

## **DELIBERAÇÃO 15/16-ODB**

**ASSUNTO ORGANIZAÇÃO: ODEBRECHT S.A. (“ODB”)** – Política da Odebrecht S.A. sobre Conformidade com Atuação Ética, Íntegra e Transparente

O Conselho de Administração da Odebrecht S.A. (“CA-ODB”),

### **CONSIDERANDO:**

- A. O compromisso na Organização Odebrecht (“Organização”) de atuar com ética, integridade e transparência, em conformidade com as melhores práticas mundiais de governança e com as leis aplicáveis.
- B. As disposições da Deliberação 01/16 do Conselho de Administração da Odebrecht S.A. que trata de Governança e Conformidade na Organização.
- C. A decisão expressa em compromisso público divulgado em 22 de março de 2016, de aperfeiçoar o modelo de governança e de conformidade na Organização, bem como de contribuir para o aprimoramento do contexto institucional no Brasil.
- D. O propósito de contribuir individual e coletivamente para a promoção das mudanças necessárias nos mercados e nos ambientes de atuação visando ao aprimoramento dos sistemas existentes, inclusive para inibir desvios de conduta.
- E. O trabalho conjunto e as conclusões consensuais pactuadas no Seminário sobre Conformidade realizado em 06 de julho de 2016 sobre o compromisso com a atuação ética, íntegra e transparente a partir dos Princípios e Conceitos da Tecnologia Empresarial Odebrecht (TEO).
- F. As mensagens do Presidente do CA-ODB e do seu Diretor Presidente, apresentadas no referido seminário, e posteriormente endereçadas a todos os Integrantes da Organização, que reiteraram o compromisso pactuado.
- G. A permanente necessidade de atualizar as Políticas da Organização, inclusive aquelas sobre Governança e Conformidade, devendo sua implementação se basear, conforme dispõe a TEO, com enfoque educacional, de conscientização e preventivo.
- H. Que a efetividade no trato dos temas sobre Governança e sobre Conformidade fortalece e protege cada Negócio e toda a Organização.
- I. A atuação dos Negócios da Organização em diferentes setores da economia, regiões geográficas e ambientes culturais, o que exige constante aprimoramento dos conceitos

e demais orientações que devem conduzir as ações empresariais dos seus Integrantes e embasar suas relações externas e entre si.

- J. A evolução da legislação em geral, em âmbito mundial, inclusive de leis anticorrupção, e a sua aplicação por órgãos regulatórios e judiciais, que têm demonstrado a importância da implementação de sistemas efetivos de conformidade na Odebrecht S.A e nos Negócios.
- K. O objetivo de que a Organização esteja entre as referências em Governança e Conformidade e assim seja reconhecida pelos seus Integrantes, pelos Clientes, Parceiros, Instituições Financeiras, Organismos de Fomento, Órgãos Reguladores e junto à sociedade e à opinião pública em geral.
- L. Que a criação e a implementação da atuação dos Comitês de Conformidade na Odebrecht S.A. e nos Negócios, em apoio aos respectivos Conselhos de Administração, reforçam as condições para que o Sistema de Conformidade seja posto em prática em toda a Organização.
- M. Que a presença de membros independentes nos Conselhos de Administração promove a diversidade e reforça a transparência e a capacidade de julgamento independente, inclusive no que tange aos temas de Conformidade.
- N. A importância de que o Sistema de Conformidade seja implementado de maneira consistente e que guarde unidade conceitual em toda a Organização.

#### **DELIBERAÇÃO:**

##### **Aprovada pelo CA-ODB:**

- (a) a Política da Odebrecht S.A. sobre Conformidade com Atuação Ética, Íntegra e Transparente, em anexo;
- (b) a ratificação da criação do Comitê de Conformidade do Conselho de Administração da Odebrecht S.A, em 07 de abril de 2016, por meio da Deliberação 01/16 do CA-ODB, como detalhado na Política em anexo;
- (c) a ratificação dos seguintes membros do CA-ODB para composição do Comitê de Conformidade:
  - Sergio Foguel (Coordenador)
  - Gilberto Sá
  - Luiz Villar;
- (d) a orientação aos representantes da acionista Odebrecht S.A. e de suas controladas nos Conselhos de Administração em cada Negócio para que:

- aprovem e implementem a presente Política, promovendo os complementos necessários para adequação às características de cada Negócio, em alinhamento com os demais conselheiros; e
  - garantam que os respectivos Líderes de Negócios promovam a implementação da presente Política nos seus âmbitos de responsabilidades;
- (e) a orientação ao Diretor Presidente da Odebrecht S.A. para:
- promover a implementação da Política em anexo na Odebrecht S.A. e nas empresas auxiliares; e
  - relatar ao CA-ODB a implantação desta Política na Odebrecht S.A, nas empresas auxiliares e nos Negócios, bem como os fatos relevantes decorrentes da sua prática.

A presente Deliberação revoga e substitui a PD.16/13 que aprovou a Resolução 12/13 do DP-ODB, a qual definiu a atualização do Código de Conduta e orientações para o Sistema de Conformidade; e a Deliberação 01/16 sobre Governança e Conformidade na Odebrecht S.A.

Salvador, 09 de novembro de 2016.

Emílio Odebrecht  
Presidente do Conselho de Administração

# **POLÍTICA DA ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDADE COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE**

<b>1. FUNDAMENTOS.....</b>	<b>5</b>
<b>2. CONCEITOS BÁSICOS .....</b>	<b>7</b>
<b>3. SISTEMA DE CONFORMIDADE .....</b>	<b>8</b>
<b>4. GOVERNANÇA .....</b>	<b>9</b>
<b>5. IMPLEMENTAÇÃO E PRÁTICA .....</b>	<b>10</b>
<b>5.1 COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>5.2 ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS.....</b>	<b>10</b>
<b>5.3 RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>10</b>
<b>ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDADE.....</b>	<b>14</b>
<b>ANEXO 2 - COMPROMISSO COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE .....</b>	<b>35</b>
<b>GLOSSÁRIO .....</b>	<b>63</b>

# **Política da Odebrecht S.A. sobre Conformidade com Atuação Ética, Íntegra e Transparente**

## **1. FUNDAMENTOS**

A definição e a comunicação de Políticas decorrem de uma das responsabilidades primordiais do Conselho de Administração da Odebrecht S.A. (“CA-ODB”): a manutenção da unidade filosófica e conceitual expressa na Tecnologia Empresarial Odebrecht (“TEO”) e a definição de Políticas para orientar a sua prática em assuntos específicos, bem como o zelo pela sua aplicação efetiva.

A manutenção do rumo da Sobrevivência, Crescimento e Perpetuidade e a atuação das Empresas da Organização em diferentes setores da economia, regiões geográficas e ambientes culturais exigem constante aprimoramento dos conceitos e das demais orientações que devem conduzir as ações empresariais dos Integrantes e embasar os relacionamentos destes entre si e entre estes e os acionistas, Clientes, fornecedores, concorrentes, governos, comunidades, demais partes interessadas e a sociedade em geral.

Neste contexto, em 22 de março de 2016, o Presidente do Conselho de Administração da Odebrecht S.A. (PCA-ODB) divulgou um compromisso público confirmando o propósito de aperfeiçoar o modelo de Governança e de Conformidade na Organização, bem como de contribuir para o aprimoramento do contexto institucional no Brasil.

Em 7 de abril de 2016 o CA-ODB deliberou que a atuação com ética, integridade e transparência, requer, em caráter continuado, a formalização e a atualização das Políticas da Organização, inclusive aquelas sobre Governança e Conformidade, bem com sua efetiva implantação com enfoque educacional, preventivo e de conscientização, conforme dispõe a TEO, e estabeleceu as seguintes orientações:

- O compromisso com atuação ética, íntegra e transparente e com a implantação do Sistema de Conformidade começa no Conselho de Administração da Odebrecht S.A. e deve se estender por todos os Integrantes da Organização.
- A criação e a atuação dos Comitês de Conformidade na Odebrecht S.A. e nos Negócios, em apoio aos respectivos Conselhos de Administração, bem como a vinculação direta dos Responsáveis por Conformidade a cada um destes Comitês, reforçam as condições para que o Sistema de Conformidade seja posto em prática de forma efetiva em toda a Organização.
- A presença de membros independentes nos Conselhos de Administração promove a diversidade e reforça a transparência e a capacidade de julgamento independente, inclusive no que tange aos temas de Conformidade.

Os trabalhos conjuntos, as conclusões consensuais pactuadas e as mensagens do PCA-ODB e do Diretor Presidente da Odebrecht S.A. apresentadas no Seminário sobre Conformidade, realizado em 06 de julho de 2016, reunindo 170 Integrantes em programas estratégicos, reiteraram e ampliaram este compromisso.

O compromisso foi então ampliado no sentido de que a contribuição seja individual e coletiva e vise também à promoção das mudanças necessárias nos mercados e nos ambientes de atuação, objetivando o aprimoramento dos sistemas existentes, inclusive para inibir desvios de conduta.

As orientações que o precederam e o compromisso consensuado em julho são assumidos nesta Política, estão alinhados com a Tecnologia Empresarial Odebrecht e devem ser praticados de forma convicta, responsável e irrestrita na Organização, sem exceções nem flexibilizações.

Este compromisso está sintetizado nos dez itens abaixo:

- *Combater e não tolerar a Corrupção em quaisquer de suas formas, inclusive Extorsão e Suborno.*
- *Dizer não, com firmeza e determinação, a oportunidades de negócio que conflitem com este Compromisso.*
- *Adotar princípios éticos, íntegros e transparentes no relacionamento com agentes públicos e privados.*
- *Jamais invocar condições culturais ou usuais de mercado como justificativa para ações indevidas.*
- *Assegurar transparência nas informações sobre a Odebrecht, que devem ser precisas, abrangentes e acessíveis e divulgadas de forma regular.*
- *Ter consciência de que desvios de conduta, sejam por ação, omissão ou complacência, agridem a sociedade, ferem as leis e destroem a imagem de toda a Odebrecht.*
- *Garantir na Odebrecht, e na cadeia de valor dos Negócios, a prática do Sistema de Conformidade, sempre atualizado com as melhores referências.*
- *Contribuir individual e coletivamente para mudanças necessárias nos mercados e nos ambientes onde possa haver indução a desvios de conduta.*
- *Incorporar nos Programas de Ação dos Integrantes avaliação de desempenho no cumprimento do Sistema de Conformidade.*
- *Ter convicção de que este Compromisso nos manterá no rumo da Sobrevivência, Crescimento e Perpetuidade.*

As orientações que se seguem complementam os fundamentos acima. Foram construídas a partir de densa interlocução no âmbito dos Negócios e na Odebrecht S.A., e enriquecidas com interlocuções externas, trazendo experiências, aprendizados e referências de pessoas, empresas e instituições de outros países e com âmbito internacional.

## 2. CONCEITOS BÁSICOS

*Ética – Ciência que tem por objeto o juízo de apreciação, enquanto este se aplica à distinção entre o bem e o mal.<sup>1</sup>*

*Integridade – Caráter, qualidade de uma pessoa íntegra, honesta, incorruptível, cujos atos e atitudes são irrepreensíveis; honestidade, retidão.<sup>2</sup>*

*Transparência – Condução de negócios sem agendas ocultas, e divulgação e disponibilização regular de informações precisas e abrangentes para as partes interessadas.<sup>3</sup>*

A atuação ética com integridade e transparência é essencial para a Sobrevivência, o Crescimento e a Perpetuidade de cada um dos Negócios e da Organização.

Os Princípios e os Conceitos da TEO se constituem nos fundamentos éticos e morais comuns e permitem que os Integrantes da Organização Odebrecht (“Organização”) atuem com unidade de pensamento e coerência na ação.

As definições contidas nesta Política são desdobramentos dos Princípios e dos Conceitos da TEO. Foram concebidas com o propósito de orientar o comportamento e as relações internas e externas dos Integrantes da Organização, independentemente das suas atribuições e responsabilidades, em conjunto e de forma integrada com as demais Políticas da Organização.

Na prática desta Política, destacam-se os Princípios da Confiança no Ser Humano, no seu potencial e na sua vontade de se desenvolver, da Descentralização, da Delegação Planejada, da Parceria e do papel do Líder como educador dos seus Liderados.

Destaca-se também, que a Comunicação na Organização se dá essencialmente na relação entre Líder e Liderado, ao longo do Ciclo de Planejamento e Pacto do Programa de Ação, e seu Acompanhamento, Avaliação e Julgamento, que permeia por todos os Negócios.

Os Líderes na Organização devem, por suas atitudes e comportamentos, e pela prática desta Política, demonstrar, interna e externamente, que estão convictos e comprometidos com atuação ética, íntegra e transparente, inclusive como forma de inspirar e influenciar a conduta dos seus Liderados e dos demais Integrantes da Organização.

Cada Líder deve incorporar no seu Programa de Ação, e garantir que esteja nos Programas de Ação dos seus Liderados, o compromisso de atuar de forma ética, íntegra e transparente, de

---

<sup>1</sup> Lalande, André – Vocabulário Técnico e Crítico de Filosofia

<sup>2</sup> Baseado em Ferreira, Aurélio Buarque de Holanda – Novo Aurélio

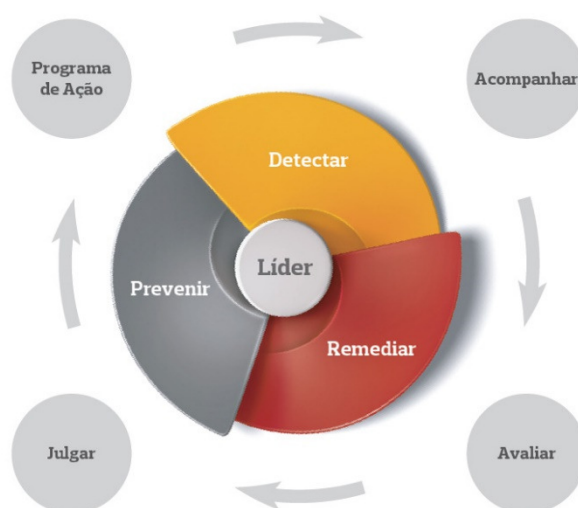
<sup>3</sup> Baseado na “Transparência Internacional”

acordo com as disposições desta Política, bem como, quando aplicável ao programa, incluir iniciativas relacionadas ao aprimoramento do Sistema de Conformidade.

Todos os Integrantes da Organização devem ter o compromisso de atuar com ética, integridade e transparência, em conformidade com as boas práticas de governança e com as leis aplicáveis.

Adicionalmente, os Integrantes da Organização devem transmitir as orientações desta Política, para que sejam conhecidas pelos Clientes, fornecedores e parceiros de negócios de sua cadeia de valor, demais partes interessadas e nas comunidades onde atuam.

### 3. SISTEMA DE CONFORMIDADE



O Sistema de Conformidade é um apoio aos Integrantes visando à efetiva conformidade entre o compromisso e a atuação ética, íntegra e transparente.

Consiste de um conjunto de medidas para prevenir, detectar e remediar riscos não condizentes com atuação ética, íntegra e transparente. O Sistema de Conformidade deve ser implantado pelo Líder na Linha de Empresariamento, no seu âmbito de atuação, em alinhamento com o respectivo Comitê de Conformidade e com o Responsável por Conformidade, e deve ser acompanhado de forma sistêmica pelo Conselho de Administração.

A prática do Sistema de Conformidade é responsabilidade de todos, especialmente dos Líderes e deve ocorrer na dinâmica do Ciclo de Planejamento e Pacto do Programa de Ação, e seu Acompanhamento, Avaliação e Julgamento, que permeia pela Odebrecht S.A. e por cada um dos Negócios da Organização.

Prevenir é sempre melhor e menos oneroso do que remediar. Assim, as medidas de prevenção são as mais importantes de serem implantadas e seguidas, e para as quais devem ser



prioritariamente canalizadas as atenções dos Líderes, os investimentos e os demais recursos da Organização.

No entanto, por melhores que sejam as medidas de prevenção, elas podem ser insuficientes para garantir que a Odebrecht S.A. e cada Negócio não estejam expostos a riscos de não conformidade com uma atuação ética, íntegra e transparente, e que estes riscos se materializem.

Portanto, para a garantia da efetividade do Sistema de Conformidade, é fundamental que sejam também implantadas medidas de detecção e de remediação. Uma vez detectada uma exposição a risco, esta deve ser tratada de acordo com sua natureza e conforme a tolerância ao tipo de risco, definida pelo responsável pelo assunto.

No caso da ocorrência de uma não conformidade, medidas para remediar os riscos e fortalecer medidas preventivas e de detecção devem ser adotadas, e, a depender da sua natureza, devem ser também adotadas as medidas disciplinares cabíveis.

#### **4. GOVERNANÇA**

A Odebrecht S.A. é a empresa Holding da Organização, que consolida o conjunto dos seus Negócios.

A atuação do seu Conselho de Administração no que se refere a esta Política, tem como foco a manutenção da unidade filosófica e conceitual e o zelo pela sua efetiva aplicação.

Em cada um dos Negócios da Organização existe um Conselho de Administração próprio e um Líder de Negócio responsável por seu pleno empresariamento. Cada Negócio, portanto, tem sua governança independente da Odebrecht S.A. e dos demais Negócios, e opera de forma descentralizada, em alinhamento com os Princípios e Conceitos da TEO.

Esta Política deve ser aplicada em todas as Empresas Controladas integralmente pela Odebrecht S.A. Deve também orientar os representantes da Organização nos Conselhos de Administração de cada Negócio, para que, em alinhamento com os demais Conselheiros, a aprovem e a implementem, promovendo os complementos e outras orientações necessárias para adequação às características do Negócio.

Compete ao Diretor Presidente da Odebrecht S.A.:

- promover a implementação desta Política na Odebrecht S.A. e nas empresas auxiliares; e
- relatar ao CA-ODB a implantação desta Política na Odebrecht S.A., nas empresas auxiliares e nos Negócios, bem como os fatos relevantes decorrentes da sua prática.

