

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Classificação do Documento: Pública

Mensagem do Presidente Executivo e Fundador

Prezados,

O permanente compromisso com a ética na condução dos negócios é um dos pilares fundamentais do sucesso da Colin Consultoria e do seu papel de destaque no desenvolvimento de negócios no Brasil.

As atividades da Colin são orientadas pelos valores éticos de aceitação universal e inspirados na credibilidade, transparência, honestidade, lealdade, qualidade, customização, valor agregado e parceria.

Por isso, experimento uma grande alegria ao publicar o Código de Ética e Conduta da Colin, que se constitui na expressão dos conceitos e da conduta superior que deve reger as relações entre seus colaboradores e associados nas relações e externas à empresa.

Conceitualmente, o Código de Ética e Conduta é o instrumento que reúne os princípios e valores adotados pela Organização, firmando as declarações corporativas e suportando a cultura empresarial.

Este documento foi construído com base nas melhores práticas de governança e estruturado sob os valores positivos mais amplamente reconhecidos pela sociedade brasileira, abarcando preceitos relevantes para atender às demandas democráticas e respeitosas da lei e dos deveres de todos. Além disso, incorporou os princípios universais da gestão pública e privada, cultuando a liberdade econômica e política sob a égide da responsabilidade.

O Código de Ética e Conduta da Colin tem por objetivo, também, suportar a visão e a missão da Organização, proporcionando o fortalecimento dos seus princípios e da sua cultura e estabelecendo as normas de conduta que devem orientar as relações pessoais e profissionais de todos os empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados e terceirizados, independentemente de suas atribuições, responsabilidades, área de atuação ou abrangência de suas relações.

É importante enfatizar que a Colin é ator direto, mas opera também como multiplicador dessa linha mestre de conduta, no intuito de fortalecer a atuação ética, responsável e sustentável em todo o seu plano de influência.

Com efeito, o conhecimento e a prática permanente do conteúdo deste Código de Ética e Conduta, uma vez incorporados ao dia a dia do trabalho de todos nós, fortalecerá e qualificará, ainda mais, a cultura empresarial e a credibilidade da nossa empresa!

Atenciosamente,

Marcio Lino

*Presidente Executivo e
Fundador*

Histórico

Versão	Data Versão	Descrição	Responsável	Aprovador	Data da Aprovação
1.0	12/Dez/2025	Criação do Código de Ética e Conduta	Carlos Siqueira com contribuições do grupo de trabalho	Marcio Lino	26/Dez/2025

Vigência

O presente Código de Ética e Conduta vigorará pelo prazo de 2 (dois) anos, podendo ser atualizado a qualquer tempo, desde que aprovado pelos sócios da Colin Consultoria.

Esse Código de Ética e Conduta entra em vigor a partir da data de sua aprovação, devendo ser divulgado pelos meios disponíveis.

Missão e Valores

A Colin Consultoria ("Colin") tem como missão capacitar empresas na concepção e desenvolvimento de negócios sustentáveis e apoiar estratégias de investimento em infraestrutura para o desenvolvimento social no Brasil. Nossa abordagem de atuação, em rede, gira em torno de três pilares fundamentais: (i) ESG (ASG), (ii) Inovação e (iii) TICs.

Como forma de desenvolver essa missão a Colin influencia na criação de um ambiente favorável aos negócios e estimulando o desenvolvimento humano, tecnológico e sustentável, por meio dos valores e pilares comportamentais.

- a. **Agir com ética e transparência:** fazer sempre o que é certo, agindo com boa-fé, respeito às normas e à moralidade, pautados por um diálogo aberto e claro com todas as partes interessadas;
- b. **Ser parceiro de nossos clientes:** compartilhar dos objetivos e resultados almejados pelos nossos clientes, criando relações de longo prazo pautadas na confiança e no respeito;
- c. **Ter pessoas em 1º lugar:** reconhecer o indivíduo humano como diverso, sabendo respeitar as diferenças, identidades e necessidades de cada um em todas as relações profissionais ou pessoais;
- d. **Ser abertos à disruptão:** perceber quando os métodos, capacidades e experiências de sucesso não são as necessárias ou adequadas para alcançar os objetivos e resultados desejados; e
- e. **Trabalhar com excelência:** cuidar de cada detalhe dos serviços que prestamos aos nossos clientes, sempre observando o contexto em sentido amplo para entregar a melhor forma e conteúdo no tempo exato.

