

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

CONCESSIONÁRIA
NOVO LITORAL

CNL concessionária novo litoral



JOÃO COURI

PRESIDENTE
CONCESSIONÁRIA NOVO LITORAL

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Prezados colaboradores,

A **Concessionária Novo Litoral** nasce com o propósito de transformar toda uma região, não apenas por meio dos investimentos em ampliação e melhorias da infraestrutura, mas, principalmente, pela oferta de excelência na prestação de serviços a todos os usuários que trafegam por nossas rodovias, tendo sempre como norte a ética, a integridade, o respeito às pessoas e a responsabilidade socioambiental.

Este Código de Conduta Ética estabelece os princípios fundamentais para guiar nossas decisões e nossas relações diárias, tanto dentro quanto fora da empresa. Mais do que um documento, ele representa o nosso compromisso coletivo com a construção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo, transparente e íntegro.

Conto com cada um de vocês para que, juntos, possamos fortalecer a reputação da CNL, contribuir com o desenvolvimento de todo o entorno da concessão, garantindo a segurança e a qualidade que nossos usuários merecem.

Vamos em frente, juntos, transformando o seu caminho!

CNL concessionária novo litoral

SUMÁRIO

1 APROVAÇÃO E APLICABILIDADE 2

2 NOSSA MISSÃO E VALORES 3

3 NOSSAS DIRETRIZES 3

4 RELACIONAMENTO INTERNO

04.1 AMBIENTE DE TRABALHO 4
04.2 SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE 5
04.3 PATRIMÔNIO E USO DE BENS DA CNL 5
04.4 CONFLITO DE INTERESSES 6
04.5 REGISTROS E SUA PRECISÃO 7
04.6 INCENTIVOS OU PAGAMENTOS IMPRÓPRIOS 8
04.7 BRINDES, CORTESIAS E/ OU ENTRETENIMENTO 8
04.8 CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS 9
04.9 INTERNET E E-MAILS 11
04.10 MÍDIAS SOCIAIS 12
04.11 FUSÕES E AQUISIÇÕES, JOINT VENTURE, CONSÓRCIO 12

5 RELACIONAMENTO EXTERNO

05.1 USUÁRIOS 13
05.2 RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO 13
05.3 PEDIDO DE INFORMAÇÃO NA MÍDIA, DO GOVERNO E OUTRAS SOLICITAÇÕES 16
05.4 FORNECEDORES 17
05.5 RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES 18
05.6 SOCIEDADE E TRABALHO INFANTIL 19
05.7 CONTRIBUIÇÕES PARA PARTIDOS POLÍTICOS 19

6 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL E CIDADANIA

06.1 REDUÇÃO DO IMPACTO AMBIENTAL 20
06.2 COMUNIDADES LOCAIS 20

7 DÚVIDAS, DENÚNCIAS E CANAL DE ÉTICA 21

8 MEDIDAS DISCIPLINARES 22

9 GESTÃO DO CÓDIGO E COMISSÃO DE ÉTICA 23

1 APROVAÇÃO E APLICABILIDADE

Este Código foi aprovado pela Direção da CNL e suas futuras alterações estarão sujeitas à mesma esfera de aprovação. Sua aplicação envolve todos os níveis hierárquicos e setores da CNL, devendo, portanto, ser observado por todos nossos colaboradores, incluindo acionistas, administradores, conselheiros, consultores, diretores, auditores, prepostos, estagiários, menores aprendizes, contratados, consultores, prestadores de serviços ou pessoa agindo em nome da CNL.



As regras e procedimentos aqui descritos não são taxativas e não cobrem todas as situações que podem surgir no exercício cotidiano das atividades de nossos colaboradores e parceiros. Sempre utilize este Código e nossos princípios como orientação geral para a tomada de qualquer decisão na direção de uma conduta ética.

Nos casos em que as leis e os regulamentos locais sejam mais rigorosos do que os princípios e diretrizes de conduta estabelecidos neste Código, as regras mais rigorosas devem prevalecer.

2 NOSSA MISSÃO, VISÃO E VALORES

A CNL tem como objetivo a prestação, com excelência, de serviços relacionados à administração de rodovias sob regime de concessão, compreendendo atividades de operação, conservação, ampliação e modernização da infraestrutura viária. Seu compromisso inclui a promoção da segurança e do conforto dos usuários, o desenvolvimento socioeconômico das regiões atendidas e a mitigação dos impactos ambientais de suas atividades, sempre com ética e respeito em suas relações.



