ÍNDICE

INTRODUÇÃO **2**

ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO DEONTOLÓGICO **2**

PREMISSAS **3**

1. PRINCÍPIOS **4**

2. A ÉTICA NA ATIVIDADE DOS ÓRGÃOS SOCIAIS E NA ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA **6**

3. ÉTICA NAS RELAÇÕES COM TERCEIROS **6**

4. A ÉTICA NAS RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS **8**

5. ÉTICA DAS RELAÇÕES DOS EMPREGADOS E COLABORADORES COM A EMPRESA **10**

6. GESTÃO DA INFORMAÇÃO **11**

7. CONFLITO DE INTERESSES **11**

8. MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA **11**

9. VALOR CONTRATUAL DO CÓDIGO DE ÉTICA E SANÇÕES **12**

10. NOVO RECRUTAMENTO E CONFLITO DE INTERESSES **13**

11. DISSEMINAÇÃO DA ÉTICA **13**

Rev.	*Data*	*Comentário*	*Elaborado*	*Verificado*	*Aprovado*
0	12/11/2020	Emissão inicial	MP	FP	JP
1	02/10/2026	Revisão geral e adequação dos requisitos de ética, integridade e conformidade	MP	FP	JP

INTRODUÇÃO

A PONSI defende que a Ética da Empresa é um princípio fundamental e primário.

Cada pessoa, independentemente do seu papel dentro da Empresa, deve comprometer-se a assegurar que tal valor seja a guia que orienta os seus comportamentos e decisões.

A regra é que, inspirado por princípios morais positivos, todos operem de acordo com os princípios básicos de:
- correção,
- lealdade,
- confiabilidade,
- honestidade.

A PONSI considera estes valores como ativos intangíveis do seu próprio património e entende que a sua estrita observância constitui não só um compromisso moralmente positivo, mas também uma condição essencial para a continuidade e o desenvolvimento sustentável da Empresa.

Para este fim, a PONSI mantém um Código de Ética e Conduta que, de acordo com os princípios de lealdade e honestidade, estabelece regras de comportamento e princípios gerais para orientar a atividade da Empresa.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO DEONTOLÓGICO

A PONSI entende que o Código de Ética deve ser observado pela Direção, por todos os Colaboradores e por Terceiros que atuem em nome ou em benefício da PONSI, na medida aplicável às suas atividades.

As informações adequadas, os instrumentos de prevenção e controle e os meios de monitoramento devem ser organizados para promover a transparência das operações e dos comportamentos, intervindo, quando necessário, com medidas corretivas.

As funções de acompanhamento e verificação da aplicação do Código são atribuídas à Diretoria PONSI, incluindo o Organismo de Auditoria, quando aplicável.

O Código de Ética da PONSI deve ser conhecido por todos aqueles com quem a PONSI mantém relações relevantes.

O Código deve ser utilizado como ponto de referência para procedimentos, políticas, diretrizes e relações contratuais adotados pela Empresa.

Cada funcionário e colaborador deve informar aos clientes, fornecedores e outros interlocutores com quem interage, quando pertinente, sobre a adoção do Código de Ética pela PONSI.

Um cuidado particular deve ser tomado pelas Pessoas responsáveis pelas Áreas, que devem assegurar a aplicação dos princípios expressos no Código e manter comportamento que constitua modelo para os seus colaboradores.

PREMISSAS

Os comportamentos éticos e os comportamentos não éticos. A observância estrita:
- das Leis,
- do Regulamento,
- das disposições obrigatórias,
- dos códigos e normas aplicáveis,
- das regras morais,
- da correção,
- da integridade ética,
- da completa seriedade,

são compromissos contínuos e ininterruptos e uma obrigação de todos os sujeitos aos Termos PONSI, devendo caracterizar todos os seus comportamentos.

Cada negócio deve ser levado a cabo num quadro de:
- transparência,
- honestidade,
- correção,
- boa fé,
- respeito às regras que protegem a concorrência e a livre iniciativa.