Sumário

1.	Abrangência	3
2.	Princípios Gerais	4
3.	Compromisso com a Ética	4
4.	Padrões de Conduta	5
4.1.	Assédio Moral	6
4.2.	Assédio Sexual e Violência no âmbito do trabalho	7
5.	Relacionamento com Clientes, Fornecedores e demais Partes Interessadas	7
6.	Relacionamento com o Poder Público	8
7.	Relacionamento com a Imprensa e as Mídias Sociais	8
8.	Sustentabilidade e Responsabilidade Social	8
9.	Privacidade e Proteção de Dados da Segurança Da Informação	9
10.	Do Patrimônio	10
11.	Sanções	11
12.	Disposições Finais	11
13.	Glossário	11
14.	Anexo I – Termo de Aceite	13

Objetivo

Este Código de Ética e Conduta tem por objetivo orientar os empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados, terceirizados, fornecedores, clientes, parceiros e partes interessadas da Colin quanto aos princípios éticos e morais que norteiam a nossa conduta empresarial, além de disseminá-los para a nossa rede de relacionamento.

Além disso, temos o compromisso com a transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, bem como em garantir os direitos humanos no âmbito das nossas operações.

1. Abrangência

As diretrizes contidas neste Código de Ética e Conduta aplicam-se a todos os empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados e terceirizados da Colin, podendo ser estendido aos fornecedores, clientes e parceiros, no que couber.

2. Princípios Gerais

Os empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados e terceirizados da Colin, no exercício de suas atividades, devem nortear-se pelos princípios da dignidade, do decoro, do zelo, da eficácia e da consciência, devendo seus atos e atitudes serem direcionados para a preservação da honra, do respeito e da confiança da sociedade em geral.

A conduta profissional deve estar comprometida com os postulados de:

- a. **Assiduidade:** ser frequente ao serviço e cumpridor de suas obrigações, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- b. **Autenticidade:** ser digno de fé. Falar somente a verdade, ainda que contrária aos interesses de pessoas ou de empresas;
- c. **Cordialidade:** tratar a todos com cortesia, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e limitações individuais, em seu ambiente de trabalho e no tratamento com o público;
- d. **Diligência:** cumprir as tarefas de seu cargo ou função, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem e atendendo às diretrizes superiores, às normas do serviço e os prazos estabelecidos;
- e. **Disciplina:** cumprir suas atividades respeitando a hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se fundam as normas legais e resistindo a quaisquer pressões que visem obter favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas, devendo denunciá-las sempre que ocorrerem;
- f. **Eficácia:** obter os melhores resultados em sua área de atuação, contribuindo para o crescimento e o desenvolvimento da Colin;
- g. **Eficiência:** utilizar da melhor forma possível os recursos disponibilizados pela empresa, de modo a ser mais produtivo e útil à organização;
- h. **Impessoalidade:** desempenhar suas atividades sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de idade, raça, sexo, nacionalidade, religião, cunho político e posição social, nem dar tratamento preferencial ou discriminatório a qualquer pessoa, física ou jurídica, abstendo-se, dessa forma, de causar danos morais;
- i. **Legalidade:** observar a legislação, normas do setor de telecomunicações, políticas internas e demais normas que regem suas atividades, de modo a cumpri-las fielmente; e
- j. **Moralidade e Integridade:** ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade de caráter. Praticar o bem, o legal, o conveniente, o oportuno em prol do bem comum de forma transparente e neutra.

3. Compromisso com a Ética

Atuar de acordo com a lei e regulamentos vigentes, bem como os estabelecidos pelas autoridades regulamentadoras nacionais e internacionais é uma premissa fundamental e inafastável para os colaboradores e associados da Colin.

O desconhecimento de uma obrigação legal e/ou regulamentar não pode ser usado como defesa contra as possíveis consequências de má conduta. Portanto, é responsabilidade de todos os destinatários deste documento compreender e cumprir as leis e normas aplicáveis às suas atividades profissionais, demonstrando uma conduta de acordo com os mais altos níveis de integridade. Na dúvida, os empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados, terceirizados, fornecedores, clientes, parceiros e partes interessadas devem sempre revisitar as políticas e normas da Colin para garantir uma atuação em conformidade.

