



Código de Ética e Conduta

Carta da Liderança

Prezado(a)

A Ubiratã é uma empresa voltada a integração de plataformas de gêmeos digitais, otimização horizontal e sistemas de alerta antecipado para que a indústria atinja desempenho máximo na alocação de matéria prima, seja inovadora em eficiência de recursos e atinja sua meta de descarbonização criando condições superiores de resiliência.

Neste contexto, nosso time é composto por profissionais que aportam suas habilidades técnicas e comportamentais, onde é importante destacar o compromisso de todos em atuar nos mais altos padrões éticos em toda sua abrangência, com a sociedade, nas questões de ciência e tecnologia, no relacionamento com os clientes, parceiros de negócio, fornecedores e nas práticas e definições da Ubiratã.

Entendemos que a ÉTICA é um pilar fundamental de nossa existência, deve nortear nossas decisões e não devemos abrir mão jamais. Somos agentes e exemplos do compromisso da disseminação dos conceitos de ética para os públicos que nos relacionamos e temos a obrigação de praticar sempre este valor em nossa atuação.

Este documento é um reforço a todo o comportamento presente na atuação dos profissionais, incluindo diretores e colaboradores, e visa formalizar alguns conceitos e práticas que você deve conhecer e aplicar em suas atuações na Ubiratã.

Agradecemos o seu compromisso com a ética e deixamos sempre aberta a mais fluida comunicação com a diretoria para falar de qualquer questão que envolva temas de ética e os assuntos tratados neste Código.

Cordialmente



Mateus J. dos Santos
Diretor Presidente

SUMÁRIO

1. **COMPORTAMENTO ESPERADO DOS COLABORADORES E LIDERANÇA**
2. **DIVERSIDADE E INCLUSÃO**
3. **RESPEIRO E INTEGRIDADE**
4. **RELACIONAMENTO COM TERCEIROS**
5. **CUMPRIR LEIS**
6. **CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO**
7. **REGISTROS FINANCEIROS E OPERACIONAIS**
8. **ATIVOS DO UBIRATÃ**
9. **SANÇÕES**
10. **COMUNIQUE DÚVIDAS OU DENÚNCIAS**

1. COMPORTAMENTO ESPERADO DOS COLABORADORES E LIDERANÇA

Acompanhado da realização de suas atividades e responsabilidades em sua atuação profissional e relacionamento com outros colegas e comunidade, destacamos abaixo as condutas éticas que esperamos que nossos colaboradores e liderança sigam para podermos garantir a condução ética de nossa operação.

As condutas esperadas são:

- Não tolerar qualquer situação contrária ao Código de Ética e Conduta
- Ser responsável por todos os seus atos e agir guiado pelos princípios e pelo Código de Ética e Conduta
- Ter uma atuação íntegra, honesta e profissional
- Conhecer e estar em conformidade com os procedimentos Ubiratã
- Guiar suas atuações seguindo todos os conceitos da Ética
- Ter uma atuação voltada ao respeito do ser humano
- SER ÉTICO em todos os momentos

2. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A Ubiratã demonstra o compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e respeitoso para todas as pessoas, independentemente de sua origem, raça, gênero, orientação sexual, idade, religião.

Igualdade de oportunidades. A empresa tem o compromisso de oferecer igualdade de oportunidades a todas as pessoas, baseado no desenvolvimento e potencial individual, sem discriminação de qualquer forma. Isso inclui a promoção de um processo de contratação justo e imparcial, garantia de acesso igual a treinamentos, capacitações e promoções, eliminando quaisquer práticas discriminatórias.

Respeito e valorização da diversidade. A empresa valoriza e respeita a diversidade de seus funcionários, reconhecendo que a inclusão de diferentes perspectivas e experiências é fundamental para a inovação e o sucesso. Todos devem ser tratados com respeito, dignidade e justiça, independentemente de suas características.

Ambiente de trabalho inclusivo. Todos são responsáveis por criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo, onde se sintam seguros, respeitados e valorizados. Isso inclui a promoção de uma cultura de respeito, tolerância e colaboração, onde o assédio, discriminação ou qualquer forma de tratamento injusto e desrespeitoso não são tolerados.

