
Código de Conduta e Ética
Concessionária ViaRio S.A.

viaRIO



Mensagem da Diretoria

Uma atuação pautada em ética, transparência e com respeito ao cumprimento das leis fortalece um ambiente de trabalho sadio em que todos têm o prazer de fazer parte. Agindo com integridade, convivendo com honestidade e respeitando as pessoas teremos a certeza de que estamos no caminho certo e contribuindo para uma sociedade melhor.

O nosso Código de Conduta e Ética funciona como um manual para uma conduta adequada, estabelecendo, junto com a Política de Integridade da Companhia, as diretrizes para assegurar que todos nós nos comportemos de maneira adequada, em conformidade com as leis.

Seguindo as condutas estabelecidas neste Código, com o comprometimento de todos, a ViaRio continuará a ser reconhecida como uma empresa íntegra e correta.

Índice

1. Mensagem da Diretoria *p.1*
2. Abrangência e Princípios norteadores *p.2*
3. Objetivos *p.2*
4. Cumprimento das leis, políticas internas, aplicabilidade e treinamentos *p.4*
5. Combate à Corrupção *p.5*
6. Relações com Usuários *p.6*
7. Relações com os Acionistas *p.6*
8. Informações Privilegiadas *p.6*
9. Governança Corporativa *p.7*
10. Relações com a Sociedade *p.7*
11. Imprensa *p.7*
12. Responsabilidades dos Colaboradores *p.7*
 - 12.1 Oportunidade no Trabalho *p.8*
 - 12.2 Igualdade *p.9*
 - 12.3 Ambiente de Trabalho *p.9*
 - 12.4 Utilização e preservação dos bens da Companhia *p.9*
13. Relações com Agentes Públicos e Privados *p.10*
 - 13.1 Brindes *p.11*
 - 13.2 Doações e Contribuições em geral *p.12*
 - 13.3 Exercício do Direito Político *p.13*
14. Relações com Fornecedores *p.13*
15. Relações com Concorrentes *p.14*
16. Conflito de Interesse *p.15*
17. Informações Contábeis e Financeiras *p.16*
18. Lavagem de Dinheiro *p.16*
19. Responsabilidade Social e Direitos Humanos *p.17*
20. Emprego de Mão de Obra Forçada e/ou Infantil, Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes e Tráfico de Pessoas *p.17*
21. Saúde, Segurança no Trabalho e Meio Ambiente *p.17*
22. Infrações ao Código de Conduta e Ética *p.18*
23. Comunicação de violações *p.18*
24. Proibição de retaliação *p.19*
25. Comitê de Ética *p.20*

2 Abrangência e Princípios norteadores

ESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA APLICA-SE A TODOS OS ADMINISTRADORES (CONSELHEIROS DE ADMINISTRAÇÃO, MEMBROS DO CONSELHO FISCAL E DIRETORES), MEMBROS DE COMITÊS, FUNCIONÁRIOS, ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES DA COMPANHIA, QUE SERÃO CONJUNTAMENTE DENOMINADOS NESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DE “COLABORADORES”.

Os princípios e orientações definidos neste Código de Conduta e Ética devem orientar as relações internas e externas de todos os Colaboradores independente das suas atribuições e responsabilidades, em conjunto e de forma integrada com as demais políticas da Companhia.

Adicionalmente, a Companhia entende que os princípios e demais orientações apresentados neste Código de Conduta e Ética devem ser também praticados por toda a sua cadeia de valor. Assim, espera-se que todos os clientes e fornecedores da Companhia divulguem tais princípios e orientações a todos seus Colaboradores, e também os repassem a sua respectiva rede de fornecimento e clientes, a fim de transmitir e garantir que os princípios éticos aqui mencionados sejam efetivamente praticados.

Os princípios que norteiam o Código estão diretamente vinculados aos seus objetivos. Portanto, todas as ações devem ser pautadas em:

- Pessoas e equipes;
- Honestidade;
- Responsabilidade socioambiental;
- Empreendedorismo;
- Comprometimento, respeito e inovação.

3 Objetivos

O CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA TEM DENTRE SEUS OBJETIVOS:

- Estabelecer diretrizes e parâmetros de conduta ética para o fiel cumprimento da missão, visão e valores da Companhia.
- Estabelecer parâmetros para a conduta nas relações da Companhia com a sociedade como um todo.
- Estabelecer princípios claros nos relacionamentos internos e externos à empresa, posicionando-se de forma íntegra na sociedade.
- Criar mecanismos de consulta e atuação sobre a conduta ética necessária.
- Manter em alto nível a imagem e a reputação da Companhia como agente socioeconômico.

As ações da Companhia devem ser pautadas na observância da ética, da moral e dos preceitos deste Código de Conduta e Ética.

O padrão de comportamento e os valores da Companhia refletidos neste Código de Conduta e Ética devem ser compartilhados por todos os seus funcionários, diretores, membros dos conselhos e prestadores de serviços, no exercício de suas funções.

4 Cumprimento das leis, políticas internas, aplicabilidade e treinamentos

A VIARIO TEM GRANDE COMPROMISSO COM A ADOÇÃO CONSTANTE DE BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, AS QUAIS NORTEIAM O DESENVOLVIMENTO DO NEGÓCIO E A ATUAÇÃO DA COMPANHIA. DESDE O INÍCIO DE SUA TRAJETÓRIA, SUA ATUAÇÃO TRANSPARENTE E RESPONSÁVEL, ALINHADA À PREOCUPAÇÃO COM A SUSTENTABILIDADE E SEU CRESCIMENTO QUALIFICADO, TEM CONQUISTADO O RECONHECIMENTO DE SEUS PARCEIROS E UMA IMAGEM PÚBLICA PAUTADA PELO RESPEITO, LEGALIDADE E ÉTICA..