A Missão, Visão e os Valores institucionais serão definidos e formalizados oportunamente, com ampla divulgação, refletindo o compromisso da CNL com o diálogo e a transparência.

NOSSAS DIRETRIZES 3

Todos os colaboradores comprometem-se em agir e garantir que as atividades da CNL sejam conduzidas de acordo com as leis e regulamentos governamentais locais ou regionais. É de responsabilidade de cada colaborador entender e cumprir os requisitos destas leis.



4 RELACIONAMENTO INTERNO

4.1 AMBIENTE DE TRABALHO

A CNL preza por manter um ambiente de trabalho agradável e sadio para o bem-estar e a produtividade de seus colaboradores. Estamos comprometidos com o trabalho em equipe no qual as metas da Concessionária e dos colaboradores possam ser atingidas. Todos devem trabalhar de forma responsável, transparente e cooperativa.
Para alcançar este objetivo, os colaboradores devem procurar contribuir e desfrutar de um ambiente de trabalho respeitoso, digno e seguro, livre de todas as formas de discriminação e assédio.

Assédio Moral é caracterizado por condutas abusivas reiteradas, como humilhações, constrangimentos, isolamento, boatos, ameaças, críticas exageradas ou desproporcionais, que tenham por objetivo ou efeito prejudicar a dignidade, a autoestima ou as condições de trabalho de qualquer pessoa.

Assédio Sexual consiste em qualquer comportamento de natureza sexual, não desejado pela vítima, que crie ambiente hostil ou ofensivo, como convites insistentes, propostas inapropriadas, contato físico não consentido, comentários, insinuações ou gestos de cunho sexual.

Discriminação ocorre quando uma pessoa é tratada de forma desigual ou injusta em razão de etnia, cor, nacionalidade, idade, religião, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, condição física, deficiência, opinião política ou qualquer outra característica pessoal protegida por lei. Manifesta-se por meio de exclusão, piadas, comentários depreciativos, negação de oportunidades ou qualquer forma de segregação.

Importunação Sexual é entendida como ato libidinoso praticado contra alguém sem consentimento, em ambiente de trabalho ou em situações a ele relacionadas, incluindo toques, roçamentos, gestos obscenos, exibição de conteúdo sexual ou qualquer conduta que viole a liberdade sexual do indivíduo.

A CNL repudia qualquer forma de assédio ou discriminação contra colaboradores, estagiários, jovens aprendizes, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, visitantes ou qualquer outra pessoa que mantenha relação com a Concessionária.
A CNL promove práticas de trabalho que asseguram oportunidades iguais, sem discriminação por razões de etnia, nacionalidade, idade, religião, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição pessoal. Nenhum tipo de discriminação dessa ordem será admitido.

Todas as decisões relacionadas à contratação, promoção, demissão, transferência, compensação, treinamento, aplicação de medidas disciplinares e desligamento devem estar baseadas em fatores como habilidades, valores, desempenho e liderança dos colaboradores, em estrito alinhamento com os princípios de respeito e igualdade.

4.2 SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

Prezamos pela integridade física, pelo bem-estar de nossos colaboradores e pela proteção do meio ambiente. Todos são orientados a cumprir integralmente as exigências legais relativas à segurança, saúde e proteção ambiental, bem como a adotar práticas que respeitem e preservem o meio ambiente, buscando sempre exceder tais exigências, quando possível e de acordo com a lei.

Todos os fornecedores e parceiros também deverão assegurar o cumprimento dessas obrigações, garantindo que suas atividades não causem danos ou riscos, potenciais ou concretos, à segurança e à saúde de seus colaboradores, bem como ao meio ambiente.



A ocorrência de qualquer acidente, lesão, práticas ou condições inseguras, comportamento violento, posse indevida de arma ou descumprimento de normas de proteção ambiental deve ser imediatamente relatada pelo colaborador que tomou ciência do fato ao seu superior imediato ou por meio do Canal de Ética da CNL.

4.3 PATRIMÔNIO E USO DE BENS DA CNL



O patrimônio da CNL abrange não só os seus bens materiais, mas também os intangíveis, como o seu nome e imagem, que refletem a sua credibilidade e reputação.