Eliminação de preconceitos e estereótipos. Nos comprometemos a combater ativamente quaisquer preconceitos, estereótipos ou estigmas que possam existir em relação a grupos minorizados. Isso inclui a promoção da conscientização e educação sobre diversidade e inclusão, visando desconstruir preconceitos e promover uma cultura de igualdade.

Inclusão de pessoas com deficiência. Nos esforçamos para criar um ambiente inclusivo para pessoas com deficiência, fornecendo ajustes razoáveis e acessibilidade física e tecnológica para garantir que todos os funcionários tenham suas necessidades incluídas.

3. RESPEITO E INTEGRIDADE

Como parte do compromisso em promover uma cultura ética e igualitária, é essencial abordar explicitamente os diferentes tipos de agressão e discriminação no Código de Ética e Conduta. O assédio é um tipo de agressão que pode acontecer de diversas formas, e neste código descreveremos essas variações, com exemplos de situações que se enquadram em cada categoria. Qualquer violação quanto a critérios de respeito e integridade será devidamente investigada, podendo haver medidas disciplinares e rescisão do contrato de trabalho.

Assédio Moral. Nesses casos, a pessoa ofendida pode ter sofrido algum tipo de humilhação ou ofensa. Comumente as agressões verbais se apresentam estruturalmente atreladas a discriminação racial, homofobia, transfobia ou capacitismo.

Alguns exemplos de assédio moral são:

- Espalhar rumores maliciosos, fofocas, falso testemunho;
- Humilhar/criticar de forma agressiva ou desrespeitosa;
- Geralmente as situações citadas acima têm que acontecer de forma recorrente para que o caso seja considerado assédio. Um caso isolado de comportamento abusivo pode ser classificado como agressão moral.

Assédio sexual. O assédio sexual é caracterizado por comportamento inadequado de cunho sexual que tenha como objetivo perturbar, constranger, humilhar e/ou intimidar uma pessoa. Um ato de assédio sexual pode ser físico ou verbal. Normalmente, essas situações envolvem relações hierarquizadas, o que aumenta o medo da vítima em se manifestar, e indevidamente utilizadas como condição (explícita ou não) para manter o emprego, prometer promoções ou outras vantagens. Assédio sexual é crime e não há tolerância para sua prática.

Discriminação. A discriminação no ambiente de trabalho acontece quando há distinção de tratamento e/ou oportunidades dadas à funcionários por razões que não estão relacionadas aos requisitos do seu cargo/função. Essa distinção é feita em relação ao contexto social da vítima - os tipos mais comuns de discriminação são:

- Ataques à raça (racismo), identidade de gênero (machismo, transfobia) e orientação sexual (homofobia).

- Além destes atributos, deficiência física ou intelectual, classe social, nacionalidade, estado civil/familiar, religião, idade - entre outros marcadores sociais - também podem ser alvo de ações discriminatórias

4. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

Devemos sempre manter relações íntegras e duradouras com o público ao qual nos relacionamos, incluindo a comunidade, fornecedores, convênios, operadoras de saúde, entidades e órgãos reguladores. Neste cenário, destacamos alguns requerimentos necessários em nossas relações:

3.1 Conduta com fornecedores e parceiros de negócios

- Nossa relação deve observar a integridade, a ética, a transparência, o respeito à livre iniciativa e livre concorrência. Não toleramos práticas antiéticas ou ilegais.
- Atender dentro de melhores práticas e sem discriminações.
- A contratação de parceiros de negócio deve ser baseada, exclusivamente, nas necessidades da Ubiratã, seguindo critérios impessoais, legais, técnicos, condições comerciais, profissionais, reputacionais e éticas.
- Os colaboradores e liderança são proibidos de solicitar ou receber qualquer tipo de benefício de parceiros de negócio.
- Os colaboradores e liderança não devem permitir, aceitar ou contribuir, de qualquer maneira, para as práticas de atos de corrupção, suborno, lavagem de dinheiro ou condutas contrárias às leis e ao disposto neste Código, realizadas por fornecedores ou clientes.