A PONSI compromete-se a manter e reforçar um sistema de governança adequado à complexidade das situações em que opera e orientado para o desenvolvimento sustentável, a gestão de riscos e a melhoria contínua.

Na condução de suas atividades, a PONSI considera os princípios de qualidade, conformidade, prevenção, responsabilidade social, proteção ambiental e integridade empresarial, observando os requisitos legais, contratuais e técnicos aplicáveis, inclusive normas e requisitos de clientes quando pertinentes às atividades da Empresa.

A PONSI inspira-se, em toda a sua ação, na proteção e promoção dos direitos humanos e nos princípios de igualdade, respeito, solidariedade, desenvolvimento sustentável e proteção ambiental.

A PONSI opera tendo como referência a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT, quando aplicáveis.

A PONSI repudia qualquer forma de trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho análogo à escravidão, tráfico de pessoas e exploração sexual de crianças e adolescentes, comprometendo-se a adotar medidas para prevenir, identificar e mitigar tais práticas em suas operações e em sua cadeia de fornecimento.

A PONSI reconhece e respeita a liberdade de associação, a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, observados os termos da legislação aplicável.

Não é ético adotar qualquer comportamento que esteja em contraste com os princípios inspiradores deste Código, mesmo que a pessoa aja na crença de operar em proveito e interesse da PONSI.

A adoção de comportamentos não éticos compromete as relações entre a PONSI e seus parceiros, empregados e colaboradores, bem como com interlocutores institucionais, empresariais e financeiros, públicos e privados. Práticas de corrupção, favores ilegítimos, comportamentos colusivos e solicitações, diretamente ou através de terceiros, de vantagens pessoais ou profissionais para si ou para outros são, sem exceção, proibidos.

É estritamente proibido pagar, oferecer, prometer ou autorizar dinheiro ou benefícios de qualquer tipo a terceiros, representantes do governo, funcionários públicos ou privados, com a finalidade de obter vantagem indevida.

Qualquer pessoa que receba propostas de presentes, tratamentos privilegiados ou hospitalidade que possam afetar, ou aparentar afetar, a imparcialidade de suas decisões deve rejeitá-las e informar o seu superior ou utilizar os canais definidos pela PONSI.

Presentes, benefícios e hospitalidade somente poderão ser aceitos ou oferecidos quando compatíveis com as regras internas da PONSI, com a legislação aplicável, com práticas comerciais legítimas e quando não tiverem por finalidade influenciar uma decisão. Situações envolvendo agentes públicos devem observar requisitos ainda mais restritivos, quando aplicáveis.

Os princípios éticos indicados no presente Código são significativos para prevenir infrações e constituem elemento essencial do sistema de controle preventivo da PONSI.

1. PRINCÍPIOS

a) Não-discriminação

Nas decisões que afetam as relações com seus interlocutores, externos e internos, a PONSI evita qualquer discriminação baseada em idade, sexo, orientação sexual, condição de saúde, grupo étnico, nacionalidade, opiniões políticas, crenças religiosas ou qualquer outra condição protegida pela legislação aplicável.

b) Observância das regras

No âmbito das suas atividades profissionais, a direção, empregados, administradores e colaboradores da PONSI devem observar cuidadosamente a legislação em vigor, o presente Código de Ética, os procedimentos da Empresa, os regulamentos internos e, quando aplicável, as regras profissionais. Em caso algum a prossecução dos interesses da Empresa pode justificar conduta que viole tais regras.

c) Conflitos de interesse

Na implementação de qualquer atividade de interesse da Empresa, as situações em que os sujeitos envolvidos estejam em conflito de interesses devem ser evitadas, declaradas e oportunamente resolvidas.

Existe conflito de interesses quando um empregado, colaborador ou administrador possui interesse pessoal, familiar, financeiro ou profissional que possa interferir, ou aparentar interferir, na tomada de decisão em nome da PONSI, ou quando obtém ou tenta obter vantagem pessoal em razão de atividade realizada no interesse da Empresa.