Por meio de suas crenças e valores, alinhados aos princípios éticos intrínsecos ao negócio da empresa, a ViaRio apresenta neste Código de Ética os seus princípios básicos e as diretrizes, os quais se aplicam a todos os colaboradores, administradores, e membros do Conselho Fiscal, além de contratados. O cumprimento das disposições expressas neste Código é responsabilidade de cada colaborador, administrador ou contratado, que deve desempenhar de forma plena suas atividades na busca de metas e resultados que permitam o crescimento qualificado e contínuo da ViaRio. Qualquer colaborador, administrador ou contratado que deliberadamente descumprir as regras estabelecidas neste Código de Ética, ou que autorize ou permita a sua violação por um outro colaborador, administrador ou contratado, estará sujeito às ações disciplinares previstas em lei e nas normas organizacionais da Companhia.

Tendo em vista o compromisso da ViaRio com a constante adoção de boas práticas de governança corporativa, é responsabilidade de todos a sua aplicação e o cumprimento dentro dos princípios de ética e transparência que são os alicerces de atuação desde a sua fundação.

Os colaboradores e administradores da ViaRio, bem como os membros do Conselho Fiscal da Companhia, têm ciência das disposições deste Código de Conduta e Ética, mediante a assinatura de respectivo Termo de Adesão e treinamentos periódicos específicos quanto à sua aplicabilidade e saneamento de dúvidas pertinentes. Nesse contexto, devem observar diariamente, em sua atuação enquanto vinculados à Companhia, as regras dispostas neste Código de Ética, sempre em conjunto com as políticas e normas internas vigentes.

5

Combate à Corrupção

A VIARIO CONSIDERA FUNDAMENTAL A ATUAÇÃO EM CONFORMIDADE COM AS LEIS ANTICORRUPÇÃO. EM CONSONÂNCIA COM OS PRINCÍPIOS DA COMPANHIA, É DE SUMA IMPORTÂNCIA A OBSERVÂNCIA PELOS SEUS COLABORADORES, ADMINISTRADORES, MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL E CONTRATADOS ÀS LEIS DE COMBATE À CORRUPÇÃO APLICÁVEIS NOS LOCAIS DE ATUAÇÃO, OU COM EFICÁCIA INTERNACIONAL.

Nesse âmbito, tanto os colaboradores, administradores, membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e contratados, que atuam direta ou indiretamente no interesse ou benefício da companhia, estão vedados de:

- Oferecer, prometer, induzir, dar ou autorizar, direta ou indiretamente, vantagem indevida ou coisa de valor para qualquer pessoa, especialmente a agentes públicos ou terceira pessoa a eles relacionada, com o objetivo de influenciar decisões em favor da ViaRio, ou que envolvam uma forma de ganho pessoal que possa afetar os interesses da companhia;
- Oferecer, prometer, efetuar ou aceitar pagamentos de facilitação, que são pagamentos considerados insignificantes realizados a qualquer agente público, ou terceira pessoa a eles relacionada, com o objetivo de tentar garantir uma vantagem, normalmente para agilizar ações rotineiras ou não discricionárias como, permissões, licenças, documentos aduaneiros e outros documentos oficiais, ou proteção policial e outras ações de natureza similar;
- Solicitar ou aceitar suborno;
- Oferecer, prometer, induzir, dar ou autorizar, direta ou indiretamente, vantagem indevida ou coisa de valor como consequência de ameaças, chantagem, extorsão e aliciamento, exceto nas hipóteses em que a vida ou a segurança do Integrante esteja em risco;
- Financiar, custear ou patrocinar a prática de atos ilícitos;
- Manipular ou fraudar licitações ou contratos administrativos;
- Utilizar interposta pessoa para dissimular ou ocultar sua identidade e reais interesses visando a prática de atos ilícitos; e
- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação.

Adicionalmente, caso algum de nossos colaboradores, administradores, membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou contratados tenham conhecimento de condutas ou suspeita de condutas inadequadas ou casos de descumprimento das normas estabelecidas, poderão relatar, de forma sigilosa, ao Canal de Denúncias (via web ou telefone), para que tais relatos sejam analisados e apurados, garantindo a confidencialidade e a não retaliação.

6 Relações com Usuários

É PRINCÍPIO BÁSICO DA COMPANHIA PROPORCIONAR SEGURANÇA, CONFORTO, FLUIDEZ E ORIENTAÇÃO, POR MEIO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AOS USUÁRIOS, COM ÊNFASE NA EXCELÊNCIA, QUALIDADE, PRODUTIVIDADE E INOVAÇÃO, COM RESPONSABILIDADE SOCIAL, COMUNITÁRIA E AMBIENTAL, COM PLENO RESPEITO ÀS LEIS E REGULAMENTOS APLICÁVEIS AO NEGÓCIO.

7 Relações com os Acionistas

OS ACIONISTAS SÃO SATISFEITOS MEDIANTE OS RETORNOS ADEQUADOS E A VALORIZAÇÃO SEGURA DO SEU PATRIMÔNIO TANGÍVEL E INTANGÍVEL.

O relacionamento da Companhia com os acionistas deve ter como base a comunicação precisa e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar o desempenho e as tendências da Companhia, especialmente aquelas que impactam os seus resultados tangíveis e intangíveis.

