Blue Eye
CIBERSEGURANÇA

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

ABRIL 2025

APRESENTAÇÃO

Prezados colaboradores, clientes, fornecedores, fabricantes e terceirizados,

A Blue Eye Soluções em Tecnologia é uma empresa especializada em Segurança da Informação e tem como objetivo garantir que os clientes públicos ou privados possam prestar seus serviços com qualidade e alta disponibilidade, mantendo a integridade e autenticidade das informações.

À vista disso, a Blue Eye na busca constante de aprimorar seus processos e fortalecer as práticas de integridade, implanta o Programa de Integridade e Compliance que atuará no desenvolvimento e implementação de práticas e medidas para garantir o cumprimento das leis, regulamentações e normas internas da empresa.

Também visando proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável e transparente, o nosso Canal de Denúncia está disponível 24 horas por dia através do site www.blueeye.com.br ou pelo e-mail relacionamento@puppin.adv.br, para que, caso qualquer um dos agentes envolvidos, cliente, fornecedor ou colaborador percebam algum desvio de conduta, possam dispor de um espaço seguro, garantindo o anonimato do denunciante.

É indispensável que todos conheçam o nosso Programa de Integridade, ficando claro a responsabilidade de todos os profissionais envolvidos em nossas atividades empresariais.

Esperamos que este Programa de Integridade seja referência e contribua para o compromisso de todos na prevenção e no combate à fraude e à corrupção, elevando o nível de maturidade e o crescimento sustentável da empresa.

Boa leitura!

Rinaldo e Rodrigo

CONTEXTO INICIAL

O termo compliance é originário do verbo, em inglês, to comply, e significa estar em conformidade com regras, normas e procedimentos de forma ampla. Já o vocábulo integridade remete a mecanismos de controle e gestão de riscos para prevenir casos de fraude e corrupção.

O presente Código de Ética e Conduta tem como objetivo principal o controle e gestão de riscos anticorrupção e antissuborno.

No contexto brasileiro se verifica a edição da primeira lei especial e exclusivamente destinada à prevenção, combate e repressão a atos corruptos, qual seja, a Lei nº 12.846/2013, também conhecida como LAC – Lei Anticorrupção.

A LAC foi inspirada em exemplos estrangeiros como o FCPA - Foreign Corruption Practice Act, dos Estados Unidos (1977) e o UKBA – United Kingdom Bribery Act, da Grã-Bretanha (2010), colocando a pessoa jurídica como passível de responsabilização.

O cenário atual demonstra a relevância de um Programa de Integridade dentro de uma organização, tendo sido apontado como requisito imprescindível em alguns estados da Federação, para contratações entabuladas com a Administração.

Consciente do benefício reputacional e da tendência global de conformidade, a BLUE EYE apresenta suas políticas de prevenção, repressão e mitigação de riscos inerentes a sua atividade.

Reitera-se que a alegação de desconhecimento das regras aqui estabelecidas não será aceita como justificativa no caso de quaisquer desconformidades, posto que se exige o comprometimento de todos os agentes envolvidos, sejam eles colaboradores, fornecedores, clientes ou até mesmo a Alta Direção.

“A mulher de César não basta ser honesta, tem de parecer honesta”

Júlio César

1. O Comportamento Ético no ambiente corporativo

No ambiente corporativo a atitude dos profissionais em relação às questões éticas pode ser a diferença entre o seu sucesso e o seu fracasso. Basta um deslize, um lapso e a imagem do profissional ganha no mercado a pecha da desconfiança.

É bom lembrar que as empresas não são apenas entidades jurídicas, elas são formadas por pessoas e só existem por causa delas. Por trás de qualquer decisão, de qualquer erro ou imprudência, estão seres de carne e osso, cheios de emoções e anseios. E são eles que vão viver as glórias ou os fracassos da organização.

Assim, quanto mais uma organização se destaca no mercado, mais se deve preocupar com as relações éticas.

Lembrando que errar é humano, mas falhas éticas destroem carreiras e organizações.

Por isso, a prevenção é a palavra de ordem em qualquer organização que valorize a ética nos seus negócios e no ambiente de trabalho.

Portanto, lembremos do filósofo Immanuel Kant:

“Tudo aquilo que não puder contar como fez, não faça! Pois se há razões para não contar, certamente há razões para não fazer!”

2. Os Pilares do Programa de Integridade

O Programa de Integridade da BLUE EYE tem como base 5 pilares nos moldes do recomendado pela Controladoria Geral da União (CGU), quais sejam:

- **Comprometimento e apoio da alta direção;**
- **Instância responsável pelo Programa de Integridade;**
- **Análise de perfil e riscos;**
- **Estruturação das regras e instrumentos;**
- **Estratégias de monitoramento contínuo;**

Este Código de Ética e Conduta se constituiu em uma ferramenta dentro das demais acima elencadas e tem como objetivo estabelecer as regras, políticas e procedimentos para mitigar os riscos identificados in loco no âmbito da BLUE EYE e se aplica a clientes, fornecedores, parceiros, representantes e a todo o pessoal empregado ou contratado para prestar serviços, seja a nós, e aos demais agentes com quem a empresa lida.

Imbuída do compromisso com a ética empresarial, a BLUE EYE realiza programas de treinamento periódicos, garantindo a conformidade do seu código de conduta, além do Código de Conduta de seus parceiros e fornecedores, quando for o caso.

A empresa sabe que a condução dos negócios com responsabilidade ética é condição fundamental para desenvolver relações vantajosas a todas as partes.

Esse Código de Ética e Conduta está disponível a todos os stakeholders, bem como no site da empresa[1], de modo a dar ampla publicidade ao conteúdo a qualquer interessado.

2.1. Dos Princípios Institucionais:

Todos devem estar cientes da conduta ilibada desta empresa, a qual prima pelo respeito às leis e de todas as políticas que envolvem sua contratação e execução dos serviços.