Os Colaboradores são responsáveis pela proteção de todos os bens da CNL e pela tomada das devidas precauções para impedir o uso inapropriado ou indevido, devendo reportar casos de uso inadequado ao Canal de Ética da CNL.

Os bens da CNL devem ser usados exclusivamente para os fins a que se destinam, e não para obtenção de benefícios ou vantagens pessoais.

4.4 CONFLITO DE INTERESSES

A CNL compromete-se a adotar medidas para assegurar a isenção na atuação e nos processos de decisão, em situações de potencial conflito de interesses envolvendo a Concessionária ou colaboradores.

Os colaboradores não poderão praticar ações que beneficiem seus interesses privados em detrimento ou em conflito com os interesses da CNL.

Da mesma forma, não poderão valer-se de sua posição dentro da Concessionária (em cargos de gerência com poderes de decisão ou cargos que tenham acesso a informações confidenciais e privilegiadas) para obtenção de vantagens pessoais.

De forma exemplificativa, não são atitudes aceitas:



(i) a atuação como facilitador, agente ou intermediário em benefício de terceiros em aquisições ou contratações realizadas pela CNL; e

(ii) a utilização para benefício próprio ou de parentes e amigos de informações que não sejam públicas e que tenham sido acessadas pelo colaborador no exercício de suas atividades na CNL.

Os colaboradores devem evitar atividades externas que conflitem com aquelas exercidas enquanto profissionais da CNL, incluindo o exercício de qualquer cargo público, de qualquer natureza, seja ele concursado, comissionado ou indicado. Na ocorrência de qualquer hipótese que se enquadre nesta descrição, o colaborador deverá comunicar imediatamente à área Jurídico e Compliance da CNL, para registro e monitoramento de tais atividades.

4.5 REGISTROS E SUA PRECISÃO

Nossos colaboradores são sempre orientados a registrar informações, contábeis ou não, de forma precisa, inequívoca e em conformidade com a legislação aplicável. Os registros devem ser exatos e no tempo correto, ou seja, quando efetivamente ocorrerem.

Dados relacionados à segurança, qualidade, registros financeiros e demais informações das atividades da CNL são de extrema relevância na tomada de decisões pela administração e pelos acionistas. São da mesma forma importantes para fiscalização do poder concedente. Daí a importância de sua acuracidade.

Os livros e registros da CNL serão sempre mantidos de acordo com os princípios contábeis vigentes e diretrizes estabelecidas pelos acionistas. A retenção e o descarte adequado dos registros serão realizados de acordo com as políticas financeiras da Concessionária sempre em atendimento à legislação aplicável.

Lembre-se de que esta seção é aplicável a todos os profissionais da Concessionária, e não apenas àqueles que trabalham na contabilidade ou que repassem informações que tenham efeitos na contabilidade.

Registros e contas falsas ou enganosas ou fatos inadequadamente descritos podem constituir fraudes. Os colaboradores que participarem desse tipo de comportamento ilegal estão sujeitos a sanções nos termos da legislação aplicável.



4.6 INCENTIVOS OU PAGAMENTOS IMPRÓPRIOS

Os colaboradores devem abster-se de receber ou dar a fornecedores ou prestadores de serviço qualquer presente ou facilidade que possa ser caracterizado como favorecimento pessoal indevido.

Qualquer abordagem feita a um colaborador referente a um pagamento inadequado deverá ser informada ao Compliance Officer da CNL.



4.7 BRINDES, CORTESIAS E/OU ENTRETENIMENTO

Brindes e entretenimento são cortesias comuns no mercado corporativo e sua concessão é prática aceitável como forma de fortalecimento de relações comerciais.

A CNL admite, de forma geral, que seus colaboradores deem ou recebam brindes e entretenimento, desde que sejam apropriados. Para ajudá-lo nesta avaliação, esclarecemos que são considerados como “apropriados” brindes e cortesias que:

(i) estejam vinculados a uma finalidade legítima comercial e não sejam concedidos com intenção de obtenção de vantagem indevida;

(ii) tenham valor razoável e são apropriados, considerando a posição de quem recebe, as circunstâncias e a ocasião na qual são oferecidos; e

(iii) não geram tendência de favorecimento como forma de retribuição.