Ademais ao atuar conforme leis e regulamentos, é primordial assegurar, em nossos contratos, a transparência em relação aos deveres, às obrigações, às responsabilidades e aos direitos de ambas as partes no negócio, sempre em consonância com as regulamentações vigentes.

Afirmar que, em hipótese alguma, aceitaremos prometer, oferecer, autorizar, induzir e/ou concordar com qualquer ativo de valor ou vantagem, financeiro ou outro, a qualquer pessoa, com o objetivo de influenciar o propósito das decisões que afetem os negócios da empresa e/ou impliquem em ganho pessoal, ou que visem a obtenção de informações privilegiadas e/ou confidenciais sobre oportunidades de negócio, atividades do mercado, incluindo informações sobre concorrentes, ou ainda que sejam concebidas como forma de gratidão à decisão tomada em benefício impróprio da Colin.

Respeitamos as diretrizes das leis anticorrupção nacionais e internacionais e agimos em consonância com as boas práticas corporativas.

4. Padrões de Conduta

Na Colin, preza-se por um ambiente de trabalho saudável, pelo tratamento respeitoso em todas as instâncias e repudiamos qualquer tipo de discriminação, intimidação e constrangimento.

Pautados pelos valores da integridade e respeito, a Colin reconhece a importância e a universalidade dos direitos humanos e zela para que as nossas atividades não provoquem danos diretos ou indiretos a tais direitos, objetivando a manutenção do bom clima organizacional. Bem como reafirma respeito as diversidades sociais, culturais e as diferenças individuais, tratando todas as pessoas com equidade e sem preconceito de qualquer espécie, sejam de origem social, cultural e étnico ou relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental.

O incentivo a valorização e respeito à diversidade em todas as relações da Colin, reconhecendo a igualdade de gênero e raça, a inclusão de pessoas com deficiência e o respeito à orientação sexual e à de gênero é de sua importância para a empresa. Onde, inclusive, repudia-se, em nossa cadeia de valor e relacionamentos, todas as formas de discriminação, violência, exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho infantil, degradante ou análogo à escravidão.

Da mesma forma, estimulamos os fornecedores, parceiros e clientes a adotarem práticas de promoção à equidade de gênero e raça e de respeito à diversidade em suas relações internas e externas.

Sempre em atenção, observa-se todos os postulados legais visando proteger o trabalho digno, assegurando a liberdade de associação e o cumprimento dos normativos que regem a negociação coletiva, bem como a promoção da saúde e da segurança do trabalho, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades.

Independente das diversidades culturais e sociais e diferenças individuais, incentiva-se o cumprimento das atividades com empenho, qualidade, técnica e disciplina, agindo de forma digna, respeitosa e cortês, com disponibilidade com todos os quais se relaciona.

Visando preservar a imagem e o comportamento perante os fornecedores, clientes e colegas, devemos utilizar vestuário adequado e compatível com o ambiente profissional, de modo a não gerar embates ideológicos ou desconforto de qualquer natureza.

Não é vedado que parentes e cônjuges ou companheiros trabalhem na Colin. Além disso, o vínculo deverá ser comunicado durante o processo seletivo, por meio do preenchimento de formulário ou e-mail específico.

Não se compactua com a realização ou incentivo à campanhas de doações internas ou externas no ambiente de trabalho, sob qualquer forma ou meio de comunicação interna.

Não é permitida a realização de campanhas políticas e manifestações partidárias ou ideológicas nas dependências, ambientes e no exercício remoto de atividades da Colin em qualquer local, assim como, usar em qualquer situação, o nome da Colin em conexão com atividades político partidárias e ideológicas.

Os empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados e terceiros não estão autorizados a realizar contatos com a imprensa ou manifestar-se em nome da Colin, cabendo tal atividade somente ao administrador ou pessoa por ele formalmente designada.

4.1. Assédio Moral

Conforme definido na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), *"Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho"*. O mesmo pode ser compreendido como toda e qualquer conduta abusiva manifesta de forma verbal, atos, gestos ou por escrito, com potencial de causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de um indivíduo, degradando o ambiente de trabalho.