Os envolvidos nas atividades executas pela Blue Eye devem evitar toda e qualquer violação legal, estando cientes que as atividades ilegais serão devidamente repudiadas, através de medidas disciplinares ou em se tratando de terceiros/fornecedores de rescisões contratuais com estabelecimento de multas.

Dessa forma, todos os colaboradores da Blue Eye devem seguir os princípios fundamentais da empresa, mas não se limitando a eles.

a) Foco na Excelência:

Os destinatários deste Código devem buscar padrões superiores de qualidade e de constante inovação a partir de um ambiente em que o entusiasmo, a vontade de aprender e ensinar, o comprometimento e a postura profissional sejam exemplares e contagiantes. Assim, é indispensável:

a. Desempenhar as atribuições de sua função com elevado senso de comprometimento, responsabilidade e proatividade;

b. Exercer as funções com precisão e nos prazos requeridos;

c. Desempenhar suas atividades sempre buscando superar desafios;

d. Reconhecer os erros cometidos, corrigi-los e usá-los para identificar formas de evitá-los.

b) Honestidade e Ética:

Os destinatários deste Código devem considerar que a excelência da Blue Eye gera a confiança que se estabelece naturalmente nas relações com os diversos públicos com os quais interage e em cujas relações se deve pesar não somente o que é legal e ilegal, o que é justo e injusto, o que é conveniente e inconveniente, o que é oportuno e inoportuno, mas principalmente o que é honesto e o que é desonesto. Assim é indispensável que a ética seja o pano de fundo das condutas, já que nem todas as leis, normas e políticas esgotam as reflexões éticas e, assim, todos devem:

a. Agir com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente;

b. Agir de forma ética;

c. Repudiar qualquer forma de assédio;

d. Repudiar qualquer prática fraudulenta ou de corrupção (suborno, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, ocultação de bens, vantagens indevidas e outros) ou de atos ilícitos ou criminosos de toda ordem.

c) Erradicação do Trabalho Escravo e Infantil:

Não permitimos a realização de atividades com menores de idade que possam ser caracterizadas como vínculo empregatício ou trabalho infantil, salvo a contratação de aprendizes nos termos das leis vigentes. Também não permitimos qualquer tipo de relação trabalhista que possa ser caracterizada como trabalho escravo, tanto na empresa quanto em nossa cadeia de valor.

d) Sustentabilidade e Meio Ambiente:

A busca pela melhoria do desempenho ambiental é constante na organização. O consumo de recursos naturais deve ser feito de maneira sustentável. Agimos no presente visando um futuro saudável para o planeta.

e) Integridade Profissional:

Os destinatários deste Código devem pautar sua conduta na imparcialidade. Existem situações em que as normas se tornam abstratas para auxiliar uma tomada de decisão em que é necessário equilibrar interesses antagônicos – conflitos de interesse - e é preciso usar o conceito próprio do que é certo ou errado. Assim, é indispensável:

a. Exercer as atividades de forma isenta, não usando a posição dentro da empresa para obter benefícios ou vantagens para si ou terceiros;

b. Resistir a qualquer tipo de pressão ou assédio;

c. Comunicar outras atividades profissionais desempenhadas;

d. Renunciar a participação na prática de comércio e de qualquer atividade de natureza religiosa, política e partidária nas dependências da Blue Eye;

e. Evitar o constrangimento dos colegas e manter o clima de cordialidade.

f) Proteção da Informação e do Conhecimento:

Os destinatários deste Código devem respeitar os conteúdos e as informações produzidas pela Blue Eye e por terceiros, respeitando o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados, devendo sempre:

a. Abster-se de compartilhar, sob qualquer hipótese, nome de usuário (login) e senha da rede Blue Eye que são pessoais e intransferíveis, atentando que qualquer ação indevida é de responsabilidade de quem compartilhou essas informações;

b. Resguardar os conteúdos internos da Blue Eye (informações, documentos, dados, relatórios) compartilhando-os somente após a devida autorização por escrito e com quem os necessite para exercer as atividades definidas pela Blue Eye;

c. Respeitar e proteger a condição de confidencialidade e sigilo de informações e a restrição de divulgação delas, tanto de matérias internas à Blue Eye como de propriedade de terceiros, mesmo após eventual desligamento da Blue Eye;

d. Vetar o acesso a informações confidenciais por pessoas que não estejam para isso credenciadas;

e. Utilizar os sistemas da Blue Eye zelando pela qualidade das informações imputadas e garantindo a sua confidencialidade.

g) Combate à Corrupção

O combate à corrupção deve ser exercido por todos, os quais terão mecanismos de denunciar de forma anônima qualquer ato anormal, preferencialmente entrando em contato com o portal de denúncias da empresa. Qualquer conduta indesejada será devidamente analisada e poderá acarretar sanções aos envolvidos, caso confirmada a prática do ato.

A principal preocupação da BLUE EYE é evitar que qualquer ato ilegal possa contribuir para contratações ou venda dos produtos fornecidos pela empresa. Para as contratações o item relevante deve ser o produto fornecido, o qual é de alta qualidade e com preço atraente.

Desta forma, é vetado a qualquer colaborador o oferecimento de vantagens para obter contratos ou fornecer produtos/serviços. Não será possível ofertar dinheiro, presentes ou tráfico de influência, com a intenção de obter vantagens.

Todas as ações dos colaboradores devem estar de acordo com a legislação em vigor, não sendo admitidos quaisquer indícios de má-fé.

Ressalta-se que, os colaboradores deverão ter conduta ilibada, sem oferecer qualquer vantagem indevida ou imoral, em quaisquer transações efetivadas pela empresa, com órgão público/privado, em qualquer ramo de atuação da BLUE EYE.

Assim, todos os envolvidos em contratações, negócios ou transações com esta empresa deverão respeitar princípios básicos. Os que merecem citação iniciam-se com o primordial **PRINCÍPIO DA BOA- FÉ**, ou seja, o colaborador deve agir sempre de acordo com a lei e com condutas morais ilibadas.

