



PERGUNTAS E RESPOSTAS
ÚTEIS SOBRE O CÓDIGO DE
CONDUTA

Janeiro de 2019

O que é o Código de Conduta?

O Código de Conduta é o documento aprovado pelo Conselho de Administração da ACCIONA S.A. que tem como objetivo estabelecer os valores que devem orientar o comportamento de todas as empresas do Grupo ACCIONA e o dos terceiros com os que se relacionam, assim como ajudar a consolidar uma conduta empresarial aceita e respeitada por todos os funcionários, diretores e administradores da ACCIONA.

O Código de Conduta se configura como ponto de partida do modelo de ética e cumprimento da Companhia. Tem a finalidade de orientar as relações entre funcionários: as atuações destes com clientes, acionistas, fornecedores e colaboradores externos, e as relações com as instituições públicas e privadas e com a sociedade em geral.

O que é o Canal Ético?

O Canal Ético é o instrumento que ACCIONA disponibiliza aos funcionários, fornecedores, clientes e colaboradores para que possam comunicar qualquer dúvida, consulta, ou qualquer irregularidade relacionada com o Código de Conduta e normativa anticorrupção.

Qualquer pessoa afetada pode denunciar a execução de qualquer irregularidade e iniciar assim uma investigação sobre a veracidade e o alcance dos fatos denunciados com o objetivo de adotar, conforme o caso, as medidas corretivas que forem aplicáveis.

A gestão do Canal ético corresponde à Comissão do Código de Conduta que informa periodicamente ao Conselho de Administração, através da Comissão de Auditoria, as denúncias recebidas e sua resolução.

Se tenho conhecimento de alguma atuação que considero que possa ser um incumprimento tenho a obrigação de comunicá-la?

Na normativa interna da ACCIONA se estabelece expressamente a obrigação de informar.

Na **seção 4.2 do Código de Conduta lê-se:** *“As pessoas da ACCIONA devem dar imediatamente a conhecer à Companhia as potenciais irregularidades ou descumprimentos do Código de que tenham conhecimento. Para isso, poderão recorrer à Comissão do Código de Conduta fazendo uso do canal ético”.*

Na **seção 3.7 das Normas de Atuação em anticorrupção lê-se também:** *“É obrigação de todo o Pessoal do Grupo reportar qualquer fato, ato, conduta ou comportamento contrário às presentes Normas de Atuação”.*

O que deve ser comunicado ao Canal Ético?

Antes de comunicar um suposto descumprimento você deve se questionar uma série de perguntas:

- A prática que identificou é legal?

- Se ajusta ao Código de Conduta da ACCIONA?
- Se ajusta às normas e procedimentos da ACCIONA?
- Poderia justificar esta atuação perante o seu responsável direto?
- Você pensa estar atuando corretamente?
- Acredita que seria uma conduta exemplar?
- Como você se sentiria se se publicasse nos meios?

Se a resposta a alguma destas perguntas for negativa, ou um terceiro independente as avaliaria de forma negativa, você deve então informá-la.

No entanto, é preciso ter em conta que **a utilização do Canal Ético não substitui a via laboral, a que se deve recorrer através dos responsáveis hierárquicos e de Recursos Humanos em cada negócio, quando se tratar de reclamações e questões decorrentes do dia a dia no trabalho.**

O que é a Comissão do Código de Conduta?

A Comissão do Código de Conduta do Grupo, composta por cinco diretores designados pela Comissão de Auditoria, analisa exaustivamente nas denúncias veiculadas os possíveis descumprimentos, garantindo sempre a confidencialidade das denúncias, e preza para que não se produzam represálias de nenhum tipo contra os que as realizam, de boa-fé, e respeitando sempre as pessoas supostamente implicadas.

O Código de Conduta menciona (em sua seção 5.10) que não se pode oferecer ou aceitar presentes e atenções especiais a/ou de funcionários públicos ou outro terceiro que possam afetar a imparcialidade de qualquer das partes, influenciar numa decisão de negócio, ou levar a má realização do dever profissional.