Por isso, **essa forma de violência**, que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social) é **incompatível com os valores abraçados pela Colin e, desta forma, o compromisso é pleno em preveni-las e combatê-las!**

4.2. Assédio Sexual e Violência no âmbito do trabalho

Assédio sexual pode ser definido como toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja ou ofenda a liberdade sexual de qualquer pessoa. Inclusive é prática tipificada e prevista no Código Penal art. 216-A, que dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho. A pena é de detenção, de um a dois anos.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
(Incluído pela Lei nº 10.224/2001)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224/2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015/2009)

No âmbito criminal a relação hierárquica é requerida para a caracterização do crime, contudo a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual e um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Desta forma, reitera-se que tal conduta é incompatível com os valores abraçados pela Colin e, desta forma, o compromisso é pleno em preveni-las e combatê-las!

5. Relacionamento com Clientes, Fornecedores e demais Partes Interessadas

Na Colin os negócios são pautados pelos mais elevados padrões de integridade, ética e legalidade, portanto não serão admitidas:

- a. quaisquer formas de suborno, corrupção ou influência por parte do fornecedor ou cliente para favorecimento em negociações;
- b. estabelecer negócios com empresas de reputação duvidosa, que explorem direta ou indiretamente mão-de-obra infantil ou irregular ou trabalho análogo a escravo, que descumpra a normas ambientais, bem como os que não atendam à Legislação Brasileira;
- c. é inaceitável, por parte de nossos fornecedores, parceiros e associados, qualquer forma de violação aos direitos humanos ou qualquer forma de conduta em desrespeito à dignidade humana; e
- d. aceitar ou oferecer presentes, brindes, cortesias de eventos ou de refeições, que tenham valor comercial material, conforme critérios estabelecidos em tópico específico da Política Anticorrupção da Colin.

A melhor exposição deste contexto se encontra descrito na Política Anticorrupção da Colin.

6. Relacionamento com o Poder Público

A Colin compartilha com o Poder Público e Autoridades Governamentais nacionais e internacionais o objetivo de construir um país próspero, justo, ético e sustentável, por meio da promoção de serviços em um ambiente que estimule o pleno desenvolvimento da sociedade. Desta forma, sempre respeitando a autonomia recíproca, em especial, os objetivos econômicos, princípios e valores contidos neste Código, o relacionamento com o Poder Público pauta-se na:

- a. manutenção de diálogo ético, aberto, altivo, consistente e transparente;
- b. reprovação do uso dessas relações, com a finalidade de obter benefícios pessoais; e
- c. autonomia, imparcialidade e independência dos sócios e representantes designados pela Colin (com atuação perante órgãos do Poder Público) que tenham função julgadora de processos administrativos, sem prejuízo da observância deste Código de Ética e Conduta, das normas legais e dos princípios e das regras do órgão em que tiverem assento ou participação.

Em complemento, a Colin ressalta que não fornece contribuições, vantagens ou outros benefícios, e que não prática *lobby* junto a partidos ou movimentos políticos, organizações sindicais de trabalhadores, nem junto a seus representantes ou candidatos.

7. Relacionamento com a Imprensa e as Mídias Sociais

O relacionamento com a imprensa e redes sociais é realizado a partir dos seguintes critérios:

- a. informações estratégicas da Colin serão prestadas apenas por seus sócios e, quando autorizados, por colaboradores, associados e representantes designados;
- b. utilização de parâmetros técnicos e identidade visual, visando ao atingimento dos objetivos estratégicos da empresa; e
- c. respeito à liberdade de expressão e opinião de seus sócios e representantes designados da Colin, os quais, entretanto, devem observar os valores e os princípios estabelecidos no presente Código de Ética e Conduta em ambientes públicos e nas suas redes sociais pessoais.

8. Sustentabilidade e Responsabilidade Social

Em linha aos 10 (dez) princípios do Pacto Global (*United Nations Global Compact*¹), a Colin compromete-se a apoiar iniciativa ao seu alcance em matéria de direitos humanos, proteção ao meio ambiente, condições de trabalho e combate à corrupção, fazendo com que tais princípios façam parte da sua estratégia, da cultura e das operações diárias da empresa.

¹ <https://unglobalcompact.org/>

Garantimos a plena execução deste compromisso institucional mediante a realização de iniciativas sobre temas de caráter ambiental e social, com particular atenção aos seguintes temas: políticas ambientais e de mudanças climáticas, políticas sociais relativas ao trabalho infantil, ao trabalho forçado ou análogo ao escravo, tráfico de pessoas, todas as formas de exploração e assédio de crianças e adolescentes, saúde e segurança do trabalho, à liberdade de associação e negociação coletiva, à não-discriminação, a procedimentos disciplinares, à observância ao horário de trabalho, e à remuneração, às relações com os fornecedores no processo de compra e às relações com clientes.