O **PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA**, o qual consiste em informar aos terceiros da conduta ilibada da empresa e das proibições contidas neste código de conduta, além do dever de informar qualquer prática indesejada do terceiro aos seus gestores e canal de denúncia.

O **PRINCÍPIO DA AVALIAÇÃO**, o qual consiste na necessidade do funcionário avaliar a qualificação e reputação do futuro parceiro da empresa. Deverá sempre se preocupar com a imagem da BLUE EYE, certificando-se, através do *Due Diligence,* que a nova parceria não trará prejuízos futuros para a atuação da empresa.

Cientificando-se do cumprimento da cadeia de princípios citada, o funcionário deverá deixar claro que toda a atuação da empresa será de acordo com o seu programa de *compliance* e, se possível, incluindo esta cláusula nos contratos, respeitando, assim, o PRINCÍPIO DE VINCULAÇÃO AO PROGRAMA DE COMPLIANCE.

3. Da Atuação dos Diretores e dos Colaboradores da empresa

3.1 Do Compromisso da Alta Direção:

Para gerir a empresa em conformidade com a conduta e ética esperada pelo Código de Conduta será necessário de cada colaborador uma atuação íntegra e transparente. Esta forma de atuar comporá uma cultura na empresa, a qual será respeitada por todos os envolvidos, correspondendo ao modelo padrão de conduta, caso haja novos colaboradores.

O modelo de gestão inicia-se com o comprometimento dos gestores da empresa, no caso da Blue Eye, de seus Diretores. Estes deverão dar o exemplo para os demais componentes da empresa, através de sua conduta pessoal, desempenho, objetivos e liderança.

O gestor deverá ser acessível para discutir problemas pessoais e profissionais dos demais colaboradores. Ajudar os colaboradores de forma clara e precisa, sempre no intento de fomentar a cultura de transparência e conduta estritamente de acordo com a lei.

É importante frisar que, o dever de orientação e supervisão do gestor, não afasta a responsabilidade pessoal do colaborador de agir conforme alei, notadamente à Lei Antitruste (Lei nº 12.529, de 2011) e Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846, de 2013) e sua atualização, conforme Decreto nº 11.129/2022.

Cabe ao Diretor garantir o cumprimento integral da lei, supervisionando os colaboradores, justamente para evitar que condutas possivelmente evitáveis sejam consumadas. Estas responsabilidades, no caso do crescimento da empresa, poderão ser subdivididas com a nomeação de novos gestores.

Os funcionários, por sua vez, devem respeitar as orientações, acompanhar as palestras de atualização quanto às diretrizes da empresa e seguir o código de conduta. Além disso, devem tirar dúvidas e reportar qualquer acontecimento indesejado aos gestores, para fomentar a cultura da empresa e cumprir o seu dever de transparência.

Visando o cumprimento às normas brasileiras, a Blue Eye se compromete a não contratar ex-servidores/ empregados públicos, no prazo de 6 (seis) meses, contados da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, de acordo com o disposto na Lei nº 12.183/2013, com o intuito de evitar possíveis conflitos de interesses entre a empresa e a Administração Pública.

3.2 Das Responsabilidades dos Colaboradores:

A. Estar atentos a situações que configurem um conflito de interesse, real ou potencial, e que possam interferir na capacidade de se manter isento e tomar decisões imparciais em relação a Blue Eye;

B. Não se utilizar de seu cargo, do acesso a informações privilegiadas ou do nome da empresa, dentro e fora do ambiente de trabalho, para obter benefícios pessoais ou vantagens de qualquer natureza para si ou para terceiros;

C. Não desenvolver atividades paralelas, remuneradas ou não, que sejam concorrentes ou incompatíveis com os negócios da Blue Eye ou que causem desgaste físico ou emocional que prejudique sua conduta ou desempenho profissional;

D. Respeitar os demais colaboradores, evitando qualquer conduta preconceituosa, agressiva ou que possa fazer com que qualquer colaborador se sinta agredido, humilhado, intimidado, discriminado, assediado ou excluído;

E. Não adotar condutas que possam colocar em risco a saúde e a segurança própria e dos demais colaboradores, tais como fumar ou consumir bebidas alcoólicas ou drogas ou portar armas no ambiente de trabalho, ou apresentar-se para o trabalho embriagado ou sob o efeito de drogas;

F. Zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da empresa colocado sob sua guarda para que não ocorram perdas, danos e/ou desperdícios e não utilizar as instalações, bens (como os equipamentos) da Blue Eye, para fins particulares, ilícitos e antiéticos;

G. Utilizar os recursos disponíveis de comunicação eletrônica única e exclusivamente para fins profissionais, dentro das exigências legais e, segundo os princípios éticos desse Código, não transmitindo comentários difamatórios, mensagens ou documentos contendo linguagem, imagens ou arquivos que sejam ofensivos ou induzam qualquer forma de discriminação, bem como não instalar qualquer tipo de programa ou arquivo que viole a propriedade intelectual da empresa ou de terceiros nos equipamentos da Blue Eye;

H. Zelar pela guarda das informações confidenciais da Blue Eye interna e externamente;

I. A Blue Eye repudia qualquer forma de corrupção. Fique atento a situações que caracterize esse tipo de comportamento. A prática desses atos está sujeita a medidas disciplinares e a sanções de acordo com a legislação vigente;

J. Denunciar, via canais disponibilizados (que mantém o sigilo da informação e da identidade do colaborador), quaisquer práticas contrárias à estas contidas neste Código de Ética e Conduta.

4. Políticas de Combate à Corrupção

Com esteio nas diretrizes da Lei Anticorrupção brasileira e legislações estrangeira, as Políticas de Combate à Corrupção na BLUE EYE têm por objetivo evitar ou impedir a prática de atos em desconformidade com as regras legais vigentes, devendo ser observadas por todos os empregados, além de gerentes e diretores da BLUE EYE.