São permitidos presentes e atenções especiais a um funcionário público?

Não. As exceções, no entanto, são a hospitalidade que possa ser considerada prática de cortesia normal que, em todo caso, deve estar sujeita às leis e regulamentações locais, incluindo as normas próprias do destinatário.

A ACCIONA mantém uma política de transparência nas relações com os setores público e privado, destinada a impedir qualquer conflito de interesse ou aparência de parcialidade, garantindo que as decisões comerciais da Companhia respondam, exclusivamente, a critérios relacionados com os mais altos níveis de qualidade, a excelência na prestação dos serviços, e a evitar conflitos de interesse entre os que participam na adoção das decisões comerciais.

A ACCIONA aprovou uma norma corporativa de relação com funcionários e autoridades públicas cujo intuito é recordar os princípios que devem orientar nossas ações e as de terceiros contratados pela ACCIONA no trato com funcionários ou autoridades públicas, como desenvolvimento dos princípios estabelecidos no Código de Conduta e na Política de Prevenção de Delitos e Antissuborno.

Nas relações com autoridades e funcionários públicos sempre se deve evitar qualquer conduta que possa ser interpretada de forma incorreta como um intento de conseguir contraprestações

indevidas. Os administradores, diretores e funcionários da ACCIONA devem cumprir com as seguintes normas:

1. Está proibido oferecer ou entregar a um funcionário público (ou a um terceiro vinculado a este):
 - a) um presente, remuneração, favor ou serviço, independentemente de seu valor econômico, condicionado, explícita ou implicitamente, a que tal funcionário tome uma decisão em benefício da ACCIONA; ou
 - b) um presente, remuneração, favor ou serviço, independentemente de seu valor econômico, que constitua, direta ou indiretamente, uma recompensa por uma decisão previamente adotada por tal funcionário em benefício da ACCIONA; ou
 - c) um presente, favor ou serviço que, em virtude do seu valor econômico, sua excepcionalidade, sua exclusividade ou qualquer outra circunstância, se situe mais além das práticas de cortesia próprias do âmbito de atividade da ACCIONA.
2. Não se pode realizar entregas de dinheiro ou objetos de valor que tenham como fim facilitar ou agilizar trâmites ou gestões de qualquer órgão ou administração pública.
3. Não se pode exercer influência indevida sobre um funcionário público aproveitando a existência de uma relação pessoal (de parentesco, de amizade, de negócios mútuos, etc.) com esse funcionário específico ou com outro, com a finalidade de obter deste uma resolução vantajosa para os interesses da ACCIONA.
4. Em toda solicitação de trabalho que se receba de funcionários ou autoridades públicas para familiares destes, o processo de seleção de pessoal se realizará de maneira transparente e rigorosa de acordo com as normas e procedimentos internos.

Da igual maneira, foi aprovada uma instrução corporativa que regulamenta a oferta e o recebimento de brindes e atenções especiais no setor privado, tanto dos que possam ser oferecidos como dos que possam ser recebidos pelo pessoal do Grupo ACCIONA.

Em caso de dúvida consulte o seu superior hierárquico ou a Direção Geral de Conformidade através do endereço ACCIONA_Compliance@acciona.com

O que são as práticas de cortesia normais?

Entendem-se por práticas de cortesia normais as atenções especiais e detalhes de valor econômico moderado que são considerados habituais tendo em conta as normas para a indústria/setor profissional em que se oferece.

A título de exemplo, se consideram práticas normais de cortesia os brindes corporativos com o logotipo de qualquer das sociedades do Grupo, os artigos promocionais ou souvenirs com marca, os convites normais que não excedam os limites considerados razoáveis nos usos habituais, sociais e de cortesia.

O que se entende por assédio psicológico ou moral?

Assédio psicológico ou moral se define como uma situação na qual uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema de forma sistemática e recorrente, durante um período prolongado de tempo, sobre outra pessoa no local de trabalho com a finalidade de destruir a sua reputação, minar a sua dignidade ou perturbar o exercício de suas funções e conseguir que essa pessoa acabe abandonando o posto de trabalho.