8 Informações Privilegiadas e Confidenciais

É VEDADO A QUALQUER PESSOA, SEJA COLABORADOR OU ACIONISTA DA COMPANHIA, OU QUALQUER TERCEIRO QUE TENHA ACESSO A INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS, COMPRAR OU VENDER VALORES MOBILIÁRIOS DA COMPANHIA E/OU DE SUAS ACIONISTAS, OU DIVULGAR ESTAS INFORMAÇÕES PARA QUE TERCEIROS O FAÇAM, NOS 15 (QUINZE) DIAS ANTERIORES À DIVULGAÇÃO DAS INFORMAÇÕES TRIMESTRAIS OU ANUAIS DA COMPANHIA E/OU DE SUAS ACIONISTAS OU PREVIAMENTE À DIVULGAÇÃO DE RESPECTIVO ATO OU FATO RELEVANTE.

Entendem-se como Informações Privilegiadas as informações relativas à Companhia e/ou Acionistas que possam influenciar no valor de mercado das ações da Companhia e/ou de suas Acionistas, tais como mudanças no modelo de gestão, plano de investimentos ou desinvestimentos, notícias sobre resultados, contingências ou superveniências administrativas, judiciais ou arbitrais, ou mudanças na administração. Estas informações devem ser mantidas sob sigilo até que o Diretor Presidente/de Relações com os Investidores da

Companhia e/ou de suas Acionistas decida e as transmita da maneira cabível à comunidade de investidores e ao mercado em geral, seguindo os procedimentos estabelecidos pelos órgãos reguladores e fiscalizadores, quando aplicável.

É responsabilidade de todos os Colaboradores zelar pelo sigilo e confidencialidade das Informações Privilegiadas. As informações, metodologias e tecnologias de propriedade da empresa são confidenciais e de exclusivo uso interno.

A divulgação de qualquer dado restrito necessita ser previamente autorizada pela Diretoria, assim como deverão ser preservadas as tecnologias desenvolvidas internamente, inclusive se houver quebra do vínculo com a empresa e seus acionistas.

É vedado aos Colaboradores e aos fornecedores aconselhar a compra e venda de valores mobiliários da Companhia ou de suas Acionistas com base em informações que não sejam de conhecimento público, mesmo que tais informações não sejam reveladas ao aconselhado.

9 Governança Corporativa

TODAS AS AÇÕES EMPRESARIAIS SERÃO NORTEADAS PELO RESPEITO, PELA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA, PELA TRANSPARÊNCIA, PELA EQUIDADE E PELA PROATIVIDADE NO TRATO DE INFORMAÇÕES DE INTERESSE DOS ACIONISTAS E DA SOCIEDADE.

10 Relações com a Sociedade

PRIORIZAMOS A EXCELÊNCIA EM NOSSOS SERVIÇOS DE MODO QUE O VALOR GERADO PELA COMPANHIA SE REFLECTA NÃO SOMENTE NOS NOSSOS ACIONISTAS E FUNCIONÁRIOS, MAS TAMBÉM TENHA IMPACTO POSITIVO EM NOSSOS CLIENTES E NA SOCIEDADE.

11 Imprensa

O RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA DEVE SE PAUTAR PELO RESPEITO E OBJETIVAR A PRESERVAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA IMAGEM DA COMPANHIA E DE SEUS ACIONISTAS.

As manifestações em nome da Companhia serão realizadas, única e exclusivamente, pelos representantes legais da Companhia, no uso de suas atribuições, devidamente alinhados com o Diretor Presidente, e por prepostos previamente autorizados pelo Diretor Presidente, sempre alinhados com a área de Comunicação e Marketing da Companhia e, a depender do caso, com as respectivas áreas de Comunicação e Marketing de suas acionistas, seguindo a orientação corporativa.

Sem a prévia autorização da Diretoria, não é permitido:

- Utilizar as marcas da Companhia em divulgações externas;
- Fazer palestras, seminários ou trabalhos acadêmicos sobre processos e negócios da Companhia.

12

Responsabilidades dos Colaboradores

TODOS OS COLABORADORES SÃO RESPONSÁVEIS POR EXERCER SUAS RESPONSABILIDADES E CONDUZIR OS NEGÓCIOS DA COMPANHIA COM TRANSPARÊNCIA E ESTRITA OBSERVÂNCIA À LEI, RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS, AO MEIO AMBIENTE E AOS PRINCÍPIOS E ÀS ORIENTAÇÕES DA COMPANHIA. OS COLABORADORES DEVEM PAUTAR SUAS AÇÕES PELO RESPEITO MÚTUO, PELO TRABALHO EM EQUIPE, PELA TRANSPARÊNCIA E PELA PRÁTICA DOS VALORES E PRINCÍPIOS ÉTICOS DEFINIDOS NESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA, NO RELACIONAMENTO INTERNO COM FORNECEDORES, CLIENTES, SOCIEDADE, IMPRENSA, CONCORRENTES, COMUNIDADES E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS, SEJA NO BRASIL OU EM QUALQUER OUTRO PAÍS.

Cada Colaborador, portanto, é responsável pela observância, implementação e difusão deste Código de Conduta e Ética. Cabe aos Líderes da Companhia influenciar seus Liderados através do exemplo, no sentido de assegurar o cumprimento das condutas definidas neste Código de Conduta e Ética, em conjunto e integradamente com as demais políticas da Companhia.

Havendo dúvida quanto às disposições deste Código de Conduta e Ética ou à lisura de qualquer ato, o Colaborador deve buscar o apoio do seu Líder direto. Caso seu Líder direto não consiga dirimir suas dúvidas, o Colaborador deve buscar apoio à área de Recursos Humanos da Companhia para o correto entendimento da questão.

Não é conduta aceitável, ignorar a ação questionável omitindo-se ou alegando desconhecimento de sua natureza.

12.1

Oportunidade no trabalho

TODOS TÊM IGUALDADE NAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO NA COMPANHIA.