O cumprimento das Políticas é cotidiano e será monitorado pelo Compliance Officer que poderá a qualquer momento, pelo meio que entender mais adequado, questionar a qualquer dos agentes da BLUE EYE, a existência de promessa ou concretização de recebimento de benefício, vantagens, brindes ou outros, inclusive terceiros estranhos à Empresa, tais como clientes, fornecedores, parceiros, entre outros.

Se for identificada conduta que possa caracterizar infração às normas internas e/ou à legislação vigente, o Compliance Officer, se não partir dele próprio a apuração, deverá ser avisado para a adoção das medidas pertinentes.

4.1 Política de Doações, Patrocínios e Brindes – gift policy

4.1.1 Blue Eye na condição de recebedora

O combate à corrupção, por meio da proibição de aceitar brindes, patrocínios ou doações, é prática primordial a ser adotada por todos os empregados, além de gerentes e diretores.

Em caso de oferecimento de brindes, patrocínios ou doações por terceiros a quaisquer dos agentes indicados acima, o potencial beneficiário deverá recusar, de plano, a oferta.

Se, por qualquer razão, a recusa significar constrangimento incontornável para quaisquer dos agentes da BLUE EYE, deve o potencial beneficiário consultar o Compliance Officer acerca da possibilidade, ou não, de receber o brinde, patrocínio ou doação, que só poderá ser aceito, em todo caso, se for de pequena monta e não significar promessa de vantagem futura para qualquer lado.

Nesse caso o objeto poderá ser recebido e deverá ser sorteado a todos os componentes do público interno da empresa, sem direcionamento.

4.1.2 Blue Eye na condição de ofertante

O oferecimento de brindes, presentes e hospitalidade por parte da BLUE EYE não pode estar atrelado à intenção de obter ganhos indevidos, de recompensar alguém por um negócio obtido ou caracterizar troca de favores ou benefícios, seja de forma implícita ou explícita.

Nesse caso, antes de oferecer qualquer tipo de hospitalidade, brindes e presentes, deve-se verificar se as regras locais estão sendo respeitadas, assim como as legislações que tratam de suborno transnacional e nacional estão sendo observadas, além das regras internas da instituição daquele que receberá a hospitalidade, o brinde ou presente

Os eventuais gastos que a BLUE EYE incorrer com a política de hospitalidade, brindes e presentes deve obedecer ao limite de R$100,00 (cem reais) por ano ao mesmo agente público. Para os agentes privados, deve ser seguida a mesma diretriz.

Nenhum tipo de hospitalidade, brinde ou presente deve ser oferecido de forma constante para uma mesma pessoa, de modo a evitar questionamentos quanto à suspeição ou impropriedade do oferecimento.

Se, por qualquer razão, houver dúvidas a respeito da oferta de hospitalidade, brinde ou presente, o Compliance Officer da BLUE EYE deve ser consultado

acerca da possibilidade, ou não, de dar consecução à oferta, consultando-se, conforme o caso, o Compliance Officer, ou equivalente, se houver, da instituição beneficiária.

É vedado a empresa fazer doações a partidos políticos e a candidatos a cargos eletivos. É vedado a empresa oferecer viagens, almoços ou qualquer outra hospitalidade seja a agente público, seja a agente privado.

A BLUE EYE por meio de doações, pode prestar apoio e suporte financeiro a entidades e projetos não governamentais de cunho filantrópico, desde que seja aferida a idoneidade ética da entidade recebedora, assim como se a doação foi efetivamente utilizada para os fins solicitados.

A BLUE EYE pode eventualmente patrocinar eventos com o intuito de fortalecer e divulgar seus serviços e produtos, bem como fortalecer vínculo institucional com parceiros comerciais, desde que tal patrocínio não signifique a obtenção de vantagens ou promessas de vantagens ilícitas.

4.1.3 Política contratual com todas as partes relacionadas

Relacionamento com contratados

A BLUE EYE deve adotar medidas de cautela quando da contratação de escritórios de advocacia, contabilidade, consultoria, entre outros prestadores de serviços, sejam pessoas físicas ou pessoas jurídicas, por meio de due diligence, entre outras medidas preventivas, tais como certidões negativas, entre outras.

Deverá constar, de cada contrato, cláusula padrão que diz respeito à observância, pela BLUE EYE da legislação anticorrupção e aos documentos internos relativos à controles e políticas, tal qual esse Código de Ética e Conduta. Qualquer infração identificada à referida legislação, ou a este Código, é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, inclusive

eventual rescisão contratual, denúncia às autoridades competentes, dispensa de empregados envolvidos, entre outras consequências.

Além disso, nos contratos a serem firmados deverá constar cláusula de direito de regresso em caso de punições por atuação indevida dos contratados, sejam eles pessoas físicas e/ou jurídicas, que prejudiquem a BLUE EYE.

A BLUE EYE deve sempre acompanhar, de forma atenta, todos os serviços prestados por contratados, afim de evitar que estes pratiquem atos, em nome da BLUE EYE, que possam ser entendidos como infrações à ordem jurídica vigente ou a este Código.

A BLUE EYE poderá verificar o histórico de envolvimento em atos lesivos contra a Administração Pública praticados por potenciais contratados, sejam eles pessoas físicas e/ou jurídicas, mediante a obtenção de certidões negativas no sítio eletrônico da Controladoria-Geral da União– CGU e do Tribunal de Contas da União – TCU, de modo a evitar contratações que possam, mesmo que remotamente, comprometer a reputação da BLUEEYE. Essa prática pode ser repetida, em relação a todos os contratos, periodicamente, adotando-se as providências devidas se houver alguma ocorrência desfavorável nas consultas realizadas, inclusive rescisão contratual.

No caso específico de contratada pessoa jurídica, é aconselhável ainda verificar se possui Programa de Integridade que diminua o risco de ocorrência de irregularidades e que esteja de acordo com os princípios éticos da BLUE EYE.

Relacionamento com contratantes

A BLUE EYE deve, sempre que possível, exigir a adoção de cláusula padrão nos contratos que celebra, com pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, na condição de contratada fornecedora de bens e/ou serviços, que diga respeito à legislação anticorrupção e a este Código de Conduta.