Não consideramos a oferta de bebida alcoólica como cortesia, devendo, portanto, em qualquer circunstância, ser recusada e devolvida ao ofertante.

O recebimento de brindes, cortesias ou entretenimento por colaboradores da CNL dependem de autorização do Compliance Officer quando o valor for superior a R$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

Toda refeição, brinde, cortesia, presente, viagem e entretenimento **oferecido** a terceiros deve ser objeto de registro contábil conforme a política aplicável. Em caso de agentes públicos, presentes e gratuidades devem respeitar as regras e limites previstos em normas emitidas pelo poder público e, em qualquer circunstância, ser aprovado pelo Compliance Officer da CNL.

4.8 CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS



Muitas das atividades, projetos e documentos elaborados ou discutidos internamente pela CNL constituem informações confidenciais que não são de conhecimento do mercado e do público em geral e que, se divulgadas, podem comprometer os negócios da Concessionária.

Por isso, deve-se tratar com sigilo e confidencialidade todos os assuntos que envolvam a CNL e que sejam de seu conhecimento, tais como, mas não limitado, a dados de usuários, informações de mercado, ocorrências internas e demais questões financeiras, econômicas, operacionais e contratuais, evitando a sua reprodução e divulgação a terceiros, inclusive familiares.

Não utilize nenhuma informação confidencial, privilegiada ou estratégica em proveito próprio ou de terceiros.

Caso você seja solicitado a divulgar qualquer informação confidencial por exigência de lei ou decisão judicial, informe tal evento imediatamente ao seu superior e a área Jurídico e Compliance da CNL.

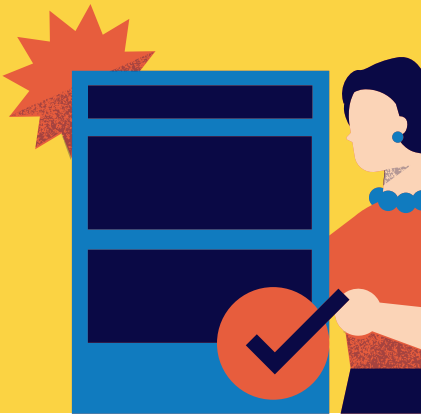
As obrigações de confidencialidade aqui descritas não substituem, mas complementam aquelas descritas no contrato de trabalho.

A CNL segue a legislação brasileira e as melhores práticas mundiais no que diz respeito à proteção de dados pessoais e sensíveis. Os colaboradores devem conceder especial atenção a esse tema. Os dados pessoais deverão: (a) ser exclusivamente tratados para as finalidades legítimas e de acordo com a legislação aplicável sobre proteção de dados pessoais; (b) ser exatos e relevantes à finalidade para que foram coletados; (c) ser devidamente protegidos contra (i) acesso inapropriado, ilegal ou não autorizado; (ii) divulgação; (iii) corrupção; (iv) destruição; (v) perda; ou (vi) indisponibilidade; e (d) ser devidamente protegidos quando compartilhados com um terceiro.

Sempre que estiver na dúvida, consulte a área Jurídico e Compliance sobre qualquer revelação que você queira fazer e que você acredite possa envolver uma informação confidencial.

A obrigação de confidencialidade permanecerá válida mesmo após o término da relação de emprego, trabalho ou contrato de prestação de serviços com o Colaborador.

Em caso de qualquer dúvida quanto ao tratamento ou à divulgação de informações confidenciais ou dados pessoais, os colaboradores devem sempre consultar previamente a área Jurídico e Compliance, a fim de assegurar o cumprimento integral das diretrizes legais e internas.



CNL concessionária novo litoral

4.9 INTERNET E E-MAILS



Os colaboradores devem sempre observar que os e-mails corporativos e acesso à internet são concedidos como uma ferramenta de trabalho e não deverão ser utilizados para a obtenção de benefícios financeiros ou vantagens pessoais. As diretrizes para o uso de recursos de tecnologia estão descritas em política específica.

O uso da internet para fins pessoais é permitido, desde que ocasional e limitado. Isso significa que o seu uso não pode afetar a produtividade do Colaborador.