Assim, nos procedimentos de identificação, contratação, atribuição de desafios e responsabilidades, oportunidades de desenvolvimento e capacitação, avaliação de desempenho, definição de remuneração e benefícios e demais práticas relacionadas ao desenvolvimento profissional dos Colaboradores, prevalecem exclusivamente os requisitos, as necessidades e resultados do trabalho, o mérito, as qualificações pessoais e profissionais e o potencial de cada um.

Em princípio não devem ocorrer contratações com pessoas físicas que tenham relação de parentesco com conselheiros, diretores ou pessoas que exerçam cargo de chefia, ou com Colaboradores que participem diretamente da contratação ou supervisão. Caso seja necessária essa contratação, por representar grande diferencial para a empresa, ela deverá ser realizada mediante processo de seleção regular da Companhia.

12.2 Igualdade

NÃO SE ADMITE NA COMPANHIA QUALQUER PRECONCEITO OU DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS, SEJA EM RAZÃO DE RAÇA, COR, NACIONALIDADE, ORIGEM, RELIGIÃO, SEXO, PREFERÊNCIA SEXUAL, CLASSE SOCIAL, ESTADO CIVIL, IDADE, PESO, ALTURA, DEFICIÊNCIA FÍSICA OU OUTRAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS.

12.3 Ambiente de Trabalho

A COMPANHIA ESPERA CORDIALIDADE NO TRATO, CONFIANÇA, RESPEITO E UMA CONDUTA DIGNA E HONESTA NAS RELAÇÕES ENTRE SEUS COLABORADORES, INDEPENDENTEMENTE DE QUALQUER POSIÇÃO HIERÁRQUICA, CARGO OU FUNÇÃO.

Todos os Líderes na Companhia devem garantir aos seus Liderados um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais.

Líder, para os fins desse de Código de Conduta e Ética, deve ser entendido como todo gestor responsável por uma área ou departamento que tenha sob sua liderança ao menos um Colaborador. A nomenclatura de Líder depende do cargo e sim da relação de hierarquia.

Liderado, para os fins desse de Código e Conduta e Ética deve ser entendido como todo o Colaborador que possua um superior hierárquico, com quem tenha relação profissional de subordinação.

Não se admite o uso da posição de Líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos Liderados. Também não são tolerados ameaças ou assédios de qualquer tipo, incluindo, mas não se limitando, a assédio moral e sexual.

Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele.

Espera-se de todos os Colaboradores sigilo e confidencialidade sobre os assuntos da Companhia, e a preservação do nome e da imagem da Companhia, inclusive pelo comportamento adequado de cada um.

12.4 Utilização e preservação dos bens da Companhia

O PATRIMÔNIO DA COMPANHIA DEVE SER UTILIZADO PARA OS FINS A QUE SE DESTINA E NÃO PARA FINALIDADES OU BENEFÍCIOS PARTICULARES OU DE TERCEIROS. A ATUAÇÃO DOS COLABORADORES SERÁ PAUTADA PELA ÉTICA E PELO RESPEITO.

Cabe aos Colaboradores zelar pela conservação dos ativos da Companhia, que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros.

O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da Companhia devem ser utilizados para a atividade profissional do Colaborador, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas, diretrizes e outras orientações da Companhia.

Todos os dados produzidos e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação da Companhia são de sua propriedade exclusiva. O Colaborador deve estar ciente de que a Companhia tem acesso aos registros de acesso à internet, e-mail e informações armazenadas nos computadores da Companhia e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa da Companhia. O Colaborador não deve ter expectativa de privacidade no que se refere a esses assuntos.

13 Relações com Agentes Públicos, Privados e Pessoas Politicamente Expostas

A COMPANHIA EXERCE SUAS ATIVIDADES COM A FINALIDADE DE ATENDER AO PREVISTO NO RESPECTIVO CONTRATO DE CONCESSÃO, EM CONFORMIDADE COM A LEGISLAÇÃO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL. NESSE SENTIDO, OS REPRESENTANTES DE ÓRGÃOS PÚBLICOS FEDERAIS, ESTADUAIS E/OU MUNICIPAIS SERÃO RECEBIDOS DE MANEIRA PROFISSIONAL E ISENTA, SENDO DISPONIBILIZADOS AOS MESMOS, SEMPRE QUE SOLICITADO, OS DOCUMENTOS PERTINENTES E EXIGIDOS EM LEI.

Os Colaboradores da Companhia observarão os mais elevados padrões de integridade em todos os contatos com administradores e funcionários do setor público, evitando que sua conduta possa sequer parecer imprópria. Nesse sentido, devem inclusive abster-se de manifestar opinião sobre atos ou atitudes de funcionários públicos.

No relacionamento com Agentes Públicos (cuja definição encontra-se na legislação vigente) e privados, a Companhia repudia toda e qualquer forma de corrupção, em todos os níveis e não tolera suborno, propina, comissões ilícitas ou qualquer outro pagamento inadequado, em qualquer lugar do mundo, mesmo que, ao se recusar a realizar tais práticas, esteja perdendo uma oportunidade de negócios.

Todos os Colaboradores têm a obrigação de cumprir rigorosamente com a legislação e normas aplicáveis, em especial as leis brasileiras anticorrupção, incluindo as disposições da Lei nº 12.846/2013 ("Lei Anticorrupção") e da Lei 8.666/1993 ("Lei de Licitações") e as demais leis aplicáveis aos negócios com a administração pública em todos os locais em que a Companhia desenvolve negócios.