Qualquer infração identificada a referida legislação, ou a este Código é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, como a rescisão contratual, denúncia às autoridades competentes, dispensa de empregados envolvidos, entre outras consequências.

Os contratos firmados pela BLUE EYE devem ser executados em conformidade com a lei e com os regulamentos pertinentes a cada atividade contratada, reduzindo os riscos inerentes aos contratos e provendo maior segurança e transparência em sua consecução, além de obter melhores desempenhos e garantir a qualidade nas relações contratuais.

Relacionamento com Agentes Públicos

São critérios de conduta comuns a todos os funcionários e parceiros comerciais em relação aos agentes públicos:

a. Respeitar rigorosamente as leis anticorrupção e antissuborno que regem as relações com agentes públicos nacionais e internacionais de todas as esferas de poder, incluindo funcionários e permissionários de serviços públicos, assim como membros de partidos políticos e candidatos a cargos políticos;

b. Pautar qualquer relacionamento na total transparência e legalidade, detalhando, a qualquer tempo, o objeto e objetivo das relações e os recursos

envolvidos, de modo a não se questionar a finalidade e o destino desses recursos;

c. Evitar qualquer situação em que possam existir dúvidas quanto à integridade das relações e nas quais paire a possibilidade de existência de algum tipo de vantagem indevida;

d. Condenar a oferta de qualquer recurso, monetário ou não, com vistas ao cumprimento das obrigações legais dos agentes públicos ou apressamento de rotinas, pois qualquer ato poder vir a caracterizar facilitação ou suborno e, portanto, propina e corrupção.

e. Procurar conhecer as regras e normativos vigentes dos clientes públicos no que concerne a programas de integridade e/ou código de ética e conduta;

Relacionamento com fornecedores e parceiros

Todo relacionamento que a BLUE EYE mantiver com fornecedores e parceiros deverá, sempre que possível, constar de instrumento escrito, regulando os direitos e obrigações de quaisquer das partes, dispensando-se este quando a prática de mercado, no caso concreto, indicar.

Nos instrumentos escritos a serem firmados com fornecedores e parceiros, deve constar cláusula padrão de respeito à legislação anticorrupção e anticoncorrencial e a este Código de Ética e Conduta da BLUE EYE.

Os fornecedores deverão partilhar deste código de conduta. Medidas anticoncorrenciais dos fornecedores não serão toleradas, podendo acarretar a rescisão dos contratos ou aplicação de multas pela mácula direta à imagem da empresa Blue Eye.

Além de cumprir com os princípios de negociação já estipulados para evitar atos de corrupção, os fornecedores deverão se comprometer com o integral

cumprimento das leis e com a vinculação ao “CÓDIGO DE CONDUTA DOS FORNECEDORES” da Blue Eye, o qual será disponibilizado pela empresa.

Todos os fornecedores devem respeitar os direitos humanos, terem consciência de sustentabilidade, não compactuar com o trabalho infantil e respeitar as normas de segurança e saúde do trabalho.

As grandes empresas fornecedoras deverão garantir a acessibilidade de pessoas com deficiência.

A finalidade social além de louvável, contribuir para inserção destas pessoas na força de trabalho e no mercado relevante na qual estas empresas atuam.

Do mesmo modo, as empresas não poderão fazer diferenciação de gênero, o que deve ser avaliado é a capacidade intelectual de cada colaborador. Promover a capacitação e crescimento das mulheres neste ramo configura-se em ato louvável de acesso às oportunidades sem discriminação. O intento é inserir a mulher neste mercado de trabalho e diminuir a discrepância histórica aferida neste ramo de atuação.

Neste sentido, são critérios de conduta de todos os parceiros comerciais e fornecedores contratados pela Blue Eye, a serem observados em todas as suas relações:

a. Manter normas e procedimentos que garantam processos livres de práticas antiéticas e ilegais, principalmente, realizar pagamentos para fins comerciais legítimos e autorizados por lei decorrentes de motivos comerciais genuínos;

b. Garantir que o objeto da contratação não tenha chances de ser utilizado para práticas ilícitas;

c. Rejeitar e não oferecer qualquer pagamento ou vantagem indevida (propina ou suborno), por qualquer motivo, que visem à celebração,

manutenção ou garantia de um relacionamento comercial com ou para a Blue Eye;

d. Atuar com as mesmas condutas éticas da Blue Eye e a gestão orientada por atitudes dignas e íntegras representadas pelo cumprimento de exigências legais, trabalhistas, ambientais, sanitárias e de segurança do trabalho;

e. Abominar práticas comerciais enganosas, desleais e fraudulentas;

f. Atuar em total conformidade com as leis, normas e regulamentos aplicáveis à condução das atividades com a Blue Eye;

g. Cumprir as regras contábeis e fiscais estabelecidas nas leis e regulamentos aplicáveis;

h. Conhecer e aplicar os princípios, valores e regras de conduta estabelecidas neste Código;

i. Cumprir as cláusulas dos contratos firmados entre as partes;

j. Apresentar com prontidão prestação de contas quando solicitado pela Blue Eye;

k. Rejeitar a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo e assemelhados que possam ser consideradas violação aos direitos humanos;

l. Respeitar a confidencialidade e o sigilo das informações compartilhadas decorrentes das atividades que desenvolvem com a Blue Eye;

m. Celebrar, se solicitado pela Blue Eye, acordo de confidencialidade no caso de troca de informações confidenciais;

n. Nunca disponibilizar informações confidenciais da Blue Eye para qualquer fim;

o. Zelar pela segurança dos dados e informações confidenciais sobre a Blue Eye, na forma física ou digital, adotando as devidas precauções para mantê-las em sigilo;

p. Assegurar condições de trabalho condizentes com a legislação, livre de assédio e discriminação;

q. Facilitar as atividades de fiscalização e investigação de órgãos, entidades ou agentes públicos e avisar a Blue Eye imediatamente se sofrerem qualquer tipo de investigação.

