

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA **(Administradores, Colaboradores e Terceiros)**

1. INTRODUÇÃO

1.1. Informações gerais: A CAMARB é uma associação sem fins lucrativos, constituída em 1998, que administra procedimentos extrajudiciais de arbitragem, dispute board e mediação empresarial.

1.2. Missão, Visão e Valores da CAMARB:

- a) *Missão:* Oferecer e promover soluções para a prevenção e resolução extrajudicial de conflitos empresariais de modo eficiente e seguro;
- b) *Visão:* Ser referência em qualidade, agilidade e inovação na administração de soluções extrajudiciais de conflitos empresariais.
- c) *Valores:* Ética, inovação, governança, pessoas e qualidade.

1.3. Objetivo deste Código: Consolidar e divulgar os princípios, políticas, normas internas e boas práticas que orientarão a conduta dos Colaboradores da CAMARB e das demais partes que se relacionam com ela.

1.4. A quem se destina:

- a) Funcionários, estagiários, coordenadores, gerentes, superintendentes, secretários, assistentes de procedimentos, prestadores de serviços, diretores, vice-presidentes, presidente, administradores, membros de conselho e integrantes das demais estruturas administrativas da CAMARB e/ou que, de alguma forma, desenvolvem atividades em prol da CAMARB ("Colaboradores");
- b) Terceiros, incluindo voluntários, que desenvolvam atividades relacionadas aos temas objeto desta Política ou mantenham relação institucional, profissional ou contratual com a CAMARB ("Terceiros").

1.4.1. Colaboradores e Terceiros, para todos os fins, são considerados Destinatários deste Código de Ética e Conduta ("Destinatários").

1.4.2. Para todos os fins, o presente Código de Ética não se aplica a Árbitros, Mediadores e membros de Dispute Boards, Peritos e demais participantes de procedimentos conduzidos pela CAMARB, cuja atuação é regida por Código de Ética e Conduta específico, disponível no website da CAMARB - Câmara de Mediação e Arbitragem Empresarial - Brasil.

2. NORMAS GERAIS DE CONDUTA

2.1. Princípios Orientadores. A atuação de todos aqueles que se relacionam com a CAMARB deve ser pautada pelos princípios fundamentais da honestidade, integridade, moralidade,

responsabilidade, independência, imparcialidade, impessoalidade, competência e eficiência.

2.2. Conformidade. É dever de todos respeitar e cumprir a legislação aplicável, este Código de Ética e Conduta (“Código”), bem como, Regulamentos, Resoluções Administrativas e Políticas da CAMARB, bem como os Princípios Orientadores (para todos os efeitos, “Normas da CAMARB”).

2.3. Combate à Corrupção, Fraude e Pagamentos Ilícitos. A CAMARB não tolera qualquer tipo de suborno ou corrupção, de natureza pública ou privada. Da mesma forma, não tolera a realização de qualquer tipo de fraude.

2.4. Prevenção à Lavagem de Dinheiro. A CAMARB não participa e não tolera qualquer envolvimento com práticas de lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo, trabalho escravo e/ou tráfico de pessoas. Os Destinatários deverão cumprir de forma estrita a legislação que trata sobre Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo (PLD/FT).

2.5. Conflito de Interesses. Situações de conflito de interesses ocorrem quando um indivíduo tem interesse particular, pessoal, profissional ou comercial que possa divergir dos interesses da CAMARB. São conflitos que podem comprometer a independência e imparcialidade de análise do indivíduo ou mesmo prejudicar a CAMARB.

2.5.1. Qualquer situação que possa resultar em conflitos de interesse (ou que possa ser interpretada como tal), deve ser relatada e tratada prontamente, conforme previsto na Política de Conflito de Interesses da CAMARB.

2.6. Patrocínio, Apoio Institucional, Doações, Presentes, Brindes e Hospitalidade. Os Destinatários devem garantir que a aceitação ou oferta de qualquer benefício não envolva condutas ilícitas, indevidas, antiéticas ou que possam gerar conflito de interesses.

2.6.1. Todos os Colaboradores devem seguir os procedimentos, alçadas e requisitos previstos na Política de Patrocínio, Apoio Institucional, Doações, Presentes, Brindes e Hospitalidade antes da oferta ou aceitação para realização dessas atividades.