Nossa trajetória na integração dos aspectos hoje conhecidos como ESG – sigla em inglês para ambiental, social e governança – na cultura corporativa e na tomada de decisão já é desde o início da Colin como empresa emergente. Desenvolvemos projetos conectados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e reconhecemos os direitos à privacidade de dados, ao acesso à informação e à liberdade de expressão como essenciais e inegociáveis.

A Colin reforça o compromisso com a gestão ambiental responsável respeitando o meio ambiente, os direitos das futuras gerações e às regulamentações aplicáveis. Bem como, se compromete a minimizar ou eliminar, sempre que possível, os impactos negativos aos ecossistemas e à biodiversidade que podem ser gerados por nossas atividades, além de promover a adaptação dos nossos processos e a contribuir com a mitigação das mudanças climáticas, do aumento das temperaturas, eventos climáticos extremos, mudanças nos padrões de precipitação e emissões de gases de efeito estufa, enfrentando os novos desafios e incertezas relacionadas ao clima.

Com importância similar, e em conformidade com os Valores expressos nesse Código, a Colin enxerga o respeito aos direitos humanos como um requisito essencial em todas as nossas atividades. Exercendo compromisso, em alinhamento aos Princípios Orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos, a operar diariamente respeitando, apoiando e promovendo os direitos humanos universalmente reconhecidos, além de exigir dos terceiros, fornecedores e parceiros a observância desses princípios em suas operações e na execução de serviços para com a própria Colin.

9. Privacidade e Proteção de Dados da Segurança Da Informação

Atualmente em um mundo cada vez mais digital e conectado, em que a segurança da informação se coloca como elemento central no desenvolvimento íntegro das atividades e na manutenção da boa reputação de qualquer instituição. Por isso, no tratamento de informações, a Colin se pauta por:

- a. zelo, recomendando seu compartilhamento apenas com pessoas autorizadas e absoluto cuidado para evitar vazamentos;
- b. utilização de programas e equipamentos informáticos da instituição apenas para uso em suas operações e atividades; e
- c. reprevação a quaisquer formas de compartilhamento, armazenamento ou utilização de conteúdos obsceno, falso, pornográfico, violento, discriminatório, difamatório ou que seja contrário aos valores da Instituição.

A Colin está comprometida em orientar seus empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados, terceirizados, fornecedores, clientes, parceiros e partes interessadas a tomarem as medidas necessárias para garantir o sigilo, a privacidade, a segurança, a proteção de dados e as informações pessoais de seus parceiros e demais públicos de interesse, mesmo após o término do vínculo contratual.

Ademais, são tomadas precauções para que as informações e os dados coletados sejam tratados para a finalidade e cumprimento de obrigações legais e contratuais, a fim de preservar a privacidade e a confidencialidade, integridade e disponibilidade dos dados pessoais, ressalvadas as situações previstas em lei, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). As solicitações, repasses e análises das informações são realizadas por quem possui legitimidade, cumprindo os termos da legislação e disposições dos normativos da empresa.

10. Do Patrimônio

O patrimônio da Colin é formado pelo conjunto de valores ativos e passivos em seu nome, ou seja, os seus direitos e obrigações. Para fins deste Código, inclui-se ainda a identidade institucional, a imagem, os ativos intelectuais estratégicos (marcas registradas, patentes, know-how, dados técnicos, informações de processos e de mercado, dentre outros) e a reputação da Colin.

Portanto, bens, equipamentos, instalações e outros ativos disponibilizados aos empregados, estagiários, jovem aprendiz, associados terceirizados, fornecedores, clientes, parceiros e partes interessadas da Colin, para o bom desempenho de suas funções em uso exclusivo para as operações de interesse da empresa, devem ser preservados e utilizados apenas para o fim a que se destinam.

É dever de todos a preservação dos equipamentos, sistemas, ferramentas de trabalho e outros ativos, disseminando a cultura do cuidado e zelo pelo patrimônio da empresa. Além disso, devemos utilizar os equipamentos e meios de informática, individuais e coletivos, de forma que não sejam veículos de propagação de conteúdo que atentem ao pudor ou sejam de conteúdo discriminatório e difamatório, ou ainda divulgadores de atos ilícitos.