5. Política sobre fusões, aquisições e reestruturações societárias

No caso de fusões e aquisições ou reestruturações societárias com outras empresas, deve-se adotar medidas para verificar se a outra empresa esteve ou está implicada em atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, bem como se ela possui vulnerabilidades que acarretam riscos à integridade.

A BLUE EYE deve, portanto, realizar due diligence por meio de verificações de documentos, livros societários, demonstrações financeiras, validades de licenças e autorizações, processos e procedimentos documentados, pesquisas em bases de dados públicas e na internet, e qualquer outro meio existente, para auxiliar na sua tomada de decisão sobre seguir ou não com o processo de fusão ou aquisição.

Não obstante, havendo inconsistências, a Empresa pode analisar se a empresa alvo sanou os problemas, aplicou sanções disciplinares, reportou à administração pública e cooperou efetivamente com as investigações.

Havendo a decisão pela fusão ou aquisição, o Programa de Integridade deve ser analisado para se verificar se haverá necessidade de adaptações, para que a Empresa dê continuidade ao seu comprometimento com a integridade nos negócios.

6. Política relativa a registros e controles contábeis

A BLUE EYE deve ter procedimento específico para o lançamento fiscal dos tributos federais, e para o lançamento fiscal de tributos estaduais/municipais.

A BLUE EYE deve padronizar o lançamento contábil para os bens que ficam à disposição dos tomadores de serviços.

A BLUE EYE deve estar atenta aos registros contábeis, especialmente no que se refere às justificativas relacionadas à necessidade de contratação de serviços, informações sobre o preço contratado e preço de mercado, justificativa por eventual pagamento de valores acima do valor de mercado e informações sobre a entregado produto ou serviço.

A BLUE EYE deve realizar averiguação in loco a fim de detectar ilícitos, quando verificar a existência de transações atípicas ou mudanças nos padrões de receita ou de despesa.

7. Relacionamento com concorrentes

Política Antitruste e Livre Concorrência

A conformidade com a legislação antitruste ou da livre concorrência é obrigatória em todos os momentos.

A BLUE EYE deve ter cautela no relacionamento com os concorrentes, devendo o contato ser sempre evitado, se realizando apenas em situações excepcionais, de modo a garantir um ambiente concorrencialmente probo.

É vedado à BLUE EYE compartilhar com concorrentes informações próprias confidenciais, concorrencialmente sensíveis ou relacionadas às estratégias da empresa.

É vedado à BLUE EYE discutir, negociar, fazer acordo com concorrentes sobre preços ou divisão de mercados e/ou estabelecimento de limites de atuação no que se refere a territórios, produtos e/ou clientes, bem como qualquer outra informação concorrencialmente sensível.

Deve ser reportado ao Compliance Officer ou anonimamente junto ao Canal de Denúncia qualquer conversa imprópria de iniciativa de um concorrente ou a divulgação por ele, por qualquer meio, de informações concorrencialmente sensíveis.

É vedada à manutenção de conversas telefônicas, mensagens de texto ou em aplicativo de mensagens e/ou presenças em reuniões que caminhem para temas relacionados a informações concorrencialmente sensíveis.

8. Das Contratações Públicas e Privadas

A participação em licitações públicas demanda da empresa uma atuação também de acordo com os princípios de negociações já elencados. A empresa deverá agir com boa-fé, transparência, avaliar o órgão contratante e vincular-se ao programa de *compliance*.

Os funcionários envolvidos na área de contratações públicas deverão estar atentos às leis e normas vinculativas do procedimento licitatório, como a Lei 8.666/93, Lei nº 14.133/21, Lei 13.303/2016, dentre outras, para sempre agir de forma correta e com amparo legal.

Nos casos de contratações públicas, constatado algum parentesco até o 3ª grau ou afins de funcionários da Blue Eye com servidor do órgão com quem pretenda licitar, a empresa informará tal situação ao órgão licitante, identificando o servidor envolvido na licitação e o grau de afinidade com o funcionário da empresa.

Após a informação, caso o servidor se considere impedido de participar do certame, a empresa permanecerá na disputa. No caso de a manifestação de impedimento por parentesco até o 3º grau ou afins de funcionários da Blue Eye com servidor do órgão com quem pretende licitar partir do próprio órgão público, a Blue Eye não participará da licitação em respeito aos princípios da igualdade, moralidade e competitividade.

A mesma atuação será exigida nos contratos privados, a empresa não admitirá hipóteses vetadas por este código conduta. A avaliação da empresa privada levará em consideração, se esta detém programa de *compliance* e se não diverge das condutas determinadas neste Código.

9. Das Contratações de colaboradores

A Área de Recursos Humanos poderá, na fase de Análise Curricular do candidato, realizar due diligence por meio de contato com antigos empregadores, análise de redes sociais, pesquisa em bancos de dados públicos, com o objetivo de traçar perfil comportamental, moral e ético do candidato, além das habilidades técnicas e de relacionamento em equipe.

A contratação de colaboradores provenientes de indicações de fornecedores ou clientes, sejam eles públicos ou privados, somente deve ser efetiva se não houver qualquer contrapartida, conflito de interesses ou tratamento diferenciado em relação ao indicado. Este passará por processo seletivo uniforme e igualitário em relação a qualquer outro candidato, sob pena do responsável pela contratação incorrer nas sanções aqui estabelecidas.

Não se deve contratar agente público em exercício e nem dentro do período de quarentena legalmente estabelecido.

Quando efetivada a contratação, o colaborador deverá assinar Termo de Confidencialidade concordando em tomar todas as precauções para assegurar a Confidencialidade, Integridade e não Disponibilidade de qualquer informação sigilosa, seja ela interna ou externa, que tenha sido confiada a ele pela Empresa.

No contrato individual de trabalho, a ser firmado com qualquer colaborador da BLUE EYE, deverá constar cláusula padrão de respeito à legislação anticorrupção e a este Código de Ética e Conduta da Empresa.