## **5. IMPLEMENTAÇÃO E PRÁTICA**

### **5.1 COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO**

A presente Política, em seu inteiro teor, deve estar acessível a todos os Integrantes da Odebrecht S.A., acionistas, partes interessadas e sociedade em geral.

Adicionalmente, devem ser disponibilizadas versões mais sintéticas que favoreçam a plena comunicação da Política, bem como módulos e programas educacionais em apoio:

- aos Líderes para plena compreensão da Política e também para sua capacitação como educadores dos Integrantes de suas equipes, com o mesmo propósito;
- aos Integrantes com atribuições específicas que demandam aprendizagem especializada sobre determinados temas da Política; e
- a todos os Integrantes para assegurar o conhecimento, e para promover o comprometimento com o Compromisso com Atuação Ética, Íntegra e Transparente.

### **5.2 ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS**

Nas Orientações Específicas para a Implementação e Prática desta Política em toda a Organização, são abordados:

- no Anexo 1, cada um dos elementos que compõe um Sistema de Conformidade e apresentada a governança necessária para sua implantação e efetividade em toda a Organização. Está também detalhada a Governança de Conformidade da Odebrecht S.A., para conhecimento dos Integrantes e para orientar a implantação de governança semelhante em cada um dos Negócios.

Nestas orientações, são também definidos a criação, o propósito e o funcionamento do Comitê Integrado de Conformidade composto pelo Responsável por Conformidade da Odebrecht S.A. e de cada um dos Negócios.

- no Anexo 2, os temas e as circunstâncias encontradas pelos Integrantes no desenvolvimento dos seus Programas de Ação e as orientações que devem ser adotadas para prevenir, detectar e remediar riscos de atuação que não estejam em conformidade com suas disposições em cada um destes temas e circunstâncias.

### **5.3 RESPONSABILIDADES**

Os Integrantes da Organização, em seu dia a dia e no desenvolvimento dos seus respectivos Programas de Ação, são responsáveis por atuar de acordo com as orientações definidas nesta Política. Portanto, devem ser simultaneamente responsáveis pela implantação, observância, difusão e garantia do cumprimento das mesmas.

As questões relativas à ética, integridade e transparência podem não ser criadas pelas pessoas que as enfrentam. Elas podem surgir em função da diversidade de situações que se apresentam nas suas ações pessoais e profissionais habituais.

Ocasionalmente, Integrantes da Organização podem se deparar com situações em que não fique claro se uma ação é aceitável ou não. As leis, a cultura, e as práticas são diferentes em cada país, e até mesmo em diferentes regiões do mesmo país. As orientações contidas nesta Política permitem avaliar e identificar grande parte destas situações, evitando comportamentos considerados não éticos, íntegros e transparentes, mas não detalham, necessariamente, todas estas situações.

Os Integrantes devem ter a consciência de que desvios de conduta, seja por ação, omissão ou complacência, agridem a sociedade, ferem as leis e destroem a imagem e a reputação da Organização.

Assim, caso o Integrante tenha dúvidas sobre qual conduta adotar diante de uma possível ação questionável, própria ou de Terceiros, deve levar o assunto ao conhecimento de seu Líder direto, de forma aberta e sincera, até que a dúvida seja sanada. Ignorar, omitindo-se ou alegando desconhecimento, não é conduta aceitável.

Em apoio ao Líder, o Integrante também pode solicitar esclarecimentos junto ao Responsável por Conformidade de sua Empresa ou junto a Integrantes da equipe de Conformidade.

Na hipótese de existir algum desconforto no posicionamento explícito junto ao seu Líder, ou caso o Integrante tenha razões para manter o anonimato no relato de possível violação a essa Política, deve utilizar o canal Linha de Ética.

O canal Linha de Ética é disponibilizado na Odebrecht S.A. e em cada um dos Negócios da Organização, para que seus Integrantes, Terceiros, Clientes e públicos externos possam, de forma segura e responsável, contribuir com informações para a manutenção de ambientes corporativos seguros, éticos, íntegros, transparentes e produtivos.

Não é permitida nem tolerada retaliação contra um Integrante que relate de boa-fé uma preocupação sobre uma conduta ou suspeita de não conformidade com as orientações estabelecidas no compromisso definido nesta Política.

**POLÍTICA DA ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDADE COM ATUAÇÃO  
ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE**

**ORIENTAÇÕES ESPECÍFICAS PARA IMPLEMENTAÇÃO E PRÁTICA EM TODA  
A ORGANIZAÇÃO**

**ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDADE**

**ANEXO 2 - COMPROMISSO COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE**

# POLÍTICA DA ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDADE COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

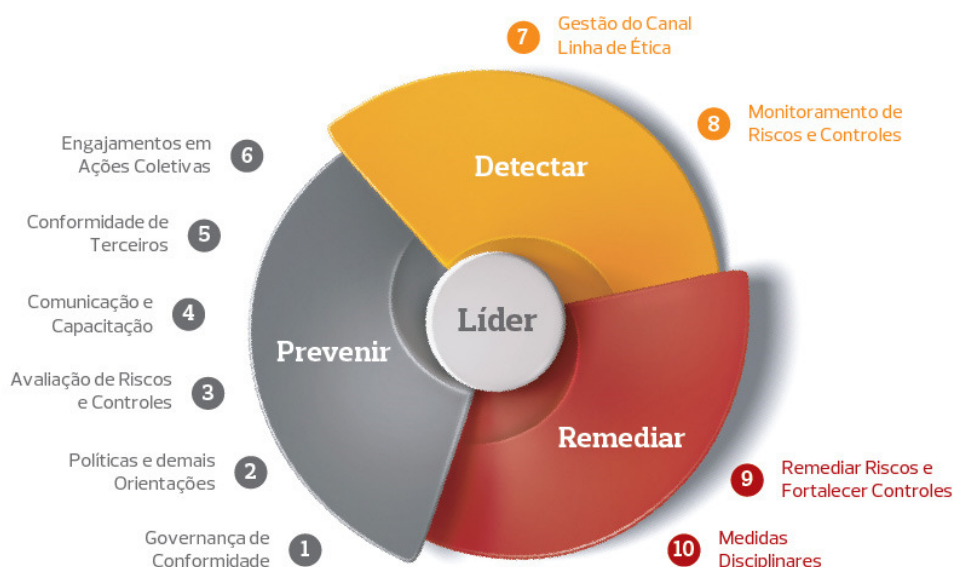
## ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDADE

<b>1.</b>	<b>GOVERNANÇA DE CONFORMIDADE NA ODEBRECHT S.A.</b> .....	<b>14</b>
1.1	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ODEBRECHT S.A. ....	14
1.2	COMITÊ DE CONFORMIDADE DA ODEBRECHT S.A. ....	15
1.3	RESPONSÁVEL POR CONFORMIDADE DA ODEBRECHT S.A. ....	18
1.4	COMITÊ INTEGRADO DE CONFORMIDADE.....	19
1.5	LÍDERES NA ORGANIZAÇÃO .....	20
1.6	INTEGRANTES.....	20
<b>2.</b>	<b>POLÍTICAS E DEMAIS ORIENTAÇÕES</b> .....	<b>21</b>
<b>3.</b>	<b>AVALIAÇÃO DE RISCOS E CONTROLES</b> .....	<b><del>21</del>22</b>
<b>4.</b>	<b>COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO</b> .....	<b>23</b>
4.1	COMUNICAÇÃO.....	23
4.2	CAPACITAÇÃO.....	23
<b>5.</b>	<b>CONFORMIDADE DE TERCEIROS</b> .....	<b>24</b>
<b>6.</b>	<b>ENGAJAMENTO EM AÇÕES COLETIVAS</b> .....	<b>25</b>
<b>7.</b>	<b>GESTÃO DO CANAL LINHA DE ÉTICA</b> .....	<b>26</b>
7.1	CANAL LINHA DE ÉTICA.....	26
7.2	RECEBIMENTO E APURAÇÃO DE DENÚNCIAS.....	27
7.3	COMITÊ DE ÉTICA .....	28
<b>8.</b>	<b>MONITORAMENTO DE RISCOS E CONTROLES</b> .....	<b>29</b>
8.1	AUDITORIA INTERNA .....	30
8.2	AUDITORIA EXTERNA .....	31
8.3	INDICADORES DE RISCO .....	32
<b>9.</b>	<b>REMEDIAR RISCOS E FORTALECER CONTROLES</b> .....	<b>32</b>
<b>10.</b>	<b>MEDIDAS DISCIPLINARES</b> .....	<b>33</b>

# POLÍTICA DA ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDADE COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

## ANEXO 1 - SISTEMA DE CONFORMIDADE

O Sistema de Conformidade da Organização Odebrecht (“Organização”) é composto por 10 medidas integradas de prevenção, detecção e remediação de riscos de não conformidade. O comprometimento dos Integrantes da Organização, especialmente dos Líderes, na implantação e prática destas medidas é fundamental para a eficácia e a eficiência do sistema.



### 1. GOVERNANÇA DE CONFORMIDADE NA ODEBRECHT S.A.

O compromisso com atuação ética, íntegra e transparente começa no Conselho de Administração da Odebrecht S.A. (“CA-ODB”), e deve se estender aos Integrantes da Organização.

#### 1.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ODEBRECHT S.A

Dentre as responsabilidades primordiais do CA-ODB estão a manutenção dos Princípios e Conceitos da TEO, como Cultura Organizacional, a definição de Políticas como desdobramentos para orientar a sua prática em assuntos específicos e o zelo pela aplicação efetiva do Sistema de Conformidade, como uma destas práticas.

Nas suas reuniões, o CA-ODB deve acompanhar periódica e formalmente o desenvolvimento do Sistema de Conformidade na Organização. Os membros do CA-ODB devem ser informados pelo Coordenador do Comitê de Conformidade do CA-ODB sobre os aspectos relevantes da

implantação e do acompanhamento do Sistema de Conformidade, bem como sobre fatos relevantes decorrentes. As pautas, as atas e as deliberações do CA-ODB sobre o assunto conformidade devem ser formalizadas para que se constituam em evidências do papel dos conselheiros sobre o assunto.

### **1.1.1 Conselheiro Independente**

Pelo menos 20% dos membros do CA-ODB (mas não menos do que dois membros) devem ser considerados “independentes”, de acordo a definição abaixo.

A presença de membros independentes nos Conselhos de Administração da Odebrecht S.A., e em cada um dos seus Negócios, promove a diversidade e reforça a transparência e a capacidade de julgamento independente, inclusive no que tange aos temas de Conformidade.

O Conselheiro será considerado independente se:

- Não possuir qualquer vínculo com a Empresa, exceto participação de capital.
- Não for acionista Controlador, cônjuge ou parente até segundo grau deste, e não for, ou ter sido, nos últimos três anos, vinculado à Empresa ou entidade relacionada ao acionista Controlador (pessoas vinculadas a instituições públicas de ensino e/ou pesquisa estão excluídas desta restrição).
- Não tiver sido, nos últimos três anos, Integrante ou Administrador da Empresa, do Acionista Controlador ou de Sociedade Controlada pela Empresa.
- Não for fornecedor ou comprador, direto ou indireto, de serviços e/ou produtos da Empresa, em magnitude econômica que implique em perda de independência.
- Não for funcionário ou Administrador de sociedade ou entidade que esteja oferecendo ou demandando serviços e/ou produtos à Empresa, em magnitude econômica que implique perda de independência.
- Não for cônjuge ou parente até segundo grau de algum Administrador da Empresa.
- Não receber remuneração da Empresa além daquela relativa ao papel de conselheiro (proventos em dinheiro oriundos de participação no capital estão excluídos desta restrição).

## **1.2 COMITÊ DE CONFORMIDADE DA ODEBRECHT S.A.**

A criação de comitê permanente de conformidade, em apoio ao Conselho de Administração, é uma prática reconhecida mundialmente que reforça a transparência na condução dos negócios.

O Comitê de Conformidade da Odebrecht S.A. (“CC-ODB”) tem caráter de apoio ao CA-ODB quanto ao compromisso contínuo na Organização de atuar com ética, integridade e transparência, em alinhamento com as melhores práticas mundiais e com as leis, normas e regulamentos aplicáveis.

Compete ao CC-ODB:

- Submeter ao CA-ODB anualmente o programa do CC-ODB que deve contemplar entre outros:
  - o alinhamento das prioridades que devem ser objeto de apreciação e deliberação pelo CA-ODB, independentemente de outras que eventualmente o CC-ODB julgue oportuno submeter ao CA-ODB; e
  - o orçamento para funcionamento do CC-ODB compatível com o escopo de suas atividades e demandas, contemplando, inclusive, o plano de aperfeiçoamento profissional e formação contínua de seus membros e do R-Conformidade e equipe.
- Recomendar ao CA-ODB a escolha do auditor externo da Odebrecht S.A. após avaliar a opinião do Responsável por Finanças da Odebrecht S.A.
- Acompanhar a atuação do auditor externo na análise e auditoria das demonstrações financeiras da Odebrecht S.A., em alinhamento com o Responsável por Finanças.
- Fazer acompanhamento da exposição a riscos, dos sistemas de controles internos e do cumprimento de leis, normas e regulamentos.
- Conduzir e/ou autorizar investigações em matéria dentro de seu escopo de atribuições.
- Propor a atualização periódica da Política da Odebrecht S.A. sobre Conformidade com Atuação Ética, Íntegra e Transparente.
- Disponibilizar a experiência de atuação do CC-ODB aos representantes da acionista Odebrecht S.A. e de suas Empresas Controladas nos Conselhos de Administração de cada Negócio, quanto ao aprimoramento da Conformidade nos respectivos Negócios.
- Promover a interação com entidades, nacionais e internacionais, voltadas às melhores práticas de Conformidade.
- Propor ao CA-ODB diretrizes complementares necessárias à atuação do CC-ODB.

Para exercer suas competências, o CC-ODB deve:

- Promover a solução de eventuais diferenças de entendimento entre os administradores e o auditor externo no tocante às demonstrações financeiras da Odebrecht S.A.
- Aprovar a contratação, acompanhar e avaliar os serviços de auditoria e de consultoria, relacionados aos temas de competência exclusiva do CC-ODB.
- Contratar assessoria jurídica, consultores ou outros profissionais que se façam necessários para assistir na sua atuação, inclusive para condução de investigações.
- Buscar informação que seja necessária junto a Integrantes, os quais serão orientados a cooperar com as solicitações do CC-ODB ou de assessores por ele contratados.
- Reunir-se com os Integrantes, auditores externos, assessores jurídicos e outros consultores externos, quando necessário.

### **1.2.1 Composição**

O CC-ODB deve ser constituído por, no mínimo, três e, no máximo, cinco membros, indicados pelo PCA-ODB dentre os membros do Conselho de Administração, titulares ou suplentes (conforme o caso), sendo um deles o Coordenador do CC-ODB. Ao menos um dos membros do CC-ODB deve ser um Conselheiro Independente. Ao menos um dos membros do CC-ODB deve



possuir reconhecida experiência e conhecimento nas áreas de contabilidade societária e auditoria contábil e financeira.

O mandato dos membros do CC-ODB deve ser coincidente com o mandato dos membros do CA-ODB. Caso um membro do CC-ODB deixe de ocupar permanentemente o seu cargo de Conselheiro, antes do término do respectivo mandato, o PCA-ODB deve indicar seu substituto tempestivamente. A função de membro do CC-ODB é indelegável.

### **1.2.2 Reuniões**

O CC-ODB desenvolve suas atividades principalmente por meio de reuniões de trabalho e, para tanto, reúne-se, ordinariamente a cada bimestre e, extraordinariamente, sempre que qualquer um dos membros julgar necessário em alinhamento com o Coordenador do CC-ODB, ou quando requerido pelas circunstâncias.

Preferencialmente, todos os membros do CC-ODB devem estar presentes a todas as reuniões, seja pessoalmente ou através de vídeo ou teleconferência. O quórum mínimo de instalação das reuniões deve ser de mais da metade dos membros. O CC-ODB pode convidar membros da administração, auditores ou outros a comparecer às reuniões, visando prestarem informações pertinentes. As pautas das reuniões devem ser distribuídas aos membros com pelo menos 5 dias de antecedência, acompanhadas do material de apoio, se for o caso, e possibilitar a incorporação das matérias que os membros do CC-ODB julguem necessárias.

As reuniões do CC-ODB devem ser realizadas na sede da Odebrecht S.A. ou em outra localidade que seja conveniente a todos os membros. O Coordenador deve conduzir as reuniões.

As decisões do CC-ODB devem ser registradas em ata preparada pelo Coordenador do CC-ODB ou por quem este designar, validadas pelos membros do CC-ODB e então enviadas ao CA-ODB, acompanhadas, quando for o caso, de apresentações, estudos e pareceres.

Qualquer reunião do CC-ODB pode ter caráter sigiloso, no todo ou em parte, se houver assunto cuja natureza assim requeira. Nestes casos, o Coordenador relatará o assunto diretamente ao CA-ODB de maneira reservada.

### **1.2.3 Coordenação**

O Coordenador do CC-ODB zela pelo cumprimento das disposições sobre objetivos, atribuições e funcionamento do CC-ODB, devendo:

- Submeter anualmente à aprovação do CA-ODB o programa do CC-ODB, previamente alinhado no CC-ODB, e promover a sua implementação.
- Convocar e coordenar as reuniões.
- Definir um secretário para as reuniões, responsável pelo registro das discussões e deliberações.

- Definir a necessidade de reuniões extraordinárias, respeitado o direito dos demais membros de solicitarem ao CC-ODB a convocação destas reuniões.
- Avaliar e definir os assuntos a serem discutidos nas reuniões, inclusive considerando as recomendações dos demais membros do CC-ODB.
- Encaminhar ao CA-ODB as análises, pareceres e relatórios elaborados no âmbito do CC-ODB.
- Interagir com o R-Conformidade desde a formulação e pacto de seu Programa de Ação, bem como no acompanhamento e avaliação de sua implementação e no julgamento do seu desempenho.
- Convidar para participar das reuniões do CC-ODB, quando necessário ou conveniente, outros membros do CA-ODB, o R-Conformidade, membros da administração da Odebrecht S.A, outros Integrantes, assessores, bem como quaisquer outras pessoas que detenham informações relevantes para o objetivo da reunião.
- Promover e acolher solicitações de interação do CC-ODB e do R-Conformidade com entidades externas afins, bem como a disponibilização da experiência de atuação do CC-ODB e do R-Conformidade para os representantes da Odebrecht S.A. nos Conselhos de Administração dos Negócios.
- O Coordenador do CC-ODB proporá, no mínimo trimestralmente, a inclusão nas pautas das reuniões do CA-ODB de relatos das reuniões do CC-ODB e de outras matérias específicas que julgar necessárias.