A violação destes princípios poderá sujeitar o responsável às medidas previstas neste Código e na legislação aplicável.

d) Sigilo

A PONSI assegura o sigilo das informações em seu poder e impede o acesso, uso ou divulgação indevida de dados reservados, salvo autorização expressa e observância da legislação em vigor.

Os empregados, administradores e colaboradores da Empresa devem manter o máximo sigilo, inclusive fora do tem po de trabalho, para proteger conhecimentos técnicos, financeiros, jurídicos, administrativos, comerciais e de gestão de pessoal.

Todos aqueles que, devido às suas próprias tarefas de gestão, controle e serviço, adquiram conhecimento de informações confidenciais e relevantes não devem utilizar indevidamente tais informações ou privilégios.

e) Valor dos recursos humanos

Os empregados e colaboradores da PONSI são fator indispensável para a existência da Empresa e para o seu sucesso. A dedicação e o profissionalismo da Direção, dos empregados e dos colaboradores são valores e condições centrais para prosseguir os objetivos da PONSI.

Por este motivo a PONSI protege:
- o valor dos recursos humanos, a fim de melhorar e aumentar a experiência e o património de conhecimentos de qualquer empregado e colaborador,
- as condições de trabalho, protegendo a integridade física e moral de cada trabalhador e respeitando a sua dignidade.

A manutenção de um ambiente de trabalho sereno e estimulante, que respeite as necessidades de todos, é um dos princípios fundamentais da PONSI, bem como a promoção de crescimento pessoal e profissional e de oportunidades baseadas em competências, profissionalismo e mérito.

A PONSI compromete-se a desenvolver as capacidades e competências da Direção, empregados e colaboradores, para que a criatividade, a responsabilidade e a energia de todos tenham espaço para contribuir para os objetivos da Empresa.

A PONSI promove iniciativas destinadas à difusão do conhecimento e da cultura de integridade no seio das suas estruturas.

A PONSI assegura programa de formação e sensibilização adequado sobre os problemas relacionados com o Código de Ética e Conduta, incluindo, quando pertinente, temas de integridade, qualidade, segurança, meio ambiente, privacidade e relacionamento com terceiros.

A PONSI compromete-se também a oferecer, respeitando a legislação em vigor, a todos os trabalhadores as mesmas oportunidades de trabalho, para que todos possam usufruir de tratamento justo em termos de regulamentação e pagamento, baseado em critérios de mérito, competência e requisitos da função, sem discriminação.

Quaisquer comportamentos que constituam violência física, moral, assédio ou retaliação são sempre proibidos, sem exceção.

f) Correção nas relações com os empregados

A PONSI assegura que, nas relações hierárquicas com os empregados, não haja ocasiões em que o exercício da autoridade seja prejudicial à dignidade e ao profissionalismo do empregado. A Empresa faz as suas escolhas organizacionais protegendo o valor profissional dos empregados.

g) Integridade da pessoa

A PONSI compromete-se a proteger a integridade física e moral dos seus empregados e colaboradores, assegurando condições de trabalho que respeitem a dignidade individual e promovendo segurança e higiene nos ambientes de trabalho.

2. A ÉTICA NA ATIVIDADE DOS ÓRGÃOS SOCIAIS E NA ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA

2.1. Atividade dos corpos sociais

A atividade dos corpos sociais da PONSI é caracterizada pela plena observância das regras indicadas nos Estatutos, na legislação em vigor, neste Código e nas responsabilidades definidas pela Empresa.

Os responsáveis pela gestão devem promover cultura de integridade, qualidade, segurança, responsabilidade ambiental e respeito às pessoas, assegurando que decisões e recursos sejam utilizados de forma responsável e rastreável.

2.2. Organismo de Auditoria

A Direção da PONSI tem a tarefa de verificar a aplicação uniforme deste Código de Ética, bem como a observância, por cada empregado, colaborador e todos aqueles que cooperam na prossecução dos objetivos da Empresa.

O Organismo de Auditoria, ou a função formalmente designada pela PONSI, deve atuar como referência para o acompanhamento da conformidade, identificação de desvios e proposição de ações de melhoria, respeitando as responsabilidades definidas no sistema de gestão da Empresa.