Qualquer infração identificada a referida legislação, ou a este Código, é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, como a advertência, suspensão ou rescisão contratual, além de denúncia às autoridades

competentes, entre outras consequências, respeitados sempre a ampla defesa e o contraditório.

9.1. Uso de equipamentos da BLUE EYE pelos colaboradores

A BLUE EYE poderá inspecionar os equipamentos fornecidos, monitorando ligações telefônicas, e-mails corporativos e qualquer arquivo ou informação presente no equipamento ou servidor de propriedade da Empresa.

9.2. Boas práticas a serem observadas pelos colaboradores

São critérios de conduta de todos os colaboradores da Blue Eye, a serem observados em todas as suas relações:

a. Conhecer e aplicar os princípios, valores e regras de conduta estabelecidas neste Código;

b. Abster-se de compartilhar, sob qualquer hipótese, nome de usuário (login) e senha são pessoais e intransferíveis, atentando que qualquer ação indevida é de responsabilidade de quem compartilhou essas informações;

c. Repudiar a utilização de software não licenciado;

d. Zelar pela imagem da Blue Eye nas mídias sociais;

A BLUE EYE orienta que manifestações em redes sociais que possam causar danos diretos e indiretos a sua reputação poderão resultar em procedimentos apuratórios internos, com as devidas sanções, se for o caso.

Somente poderão utilizar o nome da BLUE EYE aqueles colaboradores devidamente autorizados para tanto, inclusive em relação à imprensa.

10. Relação entre Colaborador e Cliente

É vedado ao colaborador prestar serviços de natureza pessoal, não contratados ou fora do escopo contratual, devendo, conforme o caso, registrar a ocorrência ao superior imediato ou por meio do Canal de Denúncia da Empresa.

Todos os pedidos realizados verbalmente pelo cliente devem ser formalizados pelo mesmo via e-mail ou sistema informatizado.

O colaborador deve informar imediatamente ao seu superior qualquer erro, defeito ou insuficiência na atividade a qual está incumbido, com vistas a evitar contratempos que possam redundar em penalidade contratual, mantendo a boa gestão do serviço.

É expressamente vedado ao colaborador da BLUE EYE oferecer ou prometer vantagem indevida ao cliente, direta ou indiretamente, para obter benefícios pessoais ou corporativos.

Também é vedado receber vantagem indevida do cliente, direta ou indiretamente, em seu próprio benefício ou da Empresa.

11. Know your Costumer e Relacionamento com o governo

A BLUE EYE, por meio de seus agentes que tiverem contato com clientes públicos ou privados, deve, sempre que possível, procurar conhecer as regras e normativos vigentes deles no que concerne a programas de integridade e/ou códigos de ética e conduta.

O conhecimento dessas regras pode se dar por meio de consulta a normas, manuais, atos administrativos ou outros que estivem disponíveis ao público em geral. Se não estiverem, podem ser solicitados pelo agente da BLUE EYE que mantém contato frequente com o cliente.

Os padrões da BLUE EYE relativas às negociações com funcionários públicos e funcionários do setor público são mais rigorosas do que os padrões exigidos para negociações com funcionários de empresas comerciais.

É vedada a tentativa de obtenção direta ou indireta de informações confidenciais de aquisição que não estejam publicamente disponíveis ou autorizadas para divulgação pelo governo, além de informações confidenciais internas do governo, ou informações de propriedade exclusiva de um concorrente.

A BLUE EYE deve garantir o envio de faturas precisas ao governo e estar em conformidade com todas as leis relativas a faturamento e pagamentos.

Vantagem indevida é qualquer coisa de valor para a pessoa a quem a vantagem é oferecida, como viagens, entretenimento, presentes, não apenas dinheiro.

12. Sistema de Proteção e Segurança

A BLUE EYE deve sempre investir em mecanismos de proteção e segurança de dados e informações, além de tratativas que sejam formalizadas dentro ou fora da organização e que envolvam agentes seus.

Gravação de conversas e acesso a logs de internet, por exemplo, são sempre recomendáveis quando houver indícios de que condutas desconformes aos normativos vigentes possam se verificar.

As conversas telefônicas e/ou presenciais mantidas com a BLUE EYE e seus profissionais, para tratar de assuntos relativos às operações do Cliente, poderão ser gravadas e seu conteúdo ser utilizado como prova no esclarecimento de questões relacionadas à conta e/ou às operações em caso de dúvida.

13. Dos órgãos responsáveis pelo cumprimento desse Código

A BLUE EYE contará com um Compliance Officer e um Canal de Denúncia, para garantirem que todas as regras trazidas por este Código como também todos os outros procedimentos aplicáveis sejam rigorosamente cumpridos.

14. Compliance Officer

O Compliance Officer é dotado de autonomia e independência para o desenvolvimento dos trabalhos que lhe competem, quais sejam:

Receber, processar e julgar denúncias relacionadas a infrações;

Apurar, de ofício, as infrações;

Realizar o monitoramento periódico de toda documentação interna pertinente ao cumprimento de normas.

O Compliance Officer, promoverá periodicamente capacitação aos colaboradores da Empresa, incluindo a Alta Direção, de modo a dar amplo conhecimento a todos a respeito do Programa de Integridade da Empresa, incluindo este Código de Conduta.

A fim de lhe garantir a imparcialidade necessária para desenvolver tais trabalhos, disporá de recursos materiais, humanos e financeiros para o pleno

funcionamento da atividade, a serem disponibilizados pela BLUE EYE, tendo acesso direto à Direção da Empresa, sempre que necessário.

O monitoramento contínuo do cumprimento do Programa de Integridade é de responsabilidade de todos, em especial do Compliance Officer, que é a instância interna responsável por desenvolver, aplicar e monitorar o Programa de Integridade.

O Compliance Officer deve coordenar esforços com as áreas diretamente responsáveis pela execução das atividades de divulgação, treinamento, funcionamento do Canal de Denúncia e outros procedimentos, de modo a garantir que as ações sejam de fato realizadas.