É vedado a todos os Colaboradores da Companhia:

- Financiar, custear ou de qualquer forma patrocinar a prática de atos ilícitos;
- Utilizar-se de interposta pessoa para dissimular ou ocultar sua identidade e reais interesses visando a prática de atos ilícitos;
- Oferecer, prometer, conceder, autorizar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer tipo de vantagem, pagamento, presente ou entretenimento que:

- Conflite com as orientações da Companhia; ou

- Possa ser interpretado como vantagem indevida, propina, suborno ou pagamento em virtude da infração de qualquer lei, incluindo pagamentos impróprios e/ou ilícitos a um agente público, privado ou do terceiro setor; ou

- Infrinja qualquer legislação ou regulamentação a que a empresa esteja sujeita.

É igualmente vedado o oferecimento de presentes, ou benefícios, inclusive o pagamento de viagens aos agentes públicos e privados ou a seus familiares, quando visem influenciar decisões.

O relacionamento com o poder concedente terá como premissa a responsabilidade e o espírito de colaboração.

13.1 Brindes

ALÉM DAS DISPOSIÇÕES CONTIDAS NESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA, A COMPANHIA ESTÁ OBRIGADA A OBSERVAR A LEGISLAÇÃO VIGENTE SOBRE BRINDES, EM ESPECIAL A RESOLUÇÃO Nº 3 DE 2000, QUE DEVERÁ PREVALECER AINDA QUE HAJAM FUTURAS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO, TORNANDO-A CONTRADITÓRIA COM OS TERMOS DESTES CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA.

Entende-se por Brinde todo item que não possua valor comercial significativo, que pode ser distribuído para atender às funções estratégicas de lembrança da marca e/ou agradecimento, como por exemplo, canetas, cadernos e agendas.

Os Brindes destinam-se a clientes, fornecedores e demais pessoas de relacionamento profissional dos Colaboradores da Companhia. Não devem constituir-se em forma de presentear, retribuir ou prestar satisfação de relacionamento estritamente pessoal. Da mesma forma, aplica-se ao recebimento de brindes de terceiros, sejam eles fornecedores, clientes, prestadores de serviço, etc.

Está proibida a concessão de brindes ou presentes em dinheiro ou equivalente.

É permitida a concessão de brindes, presentes ou entretenimento, desde que sejam atendidas todas as condições abaixo:

- Não possam ser vistos ou interpretados como suborno, pagamento ou tentativa indevida de exercer influência;
- Possuam valor comercial de até R\$ 100,00 (cem reais). Valores acima deste teto devem ser formalmente justificados e aprovados por escrito por 2 (dois) Diretores da Companhia.

As possíveis concessões, brindes e presentes que qualquer fornecedor, prestador de serviço, cliente ou funcionário público possa oferecer não podem possuir valor comercial significativo, alterar a direção da decisão de melhor interesse para a Companhia e/ou provocar benefícios para ele ou outrem em qualquer futura operação.

13.2 Doações e Contribuições em geral

AS DOAÇÕES E AS CONTRIBUIÇÕES REALIZADAS PELA VIARIO DEVEM SER DE CARÁTER SOCIAL, CULTURAL E ESPORTIVO, TAIS COMO, INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO, POR MEIO DO INSTITUTO CCR, COM OU SEM USO DAS LEIS DE INCENTIVO FISCAL, CONFORME PREVÊ A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Doações e contribuições pela ViaRio para outras instituições devem observar o disposto neste Código de Ética, além da necessidade de serem devidamente aprovadas pelo Comitê de Ética e/ou Conselho de Administração. Adicionalmente, os seguintes direcionamentos devem ser observados:

- As instituições devem ser verificadas quanto à idoneidade, regularidade, requisitos legais e atividades;
- No caso de instituições sem fins lucrativos, deve ser adicionalmente comprovado e que esta possua caráter unicamente filantrópico;
- As solicitações de doação ou contribuição devem ser realizadas de modo formal (por escrito) pela instituição solicitante;
- Não deve haver qualquer tipo de conflito entre a ViaRio e a instituição em questão;
- Não pode ser considerada apta a receber doações e contribuições instituição vinculada a funcionário público ou familiar deste, partidos políticos, entidades governamentais ou ainda ser fonte de financiamento para atos ilícitos;
- A instituição deverá fornecer comprovante com o real valor da doação/contribuição.

Considerando que a Companhia é uma concessionária de serviços públicos, são expressamente vedadas quaisquer doações políticas, conforme disposições da Lei 9.504/1997 (Lei Eleitoral) e Lei 9.096/1995 (Lei dos Partidos Políticos).

Campanhas ou partidos políticos não poderão ser financiados nem apoiados institucionalmente. Não será permitido o uso de recursos da Companhia, tais como e-mails, impressoras, instalações das empresas, telefones, veículos ou quaisquer outros meios, para a divulgação de propaganda político-partidária.

13.3 Exercício do Direito Político

A COMPANHIA, DE ACORDO COM OS SEUS PRINCÍPIOS E VALORES EMPRESARIAIS, NÃO ADOTA POSIÇÃO POLÍTICA OU PARTIDÁRIA E, PORTANTO, DEVE SER PRESERVADA DA AÇÃO POLÍTICA DOS SEUS COLABORADORES.

14 Relações com Fornecedores

A IDENTIFICAÇÃO E A CONTRATAÇÃO DE FORNECEDOR DE PRODUTO, OU PRESTADOR DE SERVIÇO DE QUALQUER NATUREZA, DEVEM SEMPRE TER POR FINALIDADE O MELHOR INTERESSE DA COMPANHIA E ESTAR BALIZADAS POR CRITÉRIOS TÉCNICOS E PROFISSIONAIS, TAIS COMO COMPETÊNCIA, QUALIDADE, CUMPRIMENTO DE PRAZO, PREÇO, ESTABILIDADE FINANCEIRA, ETC., SENDO QUE AS RELAÇÕES DEVERÃO SER PAUTADAS PELO RESPEITO ENTRE AS PARTES, PROFISSIONALISMO, TRANSPARÊNCIA E INTEGRIDADE.