3. ÉTICA NAS RELAÇÕES COM TERCEIROS

3.1. Autoridade e Instituições Públicas

A PONSI coopera ativa e plenamente com as Autoridades, fornecendo informações verdadeiras, completas, corretas e rastreáveis quando legalmente exigidas.

Todos os funcionários da PONSI, bem como os colaboradores externos cujas ações possam ser remetidas à PONSI, devem ter comportamentos corretos, transparentes e rastreáveis nas relações com a Administração Pública. É estritamente proibido fazer, induzir ou facilitar quaisquer declarações falsas à Autoridade.

3.2. Presentes e benefícios

Nas relações com funcionários das Instituições Públicas, Funcionários Públicos e Representantes dos Serviços Públicos, é estritamente proibido que administradores, auditores, funcionários e colaboradores da Empresa deem, ofereçam, prometam ou autorizem dinheiro ou benefício indevido.

Tal proibição é válida tanto no caso em que o comportamento seja realizado no interesse exclusivo do sujeito em exercício como no caso em que tenha por objetivo proporcionar ilicitamente qualquer vantagem à Empresa.

Administradores, auditores, empregados e colaboradores não devem aceitar ofertas, serviços, presentes ou benefícios que possam afetar, ou aparentar afetar, as ações a serem empreendidas na execução de suas tarefas. O que é indicado acima não pode ser eludido por recurso a terceiros.

3.3. Atividade filantrópica

A atividade filantrópica é consistente com a visão da PONSI e com a sua atenção para o desenvolvimento sustentável.

Por conseguinte, a PONSI pode promover ou apoiar atividades sem fins lucrativos que testemunhem o empenho da Empresa em participar da satisfação das necessidades das Comunidades em que está presente e das quais faz parte, desde que sejam observadas as regras internas, os critérios de integridade, a transparência e a legislação aplicável.

3.4. Relações econômicas com organizações políticas e sindicatos de trabalhadores

A PONSI não realiza contribuições, diretas ou indiretas, sob qualquer forma, para partidos, movimentos, comitês, organizações políticas ou candidatos, quando proibidas pela legislação aplicável ou pelas regras internas da Empresa.

A PONSI evita tomar quaisquer iniciativas que possam constituir, direta ou indiretamente, formas de pressão ilegal sobre representantes políticos ou laborais, organizações políticas e sindicatos de trabalhadores.
Nada neste Código impede o exercício legítimo de direitos individuais de participação política ou sindical, desde que realizado de forma pessoal, sem utilização indevida de recursos, instalações, informações ou representação da PONSI e em conformidade com a legislação aplicável.

3.5. Relações com os clientes e fornecedores

A PONSI persegue o sucesso da Empresa nos mercados através da oferta de produtos de qualidade em condições competitivas e em conformidade com todos os regulamentos que protegem a concorrência leal.

Na escolha dos seus fornecedores, considera, para além do benefício económico, a capacidade técnica e económica dos contratantes, a confiabilidade global, a qualidade, o cumprimento de requisitos aplicáveis e, quando pertinente, aspectos de integridade, direitos humanos, saúde e segurança e responsabilidade ambiental.

A PONSI e os seus empregados e colaboradores comprometem-se a pré-organizar os procedimentos e medidas necessárias para assegurar eficiência, imparcialidade, transparência e rastreabilidade do processo de compra, incluindo avaliação proporcional de riscos de terceiros.

3.6. Despesas durante as visitas de clientes

De acordo com os princípios da ética empresarial, é expressamente proibido oferecer aos clientes qualquer benefício durante as suas visitas à PONSI com a finalidade de obter condições de vantagem indevida para a Empresa.

Não são permitidos presentes ou hospitalidade que possam comprometer a imparcialidade. As despesas de representação devem ser legítimas, razoáveis, previamente autorizadas quando aplicável, devidamente registradas e compatíveis com as regras internas da PONSI.