Acrescenta-se então que todos são responsáveis, também, por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa e sem a intenção de utilização das informações em benefício próprio ou de terceiros. Não é permitida a divulgação, apropriação ou utilização dessas informações sem a autorização expressa dos sócios da empresa.

11. Sanções

Qualquer violação das disposições deste Código poderá resultar em sanções², podendo, inclusive, acarretar o desligamento (encerramento de contrato) do empregado, estagiário, jovem aprendiz, associado ou terceirizado, e, ainda, na propositura de ações judiciais, quando couber.

O empregado, estagiário, jovem aprendiz, associado ou terceirizado da Colin poderá ser notificado formalmente pelos sócios pelo descumprimento de qualquer artigo contido neste Código de Ética e Conduta. Os terceirizados serão notificados formalmente por meio de suas empresas pelo descumprimento deste Código e das Políticas Internas da Colin aplicáveis.

12. Disposições Finais

Os temas que requerem maior detalhamento serão tratados em políticas e normativos específicos, que deverão guardar consonância com este Código de Ética e Conduta.

Eventuais dúvidas acerca das disposições aqui contidas deverão ser formalmente sanadas pelos sócios da Colin – que são os responsáveis pela manutenção, revisão e atualização deste Código.

13. Glossário

- **Conflito de Interesses:** situação gerada pelo confronto entre interesses pessoais, profissionais, financeiros, familiares ou pessoais, dentre outros, que possam comprometer o interesse coletivo ou organizacional, influenciando, de maneira imprópria, o desempenho da sua função e os resultados da Colin;
- **Assédio Moral:** é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades;
- **Assédio Sexual** (conduta tipificada³): definida como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja;
- **Fraude:** ação ilícita e desonesta deliberada para enganar alguém com o objetivo de garantir benefício próprio ou de terceiros para obter vantagens pessoais, financeiras e outras;
- **Riscos:** são ameaças aos valores de uma organização, sejam estes econômicos, reputacionais, legais ou regulatórios, mercadológicos ou operacionais;

² Sanções adequadas ao caso, entre as especificadas a seguir: (i) Advertência verbal, (ii) Advertência por escrito, (iii) Suspensão, (iv) Demissão, (v) Encerramento de Termo de Compromisso de Estágio, (iv) Destituição de representante designado, (vii) Rescisão contratual (no caso de pessoa jurídica), e/ou (vii) Descredenciamento de prestadores de serviço e fornecedores.

³ Decreto-Lei nº 2.848/40 do Brasil, art. 216-A Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

- **Suborno:** meio utilizado para viabilizar a corrupção, compreendendo o pagamento ou a promessa de pagamento em dinheiro, bens materiais ou outros benefícios em troca de ato que favoreça o autor da oferta de suborno;
- **Corrupção:** oferta, promessa, autorização, transferência, entrega, solicitação, aceitação ou recebimento de qualquer item de valor, monetário ou não, direta ou indiretamente, envolvendo agentes públicos ou não, com a intenção de influenciar ou obter vantagem indevida sobre uma transação ou relacionamento comercial, em benefício próprio ou de terceiros. A conduta pode ser apenas tentada;
- **Favorecimento:** obter ou oferecer vantagens ou benefícios indevidos, decorrentes de apadrinhamento, proteção, amizade, parentesco ou outras formas de interesse ilegítimo;
- **Fornecedores:** pessoas físicas e jurídicas contratadas para fornecimento de bens e serviços de qualquer natureza; e
- **Terceiros:** toda pessoa física ou jurídica que venha a se relacionar, direta ou indiretamente, com a Colin Consultoria na condição de prestadora de serviços, conveniado, fornecedora, consultora, parceira de negócios, cessionária, distribuidora, independentemente de contrato formal em vigor.

14. Anexo I – Termo de Aceite

Eu, , portador do CPF nº , recebi a norma “Código de Ética e Conduta da Colin Consultoria”, baseado em sua última versão e obtive informações sobre o seu teor de forma verbal e expositiva, além de ter lido em detalhes o seu conteúdo, concordando plenamente com o que está estabelecido.

Bem como, declaro e concordo que estou ciente que as atualizações destes documentos serão disponibilizadas em portal eletrônico de documentos da Colin Consultoria e comunicadas adequadamente pelos sócios da empresa.

Rio de Janeiro/RJ, de.....

[*nome completo do signatário*]