É dever da Companhia buscar fornecedores e prestadores de serviços que respeitem os princípios éticos aqui inseridos, sendo expressamente vedada a contratação de qualquer fornecedor ou prestador de serviço que faça uso de mão de obra infantil ou em condição análoga à de escravo.

São vedados os negócios com fornecedores ou prestadores de serviço de reputação duvidosa, ou que não respeitem as normas e as exigências constantes deste Código de Conduta e Ética.

A contratação e seleção de fornecedores e prestadores de serviços terá como premissa básica o estabelecimento de critérios técnicos, profissionais e éticos com o objetivo de garantir a melhor relação custo-benefício e a otimização dos recursos da Companhia.

Em princípio não devem ocorrer contratações com pessoas jurídicas cujos acionistas relevantes ou administradores sejam colaboradores ou tenham relação de parentesco com conselheiros, com diretores ou pessoas que exerçam cargo de chefia, ou com Colaboradores que participem diretamente da contratação ou supervisão.

¹Os agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos cinco anos anteriores, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiros, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e outras pessoas de seu relacionamento próximo. São considerados familiares os parentes na linha reta, até o primeiro grau, o cônjuge, o companheiro, a companheira, o enteado e a enteada. (ENCCLA – Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro).

Sem prejuízo do disposto neste item, caso algum Colaborador deseje contratar fornecedor de produto ou prestador de serviço de qualquer natureza (pessoa física ou jurídica), com o qual o Colaborador tenha relação familiar ou estreito relacionamento pessoal, ou no qual tenha participação societária relevante ou exerça cargo de administração, tal Colaborador deverá discutir o assunto com a Diretoria e obter a devida autorização para este fim, podendo o caso ser submetido ao Comitê de Ética, para avaliação.

Entende-se por relação familiar o cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, tios, sobrinhos e primos, inclusive os do cônjuge e/ou companheiro.

A ViaRio se compromete a somente contratar terceiros em face de real necessidade e sem concessão de privilégios ou benefícios de qualquer natureza. Em se tratando de terceiro relacionado a funcionário público ou a Pessoas Politicamente Expostas, as análises quanto à idoneidade, integridade e atuação ética serão aprofundadas.

A contratação de terceiros será realizada observando as disposições contidas no manual de contratação pertinente, o qual estabelece, dentre outros critérios, que as empresas participantes de licitações para atender a ViaRio, ou mesmo contratações de caráter simplificado, deverão apresentar boa situação financeira, regularidade fiscal e capacidade técnica.

15 Relações com Concorrentes

A CONCORRÊNCIA LEAL DEVE SER ELEMENTO BÁSICO EM TODAS AS OPERAÇÕES DA COMPANHIA COM CONCORRENTES, SENDO FEITAS DENTRO DE PADRÕES ÉTICOS, RESPEITANDO OS PRINCÍPIOS ECONÔMICOS E REGULARES DO MERCADO. A COMPETITIVIDADE DEVE SER EXERCIDA DE FORMA SÁDIA COM BASE NESSE PRINCÍPIO DE LEALDADE.

Não serão tolerados comentários ou disseminação de boatos que possam afetar a imagem dos concorrentes, nem que Colaboradores contribuam para a divulgação de boatos sobre eles.

Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a Companhia espera ser tratada.

Contudo, é proibido fornecer informações de propriedade da Companhia a concorrentes.

A Companhia deve atuar em estrita observância às normas que visam preservar a natureza competitiva das concorrências públicas e privadas, sendo vedada qualquer prática ou ato que tenha por objetivo frustrar ou fraudar o caráter competitivo destes procedimentos.

16

Conflito de Interesse

OCORRE CONFLITO DE INTERESSES ENTRE O COLABORADOR, ADMINISTRADOR, MEMBRO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO OU CONSELHO FISCAL E A VIARIO QUANDO TAL INDIVÍDUO, MEDIANTE INTERESSES PESSOAIS, UTILIZA-SE DE SUA CONDIÇÃO DE EMPREGADO, ADMINISTRADOR, MEMBRO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO OU CONSELHO FISCAL, INFLUENCIANDO OU COMETENDO ATOS, COM O INTUITO DE OBTER BENEFÍCIOS PARTICULARES, EM OPOSIÇÃO AOS DA VIARIO, GERANDO UM POSSÍVEL FAVORECIMENTO PARTICULAR OU DE TERCEIROS EM DETRIMENTO AOS INTERESSES DA EMPRESA, QUE POSSAM, DE QUALQUER FORMA, CAUSAR DANOS OU PREJUÍZOS À COMPANHIA.

Sendo assim, a ViaRio incentiva que os colaboradores, administradores, membros do Conselho Fiscal ou de Administração e os contratados lidem de forma honesta e transparente para que os interesses da Companhia sejam sempre preservados.

Na condução das suas responsabilidades profissionais e nas suas ações pessoais, os Colaboradores da Companhia devem zelar para que não haja conflito de interesse, nem que haja dano à imagem e reputação da Companhia.

Os conflitos de interesse são, em geral, facilmente percebidos e podem ser evitados.

Algumas vezes, contudo, surgem situações que podem gerar dúvidas, e que devem então ser discutidas com o Líder direto. Caso seu Líder direto não consiga dirimir suas dúvidas, o Colaborador deve buscar apoio da área de Recursos Humanos, para o correto entendimento da questão. No entanto, é importante ressaltar que em geral onde existe dúvida, existe o conflito.