Os procedimentos da PONSI relativos a despesas de representação funcionam como salvaguarda adicional na gestão de despesas e custos, tanto durante as viagens do pessoal da PONSI como durante as visitas de clientes à PONSI.

3.7. Concorrência e antitruste

A PONSI e os seus colaboradores devem observar os princípios e as regras da livre concorrência e não devem violar a legislação de concorrência e antitruste.

É proibido participar de acordos, entendimentos ou práticas que tenham por objeto ou efeito restringir indevidamente a concorrência, inclusive quanto a preços, condições comerciais, divisão de mercados ou clientes e troca indevida de informações concorrencialmente sensíveis.

4. A ÉTICA NAS RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS

4.1. Seleção de pessoal

A avaliação do pessoal a contratar é realizada, como indicado no regulamento específico da Empresa, de acordo com a conformidade dos perfis dos candidatos às necessidades da Empresa, garantindo igualdade de oportunidades para todos os interessados.

A informação requerida está estritamente relacionada com a verificação dos aspectos exigidos pelo perfil profissional e pelas necessidades legítimas da função, respeitando a esfera privada, a proteção de dados e a legislação aplicável.

A compra de bens e serviços deve ser realizada com o objetivo de obter a máxima vantagem competitiva para a PONSI, considerando também a igualdade de oportunidades para os fornecedores e assegurando transparência e rastreabilidade do processo de seleção.

A PONSI, dentro dos limites da informação disponível e legalmente permitida, adota medidas apropriadas para evitar qualquer favoritismo, nepotismo ou formas de favorecimento na fase de seleção e contratação de pessoal.

4.2. Estabelecimento da relação de trabalho

O pessoal é contratado com contrato de trabalho nas formas indicadas pela lei e pelo contrato coletivo em vigor. São proibidos quaisquer postos de trabalho irregulares.

Antes de estabelecer a relação de trabalho, cada empregado recebe informações adequadas relacionadas com o conteúdo normativo, as responsabilidades e as condições da relação, para que a aceitação do posto de trabalho se baseie no conhecimento efetivo da função.

4.3. Gestão de pessoal

A PONSI evita qualquer forma de discriminação em relação aos seus próprios empregados.

No âmbito dos processos de gestão de pessoal, as decisões tomadas baseiam-se na conformidade dos perfis dos empregados com as necessidades da Empresa, bem como em considerações de mérito, competência, desempenho e requisitos da função.

4.4. Saúde e segurança e proteção ambiental

A PONSI compromete-se a proteger, especialmente através de medidas preventivas, a saúde e a segurança dos seus trabalhadores, observando a legislação em vigor e os requisitos aplicáveis ao seu sistema de gestão.

Todo o pessoal da PONSI deve contribuir ativamente para a preservação de elevado padrão de segurança da Empresa, evitando comportamentos ilegais ou ações que possam ser perigosas e sinalizando quaisquer violações, incidentes, condições inseguras ou situações de risco.

Todo o pessoal da PONSI deve contribuir para a promoção e preservação de um clima de respeito recíproco no ambiente de trabalho.

Estar sob o efeito de substâncias alcoólicas, drogas ou substâncias com efeito análogo durante a atividade de trabalho é incompatível com os requisitos de segurança e com a execução responsável das atividades. É proibido manter, consumir, oferecer ou distribuir drogas ou substâncias com efeito análogo durante o desempenho do trabalho e nos locais de trabalho, observada a legislação aplicável.

É estritamente proibido fumar nos locais de trabalho, respeitando-se as áreas e condições estabelecidas pela legislação e pelas regras internas.

4.5. Proteção da privacidade

A privacidade do funcionário é protegida pela adoção de medidas e proteções adequadas para o tratamento e conservação das informações, em conformidade com a legislação em vigor e com as regras internas aplicáveis.

É proibido qualquer tratamento de informações pessoais que não possua finalidade legítima, base legal ou autorização aplicável. O acesso a dados pessoais deve ocorrer somente na medida necessária ao exercício das atividades e responsabilidades.