### **1.3 RESPONSÁVEL POR CONFORMIDADE DA ODEBRECHT S.A.**

O Responsável por Conformidade da Odebrecht S.A (“R-Conformidade”) deve possuir as competências necessárias para suas atribuições e é liderado diretamente pelo Coordenador do CC-ODB, atuando com independência de julgamento. É responsável por propor ao CC-ODB o Sistema de Conformidade, por apoiar o Diretor Presidente da Odebrecht S.A. e Integrantes da sua equipe na implementação do Sistema de Conformidade na Odebrecht S.A., e continuamente acompanhar a efetividade do mesmo.

O R-Conformidade da Odebrecht S.A deve ter as seguintes atribuições no âmbito da Odebrecht S.A e das Empresas Auxiliares:

- Conduzir a realização do plano anual de Auditoria Interna.
- Promover o monitoramento do processo de identificação, avaliação e tratamento de potenciais riscos, assim como dos sistemas de controles internos e do cumprimento de leis, normas e regulamentos.
- Promover a disseminação do Compromisso com Atuação Ética, Íntegra e Transparente, criando e mantendo mecanismos que visem assegurar o seu cumprimento.
- Coordenar e supervisionar o funcionamento do canal Linha de Ética e do Comitê de Ética, adiante identificados, assegurando que todas as denúncias recebidas sejam devidamente registradas, analisadas e solucionadas.
- Elaborar e apresentar relatórios e pareceres para as pessoas e comitês apropriados, incluindo relatórios de investigações, auditoria interna e demais matérias relativas à Conformidade.

- Assegurar a existência e cumprimento de treinamentos sobre temas de ética, integridade, transparência, gestão de riscos e auditoria, bem como recomendar a criação ou revisão de diretrizes, sistemas e procedimentos que orientem a atuação ética de Integrantes.
- Propor e submeter anualmente à aprovação do CC-ODB seu Programa de Ação, com as respectivas concentrações, orçamento, contemplando inclusive assessorias externas, sistemas de tecnologia da informação, e equipe.
- Propor a implementação de mecanismos que visem assegurar preventivamente o cumprimento das disposições previstas no Compromisso com Atuação Ética, Íntegra e Transparente da Organização.

O R-Conformidade tem autonomia e independência para coordenar a implementação das ações necessárias para garantir a efetividade do Sistema de Conformidade na Odebrecht S.A. Desta forma, deve ter acesso aos recursos adequados e suficientes para o desenvolvimento do seu trabalho, incluindo:

- equipe de Integrantes dedicada para desenvolver as atividades de Conformidade de forma proporcional ao porte da Odebrecht S.A. e aos riscos a ela associados;
- suficiência de orçamento destinado para a formulação, implementação e manutenção do Sistema de Conformidade, inclusive para a contratação de assessorias independentes de reconhecida qualificação; e
- acesso a todos os Integrantes, informações, registros, dados, sistemas e às instalações que se façam necessárias.

#### **1.4 COMITÊ INTEGRADO DE CONFORMIDADE**

O R-Conformidade da Odebrecht S.A. deve coordenar um Comitê Integrado de Conformidade, do qual participam os R-Conformidade de cada um dos Negócios da Organização.

O Comitê Integrado de Conformidade não tem caráter deliberativo. Cada um dos seus membros deve relatar ao Comitê de Conformidade do seu respectivo Negócio os assuntos tratados nas reuniões do Comitê Integrado.

Mediante o intercâmbio de experiências sobre a prática e a troca permanente de conhecimentos dos seus membros, o Comitê Integrado de Conformidade tem como objetivos básicos:

- O alinhamento para a prática do Sistema de Conformidade de maneira consistente em toda a Organização.
- A prática do Sistema de Conformidade em toda a Organização guardando a unidade conceitual expressa nesta Política.
- A promoção de sinergia e a coerência de posicionamento interno e externo sobre os assuntos relacionados à conformidade.
- A proposição de aprimoramentos necessários nas orientações e nas práticas de conformidade em toda a Organização.

O R-Conformidade da Odebrecht S.A., como coordenador, deve promover reuniões do comitê bimestralmente ou sempre que necessário. Cada um dos demais membros do comitê pode propor ao coordenador a realização de reuniões extraordinárias, sempre que julgar necessário.

Independentemente da atuação do Comitê Integrado, os R-Conformidade da Odebrecht S.A. e dos Negócios da Organização devem interagir entre eles, levando os assuntos tratados para as reuniões quando apropriado.

## **1.5 LÍDERES NA ORGANIZAÇÃO**

Os Líderes na Organização, no desempenho das responsabilidades inerentes aos seus Programas de Ação, devem, por convicção, agir de forma ética, íntegra e transparente, e orientar seus Liderados, inclusive pelo exemplo, para que ajam da mesma forma. Portanto, os Líderes devem ser atuantes e proativos adotando as seguintes condutas, sem a elas se limitar:

- Influenciar seus Liderados pelo exemplo.
- Incorporar nos seus Programas de Ação e garantir que esteja nos Programas de Ação de seus liderados o compromisso de atuar de acordo com as disposições desta Política.
- Implementar e garantir a prática do Sistema de Conformidade no seu âmbito de atuação.
- Desenvolver as ações sob sua responsabilidade, inclusive os processos derivados, garantindo que sejam seguidas as orientações sobre conformidade aqui definidas e a legislação aplicável.
- Incentivar o debate sobre o compromisso na Organização com atuação ética, íntegra e transparente e esclarecer as questões e preocupações levantadas pelos Liderados sobre o assunto.
- Apoiar seus Liderados quando estes relatarem eventos que acreditem que violem as leis ou o compromisso na Organização.
- Garantir que seus Liderados atendam aos eventos de capacitação sobre conformidade promovidos pela Empresa.
- Promover de forma direta e indireta (por meio de entidades de classe, por exemplo) ações com o objetivo de fomentar práticas empresariais éticas, íntegras e transparentes, contribuindo para a formação e consolidação de um ambiente de negócio saudável e competitivo.

## **1.6 INTEGRANTES**

Cabe aos Integrantes da Organização:

- Conhecer e atuar conforme o compromisso da Organização com uma atuação ética, íntegra e transparente descrito nesta Política.
- Atuar, no desempenho das responsabilidades do seu Programa de Ação, em conformidade com as disposições desta Política.
- Participar das atividades de capacitação sobre conformidade promovidas no Negócio, que estejam relacionadas com suas responsabilidades.

- Consultar o Líder direto, de forma aberta e sincera, sobre qualquer dúvida a respeito de que conduta adotar diante de uma possível ação questionável, própria ou de Terceiros. Na hipótese de existir algum desconforto no posicionamento explícito junto ao seu Líder, ou caso o Integrante tenha razões para manter o anonimato no relato de possível violação a essa Política, o Integrante deve utilizar o canal Linha de Ética. Ignorar, omitindo-se ou alegando desconhecimento, não é conduta aceitável.

## **2. POLÍTICAS E DEMAIS ORIENTAÇÕES**

As Políticas da Organização Odebrecht são desdobramentos dos Princípios e dos Conceitos da TEO, que visam orientar as ações dos seus Integrantes em assuntos específicos, não tratados diretamente na TEO.

Para sua plena prática, as Políticas podem necessitar de orientações mais detalhadas, e apropriadas a cada Negócio, de acordo com suas necessidades.

Assim, pode haver a necessidade de a presente Política ser detalhada na Odebrecht S.A. e em cada Negócio, por meio de outros instrumentos que definam diretrizes ou orientações para sua prática efetiva, com base na identificação e avaliação dos riscos envolvidos, considerando suas especificidades e as do setor onde estão inseridos, tais como Clientes, fornecedores, tamanho da operação, produtos e serviços, interações com agentes externos privados ou públicos, legislação e cultura local.

Estes documentos com diretrizes ou orientações adicionais devem ser de fácil acesso, compreensão e aplicação nas ações dos Integrantes a quem os documentos se destinam, independentemente das suas responsabilidades.

Na reprodução e implantação da presente Política em cada Negócio, pode também haver a necessidade de serem nela incluídas maiores restrições para alguns assuntos aqui definidos e novas orientações para sua prática, em função das especificidades de cada um. Ou seja: a Política de cada Negócio pode ser mais restritiva e conter novas orientações para sua prática. Estas restrições e as orientações adicionais não podem ser mais complacentes nem contrariar as disposições conceituais da presente Política.

A prática disciplinada e sistemática desta Política pode despertar nos Líderes, ou nos R's-Conformidade, a necessidade de criar novas políticas ou de retificar outras Políticas da Odebrecht S.A. ou dos Negócios da Organização. Neste caso, esta percepção deve ser levada como sugestão ao respectivo Líder de Negócio ou ao Diretor Presidente da Odebrecht S.A.

## **3. AVALIAÇÃO DE RISCOS E CONTROLES**

A Odebrecht S.A e cada um de seus Negócios estão sujeitos a riscos das mais diversas origens, tais como operacionais, financeiros, regulatórios, estratégicos, tecnológicos, sociais e ambientais. Esses riscos devem ser devidamente avaliados e tratados pelos Líderes na Linha de Empresariamento. A efetividade desse processo é fundamental para o aprimoramento do desempenho empresarial e eficácia do Sistema de Conformidade da Organização.

Em maior ou menor grau, existem riscos nas ações dos Integrantes da Organização. Assim, eles devem ter responsabilidades no gerenciamento dos riscos envolvidos nas suas ações. Cabe aos Líderes avaliar o grau de risco envolvido nas suas responsabilidades, e garantir que seus Liderados também o façam, adotando sempre atitudes preventivas, prospectivas e proativas na antecipação e mitigação de riscos.

O processo de avaliação de risco conduzido pelos Líderes deve ser estruturado, sistêmico, eficaz, suportado por metodologia e melhores práticas de gerenciamento de riscos corporativos.

Os Líderes na Odebrecht S.A e nos Negócios devem, de forma consistente e metodologicamente suportada, avaliar o ambiente de riscos a que estão expostos e a adoção de controles, considerando por exemplo os seguintes aspectos:

- Porte do Negócio.
- Setores e locais de atuação do Negócio.
- Ambiente regulatório que o Negócio está inserido.
- Participações societárias que envolvam a pessoa jurídica na condição de Controladora, Controlada, coligada ou consorciada.
- Estrutura organizacional.
- Número de Integrantes e de Terceiros atuando no Negócio.
- Interação com a administração pública.
- Estrutura econômica e financeira.

Além da identificação e priorização dos riscos, os Líderes, contando com o apoio de suas equipes, devem garantir o efetivo tratamento dos riscos, ou seja:

- Aferir a probabilidade e o impacto da ocorrência do risco, incluindo os aspectos intangíveis.
- Definir o grau de tolerância para os riscos identificados.
- Garantir o gerenciamento destes riscos.
- Definir o tipo de tratamento a ser adotado para cada risco (exemplos: evitar, mitigar, compartilhar ou aceitar) considerando seus efeitos e uma análise de custo-benefício em tratá-los.
- Garantir que os planos para tratamento dos riscos sejam definidos, incorporados no Programa de Ação dos respectivos responsáveis e implementados.
- Comunicar ao R-Conformidade novos riscos que ainda não façam parte da relação de riscos mapeados do Negócio.

Cabe aos R's-Conformidade no processo de avaliação de risco e controles:

- Apoiar os Líderes nas suas responsabilidades de identificação e avaliação de risco com conhecimentos especializados técnicos e metodológicos de gestão de riscos.
- Apoiar os Líderes na definição dos planos de ação necessários para tratamento dos riscos identificados.
- Reportar ao Comitê de Conformidade os resultados das avaliações dos riscos e a implantação dos respectivos controles.

## **4. COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO**

### **4.1 COMUNICAÇÃO**

O compromisso na Organização com uma atuação ética, íntegra e transparente expresso nesta Política, e seus desdobramentos devem ser divulgados, tornando-os acessíveis e compreensíveis pelos Integrantes e pelos públicos externos.

As orientações da Organização devem ser transmitidas de forma clara e precisa, sem mensagens dúbias e disponibilizados no idioma local de atuação.

Os Responsáveis por Conformidade da Odebrecht S.A e em cada um dos Negócios, com o apoio dos respectivos responsáveis por Pessoas e por Comunicação, devem desenvolver e implantar plano de comunicação que continuamente garanta que o Compromisso com Atuação Ética, Íntegra e Transparente, e quaisquer dos seus desdobramentos, sejam comunicados e estejam disponíveis em locais de fácil acesso a todos os públicos.

### **4.2 CAPACITAÇÃO**

A formação e o desenvolvimento das Pessoas pressupõem a constante ampliação e aprofundamento de suas competências técnicas e comportamentais.

A capacitação para atuação ética, íntegra e transparente dos Integrantes da Organização deve ocorrer principalmente por meio da Educação pelo Trabalho, na prática disciplinada do Ciclo de PA (Planejamento e Pacto, Acompanhamento, Avaliação e Julgamento). O diálogo de avaliação entre Líder e Liderado, sobre a atuação ética, íntegra e transparente, deve resultar em um compromisso de ambos neste sentido, visando ao melhor desempenho na condução do Programa de Ação do Liderado e à continuidade de seu autodesenvolvimento.

O compromisso pactuado entre Líder e Liderado deve ser reforçado por Programas de Educação para o Trabalho com o objetivo de capacitá-los adicionalmente para a prática das disposições desta Política, e de seus desdobramentos. Estes programas devem ser periódicos e devem contemplar os novos Integrantes, bem como a atualização dos Integrantes já capacitados anteriormente. Os Líderes devem garantir que seus Liderados estejam disponíveis para atender aos eventos da Organização com esta finalidade.

Os registros dos Programas de Capacitação devem ser mantidos na Odebrecht S.A. e em cada Negócio, incluindo identificação dos que foram capacitados, quando e em que temas. Os programas de capacitação devem prever situações práticas, estudos de caso e orientações sobre como resolver eventuais dilemas.

Os Responsáveis por Conformidade devem implementar mecanismos de acompanhamento e avaliação que garantam que os Integrantes foram capacitados, e que assinaram termo de entendimento e de compromisso com atuação ética, íntegra e transparente.

Em adição à capacitação para os Integrantes, os Líderes e os Responsáveis por Conformidade devem identificar grupos de Integrantes alvo, considerando o Programa de Ação que desenvolvem, para capacitações de orientações específicas.

## **5. CONFORMIDADE DE TERCEIROS**

As ações de Terceiros em nome da Empresa são de responsabilidade da Empresa, assim como são as ações de seus Integrantes. Desta forma os Líderes responsáveis pela contratação e pelo cadastro destes Terceiros na Odebrecht S.A e em cada Negócio devem implantar e formalizar processo de avaliação e diligência de Terceiros, com o apoio do R-Conformidade, seguindo os seguintes princípios:

- A avaliação e diligência devem ser baseadas no risco apresentado pelo Terceiro. Os Terceiros devem ser classificados conforme critério de risco pré-definido.
- A avaliação e diligência devem ser aplicadas consistentemente. Uma vez definidas as regras da avaliação e diligência aplicáveis a uma determinada categoria de risco de terceiro, estas regras devem ser aplicadas aos Terceiros com a mesma classificação de risco. Exceções às regras gerais podem ser necessárias, mas devem ser fundamentadas e previamente aprovadas.
- A avaliação e diligência devem ser formalizadas. Devem ser mantidos registros das etapas realizadas e das informações obtidas durante o processo de avaliação e diligência. Os registros devem ser mantidos não apenas dos Terceiros com quem se decidiu fazer parceria, mas também daqueles que a decisão foi por não fazer.

Fatores de riscos que, entre outros, podem ser considerados na avaliação dos Terceiros:

- Histórico de desempenho nas relações com as Empresas da Organização Odebrecht.
- Quadro societário.
- Atividade.
- Desempenho empresarial.
- Origem e natureza dos seus recursos.
- Valor do contrato e a forma de pagamento ou recebimento.
- Representantes e beneficiários finais.
- Pesquisas relacionadas aos aspectos econômico-financeiros.



- Regularidade fiscal.
- Localidade onde as atividades são desenvolvidas.
- Exposição a Pessoa Politicamente Exposta.
- Estar sujeito a sanções econômicas e comerciais.
- Exposição e posicionamento na mídia.
- Pesquisas relacionadas às questões reputacionais. Consulta a sites especializados, como por exemplo, mas não se limitando aos seguintes:
  - Portal da Transparência para consulta ao Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS), Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP) e O Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM).
  - Portal do *U.S. Department of Treasury* para consulta da lista de Sanções da OFAC – Office of Foreign Assets Control.
  - Portal da *HM Treasury and Office of Financial Sanctions Implementation* para consulta da lista consolidada dos alvos de sanções financeiras do Reino Unido.
  - Portal da União Europeia ou de autoridades competentes de cada Estado membro da União Europeia para consulta da lista consolidada das pessoas, grupos, e entidades sujeitas a sanções financeiras da EU.
  - Portal da *United Nations Security Council*.
  - Portal do Banco Mundial, para consultas de empresas e indivíduos inelegíveis.

É importante considerar que a avaliação e diligência de Terceiros é apenas a primeira etapa no processo. Medidas preventivas adicionais devem ser previstas nos contratos por escrito e durante o acompanhamento das atividades do Terceiro com a Organização.

Os relacionamentos com Terceiros devem ser formalizados por meio de contrato, com cláusulas específicas sobre o compromisso com o atendimento das leis locais, inclusive com as leis anticorrupção.

Com base na classificação de riscos do Terceiro, pode ser necessária a definição de um plano de comunicação e conscientização, sobre o compromisso com atuação ética, íntegra e transparente, garantindo que o conteúdo tenha sido devidamente compreendido.