A título de exemplo, seguem algumas situações em que o Integrante pode se ver diante de um conflito de interesse:

- ter interesse pessoal que possa afetar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse da Companhia;
- dispor de informações confidenciais que, se usadas, podem trazer-lhe vantagens pessoais para si ou outrem;
- aceitar tarefa ou responsabilidade externa de cunho pessoal que pode afetar seu desempenho na Companhia;
- aceitar presente, entretenimento, viagem ou benefício direto ou indireto de terceiros, que podem ser interpretados como retribuição para obter posição favorável da Companhia em negócio de interesse de terceiros;

- adquirir ações de Clientes ou Fornecedor da Companhia, com base em informações privilegiadas, ou fornecer estas informações a terceiros;
- utilizar recursos e ativos da Companhia para atender a interesses particulares. Em nenhuma hipótese, compromissos empresariais podem ser justificativa para satisfação de interesse pessoal;
- manter relações comerciais privadas com clientes, fornecedores ou parceiros Comerciais, nas quais venha a obter privilégios em razão das suas responsabilidades na Companhia;
- fazer pedido ou indicação de candidatos para o quadro de pessoal de clientes, fornecedores ou parceiros comerciais;
- contratar diretamente parentes, ou levar outra pessoa a fazê-lo, fora dos princípios estabelecidos de competência e potencial;
- obter receita proveniente de participação em sociedade ou trabalho de qualquer natureza em que direta ou indiretamente esteja envolvido a Companhia e suas acionistas.
- receber favores em benefício próprio ou de terceiros, de pessoas ou empresas que se relacionem com a Companhia e/ou seu grupo econômico.

17 Informações Contábeis e Financeiras

A A FIDEDIGNIDADE E TRANSPARÊNCIA DA CONTABILIDADE DA COMPANHIA SÃO FUNDAMENTAIS. A LEGISLAÇÃO, AS NORMAS E OS PRINCÍPIOS CONTÁBEIS DEVEM SEMPRE SER OBSERVADOS, POR ISSO, AS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS DA COMPANHIA DEVEM SER PRECISAS, COMPLETAS E VERDADEIRAS.

Todas as transações financeiras e contábeis devem estar devidamente registradas e suportadas por documentação comprobatória, não sendo admitidos registros contábeis falsos ou fictícios.

A legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos devem ser rigorosamente observados, de forma a gerar registros e relatórios consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações e resultados da Companhia.

18 Lavagem de dinheiro

LAVAGEM DE DINHEIRO CORRESPONDE À TENTATIVA DE CAMUFLAR A ORIGEM ILÍCITA DE RECURSOS FINANCEIROS, POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DESTES RECURSOS EM OPERAÇÕES LEGAIS, NA TENTATIVA DE FAZER PARECER QUE A ORIGEM É LÍCITA.

Lavagem de dinheiro é crime na legislação brasileira e uma prática proibida nos negócios realizados pela ViaRio. Portanto, os colaboradores, administradores, membros do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal que possuírem evidências ou suspeitarem de tais práticas devem procurar imediatamente o Canal de Denúncias da Companhia, através de seus meios de comunicação de violações, conforme descrição no item 19 deste Código, para que seja analisado.

19 Responsabilidade Social e Direitos Humanos

OS COLABORADORES DA COMPANHIA CUMPREM SUA RESPONSABILIDADE SOCIAL FUNDAMENTAL POR MEIO DO TRABALHO REALIZADO COM QUALIDADE E PRODUTIVIDADE, ATRAVÉS DA PRESTAÇÃO DE BONS SERVIÇOS E DO FORNECIMENTO DE PRODUTOS DE QUALIDADE, ATENDENDO À LEGISLAÇÃO, EVITANDO DESPERDÍCIOS, RESPEITANDO O MEIO AMBIENTE, OS VALORES CULTURAIS, OS DIREITOS HUMANOS E A ORGANIZAÇÃO SOCIAL NAS COMUNIDADES.

Assim, satisfazem seus clientes, criam oportunidades de trabalho, contribuem para o desenvolvimento sustentável das regiões que atuam e geram riquezas para a sociedade.

Serão aplicadas as melhores práticas existentes e economicamente viáveis para reduzir o consumo de recursos naturais, a geração de resíduos, as emissões atmosféricas e de efluentes e prevenir a poluição decorrente de nossas atividades.

A contribuição à comunidade é ampliada de forma espontânea pelas ações da Companhia através de iniciativas que se orientam pelas Políticas de Sustentabilidade e de Comunicação da Companhia.

20 Emprego de Mão de Obra Forçada e/ou Infantil, Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes e Tráfico de Pessoas

A COMPANHIA NÃO TOLERA, NÃO PERMITE, NÃO COMPACTUA E NÃO REALIZA NEGÓCIOS QUE ENVOLVAM O EMPREGO DE MÃO-DE-OBRA FORÇADA E/OU INFANTIL, TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO, A EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS EM NENHUM PROCESSO RELACIONADO COM AS ATIVIDADES DA COMPANHIA OU DE SUA CADEIA DE VALOR.

Em todas as situações envolvendo os negócios conduzidos pela Companhia, as ações empresariais, onde quer que ocorram, devem cumprir com os requisitos legais aplicáveis e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

21 Saúde, Segurança no Trabalho e Meio Ambiente

PRESERVAR O MEIO AMBIENTE PARA AS FUTURAS GERAÇÕES É UM COMPROMISSO DA COMPANHIA E DE SEUS ACIONISTAS ATRAVÉS DO TOTAL RESPEITO E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO AMBIENTAL E DAS OBRIGAÇÕES REGULATÓRIAS.