2.7. Imagem e Reputação da CAMARB. Todos os que se relacionam com a CAMARB devem zelar por sua reputação e credibilidade, mantendo uma conduta ética e profissional em qualquer ambiente, incluindo redes sociais e manifestações públicas.

2.8. Comunicação e Posicionamentos. Todas as manifestações públicas, incluindo entrevistas, artigos, postagens em redes sociais e demais formas de comunicação externa relacionadas à CAMARB, devem estar alinhadas às diretrizes estabelecidas na Política de Comunicação. Os Destinatários devem agir com cautela em comunicações e posicionamentos pessoais de forma a evitar que causem impactos negativos para a CAMARB.

2.9. Confidencialidade e Segurança da informação. A CAMARB adota medidas rigorosas para garantir a proteção e a confidencialidade das informações sob sua custódia. Todos os Colaboradores e Terceiros devem:

- a) Manter o sigilo sobre todas as informações obtidas em decorrência de sua atuação

na CAMARB, salvo autorização expressa das partes envolvidas ou exigência legal ou judicial;

- b) Utilizar apenas meios seguros e autorizados para o armazenamento e transmissão de informações, prevenindo acessos não autorizados;
- c) Seguir boas práticas de mercado, protocolos de segurança da informação da CAMARB e boas práticas de informática para evitar vazamento ou comprometimento de dados.

2.10. Propriedade Intelectual. Os trabalhos, estudos e peças de design desenvolvidos pelos Colaboradores da CAMARB no exercício de suas funções são considerados propriedade intelectual da CAMARB.

2.10.1. Todos devem zelar por sua proteção, garantindo que seu uso, reprodução ou divulgação ocorra apenas mediante autorização expressa da CAMARB.

2.10.2. O compartilhamento não autorizado de conhecimento, documentos ou materiais protegidos pode gerar responsabilização legal e medidas de reparação.

2.11. Respeito no Ambiente de Trabalho. A CAMARB repudia quaisquer comportamentos que desrespeitem direitos humanos, que manifestem violência, preconceito, assédio ou discriminação, tanto em interações entre colegas de trabalho quanto em relação a terceiros.

2.11.1. Em todas as instâncias de trabalho, incluindo no ambiente virtual e redes sociais, são consideradas inaceitáveis as seguintes condutas:

- a) Utilização de linguagem ofensiva ou preconceituosa;
- b) Atos de violência física, grito, intimidação ou ameaça de qualquer natureza;
- c) Assédio, comentário ou ação que vise humilhar, coagir, constranger, menosprezar, isolar, desrespeitar, subjugar ou ofender repetidamente a dignidade, imagem, integridade física ou psicológica de outra pessoa, independentemente de sua posição hierárquica;
- d) Disseminação de boatos, rumores ou comentários maliciosos, bem como desrespeito às limitações individuais devido a condições físicas ou mentais;
- e) Assédio de natureza sexual, abordagem não consensual ou não desejada;
- f) Uso de apelidos depreciativos ou condutas ofensivas contra qualquer pessoa;
- g) Realização de solicitações ou ofertas inadequadas de favores ou benefícios pessoais, interna ou externamente, que não estejam alinhados com as atividades e valores da CAMARB.

2.12. Diversidade e Inclusão. A CAMARB respeita e valoriza a diversidade. É estritamente proibida a prática por Colaboradores e Terceiros de qualquer forma de discriminação, independentemente de fatores como sexo, etnia, religião, estado civil, idade, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, opiniões políticas e valores culturais.

2.13. Proteção dos ativos. Todos, Colaboradores e Terceiros, têm o compromisso de respeitar

e proteger os ativos da CAMARB, sejam eles tangíveis, como equipamentos, instalações e documentos, ou intangíveis, como informações estratégicas, reputação institucional e propriedade intelectual.

2.13.1. O uso desses ativos deve ser adequado e restrito às finalidades institucionais, sendo vedada qualquer forma de apropriação indevida, dano, extravio ou uso não autorizado.