3.2 Contato com público externo

- Comunicações de temas da Ubiratã com público externo é restrita a pessoas ou áreas autorizadas.
- Cuidados em registros em redes sociais: Não divulgar mensagens que possam afetar a imagem da Ubiratã, tecnologia, fornecedores, parcerias, ou que tenham cunho discriminatório que possa ser associada à imagem da Ubiratã.
- É fundamental manter e garantir a confidencialidade e privacidade das informações sensíveis e desenvolvimentos tecnológicos da Ubiratã e de seus fornecedores e clientes.

3.3 Comunidade

- A Ubiratã é membro atuante e protagonista nas comunidades onde está inserida.
- O apoio às comunidades deve ser realizado com independência e livre de conflitos de interesse junto a partidos políticos, questões políticas ou órgãos públicos.
- Qualquer apoio deve respeitar a legalidade e os procedimentos internos da Ubiratã.

3.4 Agentes Públicos

- Os colaboradores que em suas atividades se relacionam com agentes públicos ou órgãos do governo, municipal, estadual ou federal, são proibidos de oferecer, prometer, fazer, autorizar ou proporcionar (direta ou indiretamente, por meio de terceiros) vantagens indevidas, pagamentos, presentes ou a transferência de qualquer coisa de valor para qualquer pessoa, seja ela agente público ou não, para influenciar ou recompensar ilegalmente qualquer ação oficial ou decisão de tal pessoa em benefício da Ubiratã, devendo cumprir rigorosamente a lei anticorrupção.

3.5 Conflito de Interesses

É quando por conta de um interesse próprio ou de terceiros, um colaborador age ou é influenciado a agir contra os objetivos da Ubiratã, tomando uma decisão inapropriada que prioriza os interesses pessoais ou de terceiros, em detrimento daqueles da empresa, ou deixando de cumprir suas responsabilidades profissionais.

- Alguns conflitos de interesse existem mesmo não configurando perdas financeiras, pois podem trazer risco de imagem e de transparência nos negócios. Em caso de algum potencial conflito de interesses, o colaborador deverá reportar ao seu gestor que deverá encaminhar para análise da Diretoria para buscar alternativas de como operacionalizar.
- São exemplos: o relacionamento familiar com fornecedores, clientes, decisões tomadas para benefício de negócios externos, participação em sociedades beneficiadas em decisões.

5. CUMPRIR LEIS

- Devemos cumprir todas as leis e procedimentos internos em nossas atividades, como a lei anticorrupção, leis concorrenciais, tributárias e de lavagem de dinheiro.
- É totalmente proibido: Oferecer, prometer ou dar pagamento, presente, contratar familiar ou oferecer outro tipo de benefício (direto ou indireto) a qualquer pessoa, visando induzir ou recompensar condutas inadequadas, influenciar ou tentar influenciar ilegalmente uma decisão de um agente público nacional ou estrangeiro ou de qualquer outra pessoa, para proveito da Ubiratã ou de terceiros.
- Manipular a contabilidade e registros gerenciais com o objetivo de omitir registros e transações realizadas é considerada falta grave.
- É proibido realizar doações a partidos políticos ou candidatos a cargos públicos.
- No combate a corrupção e lavagem de dinheiro, é importante avaliar que nossos parceiros de negócio tenham reputação íntegra e reconhecida capacitação técnica e comercial.

6. CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

- Devemos proteger os dados e a privacidade de colaboradores, clientes, fornecedores e de todos os titulares de informações sensíveis.
- Manter a confidencialidade de todas as informações da administração, operação e gestão da Ubiratã, como dados comerciais, cadastro de parceiros de negócio, estratégia, dados de pesquisas, patentes, licenças. Na dúvida, converse com seu gestor.

- Em conformidade com a Lei Brasileira de Proteção de Dados, é fundamental a segurança dos dados sob nossa responsabilidade, a necessidade do uso, a inviolabilidade da intimidade, o respeito aos direitos das pessoas sobre seus dados.
- Todos dados sensíveis devem estar devidamente armazenados com acesso restrito, através de chaves, senhas, cartões de acesso e demais formas de controle.
- Não devemos solicitar apresentações a terceiros que não tenham necessidade para a realização das atividades da Ubiratã.