Todos os Colaboradores da Companhia, nas suas ações empresariais, devem conhecer e cumprir os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança no trabalho, à sua própria saúde, bem como a dos demais Colaboradores, de subcontratados e demais pessoas envolvidas diretamente nas atividades da Companhia. Sua postura, portanto, deve ser de intolerância com os riscos sem controle e com a incidência de acidentes de qualquer natureza, e em especial de trabalho. Essa atuação deve estar em acordo com a legislação de cada local de atuação, com os compromissos da Companhia e com a Política de Sustentabilidade da Companhia.

Deverão ser aplicadas as melhores práticas existentes e economicamente viáveis para reduzir o consumo de recursos naturais, a geração de resíduos, as emissões atmosféricas e de efluentes e prevenir a poluição decorrente de nossas atividades.

22 Infrações ao Código de Conduta e Ética

A VIARIO DETERMINA QUE SEJAM CONHECIDAS E CUMPRIDAS AS DISPOSIÇÕES DESTE CÓDIGO, QUE DISCIPLINAM A ATUAÇÃO DOS COLABORADORES, ADMINISTRADORES, MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL E CONTRATADOS.

O descumprimento deste Código de Ética implicará em penalidades, de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada advertência, suspensão ou rescisão contratual, assim como medidas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas ("CLT"), sem prejuízo às sanções impostas no âmbito penal, civil e administrativo.

Para os Colaboradores, administradores e membros do Conselho Fiscal da ViaRio o desrespeito aos princípios previstos neste Código trará ações disciplinares cabíveis, podendo acarretar, inclusive, na demissão por justa causa.

23 Comunicação de violações

CADA COLABORADOR DEVE RECEBER UMA CÓPIA INTEGRAL DO CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA, ASSINANDO O TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO QUE FICARÁ ARQUIVADO NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DA COMPANHIA E, SE NECESSÁRIO, BUSCAR O PLENO ESCLARECIMENTO DE SUAS DISPOSIÇÕES JUNTO AO SEU SUPERIOR IMEDIATO OU À ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, ATÉ QUE CONSIDERE TER OBTIDO A COMPREENSÃO QUE JULGUE NECESSÁRIA PARA PAUTAR SUA CONDUTA COMO COLABORADOR, DEVENDO, NESTE MOMENTO, REGISTRAR QUE ESTÁ PLENAMENTE INFORMADO PARA TANTO.

Todo Conselheiro, membro de Comitês, membro de Diretoria Executiva e colaboradores da Companhia é responsável por conhecer, cumprir e divulgar este Código de Conduta e Ética.

As definições contidas neste Código permitem avaliar e identificar grande parte das situações, evitando comportamentos considerados não éticos, mas não detalham, necessariamente, todas estas situações.

Assim, caso se tenha conhecimento ou desconfiança de violação a este Código de Conduta e Ética ou seus desdobramentos, por parte de qualquer pessoa, o Colaborador não poderá se omitir, devendo comunicar a violação através de um dos Canais de Denúncias disponibilizados pela Companhia.

A Companhia disponibiliza a seus Colaboradores 2 (dois) Canais de Denúncias, que deverão ser utilizados, com exclusividade, para a comunicação de violações a este Código de Conduta: 1 (uma) linha de telefone "0800" e 1 (um) endereço eletrônico acessível através de ícone no site da Companhia. Todos os Canais de Denúncia da Companhia possibilitam ao denunciante a opção de permanecer anônimo, garantindo-se o sigilo e a imparcialidade no tratamento das informações. Após o tratamento das informações recebidas, uma empresa terceirizada especializada encaminhará um relatório ao Comitê de Ética da Companhia, que será responsável pela aplicação das medidas cabíveis.

Ao comunicar violações a este Código de Conduta e Ética, o Colaborador estará reforçando os princípios éticos da Companhia e de seus acionistas, e contribuindo para manter este Código sempre vivo e atual. O Colaborador que violar este Código, ou permitir que um Integrante de sua equipe o faça, estará sujeito à ação disciplinar.

O desrespeito aos princípios do Código de Conduta e Ética sujeitará os Colaboradores às ações cabíveis, sendo que infrações a este Código de Conduta e Ética serão passíveis de sanções ao(s) responsável(is).

Nenhum Colaborador sofrerá sanções sem a devida comprovação dos fatos.

24 Proibição de retaliação

A COMPANHIA PROÍBE EXPRESSAMENTE RETALIAÇÃO CONTRA A PESSOA QUE, DE BOA-FÉ, RELATAR OU MANIFESTAR SUSPEITA, DÚVIDA OU PREOCUPAÇÃO RELATIVAS A POSSÍVEIS VIOLAÇÕES A ESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA.

Essa proteção também se estende a qualquer Colaborador que fornecer informações ou assistência nas apurações relativas a tais possíveis violações. São exemplos de retaliação: ameaças, má avaliação, aplicação de suspensão, desligamento, entre outros. Ato de retaliação devem ser imediatamente denunciados e ensejarão a aplicação de medidas disciplinares pela Companhia.

Porém, tal atitude não isenta o relator de punição caso o mesmo tenha envolvimento.

25 Comitê de Ética

O Comitê de Ética terá a seguinte composição:

- Diretor Presidente da Companhia
- Diretor Administrativo-Financeiro da Companhia
- Membro indicado pela INVESTIMENTOS E PARTICIPAÇÕES EM INFRAESTRUTURA S.A. - INVEPAR
- Membro indicado pela CCR S.A.

Será dada ciência ao Comitê de Ética acerca dos casos de violação a este Código de Conduta e Ética, bem como do tratamento a eles dispensado. A solução final do caso em análise deverá ser previamente aprovada pelo Comitê de Ética.

O Comitê de Ética, sempre que julgar necessário, reportará todos os pontos passíveis de eventual revisão no presente Código de Conduta e Ética ao Presidente do Conselho de Administração.



2019