## **6. ENGAJAMENTO EM AÇÕES COLETIVAS**

A participação em ações coletivas por meio de associações com outras empresas e/ou entidades do setor é uma maneira de expressar o comprometimento dos Líderes da Organização com uma atuação ética, íntegra e transparente, de compartilhar experiências, resultados e ações da Empresa, de demonstrar o amadurecimento das práticas de se fazer negócio e do Sistema de Conformidade da Organização, bem como de aprender e de influenciar positivamente líderes de outras empresas.

Neste sentido, deve ser buscado, na Odebrecht S.A. e em cada Negócio, o engajamento em associações atuantes no assunto e com outras empresas, na adoção de valores fundamentais e

internacionalmente aceitos sobre direitos humanos, relações de trabalho e meio ambiente, combate à Corrupção e à concorrência desleal.

A atuação dos Integrantes da Organização, como representantes das suas respectivas Empresas, em ações coletivas ou individuais, deve visar, prioritariamente, a melhoria das condições estruturantes nos mercados e nos ambientes onde atuam.

Estas iniciativas, portanto, devem, entre outros objetivos, estar voltadas para apoiar instituições, associações e universidades em estudos e propostas para o aprimoramento do sistema institucional, para a definição de políticas públicas e para o aperfeiçoamento das relações público privadas, potencializando a experiência de ações coletivas.

Para que exista um ambiente negocial justo e competitivo, é necessário que o setor privado produtivo e os órgãos governamentais, políticos e administrativos, atuem, simultânea e sinergicamente, embasados pelos mesmos valores e com os mesmos objetivos.

## **7. GESTÃO DO CANAL LINHA DE ÉTICA**

### **7.1 CANAL LINHA DE ÉTICA**

Na Odebrecht S.A. e em cada um dos Negócios deve ser disponibilizado para os Integrantes, Clientes, Terceiros e público externo, de forma ininterruptamente operante, um canal de comunicação (“Linha de Ética”) que possibilite a realização de denúncias de conduta não conforme com uma atuação ética, íntegra e transparente por parte de Integrantes, Terceiros e Clientes.

O canal Linha de Ética deve ser amplamente divulgado para todos os públicos, principalmente para os Integrantes, Terceiros e Clientes da Organização.

O canal Linha de Ética deve estar disponível no portal interno e no portal externo das Empresas e da Organização e por telefone de discagem gratuita nos países onde as Empresas da Organização atuam.

A proteção ao denunciante é garantida por meio da possibilidade do recebimento de denúncias anônimas e da proibição de retaliação aos denunciadores.

O uso do canal Linha de Ética deve ser assegurado por regras de confidencialidade para proteger aqueles que, de maneira voluntária, queiram se identificar. O bom cumprimento das regras de anonimato, confidencialidade e proibição de retaliação é um fator essencial para garantir a confiança no canal Linha de Ética.

## 7.2 RECEBIMENTO E APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

Na Odebrecht S.A e em cada um dos Negócios a gestão do canal Linha de Ética deve ser de responsabilidade do respectivo R-Conformidade, que deve recepcionar as denúncias, juntamente com uma segunda pessoa que ele designe.

Os R's-Conformidade devem assegurar que todas as denúncias recebidas através do canal Linha de Ética, ou através de qualquer outro meio, sejam registradas e investigadas com independência, imparcialidade, metodologia e amparo legal, garantindo confidencialidade, anonimato e proibição de retaliação ao denunciante. Os R's-Conformidade devem conduzir as investigações, seja internamente, com equipe de Integrantes própria, ou de maneira externa com o auxílio de empresas especializadas.

Todas as denúncias recebidas e os desdobramentos das investigações devem ser comunicados periodicamente ao Comitê de Ética (adiante definido no item 7.3), com exceção das seguintes situações:

- Quando a denúncia envolver algum dos membros do Conselho de Administração, o R-Conformidade deve comunicar o resultado da investigação diretamente ao Comitê de Conformidade do Conselho.
- Quando a denúncia envolver o Líder de Negócio, ou um dos seus Liderados diretos, o R-Conformidade deve comunicar o resultado da investigação diretamente ao Comitê de Conformidade do Conselho.
- Quando a denúncia envolver o R-Conformidade, ou alguém de sua equipe, o R-Conformidade, ou a segunda pessoa que também recebe a denúncia deve encaminhá-la imediatamente ao Comitê de Conformidade para que decida sobre as ações cabíveis.

Quando um R-Conformidade receber uma denúncia relacionada totalmente a um outro Negócio da Organização, deve acessar o canal Linha de Ética do Negócio em questão e encaminhar a denúncia recebida na íntegra. Na mensagem de encaminhamento, o R-Conformidade deve solicitar retorno sobre a conclusão do processo investigativo da denúncia encaminhada e manter o Comitê de Ética e Comitê de Conformidade informados sobre o desdobramento do encaminhamento.

Durante o processo investigativo, tão logo o R-Conformidade identifique fortes suspeitas ou comprovação de atuação indevida, deve compartilhar o relatório da investigação com o Líder do Integrante investigado. Este Líder deve ter autonomia e competência para tratar do assunto e tomar as providências recomendadas. Sempre que necessário, o Líder e o R-Conformidade devem consultar o Responsável por Pessoas e Organização e o Responsável Jurídico sobre as providências a serem adotadas.

Existindo convergência entre a decisão do Líder e o R-Conformidade o processo investigativo pode ser encerrado e apresentado ao Comitê de Ética. Caso exista divergência entre a decisão do Líder e a opinião do R-Conformidade, os fatos devem ser apresentados ao Comitê de Ética.

Caso exista divergência entre a decisão do Líder e a opinião dos membros do Comitê de Ética, os fatos devem ser apresentados ao Líder de Negócio, ou ao Diretor Presidente no caso da Odebrecht S.A., a quem caberá a decisão final.

Como etapa final do procedimento de investigação interna, o R-Conformidade deve avaliar a obrigatoriedade ou a conveniência de comunicar internamente e/ou informar a quaisquer autoridades ou Terceiros a respeito das irregularidades identificadas. Antes, porém, deve levar sua recomendação para ser confirmada pelo Comitê de Conformidade do Conselho de Administração.

Durante a investigação, ou após sua conclusão, quando o R-Conformidade identificar oportunidades de melhoria no processo que permitiu a atuação indevida, deve sugerir-las ao responsável pelo assunto, que deve ter autonomia e competência para avaliar e, se for o caso, implantar as sugestões dadas.

### **7.3 COMITÊ DE ÉTICA**

Na Odebrecht S.A. e em cada um dos Negócios, deve existir um Comitê de Ética, que tem por objetivo apoiar os respectivos Comitês de Conformidade nas questões que envolverem violações ao Compromisso com Atuação Ética, Íntegra e Transparente.

Compete ao Comitê de Ética:

- Avaliar e discutir o resultado das investigações de denúncias.
- Agir com isenção e responsabilidade em suas recomendações.
- Tratar todas as informações e documentos analisados com absoluto sigilo e confidencialidade, independentemente do assunto.
- Submeter ao Comitê de Conformidade do Conselho de Administração sugestões de aprimoramento.
- Apoiar na resolução de dilemas éticos não previstos, dirimir dúvidas sobre situações controversas e garantir a manutenção de uniformidade de critérios utilizados em casos semelhantes.

#### **7.3.1 Composição**

O Comitê de Ética da Odebrecht S.A. e em cada um dos Negócios deve ser composto por pelo menos três membros titulares, além do R-Conformidade, sendo preferencialmente o Responsável Jurídico, o Responsável por Pessoas e Organização e o Responsável Financeiro.

O Líder de Negócio, ou o Diretor Presidente no caso da Odebrecht S.A., pode participar de reuniões do Comitê de Ética sempre que desejar ou por solicitação de um dos seus membros quando julgar necessária tal participação, em virtude da matéria a ser tratada.

#### **7.3.2 Reuniões**

O Comitê de Ética deve se reunir ordinariamente, uma vez a cada trimestre, de acordo com o calendário emitido pelo seu Coordenador, e extraordinariamente por solicitação do Coordenador ou de qualquer dos seus membros, de preferência na sede da Odebrecht S.A. ou na sede da Empresa Líder do Negócio.

### **7.3.3 Coordenação**

O R-Conformidade é o coordenador das reuniões do Comitê de Ética. A ele compete:

- Elaborar o calendário anual de reuniões ordinárias e dar conhecimento prévio aos seus membros.
- Conduzir as reuniões do comitê apresentando aos seus membros o status detalhado das investigações das denúncias recebidas, bem como o status dos respectivos alinhamentos com as lideranças pertinentes.
- Elaborar relatórios analíticos e com pareceres com base nas investigações das denúncias recebidas.
- Definir a necessidade de reuniões extraordinárias, respeitado o direito de cada um dos seus membros de também solicitar a convocação destas reuniões.
- Avaliar e definir os assuntos a serem discutidos nas reuniões, inclusive considerando as recomendações dos demais membros do Comitê de Ética e do Comitê de Conformidade;
- Convocar os membros do comitê para as reuniões, bem como informar a pauta, em princípio, com antecedência mínima de cinco dias.
- Convidar para participar das reuniões do comitê, quando necessário ou conveniente, outros Integrantes da Organização, bem como quaisquer outras pessoas que detenham informações relevantes para o objetivo da reunião.
- Elaborar ata da reunião, contendo, no mínimo:
  - lista dos membros presentes, devidamente assinada;
  - apresentação dos casos investigados apresentados como anexo;
  - citação dos demais assuntos tratados; e
  - recomendações dos membros do Comitê de Ética.
- Transmitir ao Comitê de Conformidade do Conselho do Negócio a súmula da reunião, incluindo o resultado das análises, as ações realizadas, as oportunidades de melhorias identificadas e as recomendações dos membros do comitê, caso existam.

## **8. MONITORAMENTO DE RISCOS E CONTROLES**

O monitoramento de riscos e controles é a avaliação contínua dos controles internos com o objetivo de verificar se estes são adequados e efetivos para mitigar os riscos.

O monitoramento de riscos e controles pode ser feito por meio de auditorias internas, externas ou por meio da avaliação contínua de indicadores de riscos chave para o Negócio.

O monitoramento de riscos deve fazer parte das ações cotidianas dos Integrantes dos Negócios, os quais devem estar capacitados para identificar eventos que possam gerar riscos de não conformidade com uma atuação ética, íntegra e transparente.

## **8.1 AUDITORIA INTERNA**

A auditoria interna é uma atividade independente e objetiva, concebida para acompanhar, avaliar e realizar recomendações visando aperfeiçoar os controles internos, políticas e demais orientações da Empresa. A realização de auditorias internas visa apoiar os Líderes dos Negócios a atingirem seus objetivos, por meio de uma abordagem sistêmica e disciplinada, para avaliar e melhorar a efetividade dos processos de gerenciamento de riscos e controles.

Os R's-Conformidade devem planejar e submeter para contribuições e aprovação dos seus respectivos Comitês de Conformidade, proposta de plano anual de auditoria interna, incluindo requisitos para o planejamento, métodos para a definição do escopo, realização das auditorias e comunicação dos resultados.

O plano anual de auditoria deve ser compatível com a estratégia da Empresa e alinhado com os Líderes dos Negócios. O plano deve ser baseado na matriz de risco do respectivo Negócio, levando em consideração: os riscos prioritários, a materialidade financeira e contábil dos processos, os relatos ao canal Linha de Ética, bem como os resultados de auditorias anteriores. O plano deve ter o objetivo de prevenir e identificar desvios e ameaças potenciais e identificar oportunidade de melhorias.

Os relatórios da auditoria interna devem ser emitidos em linguagem clara e objetiva, com o detalhamento adequado para compreensão dos assuntos tratados. Entre outros assuntos, devem incluir a avaliação dos controles, a maturidade dos processos, os principais riscos e vulnerabilidades identificados, bem como as recomendações de aprimoramento por nível de criticidade.

Todas as auditorias devem ser conduzidas com objetividade e total imparcialidade. Os resultados das auditorias internas devem ser apresentados aos Líderes dos Negócios, para que junto com o R-Conformidade, avaliem a implantação das recomendações decorrentes, e ao Comitê de Conformidade, para conhecimento, inclusive das decisões dos Líderes.

Os R's-Conformidade devem acompanhar a implementação das recomendações acordadas, relatando o assunto periodicamente ao Comitê de Conformidade.

Para executar as auditorias internas, os R's-Conformidade podem:

- Solicitar aos demais Integrantes que preparem ou disponibilizem as informações, dados dos sistemas, documentações e esclarecimentos necessários.
- Ter acesso a todos os Integrantes, informações, registros, dados, sistemas e às instalações que se façam necessárias.

- Solicitar informações e confirmações junto a Terceiros, por meio dos responsáveis pelos contatos com estes Terceiros.

Caso o R-Conformidade decida pela terceirização parcial dos trabalhos de auditoria interna, estes não devem ser exercidos pela mesma empresa que presta serviço de auditoria externa independente.

## **8.2 AUDITORIA EXTERNA**

Observadas as disposições aplicáveis, a atribuição principal do auditor externo independente é analisar, auditar e emitir opinião sobre se as demonstrações financeiras preparadas pelos Administradores da Empresa representam adequadamente, em todos os seus aspectos relevantes, a posição patrimonial e financeira da Empresa.

A independência dos auditores externos é fundamental para que eles possam avaliar as demonstrações financeiras com isenção.

O Conselho de Administração, com base nas recomendações do respectivo Comitê de Conformidade, deve aprovar a contratação do auditor externo independente para realizar a análise e a auditoria das demonstrações financeiras, e de qualquer outro serviço, e emitir seu parecer. Deve também garantir que nenhum dos serviços adicionais contratados do auditor externo possa colocar em risco a objetividade e a independência requerida do mesmo. Auditores externos independentes não devem auditar o produto de seu próprio trabalho, não devem promover ou defender os interesses da Empresa auditada e não devem desempenhar funções gerenciais para a Empresa auditada.

Cabe aos auditores externos independentes da Odebrecht S.A e de cada um dos Negócios:

- Reportar-se ao respectivo Conselho de Administração.
- Expressar sua conclusão sobre as demonstrações financeiras por meio de relatório emitido de acordo com as normas de auditoria aplicáveis.
- Avaliar se os controles internos utilizados são adequados e suficientes para permitir a elaboração de demonstrações financeiras que não apresentem distorções, independentemente se causadas por erro ou fraude.
- Emitir relatório com recomendações decorrentes de sua avaliação dos controles internos realizada durante o processo de auditoria.
- Reportar ao Comitê de Conformidade eventuais discordâncias surgidas nos diálogos com os Administradores da Empresa, ou se houve dificuldades na obtenção das informações necessárias.

### **8.3 INDICADORES DE RISCO**

O R-Conformidade deve implementar monitoramento de indicadores de riscos objetivando:

- Detecção e controle oportuno de potenciais situações de fraude, desvio ou perdas financeiras.
- Acompanhamento de falhas recorrentes e estabelecimento de ações corretivas.
- Demonstração da evolução dos riscos de maneira contínua para os Líderes na Empresa e para o Comitê de Conformidade.
- Estabelecimento de índices de desempenho comuns utilizados como referência entre localidades e diferentes Negócios, quando aplicável.
- Identificação de tendências relacionadas a erros ou irregularidades, considerando tempo, Negócio, localidade, processo e sub processo.

## **9. REMEDIAR RISCOS E FORTALECER CONTROLES**

Após a identificação, avaliação e mensuração dos riscos deve ser definido qual deverá ser a resposta dada às situações de exposição a riscos remanescentes.

A resposta aos riscos envolve a identificação de uma ou mais opções para mitigá-los. As opções de respostas aos riscos não são necessariamente mutuamente excludentes ou adequadas em todas as circunstâncias e podem incluir evitá-lo, reduzi-lo, compartilhá-lo ou aceitá-lo a depender da tolerância e do apetite a risco em cada Negócio e na Odebrecht S.A.

Selecionar a opção mais adequada de resposta aos riscos envolve equilibrar, de um lado, os custos e os esforços de implementação e, de outro, os benefícios decorrentes, relativos aos requisitos legais, regulatórios ou quaisquer outros, tais como o da responsabilidade social e o da proteção ao meio ambiente. Convém que as decisões também levem em consideração os riscos que demandam um tratamento economicamente não justificável, como, por exemplo, riscos severos (com grande consequência negativa), porém raros (com probabilidade muito baixa). Várias opções de tratamento podem ser consideradas e aplicadas individualmente ou combinadas.

A Empresa, normalmente, se beneficia com a adoção de uma combinação de opções de respostas aos riscos. Ao selecionar as opções de tratamento de riscos, convém que sejam considerados os valores e as percepções das partes interessadas, e as formas mais adequadas para se comunicar com elas. Quando as opções de resposta aos riscos puderem afetar risco em outros ambientes da Empresa, ou com as partes interessadas, convém que os envolvidos participem da decisão.

No plano de resposta aos riscos devem estar claramente identificados a prioridade de implementação da resposta ao risco, seus prazos e a definição dos responsáveis.



Os riscos devem ser tratados por meio do fortalecimento do ambiente de controles. Neste sentido, é importante que sejam desenvolvidas e implementadas em cada Empresa as estratégias para amadurecer e fortalecer seu ambiente de controles de maneira contínua e em alinhamento com os seus objetivos, especialmente quando novas atividades ou conquistas incrementem o nível de exposição ao risco.

O R-Conformidade deve acompanhar a implementação de resposta aos riscos e melhorias de processos apontadas como necessárias pela equipe de Conformidade e que foram alinhadas e pactuadas com os Líderes dos processos analisados.

## **10. MEDIDAS DISCIPLINARES**

Medidas disciplinares devem ser adotadas em decorrência da violação das orientações expressas no Compromisso com Atuação Ética, Íntegra e Transparente de maneira a garantir a seriedade do Sistema de Conformidade.