4.6. Integridade e proteção da pessoa

A PONSI compromete-se a proteger a integridade física e moral dos empregados e a assegurar o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade da pessoa.

Por este motivo, a Empresa protege os trabalhadores contra atos de violência psicológica e física e combate qualquer atitude ou comportamento opressor ou quaisquer ações que possam ser prejudiciais à pessoa, às suas convicções e às suas características pessoais.

A PONSI exige que, nas relações de trabalho internas e externas, não haja comportamentos que possam ser definidos como práticas de bullying, assédio moral ou outras formas de constrangimento, sendo todos eles proibidos.

São proibidas quaisquer formas de violência ou assédio sexual ou qualquer forma de violência relacionada às diferenças pessoais e culturais. Alguns exemplos destas situações são:
- subordinar qualquer tipo de decisão para a vida profissional do destinatário à aceitação de favores de natureza sexual,
- induzir colaboradores a favores sexuais através da influência do próprio papel,
- propor relações interpessoais privadas apesar de clara não aceitação expressa,
- fazer alusões ofensivas a deficiências e incapacidades físicas ou psíquicas ou a formas de diversidade cultural, orientação sexual ou religião.

5. ÉTICA DAS RELAÇÕES DOS EMPREGADOS E COLABORADORES COM A EMPRESA

Para além das obrigações e disposições da legislação e dos contratos individuais e coletivos em vigor, cada empregado e colaborador deve evitar quaisquer comportamentos que possam estar em contraste com a ética da Empresa, tal como identificada neste Código, e que possam refletir negativamente sobre a reputação ou os interesses legítimos da PONSI.

A PONSI busca reduzir os impactos ambientais de suas atividades, observando a legislação ambiental aplicável, prevenindo a poluição, promovendo o uso responsável de recursos e incentivando a identificação e comunicação de riscos e incidentes ambientais.

6. GESTÃO DA INFORMAÇÃO

As informações da PONSI são acessíveis apenas pelo pessoal autorizado e estão protegidas contra divulgação, alteração, perda ou utilização indevida. Apenas as pessoas expressamente autorizadas pela Empresa podem aceder às informações internas e devem observar as Instruções de Funcionamento da Empresa.

Os registros, documentos e dados devem ser completos, exatos, legíveis, rastreáveis e mantidos pelo período definido nas regras aplicáveis. É proibida a falsificação, ocultação, alteração indevida ou destruição não autorizada de registros, inclusive registros de qualidade, inspeção, ensaio, certificação, financeiros, ambientais ou de segurança.

7. CONFLITO DE INTERESSES

Cada empregado e colaborador deve evitar quaisquer situações em que possa ocorrer conflito de interesses e deve evitar obter qualquer benefício pessoal de oportunidade de negócio de que tenha tomado conhecimento durante a implementação das suas próprias atividades.

Qualquer conflito real, potencial ou aparente deve ser comunicado de forma tempestiva à liderança ou ao canal definido pela PONSI, para avaliação e adoção de medidas adequadas, tais como afastamento da decisão, substituição do responsável ou outra forma de controle.

8. MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

8.1. Difusão e comunicação do Código de Ética

A PONSI compromete-se a divulgar o seu Código de Ética utilizando os meios de comunicação e as oportunidades disponíveis, tais como reuniões de informação, integração e formação da Empresa.

Os empregados, administradores, auditores e colaboradores devem ter acesso ao Código, conhecer o seu conteúdo e observar o que nele é indicado.

Em qualquer caso, o Código deve estar disponível nos meios internos definidos pela PONSI. Todos, especialmente a Direção e os responsáveis pelas Áreas, têm a responsabilidade de incluir o conteúdo do Código nos programas de formação e de a ele se referir nos procedimentos e políticas aplicáveis.

8.2. Atualização e revisão do Código de Ética

A Direção pode apoiar a revisão e atualização do Código de Ética sempre que necessário, considerando alterações legais, requisitos de clientes, mudanças organizacionais, riscos identificados, resultados de auditorias, incidentes e oportunidades de melhoria.