Não é permitida, durante a jornada de trabalho e/ou por meio de equipamento cedido pela Concessionária, a transmissão ou o acesso a conteúdo inadequado ou proibido por lei, como jogos, pornografia, discriminação, terrorismo, propaganda político-partidária, venda de produtos ou serviços não relacionados ao negócio, correntes e demais conteúdos incompatíveis com o ambiente profissional, restando assegurado o direito da CNL de fiscalizar e monitorar tais práticas, nos limites da lei.

Todos os colaboradores devem entender claramente as boas práticas de utilização de e-mails da Concessionária e de acesso à internet. Portanto, em caso de dúvida fale com seu superior imediato ou com a área Jurídico e Compliance.



É importante lembrar que informações e mensagens trocadas com uso de e-mails ou celulares corporativos são monitoradas pela CNL, ainda que seja fornecida senha pessoal ao Colaborador. Portanto, nenhum Colaborador deve ter expectativa de privacidade quanto ao conteúdo das mensagens e informações armazenadas ou transitadas nos equipamentos corporativos. Esse monitoramento é necessário porque a Concessionária pode ser obrigada a, por lei ou decisão judicial, indenizar por danos causados pelo uso inadequado deste instrumento por seus colaboradores.

4.10 MÍDIAS SOCIAIS

Podemos nos fazer valer de instrumentos de mídia social para ampliar e melhorar a qualidade de nossa comunicação, conferindo maior alcance, mais transparência e celeridade. É importante ressaltar, no entanto, que somente os profissionais devidamente autorizados poderão registrar opiniões ou responder comentários postados nas mídias sociais em nome da CNL.

Os colaboradores não estão autorizados a se manifestar, dar entrevistas a jornais e/ou revistas, em nome ou a responder comentários feitos para a CNL ou quaisquer de seus profissionais. Contamos com canais próprios e porta vozes oficiais indicados para tratar dessas situações.



4.11 FUSÕES E AQUISIÇÕES, JOINT VENTURE, CONSÓRCIO

A atuação da CNL em joint ventures, consórcios, fusões e aquisições seguirá sempre padrões de ética e aqueles previstos nas leis de combate à corrupção e lavagem de dinheiro. A equipe providenciará diligência específica, com a finalidade de verificar a idoneidade da Concessionária parceira ou a ser adquirida, bem como sua conformidade com todas as disposições legais a que se sujeita.

A CNL se reserva no direito de não firmar os contratos com empresas que não estejam em conformidade ou que não apresentem as informações necessárias, especialmente, no que se refere a responsabilização disposta na Lei nº 12.846/13.

5 RELACIONAMENTO EXTERNO



5.1 USUÁRIOS

Valorizamos as necessidades de nossos usuários e buscamos padrões de qualidade em nossos serviços, conforme premissas estabelecidas do Contrato de Concessão.

5.2 RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

A CNL prima pela legalidade de seus atos e, portanto, não tolerará nenhuma conduta ilegal, de suborno ou corrupção por parte de seus colaboradores.

Suborno é o oferecimento ou recebimento de bens com valor de mercado com o propósito de influenciar uma decisão ou receber alguma vantagem comercial, contratual, regulamentar ou pessoal que de outra forma não seria obtida. É importante salientar que a simples “promessa” de oferecimento ou recebimento já é suficiente para configurar uma prática de suborno.

Por corrupção, também se entendem atos de fraude, extorsão, suborno, lavagem de dinheiro, participação em cartel, apropriação indébita e peculato. São passíveis de corrupção ou suborno: (i) agentes ou funcionários públicos, nacionais ou estrangeiros; e (ii) agentes ou empregados de concessionárias privados (para os fins deste Código).

“Agente ou Funcionário Público” é todo aquele que exerce atividade, permanente ou não, remunerada ou não, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra em entidade da Administração Pública nacional ou estrangeira. Assim, são também considerados Agentes Públicos aqueles que exercem alguma atividade representando interesses de qualquer governo, agência ou órgão público de outro país, inclusive concessionária que o Estado seja acionista e tenha poder decisório (assim entendido o poder de constituir e destituir administradores ou membros do conselho).

“Administração Pública” é qualquer órgão ou entidade que desempenhe atividades de gestão e/ou execução de serviços públicos, nas esferas federal, estadual ou municipal. São autarquias, concessionárias ou fundações públicas, sociedades de economia mista e demais entidades controladas, direta ou indiretamente, pela União, Estado, Distrito Federal ou Município.