O Diretor Presidente da Odebrecht S.A e o Líder de Negócio de cada um dos Negócios devem assegurar que, na implantação do Sistema de Conformidade, no seu âmbito de responsabilidade, existam medidas disciplinares para o caso de ocorrência de desvios de atuação ética, íntegra e transparente. Estas medidas disciplinares devem ser proporcionais ao tipo de violação e o grau de responsabilidade dos envolvidos. A pronta interrupção de irregularidades e a tempestiva remediação de situações de risco, podem incluir, mas não se limitam às seguintes ações: o desligamento de Integrante, inclusive por justa causa, advertências verbais e formais, cancelamentos de contratos, suspensão de pagamentos, entre outros.

Nestas medidas disciplinares, deve estar também prevista a possibilidade de adoção de medidas cautelares, como o afastamento preventivo de Integrantes que possam atrapalhar ou influenciar o adequado transcurso da apuração da denúncia, suspensão de contrato de Terceiros, entre outros.

# POLÍTICA DA ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDADE COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

## ANEXO 2 - COMPROMISSO COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

1.	RESPONSABILIDADES.....	35
1.1	RESPEITO ÀS LEIS.....	36
2.	AMBIENTE DE TRABALHO .....	36
2.1	OPORTUNIDADES .....	37
2.2	CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	38
2.3	ASSÉDIO .....	38
2.4	SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E MEIO AMBIENTE .....	38
2.5	UTILIZAÇÃO E PROTEÇÃO DE ATIVOS.....	39
3.	RELACIONAMENTO COM CLIENTES.....	41
4.	RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS E COM INVESTIDORES.....	42
5.	TRANSAÇÕES COM PARTES RELACIONADAS.....	42
6.	RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES.....	44
7.	LIVRE CONCORRÊNCIA.....	45
7.1	RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES .....	45
7.2	RELAÇÕES COMERCIAIS COM CLIENTES E DISTRIBUIDORES .....	47
7.3	RELAÇÕES COMERCIAIS COM FORNECEDORES.....	48
7.4	PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS COMERCIAIS DESLEAIS .....	49
7.5	LICENÇAS E PATENTES .....	49
8.	COMBATE À CORRUPÇÃO.....	49
8.1	CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS .....	51
8.2	RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS .....	51
8.3	LICITAÇÕES E CONTRATOS COM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	52
8.4	RELACIONAMENTO COM TERCEIROS.....	53
8.5	FUSÕES E AQUISIÇÕES .....	54
9.	PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO .....	55
10.	BRINDES, PRESENTES, ENTRETENIMENTO E HOSPITALIDADE .....	56
11.	CONTRIBUIÇÕES BENEFICENTES .....	58
12.	PATROCÍNIO .....	58
13.	REGISTROS CONTÁBEIS.....	59
14.	CONFLITO DE INTERESSES.....	60
15.	RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	61
16.	EXERCÍCIO DO DIREITO POLÍTICO .....	61
17.	AÇÕES DISCIPLINARES .....	61

# POLÍTICA DA ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDADE COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

## ANEXO 2 - COMPROMISSO COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

### 1. RESPONSABILIDADES

Os Integrantes da Organização, em seu dia a dia e no desenvolvimento dos seus respectivos Programas de Ação, são responsáveis por atuar de forma ética, íntegra e transparente de acordo com as orientações definidas nesta Política. Portanto, devem ser simultaneamente responsáveis pela implantação, observância, difusão e fiscalização do cumprimento do mesmo.

Ocasionalmente, Integrantes da Organização podem se deparar com situações em que não fique claro se uma ação é aceitável ou não. As leis, a cultura e as práticas são diferentes em cada país, e até mesmo em diferentes regiões do mesmo país. As orientações contidas nesta Política permitem avaliar e identificar grande parte destas situações, evitando comportamentos considerados não éticos, mas não detalham, necessariamente, todas estas situações.

Os Integrantes devem ter a consciência de que desvios de conduta, seja por ação, omissão ou complacência, agridem a sociedade, ferem as leis e destroem a imagem e a reputação da Organização.

Assim, caso o Integrante tenha dúvidas sobre qual conduta adotar diante de uma possível ação questionável, própria ou de Terceiros, deve levar o assunto ao conhecimento de seu Líder direto, de forma aberta e sincera, até que a dúvida seja sanada. Ignorar, omitindo-se ou alegando desconhecimento, não é conduta aceitável.

Na hipótese de existir algum desconforto no posicionamento explícito junto ao seu Líder, ou caso o Integrante tenha razões para manter o anonimato no relato de possível violação a essa Política, deve utilizar o canal Linha de Ética, por meio das ferramentas disponibilizadas na internet e linha de telefone gratuita, como descrito a seguir:

- Linha telefônica: disponível 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana. O sistema provê informações sobre como o possível desvio de conduta deve ser relatado. Para relatos relacionadas à Odebrecht S.A e suas empresas auxiliares o telefone de contato no Brasil é o 0800 728 8011.
- Os relatos via internet devem ser feitos por meio do portal <http://www.odebrecht.com>.

O canal Linha de Ética é disponibilizado na Odebrecht S.A. e em cada um dos Negócios da Organização, para que seus Integrantes, Clientes, Terceiros e público externo possam, de forma segura e responsável, contribuir com informações para a manutenção de ambientes corporativos seguros, éticos, íntegros, transparentes e produtivos.

Não é permitida nem tolerada retaliação contra um Integrante que relate de boa-fé uma preocupação sobre uma conduta ou suspeita de não conformidade com as orientações estabelecidas no compromisso definido nesta Política.

## **1.1 RESPEITO ÀS LEIS**

Uma atuação conforme com as leis e os regulamentos aplicáveis valoriza o patrimônio moral e material dos Acionistas e contribui para o desenvolvimento socioeconômico e empresarial nos setores e países onde a Organização atua.

Portanto, no desenvolvimento de seus Programas de Ação, os Integrantes da Organização devem respeitar e obedecer às leis, regulamentos, práticas e bons costumes de cada país ou região em que atuam.

O contexto de Negócios diversificados e dinâmicos nos quais a Organização atua impõe comportamento dos Integrantes que vai além do texto da lei.

É preciso que os Integrantes preservem o espírito das leis e regulamentos, observando os mais elevados padrões de ética, integridade e transparência, prevenindo até mesmo a aparência de atos impróprios.

Esta responsabilidade envolve também a adoção das providências cabíveis, quando tiverem conhecimento de irregularidades praticadas, que possam comprometer a reputação ou os interesses da Organização.

Ainda que possam existir argumentos sobre condições culturais ou práticas usuais do mercado, os Integrantes devem agir sempre com base nos Princípios e nos Conceitos da TEO e nas orientações específicas definidas nesta Política. Portanto, os Integrantes devem atuar de forma a contribuir individual e coletivamente para mudanças necessárias nos mercados e nos ambientes onde possa haver indução a desvios nesta conduta.

Dúvidas quanto à legalidade de uma conduta devem ser esclarecidas junto ao responsável jurídico da Empresa em cada local de atuação.

## **2. AMBIENTE DE TRABALHO**

As relações entre os Integrantes da Organização devem ser pautadas pela cordialidade, disciplina, respeito e confiança, influenciando e sendo influenciados, na busca do que é o certo, independentemente do programa que desempenhem.

Os Líderes na Organização devem garantir aos seus Liderados um ambiente de trabalho livre de insinuações ou discriminação de qualquer natureza, evitando possíveis constrangimentos pessoais.

A equidade no tratamento entre os Integrantes é essencial para que estes se sintam agentes de seu próprio destino e contribuam com a Organização e com a construção de sociedades mais justas, prósperas e inclusivas.

A diversidade nos ambientes de trabalho contribui para a valorização e o respeito às diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, religiões, raças, culturas, nacionalidades, classes sociais, idades, características físicas, bem como para a inovação e a criatividade nos Negócios com o aproveitamento do potencial advindo dos aspectos positivos das diferenças entre as pessoas.

Todos os Integrantes devem ser tratados de forma justa e equânime com respeito a suas diferenças, e ter assegurada a não discriminação e a inexistência de restrições de quaisquer espécies.

Nas situações de trabalho, onde quer que elas ocorram, os Integrantes, além de cumprir com os requisitos legais de cada local, devem respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo, mas não se limitando:

- Ao respeito pela dignidade.
- Ao valor de cada pessoa.
- Ao direito à vida e à liberdade.
- À liberdade de opinião e de expressão.
- À livre associação.
- Ao direito ao trabalho e à educação.

Os Direitos Humanos devem ser observados por sua universalidade, por se aplicarem de forma igual e sem discriminação a todas as pessoas, pela inalienabilidade, pois ninguém pode ser privado destes direitos, e por sua indivisibilidade, na medida em que são inter-relacionados e interdependentes.

Não se admite o uso da posição de Líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos Liderados. Tampouco é admissível o abuso de poder ou de autoridade de um Líder que possa resultar em ações de seus Liderados conflitantes com as leis e regulamentos vigentes. Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele.

É proibido o uso de bebidas alcoólicas e drogas no ambiente de trabalho, bem como a entrada nas instalações da Organização de pessoas em estado de embriaguez ou sob influência de substâncias que causem interferência em seu comportamento que possa afetar a segurança e as atividades de outras pessoas.

São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias ou serviços de interesse particular nas dependências das Empresas.

## **2.1 OPORTUNIDADES**

Todos, na Organização, devem ter igualdade nas oportunidades de trabalho.

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, devem prevalecer os requisitos necessários e o mérito das pessoas, expresso nos resultados do seu trabalho, nas suas qualificações pessoais e profissionais e no seu potencial.

## **2.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O trabalho é uma atividade digna. Pelo trabalho são valorizadas as potencialidades do ser humano, como o espírito de servir, a capacidade e o desejo de evoluir e a vontade de superar resultados.

Portanto, não é permitido ou tolerado trabalho forçado ou em condições análogas, trabalho infantil, exploração sexual e tráfico de seres humanos nas atividades da Organização, nem nas atividades de agentes ou parceiros de negócio na sua cadeia de valor.

## **2.3 ASSÉDIO**

O assédio, em todas as suas formas, viola a confiança e o respeito entre os Integrantes.

Portanto, não são toleradas ameaças, assédio moral ou assédio sexual de qualquer tipo, incluindo, mas não se limitando, em relação às mulheres. Também não são toleradas situações que configurem desrespeito, intimidade, intimidação ou ameaça no relacionamento entre Integrantes, independentemente das suas responsabilidades.

Assédio moral é a prática de condutas abusivas cometidas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo, geralmente de forma repetitiva e prolongada, de maneira a coagi-lo, humilhá-lo, desrespeitá-lo, depreciá-lo ou constrangê-lo durante a jornada de trabalho.

Assédio sexual é quando alguém em posição privilegiada usa dessa condição para coagir ou ofertar benefícios a um indivíduo para obter vantagem ou favor sexual.

## **2.4 SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO E MEIO AMBIENTE**

Os Líderes têm o dever de promover sua própria saúde e de apoiar seus Liderados neste sentido, bem como, promover a segurança das operações e a conservação ambiental nas Comunidades em que atuam.

Os Integrantes da Organização devem conhecer e cumprir com os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança no trabalho, à sua própria saúde e dos demais Integrantes, de subcontratados e demais pessoas envolvidas diretamente nas suas atividades.

Os Integrantes devem atender aos requisitos legais e aqueles estabelecidos pela Organização para o controle dos riscos à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam ocorrer nos ambientes externos e em comunidades em decorrência das atividades das Empresas da Organização.

Em caso de acidentes e fiscalizações decorrentes envolvendo às Empresas da Organização, seus fornecedores ou Clientes, os Integrantes que primeiro tiverem contato com o incidente ou com as autoridades públicas devem ter o dever de efetuar comunicação prontamente, e depois também por escrito, aos responsáveis internos pela segurança no trabalho e/ou ambiental, conforme o caso, bem como aos seus Líderes imediatos.

Os Integrantes não devem impedir a entrada ou dificultar o trabalho de fiscais, polícia ambiental ou auditores fiscais do trabalho nas instalações da Organização. O acompanhamento de tais autoridades, entretanto, deve ser efetuado por Integrantes qualificados e treinados para este fim.

## **2.5 UTILIZAÇÃO E PROTEÇÃO DE ATIVOS**

Os Integrantes da Organização devem atuar para agregar valor ao patrimônio a eles confiado e utilizá-lo para as ações relacionadas aos interesses da Empresa.

Cabe aos Integrantes da Organização zelar pela conservação e proteção dos ativos tangíveis e intangíveis da Organização, que compreendem dados, informações, instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros.

Os recursos de Tecnologia da Informação, tais como telefone, e-mails, acesso à internet, software, hardware e outros equipamentos, disponibilizados para os Integrantes, devem ser utilizados para o atendimento às suas necessidades de trabalho.

O uso de recursos de Tecnologia da Informação disponibilizados pela Organização, como telefone, e-mail e acesso à internet, para assuntos particulares deve ser feito de forma consciente e comedida.

Os dados, registros e informações produzidos pelos Integrantes e mantidos fisicamente ou nos sistemas de informação da Organização são de propriedade exclusiva da Organização. O Integrante deve estar ciente de que a Organização tem acesso aos registros de uso da internet, e-mails e demais informações armazenadas nos seus computadores, bem como aos registros de uso dos recursos de telefonia móvel e fixa, portanto, não deve ter expectativa de privacidade.

### **2.5.1 Identificação, Manutenção e Salvaguarda de Registros**

A existência de registros e sistemas de informação íntegros e confiáveis é fundamental para uma atuação transparente que fortalece a relação entre Integrante e entre estes e os Clientes, os Acionistas e os Terceiros.

Os Integrantes da Organização, no desenvolvimento dos seus Programas de Ação, produzem, recebem e transmitem, de diferentes formas, vários tipos de dados, registros e informações eletrônicas ou impressas, que devem ser identificados, mantidos e protegidos adequadamente. É dever dos Integrantes fazer a identificação, a manutenção e a salvaguarda dos registros, no mínimo, pelo período específico exigido por lei, regulamento ou processo legal aplicável ou pelo tempo necessário para o desenvolvimento das atividades empresariais da Organização.

A destruição de registros relativos a uma citação judicial, notificação extrajudicial, ou que sejam relevantes a uma investigação ou litígio pode, mesmo que inadvertidamente, causar prejuízo para a Organização. Se o Integrante tiver dúvidas se um registro específico está relacionado a uma investigação ou litígio, ou a uma citação, ou sobre como preservar tipos específicos de registros, deve preservar os registros em questão e consultar o Responsável Jurídico no seu local de atuação, para determinar o curso de ação a ser tomado.

Os registros devem ser mantidos nas instalações da Organização ou externamente, em locais apropriados para este fim. Nenhum registro relacionado com a Organização deve ser mantido nas residências de Integrantes ou em qualquer outro local inadequado de forma permanente ou por um período prolongado de tempo.

Sob nenhuma circunstância registros da Organização podem ser destruídos de forma seletiva, a fim de prejudicar a sua disponibilidade para uso em um processo legal ou investigativo. Sendo assim, a partir da ciência de uma intimação, investigação ou processo judicial os Integrantes devem imediatamente preservar os registros que porventura sejam relacionados ao assunto.

Os Integrantes da Organização devem respeitar a privacidade dos Clientes e fornecedores mantendo em sigilo seus cadastros, informações, operações, serviços contratados, etc.

### **2.5.2 Proteção de Informações Pessoais**

Os Integrantes da Organização ou Terceiros, em nome da Organização, que necessitarem usar, acessar, coletar, armazenar, alterar, divulgar, transmitir ou destruir informações pessoais de Integrantes ou de outras pessoas em poder da Organização, devem atuar em estrito cumprimento da legislação e dos regulamentos vigentes sobre proteção da integridade e confidencialidade das informações privadas de uma pessoa.

Entende-se como informações pessoais aquelas que possam ser utilizadas para direta ou indiretamente identificar uma pessoa, incluindo, mas não se limitando ao nome, endereço, números de registros, telefone, atributos físicos, e-mail, bem como quaisquer informações que possam ser associadas à pessoa, tais como dados de saúde, dependentes, propriedades, situação financeira, avaliações de desempenho e comportamentais, dentre outras.

Informações pessoais de Integrantes e de outras pessoas em poder da Organização devem ser protegidas contra perda, roubo, acesso, uso, divulgação, reprodução, alteração ou destruição



indevida e sem autorização. As informações pessoais devem ser utilizadas de forma restrita, garantindo:

- Que apenas informações necessárias serão coletadas.
- Que sejam usadas para os fins para os quais elas foram coletadas, exceto quando a própria pessoa consinta um uso diferente.
- A segurança, veracidade, exatidão da informação.
- O direito à intimidade das pessoas.
- Que apenas pessoas autorizadas a manuseá-los em virtude de suas atividades profissionais terão acesso às informações pessoais, conforme necessidade.

### **2.5.3 Informações Confidenciais e Privilegiadas**

Os Integrantes devem preservar e garantir a confidencialidade das informações da Organização que:

- se divulgadas inadequadamente, podem ser úteis para concorrentes ou prejudiciais para a Organização, seus Clientes, ou Terceiros; e
- possam ser importantes para decisão de um investidor de comprar, vender ou manter títulos de qualquer uma das Empresas da Organização ou de seus parceiros de negócios.

Os Integrantes, Acionistas ou Terceiros que durante o desenvolvimento do seu trabalho tenham conhecimento ou acesso a informações confidenciais e privilegiadas da Organização não devem:

- Negociar ações das Empresas da Organização ou de Terceiros com base nestas informações.
- Divulgá-las para Terceiros, que possam, com base nestas informações, negociar ações das Empresas da Organização ou de seus Terceiros.
- Divulgar informações confidenciais na interação com familiares e amigos.

## **3. RELACIONAMENTO COM CLIENTES**

O Cliente satisfeito é o fundamento da existência da Organização. Portanto, o princípio básico da ação empresarial dos Integrantes da Organização deve ser servir ao Cliente, antecipando suas demandas e atendendo as suas expectativas com ênfase na qualidade, na produtividade e na inovação, com responsabilidade social, comunitária e ambiental, e com pleno respeito às leis.

Os Integrantes são proibidos de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagens, favores, presentes, entretenimento ou qualquer coisa de valor para funcionários ou pessoas que representem Clientes da Organização com o propósito de influenciar, assegurar ou recompensá-los por uma decisão do interesse da Organização e/ou obtenção de Vantagem Indevida.