2.14. Proteção de dados pessoais. Todos devem zelar pela proteção dos dados pessoais sob sua responsabilidade e observar as disposições da legislação aplicável, orientações e políticas da CAMARB sobre proteção de dados pessoais.

2.15. Práticas ambientais, sociais e de governança. A CAMARB incentiva, valoriza e adota práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) em suas atividades e relações institucionais. Todos, Colaboradores e Terceiros, devem atuar de forma ética e responsável, contribuindo para a sustentabilidade, a inclusão e a integridade nos processos e decisões relacionados à CAMARB.

3. CANAL DE DENÚNCIAS

3.1. Canais disponíveis: Violações, desvios de conduta ou suspeitas de descumprimento das Normas da CAMARB devem ser imediatamente comunicadas aos seguintes canais:

- a) E-mail: ouvidoria@camarb.com.br
- b) Telefone: 31 3308-9437
- c) Site: www.camarb.com.br

3.2. Dever de Comunicar e de Pronta Interrupção. Todos os Colaboradores e Terceiros da CAMARB têm o dever de comunicar violações, desvios de conduta ou suspeitas de descumprimento das Normas da CAMARB de modo a viabilizar (i) a pronta interrupção de eventuais irregularidades ou infrações, e (ii) a adoção tempestiva de medidas para remediar danos causados.

3.3. Informações precisas. A comunicação deverá ser apresentada com o detalhamento necessário para viabilizar a apuração e confirmação dos fatos, citando, sempre que possível, todas as evidências existentes, formas de comprovação, documentos, testemunhas, bem como datas e pessoas envolvidas.

3.3.1. Relatos imprecisos, genéricos, superficiais, não comprovados e/ou que inviabilizem a confirmação da ocorrência dos fatos podem ser decididos como improcedentes, insubsistentes e/ou arquivados.

3.4. Sigilo e anonimato. Os comunicados e denúncias terão o sigilo da fonte e serão conduzidos de forma confidencial, admitindo-se o anonimato.

3.5. Vedação à retaliação. É proibida qualquer tipo de retaliação contra Colaboradores e Terceiros da CAMARB que comuniquem violações ao Código.



4. PROCEDIMENTO E APURAÇÃO

4.1. Do Recebimento: A denúncia, consulta, sugestão, opinião, relato, relacionado às Normas da CAMARB será recebido inicialmente pelo Superintendente e levado ao conhecimento do(a) Presidente da Diretoria e do Comitê de Ética e Integridade.

4.2. Competência do(a) Presidente da Diretoria: Caberá ao(à) Presidente da Diretoria adotar providências urgentes, de natureza cautelar e/ou imediatas, caso necessárias, e informar ao Comitê de Ética e Integridade.

4.3. Competência do Comitê de Ética e Integridade: Cabe ao Comitê de Ética e Integridade, pela maioria simples de seus membros:

- a) decidir sumariamente sobre manifesta ausência de requisitos mínimos para prosseguimento, inépcia, falta de justa causa, não cabimento de investigações, processos disciplinares ou sindicâncias;
- b) orientar e sugerir ações à Diretoria Executiva, no caso de medidas de natureza cautelar, urgentes, executivas e/ou de representação legal;
- c) receber, analisar e relatar no caso de denúncias, consultas, relatos, sugestões, opiniões, sindicâncias, processos disciplinares e reclamações recebidas pelos diferentes canais de comunicação da CAMARB em questões relacionadas à Ética, Integridade, ESG e Normas da CAMARB, para que sejam deliberados pelo Conselho Deliberativo;
- d) orientar, recomendar e assessorar o Conselho Deliberativo para que delibere sobre denúncias, consultas, relatos, sugestões, reclamações, opiniões, processos disciplinares e sindicâncias recebidas pela CAMARB.

4.4. Competência do Conselho Deliberativo: Cabe ao Conselho Deliberativo decidir, em última instância, sobre denúncias, consultas, relatos, sugestões, reclamações, opiniões, sindicâncias e processos disciplinares, recebidos pelos diferentes canais de comunicação da CAMARB em questões relacionadas às Normas da CAMARB.