São práticas vedadas pela Lei Anticorrupção brasileira (Lei nº 12.846/13):

(i) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro modo, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
(ii) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
(iii) Afastar ou procurar afastar licitante de forma fraudulenta ou oferecendo vantagem indevida;
(iv) Fraudar licitação, contrato público ou qualquer ato relacionado;
(v) 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;
(vi) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a Administração Pública; ou
(vii) Dificultar a atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou Funcionários Públicos.

A prática de atos aqui vedados constitui crime. Além de responsabilidade da CNL como uma Concessionária, os colaboradores que participarem desse tipo de comportamento ilegal estão sujeitos a sanções nos termos da Legislação aplicável.

Além disso, a Concessionária pode ter sua reputação e marca seriamente prejudicadas em razão de envolvimento em casos de corrupção e suborno. Em que pese que a lei brasileira não criminalize a corrupção privada, a CNL não tolera nenhuma prática nesse sentido.

Desta forma, os colaboradores devem sempre:

(i) Conduzir as relações comerciais em estrita observância à legislação, às práticas de mercado, aos bons costumes e às orientações de órgãos reguladores;

(ii) Ser diligente, cordial e atencioso no trato com os órgãos públicos, Poder Concedente, Agência Reguladora, fornecedores, prestadores de serviços ou quaisquer outras concessionárias que se relacionem com a CNL;

(iii)Jamais fazer negócios visando interesse ou vantagem pessoal direta ou indireta;

(iv)Observar rigorosamente os padrões operacionais e normas de segurança fixados pela Concessionária, em especial procedimentos, prazos e formas de reporte.

Toda tratativa com órgãos públicos e/ou o Poder Concedente deverá ser realizada na presença de pelo menos 2 (dois) colaboradores da CNL.



5.3 PEDIDO DE INFORMAÇÃO DA MÍDIA, DO GOVERNO E OUTRAS SOLICITAÇÕES

É importante assegurar que todas as comunicações ao público, aos órgãos, entidades ou agentes públicos aconteçam em tempo adequado e seja factual, precisa, consistente e de acordo com todas as exigências legais e regulatórias aplicáveis.

A Concessionária tem profissionais que são treinados e qualificados para fornecer informações ao público e cooperar com eventuais investigações e fiscalizações realizadas por órgãos, entidades ou agentes públicos. Não se apresente em nome da Concessionária, antes de procurar tais profissionais ou ser autorizado a falar em nome da CNL.

Se você receber um pedido externo para falar em nome da Concessionária e não tiver autorização, encaminhe o pedido a área Jurídico e Compliance que se encarregará de encaminhá-lo ao responsável designado pelo Diretor Presidente da CNL.



A comunicação não autorizada em nome da Concessionária poderá acarretar medidas disciplinares previstas neste Código, incluindo, conforme a gravidade, sanções como advertência ou até demissão por justa causa. Por isso, em caso de dúvida, procure sempre a área Jurídico e Compliance antes de qualquer manifestação.

5.4 FORNECEDORES

Todo relacionamento com fornecedores deve estar pautado no princípio da integridade. Espera-se que os profissionais responsáveis pela seleção dos fornecedores o façam em atenção a critérios objetivos de qualidade, preço, necessidade, especialidade e reputação. Para tanto, a área responsável pela contratação de fornecedores e prestadores de serviços deve tomar todas as medidas necessárias para que estes critérios sejam atendidos rigorosamente em todas e em cada uma das contratações pela CNL.



Os fornecedores e prestadores de serviços devem ser tratados com respeito, justiça e igualdade de condições. Não se admitirão favorecimentos ou discriminação com base em critérios de raça, origem, nacionalidade, religião.

Por outro lado, exigimos que nossos fornecedores compartilhem nossos valores e atendam a todas as regras deste Código de Conduta e Ética.

Vale lembrar que todo e qualquer Colaborador que tiver conhecimento da contratação de algum fornecedor que tenha qualquer tipo de relação ou grau de parentesco, incluindo cônjuges e parentes desses, deve comunicar imediatamente tal fato à área de Compliance para que a mesma avalie se há necessidade de alguma providência, caso seja identificada situação de conflito de interesses.