#### **4. RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS E COM INVESTIDORES**

Os Acionistas da Odebrecht S.A. esperam que o diretor Presidente da Odebrecht S.A. e os demais Líderes na Linha de Empresariamento:

- Pratiquem os Princípios e os Conceitos da TEO nas suas ações empresariais, servindo e conquistando a Confiança dos seus Clientes, com foco no desenvolvimento sustentável.
- Contribuam para a consolidação da boa imagem da Organização.
- Gerem riquezas morais e materiais refletidas na contínua valorização econômica do seu patrimônio, tangível e intangível e no retorno crescente e consistente de seu investimento.

Os Acionistas das demais Empresas da Organização igualmente esperam que a administração do seu patrimônio proporcione resultados sempre crescentes e consistentes, com retorno adequado de seu investimento. Esperam também que seja criada e consolidada uma boa imagem da empresa que participam.

Os demais Investidores são satisfeitos com o retorno adequado aos seus investimentos e com a valorização segura do seu patrimônio investido na Organização.

O relacionamento com todos os Acionistas e com os demais Investidores deve ter como base a comunicação precisa, transparente, regular e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar o desempenho e as tendências da respectiva Empresa, especialmente aquelas que impactam os resultados tangíveis e intangíveis.

Para tanto cada Integrante deve se assegurar que as informações decorrentes das suas atividades estão sendo produzidas e organizadas de forma que possam ser disponibilizadas aos Integrantes da Organização responsáveis pela comunicação com os Acionistas e com os demais Investidores.

#### **5. TRANSAÇÕES COM PARTES RELACIONADAS**

A transparência e a comunicação aberta são fundamentais em todas as relações de confiança, inclusive nas relações com partes relacionadas.

São consideradas partes relacionadas quaisquer pessoas físicas ou jurídicas que se enquadrem em uma das situações abaixo:

- Detenha ações da Empresa ou possa exercer Influência Significativa sobre ela.
- Seja direta ou indiretamente, Controlada por, Controladora de ou esteja sob controle comum de acionista que exerça Controle ou Influência Significativa sobre a Empresa.

- Seja uma pessoa-chave, ou seu Parente Próximo, da Empresa, de sua Controlada, de sua Controladora ou de qualquer pessoa jurídica que exerça Influência Significativa sobre a Empresa.
- Seja Sociedade Controlada, em conjunto ou isoladamente, por ou que estejam sob Influência Significativa de qualquer pessoa mencionada no item acima.
- Seja sociedade Controlada, que tenha participação acionária de Terceiro(s).
- Por qualquer razão ou circunstância, esteja numa condição ou situação em que haja fundado receio de que não possa contratar em condições de mercado, onde os seguintes princípios sejam respeitados:
  - competitividade (preços e condições dos serviços compatíveis com os praticados no mercado);
  - conformidade (aderência dos serviços prestados aos termos e responsabilidades contratuais praticados pela Empresa, bem como aos controles adequados de segurança das informações);
  - transparência (reporte adequado das condições acordadas, bem como reflexos destas nas demonstrações financeiras da Empresa); e
  - equidade (estabelecimento de mecanismos que impeçam discriminação ou privilégios e de práticas que assegurem a não utilização de informações privilegiadas ou oportunidades de negócio em benefício individual ou de Terceiros).

As transações entre partes relacionadas incluem e não se limitam a transferência de recursos, prestações de serviços ou obrigações entre a Empresa e uma parte relacionada, independentemente de ser cobrado um preço em contrapartida.

As transações entre as Empresas da Organização e partes relacionadas devem adotar as seguintes diligências, sem prejuízo de outras que podem ser definidas por meio de procedimentos específicos da Empresa:

- A transação entre partes relacionadas deve ser negociada de forma independente, com a finalidade de priorizar os interesses da Empresa e otimizar os resultados sociais, adotando-se tratamento equitativo a todos os acionistas.
- As decisões devem ser tomadas de forma refletida e fundamentada, adotando-se os instrumentos que assegurem sua transparência.
- A transação entre partes relacionadas deve ser celebrada por escrito, especificando-se no respectivo instrumento as suas principais condições e características, tais como a forma de contratação, preços, prazos, garantias e principais direitos e obrigações.
- A transação entre partes relacionadas deve ser aprovada pelo Conselho de Administração, se aplicável qualquer das hipóteses previstas em seu estatuto social e/ou acordo de acionistas, devendo, nestes casos, ser previamente submetida à análise do Comitê de Conformidade.
  - A manifestação do Comitê de Conformidade acerca da viabilidade, benefícios e conveniência da transação entre partes relacionadas terá caráter técnico e orientador do Conselho de Administração e não gerará efeito vinculante.
  - Caso solicitado pelo Comitê de Conformidade, qualquer pessoa vinculada pela presente Política e que seja considerada como uma parte relacionada poderá ser

convidada a participar da respectiva reunião do referido Comitê de modo a esclarecer o seu envolvimento e a fornecer informações sobre a transação entre partes relacionadas.

- Caso um acionista ou uma pessoa-chave da Empresa, de sua Controladora ou de suas Controladas, esteja em conflito de interesses numa determinada transação entre partes relacionadas, deverá informar tal situação e abster-se de participar dos processos negocial e decisório relativos à transação entre partes relacionadas. Caso deixe de manifestar seu conflito de interesses, qualquer pessoa que tenha conhecimento da situação deverá fazê-lo.
- Tanto o Comitê de Conformidade quanto o Conselho de Administração, quando for o caso, devem receber informações completas e por escrito sobre as principais características e condições da transação entre partes relacionadas, tais como forma de contratação, preço, prazos, garantias, condições de subcontratação, direitos e obrigações, cláusulas específicas como exclusividade, não competição e quaisquer outras relevantes para o processo decisório, bem como as alternativas consideradas pela administração.
- A aprovação da remuneração dos administradores da Empresa e das suas Controladas não se caracteriza transação entre partes relacionadas para os efeitos da presente Política.

É vedada a transação entre partes relacionadas que:

- Não observe as regras estabelecidas na presente Política.
- Trate da concessão de empréstimos em favor dos Controladores da Empresa e partes a eles relacionadas.
- Seja aprovada sem observância à legislação aplicável, estatuto social e acordo de acionistas da Empresa.

Pessoa-chave é qualquer indivíduo que, direta ou indiretamente, tenha autoridade e responsabilidade pelo planejamento, direção e controle das atividades da Empresa, tais como administradores com poder de gestão, diretores, estatutários ou não, e membros do conselho de administração.

## **6. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES**

As relações com fornecedores e prestadores de serviços devem ser baseadas na disciplina, respeito e confiança, atendendo aos melhores interesses de ambas as partes garantindo retorno aos seus Acionistas e valorização do seu patrimônio.

Os Integrantes da Organização devem atuar com diligência na identificação, na contratação e na manutenção de fornecedores de produtos ou prestadores de serviços, buscando o melhor interesse da Empresa, com base em critérios justos, transparentes, incluindo critérios técnicos e profissionais, tais como competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira, reputação, entre outras.

A princípio, os Integrantes da Organização não devem contratar diretamente fornecedores (pessoa física ou jurídica), que sejam de sua própria propriedade ou interesse, ou que tenha Parentes Próximos que os controlem ou que neles tenham Influência Significativa.

Caso o Integrante necessite contratar fornecedores que apresentem uma das situações acima previstas, deve discutir o assunto com o seu Líder e obter sua autorização prévia por escrito.

Os contratos com os fornecedores devem ser objetivos, sem margens para ambiguidades ou omissões, e devem conter cláusulas específicas sobre o compromisso com o atendimento das leis locais, inclusive com as leis anticorrupção.

Os Integrantes responsáveis pelas relações contratuais com fornecedores devem diligenciar para que os mesmos, se comprometam a observar as disposições desta Política, especialmente se, por disposições contratuais, o Terceiro, de alguma forma, represente a Organização. Não é permitido contratar, manter ou renovar, relacionamento contratual ou não, com pessoas ou Terceiros que desrespeitem o compromisso definidos nesta Política.

## **7. LIVRE CONCORRÊNCIA**

A livre concorrência estimula a criatividade e a melhoria contínua e promove a produtividade.

As leis de defesa da concorrência visam proteger e promover a concorrência livre e aberta e devem pautar as ações dos Integrantes da Organização, bem como de Terceiros que legítima e diretamente representem a Empresa.

São proibidas por lei as ações que tenham por objeto ou que possam produzir os seguintes efeitos:

- Limitar, falsear ou de alguma forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa.
- Dominar mercado relevante de bens ou de serviços de forma ilícita.
- Aumentar arbitrariamente os lucros.
- Exercer de forma abusiva posição dominante.

Assim, os Integrantes da Organização devem atuar em estrita observância à lei e às normas que visam a preservar a livre concorrência, sendo vedadas práticas ou atos que tenham por objetivo frustrar ou fraudar o processo competitivo.

### **7.1 RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES**

No curso normal das suas ações na Empresa, os Integrantes da Organização se relacionam e interagem de forma legítima com concorrentes em reuniões ou ainda no âmbito das associações de classe e sindicatos. Nestas ocasiões é proibida a troca de informações que possam prejudicar a livre concorrência de modo a favorecer a própria Empresa ou um concorrente ou prejudicá-lo.

Concorrentes da Empresa também podem ser seus Clientes, parceiros ou fornecedores. Nessa hipótese, as comunicações com os Concorrentes devem se restringir estritamente àquelas que suportam o relacionamento em questão.

De forma a assegurar que a interação com concorrente esteja em conformidade com a lei e com as normas de defesa da concorrência, o Integrante deve pautar suas relações com os concorrentes conforme as orientações a seguir:

- É vedado acordo, tácito ou expresso, entendimento ou arranjo com concorrentes, que tenha por objetivo:
  - restringir a concorrência;
  - dividir ou alocar Clientes e/ou territórios;
  - deixar de adquirir produtos de um fornecedor ou tipo de fornecedor;
  - deixar de vender certo produto ou prestar determinado serviço: de forma geral, em determinada área geográfica, e/ou para determinada categoria de Cliente;
  - limitar a quantidade ou a qualidade de sua produção ou a quantidade de produtos que venderá ou o tipo de serviço que prestará para qualquer Cliente;
  - abster-se de lançar novos produtos ou de descontinuar produtos obsoletos; e/ou
  - acelerar ou adiar o lançamento ou a descontinuação de um produto ou serviço.
  - fixar, aumentar, reduzir ou manter preços;
  - estabelecer preços mínimos e máximos;
  - conceder ou eliminar descontos no preço; e
  - usar termos, condições ou tipos especiais de sistemas de precificação. A proibição de acordos de fixação de preços aplica-se tanto aos preços dos produtos vendidos e ou serviços prestados pela Empresa e seus concorrentes a seus respectivos Clientes, quanto aos preços que a Empresa e seus concorrentes pagam a seus fornecedores.

A mera tentativa (ainda que malsucedida) de acordo, pode configurar um ato ilegal entre concorrentes.

- É vedado trocar informações e/ou discussão de questões comercialmente sensíveis, tais como: preços, políticas de preço, termos ou condições de venda (incluindo promoções, programação de promoções, descontos e subsídios), condições de crédito e práticas de cobrança, termos e condições oferecidos por fornecedores, lucro ou margem de lucro, custos, planos de negócio e de investimento, nível de capacidade e planos de expansão, licitações, inclusive a intenção de apresentar ou não uma proposta para um determinado contrato ou projeto, novos produtos ou inovações em produtos, termos de garantia, entre outros.
- Não participar de reuniões em que concorrentes discutam preços ou outras práticas de mercado. Caso a reunião comece e em seguida surja a discussão sobre preços ou sobre qualquer um dos outros temas mencionados acima, o Integrante deve sair do local.
- Nenhum Integrante tem permissão para autorizar a venda de produtos ou serviços a preços excessivamente baixos (ou seja, abaixo do custo total, incluindo margens normais de custos operacionais) com o intuito de prejudicar a concorrência ou eliminar um concorrente. Em nenhuma hipótese, o Integrante pode fixar os preços abaixo do custo do produto ou serviço a fim de "disciplinar" ou "retaliar" um concorrente com o intuito de

eliminá-lo, prejudicá-lo ou forçá-lo a adotar uma determinada política de preços ou política competitiva.

- Os Integrantes da Organização não devem buscar, ou mesmo aparentarem buscar:
  - controlar os preços, a entrada ou as condições de concorrência de um mercado;
  - eliminar ou disciplinar um concorrente; ou
  - ganhar todas as vendas ou uma parcela predominante de mercado de forma ilícita. Os Planos de Negócio das Empresas são baseados em rentabilidade, crescimento e outros critérios de sucesso econômico. Em nenhuma hipótese estes planos podem ser baseados em controle de mercado, domínio de mercado de forma ilícita ou eliminação de concorrentes.
- No caso de licitações para contratos com o governo ou com instituições privadas, ou de outra natureza, os seguintes tipos de acordos, entendimentos, ou arranjos entre a Empresa e um ou mais concorrentes são estritamente proibidos:
  - Discussão prévia ou troca de informações específicas sobre a licitação.
  - Revelação ou discussão sobre a participação numa licitação.
  - Apresentação de propostas fictícias ou de cobertura, “pró-forma”, muito altas ou que contenham termos especiais, a fim de torná-las inaceitáveis, mas apresentadas como genuínas.
  - Rotação de propostas, em que concorrentes concordam em fazer um rodízio entre quem apresenta a proposta com o valor mais baixo.
  - Supressão ou limitação da proposta, quando concorrentes combinam de se absterem de apresentar uma proposta ou retirar suas respectivas propostas para que a proposta de outro concorrente seja aceita.
  - Acordos de subcontratação por meio dos quais concorrentes combinam que, caso os demais não participem da licitação ou apresentem proposta de cobertura, serão compensados por meio de subcontratação.

Em algumas circunstâncias, pode ser desejável e/ou necessário que a Empresa apresente uma proposta conjunta com um concorrente para determinado projeto. Atividades conjuntas, podem dar ensejo a questões concorrenciais complexas. Por isso, precisam estar bem documentadas para que fiquem claras a sua legitimidade e a sua racionalidade econômica.

Os Líderes dos Negócios da Organização devem procurar ganhar negócios e terem participação de mercado por mérito do melhor preço, qualidade, prazo e atendimento.

Nenhum Integrante deve realizar negócios ou propor ações que descumpram as disposições desta Política.

## **7.2 RELAÇÕES COMERCIAIS COM CLIENTES E DISTRIBUIDORES**

Algumas práticas e arranjos comerciais com Clientes e distribuidores podem prejudicar a concorrência e violar as leis de defesa da concorrência. De forma a assegurar que as relações comerciais com Clientes e com distribuidores estejam em conformidade com as leis de defesa da concorrência, o Integrante deve observar as seguintes orientações:

- Em hipótese alguma, os Integrantes da Organização devem tentar coagir Clientes ou distribuidores a deixar de adquirir produtos ou serviços de concorrentes da Empresa ou fazer restrições territoriais que gerem efeitos nocivos ao mercado. O bloqueio de fontes de insumos ou de canais de distribuição é proibido.
- Não deve haver recusa injustificada de contratos. Para garantir que o término de relações comerciais com Clientes e distribuidores é lícito, a decisão de encerrar relação comercial com Clientes e distribuidores deve se pautar em justificativas negociais ou comerciais sólidas. Em nenhuma hipótese, o Integrante pode se envolver em acordos com outros Clientes e distribuidores para encerrar a relação comercial com outros Clientes e distribuidores.
- Não tratar de maneira desigual Clientes que possuam as mesmas características e que não possam, ser diferenciados por razões comerciais objetivas. Clientes podem ser tratados de forma distinta quando existirem razões justificáveis, como, por exemplo, concessões de desconto em função do volume comprado, localização, capacidade de compra, crédito, dentre outros.
- Condicionar a aquisição de um produto ou serviço à aquisição de outro produto ou serviço, pode violar a lei e as normas de defesa da concorrência. Nenhum Integrante pode impor como condição para a aquisição de um produto ou serviço a compra de outro.
- A prática de dumping ou preços predatórios (abaixo do custo variável médio, visando eliminar concorrentes) é proibida.
- Não é prática aceitável a discriminação injustificada de preços entre os compradores ou a fixação de preços ou de condições de revenda por distribuidores.
- Caso se decida pela imposição de cláusula de preferência, exclusividade ou não concorrência em um determinado contrato, é recomendada a consulta ao Responsável Jurídico do Negócio, no local de atuação, para que seja verificada a legalidade das condições desejadas, ou a eventual necessidade de notificação prévia aos órgãos de defesa da concorrência.
- O abuso do poder de mercado ou do poder econômico e o fechamento de mercado são práticas inaceitáveis.

### **7.3 RELAÇÕES COMERCIAIS COM FORNECEDORES**

Algumas práticas e arranjos comerciais com fornecedores podem prejudicar a concorrência e violar a lei e as normas de defesa da concorrência. De forma a assegurar que as relações comerciais com fornecedores estejam em conformidade com a lei e normas de defesa da concorrência, o Integrante deve seguir estritamente as orientações a seguir:

- Não deve haver recusa injustificada de contratos. A decisão de encerrar relação comercial com fornecedor deve se pautar em justificativas negociais sólidas e/ou descumprimento contratual e deve considerar os interesses legítimos das partes. Em nenhuma hipótese, o Integrante pode se envolver em acordos com outros fornecedores para encerrar a relação comercial com o atual fornecedor.
- Os Integrantes da Organização não devem condicionar a compra de produtos e de serviços a compras recíprocas de produtos ou serviços da Empresa pelo fornecedor. O termo "negociação recíproca" ou "reciprocidade" se refere ao uso do poder de compra



do fabricante, ou do prestador de serviços, para coagir um fornecedor a conceder-lhe vantagem na venda do produto ou na prestação do serviço.