O que se entende por discriminação?

Discriminação é aquela atuação direta ou indireta mediante a qual uma pessoa ou grupo de pessoas é tratada, em virtude do seu sexo, raça, cor de pele, religião, orientação sexual, opinião política ou sindical, ascendência nacional, origem social ou incapacidade, de forma menos favorável que outra em situação comparável.

O que é assédio sexual e assédio em razão do sexo?

Sem prejuízo do disposto nas normas de aplicação, constitui assédio sexual qualquer comportamento verbal ou físico de natureza sexual que tenha o propósito ou produza o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, em particular quando se cria um ambiente intimidante, degradante ou ofensivo. Constitui assédio em razão do sexo qualquer comportamento realizado em função do sexo de uma pessoa, com o propósito ou o efeito de atentar contra sua dignidade e de criar um ambiente intimidante, degradante ou ofensivo.

Por que necessitamos de um Código de Conduta?

O objetivo da ACCIONA é determinar com clareza as pautas de conduta empresarial ética e responsável de todos os que fazem parte da ACCIONA e, portanto, é especialmente importante que todos os funcionários tenham acesso ao Código e sigam os princípios e pautas de atuação nele determinados.

É necessário cumprir e observar este Código?

Sim. O Código está dirigido a todos os administradores, diretores e funcionários do Grupo ACCIONA, e se define como uma norma de cumprimento obrigatório.

Como se assegura a confidencialidade das comunicações ao Canal Ético?

A Comissão do Código garantirá em todos os momentos a confidencialidade no tratamento das denúncias que se processarem. Foram adotadas as medidas adequadas para garantir que a identidade do denunciante seja confidencial e não se revele ao denunciado. No entanto, é

necessário informar que pode ser necessário revelar a identidade do denunciante às pessoas implicadas nas investigações ou nos processos administrativos ou judiciais posteriores iniciados como resultado da investigação realizada.

Ao mesmo tempo, a Comissão garantirá que não haja nenhum tipo de represália sobre os funcionários que comuniquem, de boa-fé, supostos descumprimentos. Contudo, a utilização deste procedimento obriga a recordar que a imputação de fatos com conhecimento de sua falsidade ou com desprezo imprudente pela verdade pode acarretar responsabilidades penais ou civis nos termos constantes da legislação vigente.

Este Código mudará as políticas locais do meu negócio, manuais e o convênio coletivo?

Não. Este Código complementa outras normas, práticas ou documentos que contenham referências similares às que aqui se incluem.

É de aplicação também a funcionários de empresas de trabalho temporário que prestem seus serviços na ACCIONA ou a outros funcionários de empresas empreiteiras da ACCIONA?

Sim, este Código de Conduta será também de aplicação a funcionários de empresas terceiras (ETT, estagiários e empreitadas) que tenham relação com a ACCIONA, apesar de não se tratar juridicamente de funcionários do Grupo.

A quem devo informar caso eu observe algum descumprimento ou tenha dúvidas sobre a interpretação do Código?

Você deverá informar o seu superior hierárquico ou, preferencialmente, a Comissão do Código de Conduta.

Tal comunicação poderá ser feita através dos meios postos à disposição pela Comissão do Código (correio postal ou correio eletrônico canal-etico@acciona.com) e servirá tanto para resolver qualquer dúvida como para comunicar descumprimentos.

Postal

Comisión del Código
ACCIONA S.A.
Avda. Europa, 18
28108 Alcobendas (Madrid, Espanha)

Correio eletrônico

Informação: canal-etico@acciona.com

Caso me comunique com o Canal, tenho que me identificar?

Sim, de modo geral. As notificações e consultas serão preferencialmente nominativas para facilitar a sua resolução e serão estudadas e tratadas de modo confidencial. Em princípio só se admitirão denúncias anônimas que estejam relacionadas com assuntos de índole financeira. Os dados dos intervenientes serão gerenciados de acordo com o disposto na Lei Orgânica 3/2018 de Proteção de Dados.