O Compliance Officer tem também autonomia e independência para implementar as ações requeridas para o correto funcionamento das áreas da Empresa e tem a autoridade necessária para apontar mudanças necessárias, mesmo que implique em dispêndio de recursos financeiros.

O Compliance Officer deve indicar, avaliar e verificar a necessidade de mapeamento de riscos periodicamente a fim de identificar eventuais novos riscos, sejam eles decorrentes de alteração nas leis vigentes ou de edição de novas regulamentações, ou de mudanças internas na própria BLUE EYE.

O Compliance Officer deve reportar periodicamente à Alta Direção da Empresa, em registro próprio, a necessidade de revisão, ou não, deste Código de Ética e Conduta ou de normas, códigos ou políticas para adequá-los à legislação vigente ou a novos riscos que possam surgir, bem como para aperfeiçoamentos necessários, podendo tal atividade ser realizada internamente ou por meio de terceiros.

O Compliance Officer pode ser consultado a qualquer momento a respeito de eventuais dúvidas sobre a aplicação deste Código de Ética e Conduta,

devendo responder prontamente, de forma a estimular a participação ativa de todos os envolvidos.

Se houver investigação em curso em órgãos governamentais envolvendo a BLUE EYE, deve o Compliance Officer adotar todas as medidas necessárias que estiverem a seu alcance para a cooperação efetiva da Empresa com a administração pública, de modo que as apurações possam chegar ao(s) responsável(is) pela prática ilícita sob investigação, se de fato houver.

O Compliance Officer pode, conforme o caso, solicitar a colaboração de áreas internas da Empresa na apuração de fatos, bem como a contratação de terceiros com essa finalidade.

15. Canal de Denúncia

Eventuais desvios aos preceitos estabelecidos neste Código devem ser comunicados ao nosso Canal de Denúncia, através do site (www.blueeye.com.br), pelo endereço eletrônico relacionamento@puppin.adv.br ou por telefone (61) 3225-5848.

O Canal de Denúncia está acessível a todos, inclusive ao público externo, com a preservação da confidencialidade das informações necessárias à apuração, sem prejuízo da observância da legislação vigente em relação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

Portanto, qualquer um pode utilizar do Canal de Denúncia, estando preservado o anonimato e a confidencialidade dos dados, sem risco de retaliação.

No caso de recebimento de denúncias, anônimas ou não, estas serão devidamente apuradas, inclusive com vistas a dar resposta ao denunciante, se possível, seja pela procedência ou pela improcedência da denúncia.

A denúncia deve conter o máximo de informações que possibilitem à apuração dos fatos.

Se o resultado da denúncia for procedente, o Compliance Officer deverá indicar a necessidade de apuração por infração administrativa, cível ou penal, bem como deve haver a comunicação das autoridades competentes.

15.1 Denúncia e seu processamento

Ao receber a denúncia, o Compliance Officer deverá abrir PROCEDIMENTO APURATÓRIO, em até 30 (trinta) dias, catalogando com chancela de sigiloso.

O Compliance Officer, a partir da denúncia recebida, terá autonomia para decidir se dá seguimento ao procedimento apuratório diante da pertinência mínima das alegações. Não havendo fundamento, o Compliance Officer determinará o sobrestamento do procedimento apuratório.

No caso de prosseguimento da denúncia, o Compliance Officer irá determinar ao setor responsável que solucione a não conformidade no prazo de 60 (sessenta) dias, monitorando a solução do caso. O setor responsável poderá pedir uma única prorrogação de prazo, por igual período, para solucionar a não conformidade.

Expirado o prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias e não havendo solução da inconformidade, o Compliance officer abrirá procedimento de aplicação de sanção aos responsáveis, avocando o procedimento apuratório instaurado para solução definitiva, no mesmo prazo.

A investigação interna deverá respeitar a ampla defesa e o contraditório do investigado.

15.2. Treinamento Contínuo e Revisão deste Código

A BLUE EYE se compromete a promover periodicamente treinamento específico para todos colaboradores e Alta Direção, conjuntamente ou em separado, conforme o caso, sobre todo o Programa de Integridade da organização.

Este Código de Conduta deve ser revisado periodicamente ou sempre que identificados novos riscos, a fim de verificar a necessidade de atualização em relação a modificações de cenários, mercados em que a BLUE EYE atua, modificações na legislação vigente, entre outros fatores internos ou externos à Empresa.

16. Sanções

As regras deste Código de Ética e Conduta valem para todos os colaboradores e Alta Direção da BLUE EYE.

Para garantir a efetividade deste instrumento, podem ser aplicadas sanções no caso de descumprimento deste Código, inclusive eventual rescisão contratual.

DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E ACEITAÇÃO

DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA BLUE EYE

Pela presente Declaração de Ciência e Aceitação do Código de Ética e Conduta da BLUE EYE, declaro estar ciente das regras contidas em cada trecho do Código, que valem para as relações que eu estabelecer em nome da BLUE EYE em qualquer esfera, pública ou privada, ou perante qualquer pessoa, física ou jurídica.

Declaro também estar ciente de que a BLUE EYE não tolera o cometimento de atos lesivos contra administração pública nacional e/ou estrangeira e contrários aos princípios da Empresa, ainda que isso signifique, em última instância, deixar de fazer negócios.

Estou ciente que o atingimento de metas, inclusive para o fechamento de contratos, não pode me levar a praticar irregularidades em desrespeito aos princípios e políticas da Empresa, notadamente os relacionados à integridade.

Estou ciente que uma versão deste Código está disponível em meio eletrônico no website da Empresa, para consulta a qualquer tempo em caso de necessidade e/ou dúvida sobre como proceder, devendo o Compliance Officer ser sempre consultado nestes casos, antes da prática do ato.

Declaro, por fim, que tenho conhecimento do Canal de Denúncias oferecido pela Empresa e que tenha a obrigação de reportar em desconformidade com a legislação vigente e/ou com este Código de Ética e Conduta.

Brasília/DF, _____ de _____ de _____ .

_____

ASSINATURA