- Em hipótese alguma, os Integrantes da Organização devem tentar coagir fornecedores a deixar de vender, negociar ou apresentar cotação para seus concorrentes. Os Integrantes da Organização não devem interferir de forma alguma no relacionamento entre seus fornecedores e os seus demais Clientes.
- Os Integrantes da Organização podem e devem negociar para obter as melhores vantagens de forma lícita, buscando os melhores preços, abatimentos e condições mais favoráveis de compra. No entanto, enquanto compradores, os Integrantes não devem intencionalmente induzir preços, abatimentos promocionais ou serviços que configurem tratamento sistematicamente desigual e não justificado por razões comerciais ou mercadológicas. Da mesma forma, os Integrantes não devem enganar um fornecedor com informações inverídicas, como volumes hipotéticos de compra, por exemplo, a fim de obter propostas comerciais em condições mais competitivas.
- Acordos para compras coletivas apenas podem ser firmados caso as seguintes condições sejam devidamente atendidas:
  - exista uma justificativa econômica para firmar tal acordo, como por exemplo, maior eficiência e menor custo; e
  - o acordo não deve gerar efeitos anticompetitivos.

#### **7.4 PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS COMERCIAIS DESLEAIS**

Diversas formas de atividades antiéticas, opressivas ou inescrupulosas que podem prejudicar concorrentes, Clientes ou fornecedores são consideradas ilegais, e não são toleradas, incluindo, mas não se limitando à realização de propaganda enganosa e práticas como depreciação do produto de outra empresa, assédio a Clientes, Suborno e propinas comerciais, uso de práticas enganosas de vendas e publicidade, e roubo de segredos comerciais ou lista de Clientes.

#### **7.5 LICENÇAS E PATENTES**

As leis que regem os contratos de licenciamento entre concorrentes, principalmente aqueles referentes a licenças de tecnologia, costumam ser complexas, e podem ser interpretadas como práticas que inibem a livre concorrência, além de envolverem obrigações contratuais que podem afetar a própria empresa ou Terceiros. Portanto o responsável Jurídico da Empresa deve ser consultado antes de se firmar contratos de licenciamento com concorrentes para recomendar as ações necessárias.

### **8. COMBATE À CORRUPÇÃO**

Uma atuação em conformidade com as leis anticorrupção valoriza o patrimônio moral e material do Acionista.

É portanto, fundamental o compromisso dos Integrantes da Organização em cumprir com as leis de combate à Corrupção aplicáveis nos locais de atuação, ou com eficácia internacional.

Os Integrantes da Organização devem assumir a responsabilidade e o compromisso de combater e não tolerar a Corrupção, em quaisquer das suas formas e contexto, inclusive a Corrupção privada, Extorsão e Suborno, e de dizer não, com firmeza e determinação, a oportunidades de negócio que conflitem com este compromisso.

Considerando as diversas legislações anticorrupção, às quais devemos ter a convicção de atender, os Integrantes da Organização e Terceiros que atuem direta ou indiretamente no interesse ou benefício da Empresa, estão proibidos 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 Empresa, ou que envolvam uma forma de ganho pessoal que possa afetar os interesses da Empresa.
- Oferecer, prometer, efetuar ou aceitar pagamentos de facilitação, que são pagamentos considerados insignificantes realizados a qualquer um Agente Público, ou terceira pessoa a eles relacionada, com o objetivo de tentar garantir uma vantagem, normalmente para agilizar ações rotineiras ou não discricionárias, tais 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.
- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou Agentes Públicos, ou intervir em sua atuação.

Os Integrantes da Organização devem sempre se posicionar contra atos de Corrupção, ainda que a proposta seja uma solicitação de Agente Público ou de Cliente.

Caso um pagamento proibido precise ser feito para proteger a integridade física ou a segurança de um Integrante, como em casos de sequestro, por exemplo, tal pagamento deve ser prontamente reportado ao seu Líder direto e ao Responsável por Conformidade da sua Empresa, quem deverá providenciar as medidas cabíveis.

## **8.1 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS**

Os Integrantes são proibidos de prometer, oferecer, autorizar ou dar, direta ou indiretamente, contribuição política, para partidos políticos ou para candidatos a cargos públicos com os recursos ou em nome da Organização, nos países em que a legislação proíba.

Contribuições políticas incluem, mas não se limitam, as contribuições monetárias, a disponibilização de meios de transporte para candidatos e suas equipes, o oferecimento de espaços para reuniões relacionadas à campanha eleitoral, ou o pagamento de gráficas para impressão de material de divulgação de partidos e seus candidatos.

As contribuições políticas em países onde a legislação permite, só podem ser feitas com a aprovação prévia do Conselho de Administração do Negócio, de um programa específico de contribuições, proposto pelo Líder de Negócio, e devem ser amplamente divulgadas de forma acessível a todos os públicos.

Nesses casos, o Líder de Negócio deve diligenciar para que as seguintes condições estejam cumulativamente presentes previamente a contribuição:

- Sejam concluídas análises jurídica e de conformidade sobre a legislação e as condições da contribuição.
- O destinatário da contribuição seja um candidato legalmente habilitado.
- O destinatário da contribuição comprometa-se contratualmente a prestar contas dos recursos doados, na forma da lei local.

Os Integrantes, em nome próprio, e no exercício de sua cidadania, estão livres para fazerem contribuições políticas, nos termos da legislação local. Entretanto, caso o faça, os Integrantes da Organização não devem:

- declarar que suas próprias contribuições ou opiniões políticas estão relacionadas de qualquer maneira à Organização; e
- realizar ou permitir que se realize qualquer divulgação que vincule, de qualquer forma, o ato de contribuição à Organização.

## **8.2 RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS**

A interação dos Integrantes da Organização com Agentes Públicos ou Pessoas Politicamente Expostas deve ocorrer de forma ética, íntegra e transparente e de acordo com as leis, regulamentos e melhores práticas aplicáveis.

A realização de audiências ou reuniões com Agentes Públicos, para discussão de contratos públicos, deve ser precedida de solicitação formal por escrito. As solicitações devem incluir, basicamente, as seguintes informações:

- Sugestão de data, horário e local.
- Identificação dos Integrantes que comparecerão à audiência ou à reunião.
- O assunto que será tratado.
- Se cabível, o documento que será discutido.

Estas audiências e reuniões devem ser realizadas prioritariamente em órgãos, repartições ou edifícios públicos, em horário comercial ou durante plantões devidamente previstos nas normas de funcionamento do órgão.

### **8.3 LICITAÇÕES E CONTRATOS COM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Em virtude da natureza das suas atuações, alguns Negócios da Organização participam de processos de licitação e firmam contratos com a administração pública, direta ou indireta.

No desempenho de suas responsabilidades, os Integrantes destes Negócios devem observar as disposições desta Política e a legislação aplicável, atuando de forma ética, íntegra e transparente. Devem, portanto, ter consciência que não podem praticar atos que tenham como propósito:

- Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou algum outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- Impedir, perturbar ou fraudar a realização de atos de procedimento licitatório público;
- Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- Obter Vantagem Indevida ou benefício, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; e
- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

Nesse sentido, os Integrantes destes Negócios não podem realizar atos que possam ferir os princípios da isonomia e da livre concorrência, bem como atos que possam dificultar atividades de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou Agentes Públicos.

Além dos registros contábeis e financeiros apropriados, os responsáveis por liderar ou participar de processos licitatórios, contratos administrativos ou consórcios constituídos com estas finalidades devem manter registros escritos auditáveis dos atos realizados em tal contexto.

As proibições relacionadas neste item estendem-se às esferas de atuação da administração pública de âmbito nacional e internacional, incluindo as empresas controladas direta ou indiretamente pelo poder público e outras entidades ou organizações internacionais de

natureza pública, a exemplo do Banco Mundial, do BID-Banco Interamericano de Desenvolvimento, e de outras instituições financeiras assemelhadas.

#### **8.4 RELACIONAMENTO COM TERCEIROS**

É terminantemente proibido a utilização de um prestador de serviços, agente, consultor, corretor, intermediário, representante comercial, revendedor, distribuidor ou outros Terceiros para a realização de atos ilícitos, incluindo pagar ou oferecer propina.

As ações de Terceiros apresentam riscos específicos, pois em certas situações a Empresa e seus Integrantes podem ser responsabilizados por atos inadequados feitos por um Terceiro, mesmo que não tenham conhecimento.

Os Integrantes da Organização nunca devem ignorar informações que sugerem uma possível Corrupção por parte de Terceiros em nome da Empresa. Os Integrantes envolvidos na identificação, avaliação e contratação de Terceiros devem ser diligentes e estar atentos por exemplo, mas não se limitando, aos pontos de atenção abaixo, relacionados à reputação, à qualificação, ao processo de contratação e pagamento do terceiro.

##### **8.4.1 Quanto à reputação**

- O interesse econômico do terceiro parece ser contrário ou ser incompatível com a sua contribuição à Empresa.
- O Terceiro está envolvido em atividades ilícitas.
- O Terceiro é associado ou conhecido pelo uso de empresas de fachada.
- O Terceiro fornece declarações ou informações falsas, inconsistentes incompletas ou imprecisas ou se recusa a atender a procedimentos de avaliação e diligência.
- Requer confidencialidade no que se refere à sua identidade, beneficiários finais ou representantes, sem justificativa razoável.

##### **8.4.2 Quanto à qualificação**

- O Terceiro é um Agente Público, Pessoa Politicamente Exposta ou Parente Próximo destes.
- O Terceiro é recomendado ou exigido por um Agente Público ou por quem tenha, direta ou indiretamente, qualquer relação de interesse com Agente Público ou Pessoa Politicamente Exposta.
- O Terceiro não apresente as instalações ou qualificações para a execução do trabalho para o qual seria contratado.

##### **8.4.3 Quanto à contratação**

- O Terceiro se recusa a firmar contrato por escrito.
- O Terceiro se recusa a fornecer declarações no que se refere à conformidade.
- O Terceiro se recusa a concordar com controles internos.
- O Terceiro requer remuneração em um nível substancialmente superior ao de mercado.
- O Terceiro solicita que o contrato não descreva com veracidade os serviços que serão fornecidos.

#### **8.4.4 Quanto ao pagamento**

- O Terceiro solicita pagamentos incomuns, como pagamentos adiantados, comissões fora da prática de mercado, ou fora do país ou para outro Terceiro.
- O Terceiro solicita pagamento para serviços vagos ou indefinidos.
- O Terceiro solicita pagamento sem a documentação correta ou para um trabalho que não pode ser comprovado.
- O Terceiro apresenta valores arredondados e/ou gastos excessivos para reembolso.

Os Integrantes da Organização responsáveis pela gestão de pagamentos e registros contábeis, na Odebrecht S.A e em cada Empresa, devem assegurar que os pagamentos e as transações sejam documentados, incluindo informações sobre o destinatário e a natureza do pagamento. Além disso, os Integrantes responsáveis pelo processamento dos pagamentos para agentes e Terceiros devem requerer informações detalhadas relacionadas aos pagamentos antes da realização da transferência.

Em caso de reembolsos a fornecedores, os Integrantes da Organização devem requerer informações detalhadas sobre a natureza do pagamento antes da emissão do reembolso.

Em todos os contratos da Organização com Terceiros, deve ser incluída uma cláusula de combate à Corrupção, por meio da qual as partes devem se comprometer a cumprir integralmente as normas e leis de combate à Corrupção aplicáveis, incluindo aquelas de jurisdições em que estão registradas e da jurisdição em que o contrato em questão será cumprido (caso seja diferente).

Os Integrantes da Organização responsáveis pelas relações com o fornecedor devem garantir, na sua contratação, que fique assegurado o direito à realização de verificação da sua conformidade com os requisitos contratuais.

### **8.5 FUSÕES E AQUISIÇÕES**

As leis de combate à Corrupção preveem situações em que a Empresa, como adquirente, pode ser considerada responsável pelos atos de Corrupção que tenham sido praticados pelas empresas e/ou negócios adquiridos.

Ao considerar e realizar aquisições, investimentos, joint ventures e outras transações, os responsáveis pelo assunto no Negócio devem garantir a realização de procedimentos adequados de avaliação e diligência sobre combate a Corrupção, contábil, jurídica e de integridade do possível parceiro, de acordo com uma classificação de risco adequada, aprovada pelo Comitê de

Conformidade do Conselho de Administração. O processo de diligência deve ajudar no estabelecimento do valor justo da empresa a ser adquirida.

O escopo da diligência sobre combate à Corrupção deve ser adequado ao perfil de risco da empresa a ser adquirida, e, entre outros aspectos, pode incluir:

- Identificação das áreas consideradas de alto risco.
- O entendimento do modelo de negócio da empresa.
- A realização de entrevistas com Administradores da empresa.
- Pesquisas em fontes públicas para verificar a idoneidade da empresa e de seus Administradores.

## **9. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO**

A lavagem de dinheiro é um processo que visa mascarar a natureza e a fonte do dinheiro associado com atividade ilegal, introduzindo estes valores na economia local, por meio da integração de dinheiro ilícito ao fluxo comercial, de forma que aparente ser legítimo ou para que sua verdadeira origem ou proprietário não possa ser identificado.

Os envolvidos em atividades criminais, como Suborno, fraude, terrorismo, contrabando de armas e narcóticos, tentam ocultar as receitas originadas de seus crimes ou fazer com que elas pareçam legítimas através de sua “lavagem” em negócios lícitos. Da mesma forma, o terrorismo pode ser financiado por recursos legítimos, às vezes chamados de lavagem de dinheiro “reversa”, já que um negócio legítimo foi utilizado para financiar uma atividade criminal.

Os Integrantes da Organização devem cumprir as leis e regulamentos que tratem de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo em todos os países em que atuam. A lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo e sua facilitação são rigorosamente proibidos em qualquer forma ou contexto. A violação dessas leis pode trazer severas penalidades civis e criminais para a Empresa e para seus Integrantes, individualmente.

A Empresa só deve realizar negócios com Terceiros de boa reputação, incluindo agentes, consultores e parceiros de negócio que estejam envolvidos em atividades de lícitas e, cujos recursos sejam de origem legítima.

O R- Conformidade deve diligenciar para assegurar que existam procedimentos apropriados de avaliação prévia de Terceiros e Clientes baseado em riscos, bem como assegurar que medidas razoáveis sejam adotadas, para evitar e detectar formas de pagamentos suspeitos, impróprios, ilícitos ou ilegais.

A seguir alguns exemplos de sinais de alerta que auxiliam na identificação de possíveis indicativos de atividade suspeita relacionada à lavagem de dinheiro ou ao financiamento do terrorismo:

- Um agente ou um parceiro de negócios que relute em fornecer informações completas, que forneça informações suspeitas, falsas ou insuficientes, ou que queira esquivar-se dos requisitos de escrituração ou de emissão de relatórios.
- Pagamentos feitos com instrumentos monetários que parecem não ter um vínculo identificável com um Terceiro, ou que não atendam às práticas de mercado.
- Pagamentos feitos em dinheiro por um terceiro ou um parceiro de negócios.
- Amortização antecipada de um empréstimo feito em dinheiro ou equivalentes de caixa.
- Ordens, compras, ou pagamentos que não sejam comuns ou que sejam inconsistentes com o comércio ou o negócio do Terceiro.
- Estruturas de negociação excepcionalmente complexas e padrões de pagamento que não indiquem claramente a finalidade do negócio, ou possuam termos demasiadamente favoráveis.
- Transferências incomuns de fundos para ou de países não relacionadas com a transação ou que não sejam lógicas para o Terceiro.
- Transações envolvendo locais identificados como paraísos fiscais ou áreas de conhecidas atividades terroristas, de tráfico de drogas ou lavagem de dinheiro.
- Transações envolvendo bancos de fachada ou bancos em paraísos fiscais, remetentes de dinheiro ou operadores de câmbio não licenciados, ou intermediários financeiros não bancários.
- Incapacidade ou dificuldade de verificar o histórico corporativo de uma entidade ou o histórico e a especialidade de um indivíduo.
- Publicações negativas na mídia ou na comunidade de negócios local relativas à integridade ou legitimidade da entidade ou do indivíduo.
- Estruturação de transações de forma a evitar o atendimento aos requisitos de escrituração ou emissão de relatórios, tais como múltiplas transações abaixo dos valores mínimos declaráveis.
- Solicitações para transferência de dinheiro ou para estornar depósitos para um terceiro ou conta desconhecida ou não reconhecida.

## **10. BRINDES, PRESENTES, ENTRETENIMENTO E HOSPITALIDADE**

Todo Integrante deve agir no melhor interesse da Empresa, devendo evitar atividades que possam criar um conflito de interesses real ou percebido como ato impróprio às relações de negócios.

O recebimento e/ou o fornecimento de brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidade por Integrantes e de Integrantes para quaisquer pessoas é desencorajado. Todavia, quando necessários ou aconselháveis, estes podem ser oferecidos ou recebidos, desde que permitidos pela legislação aplicável e por esta Política, e desde que não sejam usados com o objetivo de influenciar indevidamente decisões.

Brinde é qualquer item de valor modesto ou sem valor comercial que pode ser distribuído para atender às funções estratégicas de lembrança da marca e/ou agradecimento, como por exemplo, livros, canetas, cadernos, calendários e agendas, que possuam o logo da Empresa.



Entretenimento é qualquer ação, evento ou atividade com o fim de entreter e suscitar o interesse de uma audiência. Ingressos de show, teatro, exposições, concertos, eventos esportivos, sociais ou outros tipos similares de eventos abertos ao público em geral são considerados entretenimento.

Hospitalidade constitui a estrutura e a rede de serviços que podem ser necessários para viabilizar, por exemplo, convites para entretenimento, apresentação de produtos, serviços ou dependências e participação em eventos promovidos, apoiados ou patrocinados por uma Entidade ou pela Empresa. São consideradas hospitalidades despesas com recepção, viagem, passagem, hospedagem, transporte, alimentação, entre outras.

Presente é qualquer gratificação, favor, benefício, desconto, ou qualquer item tangível ou intangível que tenha valor monetário. Um presente também inclui cortesias, refeições, bebidas, serviços, treinamento, transporte, descontos, itens promocionais, hospedagem ou cartões de presente.