7. REGISTROS FINANCEIROS E OPERACIONAIS

- Os registros financeiros e contábeis devem ser corretos, lançados em período adequado, seguindo práticas contábeis e em conformidade com órgãos reguladores.
- O conjunto de atividades que compõe o ambiente de controles da Ubiratã deve ser cumprido por pessoas que tem esta responsabilidade, realizando as aprovações, verificações, monitoramento, conciliações e reportes conforme definido.
- Para a correta gestão da Ubiratã, apuração de custos, serviços e cobrança correta, é fundamental que todos que tenham a responsabilidade de apontamento de atividades o façam conforme os procedimentos definidos, garantido que sejam realizados em tempo e com os dados corretos.

8. USO DE ATIVOS DA UBIRATÃ

- Todos são responsáveis pela guarda e uso adequado dos bens da Ubiratã, como equipamentos, instalações, materiais, software, imagem, dados físicos e digitais.
- O cuidado também é estendido a bens e propriedade intelectual de terceiros que temos acesso.
- Uso de bens da Ubiratã para atividades pessoais não são permitidas. Em caso de alguma exceção, poderá ser permitida, com prévia autorização da Diretoria.
- A imagem é um ativo da Ubiratã, por isto reforça-se que não é permitida qualquer comunicação externa, por meio da imprensa ou mídias sociais, com o uso de imagens de instalações da empresa, domínio na internet, marca Ubiratã ou identificação como colaborador, para reportar temas que coloquem em risco a imagem e/ou a reputação da empresa, como: posicionamento político, ilegalidades, difamações, mensagens desrespeitosas, preconceituosas ou contrárias aos direitos humanos.

9. SANÇÕES

- Caso ocorra alguma ação contrária ao Código de Ética e Conduta, conforme evidências e forma de atuação, serão aplicadas sanções disciplinares proporcionais à severidade e gravidade das infrações, podendo inclusive ocorrer a rescisão de contrato.

10. CANAL DE DENÚNCIAS

- É seu direito e obrigação reportar eventual situação ou suspeita de violação ao Código de Ética da Ubiratã.

- São passíveis de reporte: ameaças à segurança ou saúde de um indivíduo; conflito de interesses; Ações criminosas como corrupção, suborno, roubo e fraude; Perseguição, assédio moral ou sexual, discriminação no ambiente de trabalho ou violações dos direitos humanos; Manipulação de registros contábeis e/ou adulteração de documentos e/ou irregularidades contábeis; Descumprimento intencional de obrigação legal; Favorecimento a fornecedores, clientes ou colaboradores.
- Denúncias serão investigadas, com garantia da confidencialidade, anonimato e não retaliação.
- **Você poderá realizar registros de denúncias através do e-mail do canal de ética: canal.etica@ubirata.ai.**

Os relatos poderão ser feitos de forma anônima, caso o denunciante opte por não se identificar.

Os relatos de violação serão apurados e/ou acompanhados pelo Conselho, que emitirá, sempre que for identificada uma transgressão, parecer contendo a descrição dos fatos, as análises realizadas com respectivas evidências, as conclusões, as recomendações e os planos de ação. Tais recomendações ou planos de ação podem determinar a revisão e eventual alteração de processos ou procedimentos, bem como, impor medidas educativas ou disciplinares, tais como demissão ou rescisão contratual, sem prejuízo de ações cíveis e criminais que possam ser cabíveis.

RESPONSABILIDADES

As diretrizes contidas neste documento devem ser observadas por todos os colaboradores no desempenho de suas funções na empresa. Devem também seguir este documento todos os profissionais que, de alguma forma, mantenham relacionamento com a Ubiratã, colaboradores, diretores, prestadores de serviços, fornecedores, autônomos, bolsistas envolvidos na prestação de serviços à Ubiratã ou em seu nome.

O Código de Ética e Conduta da Ubiratã foi aprovado em reunião de Diretoria do dia 02/08/2023.