Deve-se observar que qualquer pagamento a fornecedores ou prestadores de serviços deverá sempre seguir os termos e procedimentos estabelecidos no respectivo instrumento contratual e a política interna da CNL.



5.5 RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES



Mantemos relações honestas, construtivas e idôneas com nossa concorrência, o que implica em competir nos mercados de forma leal, sem difamar os concorrentes ou terceiros, cumprindo as normas de defesa da concorrência, evitando qualquer conduta que constitua ou possa constituir cartel, abuso ou restrição da concorrência.

5.5.1 ANTITRUSTE E INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

Os colaboradores não devem participar de condutas anticompetitivas que violem leis ou princípios éticos, devendo se assegurar de que conhecem as regras anticoncorrenciais, atentando-se ao seu cumprimento em qualquer situação. Qualquer ação que se assemelhe (ou possa parecer) uma violação dos princípios de concorrência leal deve ser evitada e imediatamente reportada à nossa área Jurídico e Compliance.

5.6 SOCIEDADE E TRABALHO INFANTIL

Os valores da CNL são incompatíveis com atividades que possam, de qualquer forma, caracterizar trabalho infantil ou escravo ou em condição análoga.
Nenhum Colaborador poderá contratar trabalho nessa condição, nem direta nem indiretamente. Todos deverão se certificar que nossos fornecedores não se valem dessa prática e exigem de seus respectivos fornecedores que também o façam.
A CNL adere ao Programa Jovem Aprendiz, regulamentado pela lei nº. 10.097/2000, que permite a contratação de jovens entre 14 e 18 anos, com o objetivo de contribuir para a qualificação dos trabalhadores do futuro e assegurando que as atividades na Concessionária não impeçam os estudos desses jovens.

5.7 CONTRIBUIÇÕES PARA PARTIDOS POLÍTICOS, DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A Concessionária não financia ou promove partidos ou organizações políticas, nem seus representantes ou candidatos, ou outras atividades que tenham como fim a propaganda política.
Os colaboradores são livres, como cidadãos, para exercer o seu direito de contribuição para partidos ou organizações políticas, porém, isso não lhes assegura nenhuma permissão para que o nome da Concessionária seja a elas vinculado, não sendo permitido utilizar os bens ou recursos (sistemas de informação, reuniões internas ou externas, entre outros) da Concessionária para tais fins. É vedado, no local de trabalho, o uso de objetos alusivos a partidos políticos, como camisetas, bonés e bottons.
A Concessionária não patrocina e nem faz doações, salvo a causas beneficentes, éticas e legais, desde que devidamente aprovadas pela Diretoria da CNL e conforme as regras da política aplicável.

6 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL E CIDADANIA

6.1 REDUÇÃO DO IMPACTO AMBIENTAL

Além de respeitarmos às legislações ambientais aplicáveis as nossas atividades, valorizamos o incentivo ao desenvolvimento sustentável, visando otimizar recursos e minimizar continuamente o impacto ambiental de nossas atividades.

A CNL compromete-se a avaliar o impacto das suas atividades nas regiões onde atua, aplicando critérios de sustentabilidade, controlando e mitigando eventuais impactos e promovendo, sempre que necessário, as devidas compensações.

No mais, nossos colaboradores devem providenciar a destinação adequada de resíduos, conforme normas internas e exigências legais; cuidar para que o consumo de água e energia elétrica seja feito de forma racional; evitar desperdícios de materiais e incentivar o processo de reciclagem.

6.2 COMUNIDADES LOCAIS



Nos preocupamos com relação aos impactos que nossas atividades podem gerar à sociedade. Por isso, nossos colaboradores devem estar sempre atentos aos interesses públicos, buscando, em sua atuação, um comportamento respeitoso e uma atitude de diálogo com a sociedade, especialmente com as comunidades do seu entorno, com o propósito de alcançar os objetivos comuns, apresentar posições corporativas e prevenir possíveis situações de conflito e risco, sempre com respeito aos Direitos Humanos.

Administramos cuidadosamente os impactos sociais de nossas atividades empresariais e trabalhamos em colaboração com outros no aumento dos benefícios às comunidades locais e na atenuação de quaisquer eventuais impactos negativos decorrentes de nossas atividades.