8.3. Vigilância sobre a observância do Código de Ética

A PONSI compromete-se a promover um sistema de controle interno apropriado com o objetivo de assegurar a observância das leis, do Código de Ética e das políticas e procedimentos aplicáveis.

O Organismo de Auditoria, ou a função formalmente designada, terá a tarefa de acompanhar o cumprimento dos regulamentos indicados neste Código, respeitando as responsabilidades estabelecidas pela PONSI.

Este Organismo deve também representar uma referência para os funcionários e para todos aqueles que possam encontrar-se na situação de verificar uma conformidade falhada ou um comportamento contrário ao Código.

A estrutura responsável deve reunir-se periodicamente, conforme definido pela PONSI, para verificar o cumprimento das regras internas, avaliar tendências e acompanhar ações corretivas e preventivas.

8.4. Notificação de qualquer violação do Código de Ética

Todas as figuras envolvidas devem comunicar prontamente, de forma reservada, qualquer suspeita ou violação do Código de Ética aos seus superiores ou aos canais definidos pela PONSI, incluindo o endereço de correio eletrônico ponsi@ponsi.com.br, quando aplicável.

A comunicação deve ser efetuada, sempre que possível, de forma detalhada, com as informações disponíveis para permitir a avaliação dos fatos. A PONSI compromete-se a tratar as notificações de forma reservada, observando a legislação aplicável e adotando medidas para evitar retaliação contra quem, de boa-fé, utilize os canais de comunicação.

A PONSI também disponibiliza o recebimento de denúncias de forma independente e anônima através do link: www.teztor.com.br/canal .

9. VALOR CONTRATUAL DO CÓDIGO DE ÉTICA E SANÇÕES

A observância das regras do Código de Ética deve ser considerada como parte essencial das obrigações contratuais de todas as pessoas que trabalham com a PONSI, na medida permitida pela legislação e pelos instrumentos contratuais aplicáveis.

A PONSI pode adotar, em relação ao sujeito que se comporte de forma não conforme ao Código de Ética, medidas disciplinares de acordo com a legislação aplicável, os contratos e as regras internas, incluindo, nas hipóteses mais graves, a rescisão do contrato, sem prejuízo de outras medidas legalmente cabíveis.

Qualquer violação dos Princípios deste Código de Ética pelos principais fornecedores deve ser-lhes notificada pela Empresa e poderá permitir à própria Empresa suspender ou não utilizar os desempenhos dos fornecedores ou rescindir relações em curso, de acordo com as cláusulas contratuais e a legislação aplicável.

10. NOVO RECRUTAMENTO E CONFLITO DE INTERESSES

A PONSI deve avaliar situações de recrutamento ou utilização de empregados e ex-funcionários de fornecedores e clientes quando houver risco de uso indevido de conhecimentos, informações confidenciais, relacionamentos ou vantagens obtidas em razão da função anterior, bem como situações que possam comprometer a concorrência leal ou gerar conflito de interesses.

A contratação ou utilização de profissionais não é proibida por si só, mas deve observar a legislação aplicável, a proteção de informações confidenciais, as obrigações de não concorrência válidas e os critérios internos de integridade e conflito de interesses.

O não cumprimento do Código de Ética e das regras internas aplicáveis poderá determinar sanções específicas para os responsáveis, conforme a legislação e os contratos.

11. DISSEMINAÇÃO DA ÉTICA

Planos de treinamento e comunicações internas serão realizados anualmente ou em intervalos menores, se necessário, e abrangerão não apenas o quadro de funcionários, mas também a Direção e, quando pertinente, colaboradores e terceiros expostos aos riscos relacionados às atividades da PONSI.

A PONSI buscará acompanhar a eficácia das ações de disseminação por meio de registros de participação, avaliações, comunicações, tratamento de dúvidas e outros indicadores definidos no sistema de gestão.
A aplicação deste Código deve ser continuamente aprimorada com base em riscos, resultados de auditorias, relatos, incidentes, alterações legais e oportunidades identificadas.