4.5. Procedimento de Apuração: uma vez recebida e admitida pelo Comitê de Ética e Integridade, a denúncia, reclamação ou relato sobre fato que, em tese, possa caracterizar violação das Normas da CAMARB será dado início ao procedimento de apuração consistente no levantamento de informações, realização entrevistas, oitiva do denunciado, perícia técnica e/ou análise de documentos internamente pela CAMARB ou profissionais por ela designados.

4.6. O Procedimento de Apuração será coordenado por um dos membros do Comitê de Ética e Integridade ("Coordenador da Apuração") que ficará responsável pela elaboração de um plano de investigação e poderá contar com suporte de Colaboradores da CAMARB especialmente designados ou de terceiros por ela contratados.

4.6.1. O Coordenador da Apuração poderá requer suporte e recursos à Diretoria Executiva de forma a promover a apuração dos fatos e elaboração de um relatório no formato de parecer técnico e/ou jurídico que será submetido à Comissão de Ética e Integridade e depois ao Conselho Deliberativo.

4.6.2. A Apuração deverá ser realizada de forma imparcial, com o objetivo de determinar se, de

fato, ocorreu violação das Normas da CAMARB.

4.6.3. A depender da natureza dos fatos denunciados, o Coordenador da Apuração poderá:

- a) Propor a aplicação de medidas preventivas e/ou de caráter provisório, desde que se mostrem necessárias para assegurar o bom andamento da apuração, preservar o denunciado, bem como para proteger a imagem e a reputação da CAMARB;
- b) Solicitar ao denunciante (se identificado), denunciado e testemunhas que compareçam a uma entrevista, a fim de prestar esclarecimentos sobre os fatos objeto da denúncia; e
- c) Solicitar informações, perícia técnica e/ou documentos à CAMARB.

4.7. Prazo para apuração. A Apuração deverá ser realizada ao longo de até 60 (sessenta) dias, permitida a prorrogação por deliberação do Comitê de Ética e Integridade.

4.8. Conclusão da Apuração. Concluindo a Apuração, o Coordenador apresentará o relatório que analisará as questões fáticas, meios de prova, potencial violação das Normas da CAMARB e eventuais medidas disciplinares cabíveis, acompanhado dos respectivos documentos que o subsidiam, para deliberação do Comitê de Ética e Integridade. Uma vez aprovado, o relatório será submetido para deliberação pelo Conselho Deliberativo.

4.9. Comunicação. Após a tomada de decisão, o Conselho Deliberativo deverá comunicá-la por escrito à(ao) Presidente da Diretoria.

5. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

5.1. Medidas disciplinares: Aplicáveis a Colaboradores e/ou Terceiros, dependem da gravidade da situação e/ou conduta, assim como das consequências que foram ou podem ser enfrentadas pela CAMARB e/ou pela pessoa, podendo ser:

- a) Baixa gravidade: (i) advertência verbal, (ii) advertência escrita;
- b) Média gravidade: (iii) afastamento ou suspensão;
- c) Alta gravidade: (iv) aplicação de multa, (v) reparação de danos, (vi) rescisão de contrato.

5.2. Eventuais infrações às Normas da CAMARB podem resultar em aplicação de outras medidas legais cabíveis, medidas contratuais, relatos às autoridades administrativas e/ou policiais competentes, a depender da gravidade e da exigência legal.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1. Dúvidas, sugestões e denúncias: As situações de dúvidas, sugestões, comunicados ou denúncias, devem ser reportadas ou submetidas ao Vice-Presidente de Relações Institucionais.

6.2. Onde pode ser encontrado o Código: O Código está disponível para consultas no website da CAMARB.

6.3. Revisões e atualizações: O Código está sujeito à revisão periódica. A revisão deverá ser proposta pelo Comitê de Ética e Integridade e aprovada pelo Conselho Deliberativo, considerando as sugestões, comentários e as experiências dos Colaboradores da CAMARB, a evolução da legislação e as práticas mais reconhecidas.

6.4. Interpretação: Cabe ao Comitê de Ética e Integridade, em colaboração com o Conselho Deliberativo, esclarecer eventuais dúvidas sobre a interpretação deste Código.

7. CONTROLE DE APROVAÇÕES E REVISÕES

Data	Responsáveis	Ajustes
23/06/2025	Diretoria	Aprovação