramente devem verificar se a operação pretendida preenche os requisitos do negócio jurídico válido, quais sejam: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou indeterminável, conforme previsão do art. 104 do Código Civil/2002.

Após ser feita tal análise preliminar, é imperioso verificar-se se os riscos de tal operação são suportáveis pela companhia, bem como se tal operação se adequa aos preceitos do código de conduta da empresa. Em seguida, vencendo-se tal fase, e adentrando-se no que a boa prática entende como sendo o procedimento de due diligence do fornecedor, devem ser averiguados pelo departamento de compras, em conjunto com o departamento jurídico ou de compliance, alguns requisitos básicos a serem cumpridos pelo fornecedor, aplicáveis a qualquer setor econômico.

Os fornecedores de materiais e serviços para uso nos contratos da DINÂMICA FACILITIES são selecionados pelo setor de suprimentos com base na sua capacidade de fornecer materiais conforme os requisitos legais, ou conforme solicitação dos clientes que podem definir as marcas dos materiais para as diferentes necessidades.

Esta seleção se aplica também para os materiais de uso interno, e em todos os casos é utilizado o FOR-SUP 01 - Avaliação Inicial e Duo Diligence (Vide Código de Conduta dos Fornecedores).

Além dos requisitos e informações básicas elencadas no citado formulário, aplicáveis a todos os candidatos a serem um novo fornecedor homologado, devem ser observados alguns critérios específicos no momento de cada contratação, de forma que sejam indagadas algumas questões, e sejam exigidos do fornecedor, o envio de eventuais documentos, certidões, licenças, alvarás, etc., atinentes à sua área específica de atuação.

O principal papel do departamento de compliance com apoio do jurídico, agindo em conjunto com o departamento de compras, e com outros departamentos da companhia, na condução de rotineira due diligence de fornecedores (antes e durante a vigência da contratação), é evitar ou mitigar uma série de riscos/prejuízos à empresa contratante, sejam eles de natureza cível, trabalhista, tributária, previdenciária, ambiental, criminal, de propriedade intelectual, etc.

## 7. FORMULÁRIOS

### FOR-SUP 01 - Avaliação Inicial e Duo Diligence

Elaborado por: Carlos Vilanova Compliance Officer	Aprovado por: André G. Pedrosa Diretor Executivo	Data 20/11/2020
--	---	--------------------