Os Integrantes devem observar as regras a seguir a respeito de brindes, presentes, entretenimento e hospitalidade sem prejuízo de outras que poderão ser definidas por meio de procedimentos específicos:

- Nunca oferecer, prometer, fornecer ou receber, com o intuito de influenciar indevidamente decisões que afetem os negócios da Empresa ou para o ganho pessoal de um indivíduo.
- Nunca oferecer, prometer, fornecer ou receber, com o intuito de criar ou parecer criar algum tipo de obrigação ou expectativa manifesta ou latente, em qualquer pessoa.
- Observar a política da empresa do destinatário quanto à permissão do recebimento.
- Ser razoável quanto ao valor e à frequência.
- Estar de acordo com as leis e os costumes locais do destinatário.
- Nunca oferecer, prometer, fornecer ou receber Presentes em dinheiro ou equivalentes de qualquer valor, incluindo mas não se limitando a vale-presentes, títulos e valores mobiliários, descontos ou compensações financeiras em transações de caráter pessoal etc.
- Nunca oferecer, fornecer ou aceitar presentes ou entretenimento com conotação sexual, drogas ou qualquer tipo de itens ou atividades ilegais.
- Nunca solicitar ou exigir.
- A despesa correspondente ao oferecimento deve ser devidamente aprovada e refletida nos livros e registros da Empresa.
- Toda oferta ou recebimento deve ser registrada na forma definida pelo Responsável por Conformidade da Empresa.

É permitido o oferecimento de brindes que exibam o nome ou logotipo da Empresa com o propósito de divulgar o nome e marca. Os brindes destinam-se a Clientes, fornecedores e demais pessoas de relacionamento profissional dos Integrantes. Os brindes não devem constituir em forma de presentear, retribuir ou prestar satisfação de relacionamento estritamente pessoal.

Caso o recebimento ou a rejeição de presentes gere um conflito com as tradições e a cultura local, é aconselhável que o referido presente seja aceito e que a questão seja comunicada ao Responsável por Conformidade, a fim de dar o devido tratamento.

Havendo dúvida quanto ao tipo de brinde, presente, entretenimento ou hospitalidade que possa ser recebido ou oferecido no âmbito das relações empresariais, em situações específicas não mencionadas, o Integrante deve consultar o seu Líder direto, ou o Responsável por Conformidade de sua Empresa, se necessário.

## **11. CONTRIBUIÇÕES BENEFICENTES**

Contribuições beneficentes que visem ao desenvolvimento cultural, social ou ambiental e outros da mesma natureza, oferecidas a entidades filantrópicas ou a outras entidades da comunidade, são permitidas, desde que sejam observados os critérios abaixo definidos, e quaisquer leis e regulamentações aplicáveis em vigor, e não sejam usadas como forma de influenciar decisões empresariais de maneira imprópria.

Os Integrantes podem realizar contribuições beneficentes em nome da Empresa apenas quando:

- Sejam permitidas pelas leis locais.
- Sejam feitas depois da condução de uma pesquisa razoável que indique que o beneficiário proposto não é associado direta ou indiretamente a um Agente Público.
- Sejam feitas para entidades beneficentes registradas e de boa reputação.
- Não sejam feitas com o objetivo de obter ou reter alguma vantagem ou favorecimento de negócio inadequado.
- Não gerem dependência para a continuidade da entidade beneficiada.
- Os objetivos da entidade beneficiada sejam claramente descritos e alinhados com os valores da Organização.
- A entidade beneficiada formalmente declare como os recursos doados serão utilizados.
- Sejam previamente e formalmente aprovadas pelo Líder de Negócio ou por quem ele delegar.
- A entidade beneficiada comprometa-se formalmente a prestar contas da utilização dos recursos.
- A transferência de fundos seja feita para conta bancária em nome da instituição beneficiada.

## **12. PATROCÍNIO**

São permitidas as seguintes formas de patrocínio:

- Patrocínios realizados pelas próprias Empresas da Organização para a realização de eventos ou para a elaboração de produtos que incentivem e que promovam ações e

expansão de conhecimentos culturais, sociais, ambientais ou esportivos. Nestes casos, os patrocínios devem ser aprovados pelos respectivos Líderes de Negócios ou pelo Diretor Presidente da Odebrecht S.A.

- Contribuições dadas sob a forma de transferências de recursos financeiros, produtos ou serviços da Empresa para pessoas jurídicas para a realização de projetos ou eventos com finalidade comercial, técnica e/ou promocional e que incluem como contrapartida a ativação e divulgação da marca da Empresa, de seus produtos, serviços, projetos ou ações.

Os Integrantes da Organização responsáveis por este segundo tipo de patrocínio devem assegurar que tais atividades sejam realizadas de forma transparente, por meio de um contrato, com fins comerciais legítimos, e estejam de acordo com a contrapartida firmada com o proponente do evento. Uma avaliação do valor justo de mercado para o patrocínio deve ser realizada e documentada pelo responsável.

Os responsáveis por estes patrocínios devem ainda assegurar que:

- Sejam feitos depois da condução de uma pesquisa razoável que indique que a entidade realizadora do evento não é associada direta ou indiretamente a um Agente Público.
- Sejam feitas para entidades do ramo e de boa reputação.
- Não sejam feitas com o objetivo de obter ou reter alguma vantagem ou favorecimento de negócio inadequado.
- A transferência dos recursos seja feita para conta bancária em nome da entidade realizadora do evento.

### **13. REGISTROS CONTÁBEIS**

Os registros contábeis são uma representação tangível dos resultados dos Negócios da Organização. A integridade desses registros é, portanto, um alicerce fundamental da confiabilidade e transparência da contabilidade das Empresas da Organização.

Cada uma das Empresas deve garantir a existência de controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de seus relatórios e demonstrações financeiros.

A legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos devem ser rigorosamente observados, em cada local de atuação, de forma a gerar registros e relatórios íntegros, precisos completos e consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações e resultados de cada Empresa por acionistas, investidores, credores, agências governamentais e outras partes interessadas e suportem a tomada de decisão pelos Líderes.

Registros contábeis falsos, enganosos ou incompletos são estritamente proibidos. As informações sobre a Empresa devem ser transparentes, e serem divulgadas e acessíveis regularmente de forma precisa e abrangente.

## 14. CONFLITO DE INTERESSES

Na condução das responsabilidades profissionais e nas ações pessoais, os Integrantes da Organização devem zelar para que não haja conflito ou percepção de conflito de interesses.

Os conflitos de interesses podem surgir de diferentes formas e são, em geral, facilmente percebidos, devendo ser evitados.

Os conflitos de interesses ocorrem quando o interesse particular de um indivíduo, ou o interesse de um Parente Próximo deste indivíduo, interfere, ou aparenta interferir, na sua capacidade de julgamento isento esperada na sua responsabilidade ou nos interesses da Empresa. Os conflitos de interesses também surgem quando um Integrante ou seu Parente Próximo recebe benefícios pessoais inadequados por conta de sua posição na Empresa.

Caso um Integrante ou Parente Próximo esteja exposto a quaisquer das situações abaixo, deve dialogar com o seu Líder imediato para que ambos avaliem a existência ou não de conflito real ou potencial, e como lidar com ele.

- Possuir quaisquer interesses pessoais que possam conflitar ou serem interpretados como conflitantes com as suas obrigações profissionais.
- Deter ou adquirir, direta ou indiretamente, participação em uma empresa concorrente ou em um parceiro de negócios da Empresa, com participação que permita exercer influência sobre a administração desta empresa.

Não é possível identificar todas as situações ou relacionamentos que poderiam gerar um conflito ou a aparência de um conflito de interesses. Portanto, a peculiaridade de cada situação deve ser discutida entre o Integrante e seu Líder direto, até que a dúvida seja sanada.

Apesar deste documento não mencionar todas as situações de conflito possíveis, as seguintes situações configuram outros exemplos comuns de potenciais conflitos:

- Dispor de informações confidenciais que, se utilizadas para tomar decisões, podem gerar vantagens pessoais.
- Adquirir, ou pretender adquirir, ações de Clientes ou fornecedores da Empresa com base em informações privilegiadas, ou fornecer tais informações a Terceiros.
- Aceitar um cargo, tarefa ou responsabilidade externa de natureza pessoal que possa afetar seu desempenho e produtividade na Empresa ou que auxilie atividades de concorrentes.
- Aceitar um cargo, tarefa ou responsabilidade ou receber algum tipo de remuneração de um Cliente, fornecedor ou parceiro da Empresa, caso isso possa afetar a relação de negócios da Empresa com eles.
- Aceitar um cargo, tarefa ou responsabilidade ou receber algum tipo de remuneração de um concorrente da Empresa.
- Contratar direta ou indiretamente Parentes Próximos, ou influenciar que um outro Integrante os contrate, fora dos princípios estabelecidos de competência e potencial.

- Utilizar os recursos da Empresa para atender a interesses particulares.

## **15. RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Os Integrantes devem cumprir com sua responsabilidade social fundamental por meio do trabalho realizado com produtividade, com a 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 dos países e das regiões em que atuam e geram riquezas para a sociedade.

A participação voluntária dos Integrantes Organização em ações comunitárias deve ser valorizada. Nestas ações, o Integrante que desejar utilizar tempo e recursos da Empresa deve fazer com aprovação prévia de seu Líder direto.

## **16. EXERCÍCIO DO DIREITO POLÍTICO**

De acordo com seus princípios e conceitos, a Organização não adota posição político-partidária, e, portanto, deve ser preservada da ação política de seus Integrantes.

Portanto, os Integrantes são proibidos de vincular a Organização a atividades político-partidárias. Conseqüentemente, não é permitido realizar atividades partidárias ou angariar votos, direta ou indiretamente, nos estabelecimentos ou através dos meios de comunicação de propriedade da Organização.

Não obstante, os Integrantes da Organização devem respeitar as escolhas e o exercício pessoal de cidadania dos demais Integrantes, incluindo a livre manifestação do pensamento e a opção individual de participação política, filiação partidária e candidatura a cargos públicos ou políticos.

Os Integrantes que optarem por candidatar-se a cargos políticos ou públicos, ou queiram manifestar-se política e publicamente fora da Organização, não devem prevalecer-se da posição que ocupam, nem utilizar quaisquer recursos ou meios das Empresas da Organização, devendo, sim, afastar-se das suas atividades, desvinculando-se da Organização.

## **17. AÇÕES DISCIPLINARES**

O Integrante que violar as disposições desta Política, descumprir a lei ou qualquer Política ou procedimento da Organização ou permitir que um Integrante de sua equipe o faça, ou ainda que

saiba de alguma violação e deixe de reportá-la, está sujeito à ação disciplinar adequada, até mesmo à demissão.

É proibida retaliação ou qualquer tentativa de prevenir, obstruir, ou dissuadir os Integrantes da Organização em seus esforços para informar o que acreditem ser uma violação do compromisso aqui definido, o que se constitui também em razão para uma ação disciplinar, inclusive demissão.

A depender da natureza da violação, também deve ser avaliada a obrigatoriedade ou a conveniência de informar a violação a autoridades ou a Terceiros, o que poderá resultar em outras sanções.

# POLÍTICA DA ODEBRECHT S.A. SOBRE CONFORMIDADE COM ATUAÇÃO ÉTICA, ÍNTEGRA E TRANSPARENTE

## GLOSSÁRIO

**“Administrador”, “Administradores”:** Quando no singular, significa os diretores estatutários e membros do Conselho de Administração da Empresa referidos individualmente. Quando no plural, os diretores estatutários e membros do Conselho de Administração da Empresa referidos conjuntamente.

**“Agente Público”:** Qualquer indivíduo que seja:

- agente, autoridade, funcionário, servidor, funcionário ou representante de entidade governamental, órgão, departamento, agência ou ofício públicos, incluindo quaisquer entidades dos poderes executivo, legislativo e judiciário, entidades da administração pública direta ou indireta, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas, nacionais ou estrangeiras;
- pessoa exercendo, ainda que temporariamente e sem remuneração, cargo, função ou emprego em entidade de um Estado soberano e suas instrumentalidades, incluindo entidades que prestem serviços ou sirvam a uma função pública;
- diretor, conselheiro, integrante ou representante de uma organização internacional pública;
- diretor, conselheiro ou funcionário de partido político, bem como candidatos concorrendo a cargos públicos eletivos ou políticos.;
- membro de uma família real, incluindo pessoas que não possuam autoridade formal mas possam influenciar em interesses empresariais; e
- cônjuge ou outro Parente Próximo de um Agente Público.

**“Coisa(s) de Valor”:** Quaisquer tipos de ofertas não-financeiras e financeiras como, por exemplo, dinheiro, presentes, refeições, entretenimento, transporte, favores, serviços, empréstimos, garantias, o uso da propriedade ou equipamento, ofertas de emprego ou estágio, doações ou oportunidades favoráveis, contribuições políticas ou de caridade, alterações em condições comerciais, descontos, reembolso ou pagamento de despesas ou dívidas, entre outras, fornecidas, direta ou indiretamente, a indivíduos que possam se beneficiar de negócios com a Empresa ou mesmo a um Parente Próximo ou associado a tal pessoa.

**“Controlada(s)” ou “Sociedades Controladas”:** Sociedades nas quais a Empresa, diretamente ou através de outras controladas, seja titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações societárias e o poder de eleger a maioria dos Administradores.

**“Controle” ou “Controladora”:** Caracteriza-se pelo poder efetivamente utilizado de dirigir as atividades societárias e orientar o funcionamento dos órgãos da respectiva sociedade, de forma direta ou indireta, de fato ou de direito. Há presunção relativa de titularidade do controle em relação à pessoa ou grupo de pessoas vinculadas por acordo de acionistas ou sob controle comum que seja titular de ações que lhe tenham assegurado a maioria absoluta dos votos dos

acionistas presentes nas três últimas assembleias gerais da sociedade, ainda que não seja titular das ações que lhe assegurem a maioria absoluta do capital votante.

**“Controles”**: Mecanismos que minimizam a possibilidade de ocorrência dos riscos ou atenuem seu impacto no negócio.

**“Corrupção”**: Abuso de poder ou procedimento para benefício pessoal ou desonesto. A Corrupção pode apresentar-se de várias formas, tais como Suborno (propina, pagamento de facilitação, doações políticas e beneficentes, patrocínio, brindes, presentes e Entretenimentos) conflito de interesses, conluio (manipulação de propostas, cartéis e fixação de preços), patronato, agenciamento de informação ilegal, uso de informações privilegiadas, evasão fiscal, entre outras.

**“Empresa”, “Empresa da Organização”**: A Odebrecht S.A. ou qualquer Empresa da Organização, controlada direta ou indiretamente pela Odebrecht S.A.

**“Empresa Líder do Negócio”**: A empresa que consolida as demais empresas que compõem o Negócio.

**“Extorsão”**: Prática de ameaça séria e iminente à integridade física de um indivíduo ou de um ativo, utilizada para obter dinheiro ou outras Coisas de Valor.

**“Influência Significativa”**: O poder de participar nas decisões financeiras e operacionais de uma entidade, mas que não necessariamente caracterize o controle sobre essas políticas. Influência Significativa pode ser obtida por meio de participação societária, disposições estatutárias ou acordo de acionistas.

**“Integrantes”**: Todas as pessoas que trabalham e que integram a Organização, sejam Conselheiros, Diretores, profissionais de qualquer natureza, estagiários e aprendizes.

**“Líder”**: Todo Integrante que lidera uma equipe.

**“Líder de Negócio”**: Responsável pelo empresariamento de um Negócio.

**“Linha de Empresariamento”**: Na macroestrutura da Organização, a Linha de Empresariamento une os Clientes aos Acionistas e é composta pelos Líderes responsáveis diretos por obter a satisfação simultânea de ambos.

**“Monitorar” (“Monitoramento”)**: Garantir que os assuntos em questão sejam realizados pelos respectivos responsáveis, em conformidade com as disposições pertinentes.

**“Negócio”**: Cada um dos segmentos de atuação das Empresas da Organização.

**“Organização Odebrecht”, “Organização”**: O conjunto das Empresas e dos Negócios que compõem a Organização.



**“Parente Próximo”:** Qualquer filho e filha, enteado e enteada, pai e mãe, padrasto e madrasta, cônjuge, irmão e irmã, sogro e sogra, genro e nora, cunhado e cunhada, e qualquer pessoa que vive na mesma casa, exceto inquilinos e empregados.

**“Pessoa Politicamente Exposta”:** Pessoas que exercem ou exerceram, algum cargo ou função pública relevante e seus Parentes Próximos, em período definido na legislação aplicável

**“Programa de Ação”, “PA”:** Acordo pactuado entre Líder e Liderado que define as responsabilidades do Liderado e o compromisso do Líder com o acompanhamento, avaliação e julgamento do Liderado com base no seu desempenho.

**“Riscos”:** O efeito da incerteza na realização dos objetivos da Organização, caracterizado por um desvio em relação ao esperado, positivo e/ou negativo. O risco é muitas vezes expresso em termos de uma combinação de consequências de um evento e a probabilidade de ocorrência associada.

**“Suborno”:** Ato de oferecer, dar, solicitar, autorizar ou receber dinheiro, presente, Coisa de Valor, Vantagem Indevida, ou qualquer tipo de oferta realizada como forma de induzir à prática de qualquer ato, omissão, influência ou Vantagem Indevida, ato desonesto ou ilegal, ou uma quebra de confiança no desempenho das funções de um indivíduo.

**“Tecnologia Empresarial Odebrecht”, “TEO”:** Conjunto integrado de Princípios e Conceitos que orientam as ações dos Integrantes da Odebrecht e que se constituem na Cultura da Organização.

**“Terceiros”:** Significa qualquer pessoa, física ou jurídica, que atue em nome, no interesse ou para o benefício da Empresa, preste serviços ou forneça outros bens, assim como parceiros comerciais que prestem serviços à Empresa, diretamente relacionados à obtenção, retenção ou facilitação de negócios, ou para a condução de assuntos da Empresa, incluindo, sem limitação, quaisquer distribuidores, agentes, corretores, despachantes, intermediários, parceiros de cadeia de suprimento, consultores, revendedores, contratados e outros prestadores de serviços profissionais.

**“Vantagem Indevida”:** Toda vantagem, pagamento ou benefício particular, direto ou indireto, tangível ou intangível, a que uma pessoa não tem direito.