7 DÚVIDAS, DENÚNCIAS E CANAL DE ÉTICA

A aplicação deste Código e a resolução de questões a ele relativas serão realizadas pela Comissão de Ética e a área de Compliance da Concessionária e qualquer tentativa de impedir que os colaboradores manifestem suas preocupações será tratada como uma infração disciplinar grave.

Quaisquer dúvidas, questionamentos, comunicações, ou situações específicas enfrentadas pelo Colaborador relativos ao cumprimento ou violações deste Código deverão ser endereçadas ao **Canal de Ética da CNL** no site canalconfidencial.com.br/novolitoral ou pelo telefone: 0800 891 2140.

O atendimento neste número é gratuito e funciona ininterruptamente 24 horas por dia, 7 dias por semana.



Qualquer Colaborador que venha a tomar conhecimento de condutas que possam ser caracterizadas como uma violação ao disposto neste Código deverá comunicar a ocorrência imediatamente à Concessionária, por meio de um dos canais acima indicados. Qualquer reporte será tratado de forma **anônima e confidencial** pela Concessionária.

É absolutamente **proibida toda e qualquer retaliação** contra o Colaborador denunciante ou terceiro que realizar alguma denúncia.
Independentemente das medidas administrativas tomadas pela CNL, o denunciado, em caso de constatação de desvio de conduta, ainda estará sujeito à aplicação das penalidades previstas em lei.

8 MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento das normas contidas neste Código é passível de medidas disciplinares: (a) Advertência verbal; (b) Advertência por escrito; (c) Suspensão; (d) Demissão sem justa causa; (e) Demissão por justa causa.

A aplicação de qualquer uma das medidas disciplinares descritas acima será definida pela Comissão de Ética, de acordo com a gravidade da infração e de forma consistente e proporcional ao descumprimento, independentemente da posição/senioridade do colaborador. A aplicação de uma penalidade não depende de outra, sendo possível, por exemplo, a demissão por justa causa sem necessidade de aplicação de qualquer outra penalidade anterior.



Em qualquer hipótese, sendo constatada infração a qualquer disposição do presente Código, a Comissão de Ética e a área Jurídico e Compliance adotarão providências imediatas para fazer cessar a irregularidade, para a apuração dos responsáveis envolvidos e para a remediação de eventuais danos ocorridos.

9 GESTÃO DO CÓDIGO E COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética e a área Jurídico e Compliance são as instâncias internas da CNL responsáveis pela observância, gestão e aplicação das disposições deste Código.

A área Jurídico e Compliance promoverá a elaboração e a realização de treinamentos periódicos para os colaboradores da CNL, sobre a aplicação das disposições do presente Código, os quais serão aplicados de acordo com a exposição ao risco dos colaboradores.

Também compete a Comissão de Ética e à área Jurídico e Compliance a análise periódica de riscos para sugerir adaptações e/ou alterações necessárias ao presente Código.






IVECO
CNL
novo litoral
SSYOB35
BRASIL
MENTO AO USUÁRIO
CNL concessionária novo litoral

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO DE CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Declaro que recebi o Código de Conduta Ética da Concessionária Novo litoral e estou ciente de seu conteúdo e de sua importância no exercício de todas as minhas atividades enquanto empregado ou profissional vinculado a Companhia.

A assinatura da presente declaração, o que me foi entregue após a disponibilização do referido Código, é a manifestação da minha livre concordância e do meu compromisso em observa-lo e cumpri-lo integralmente.

Comprometo-me, ainda, a informar, por meio dos canais disponíveis, qualquer violação que chegue ao meu conhecimento.

Confirmo, por fim, estar ciente a cerca das sanções aplicáveis a cada um dos casos de violação deste Código.

Assinatura: _____

Local: _____ Data: _____

Nome completo: _____

Empresa: _____

Por favor, entregue este formulário assinado ao Departamento de RH.

CNL concessionária novo litoral


CNL
concessionária
novo litoral


Transformando
o seu caminho


CNL
concessionária
novo litoral

SABE DE ALGUMA IRREGULARIDADE? DENUNCIE

Acesse o site
canalconfidencial.com.br/novolitoral/
ou ligue **0800 891 2140**



novolitoral.com.br
R. Barão de Paranapiacaba, 233, 20° andar - Encruzilhada, Santos