



CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

HISTÓRICO

Considerando os princípios básicos exercitados e praticados pela **SILO ENGENHARIA LTDA**, desde o seu nascedouro na década de 80, e em consonância com os procedimentos em voga, destacados na nova estrutura jurídica de licitações e linhas econômicas, contábeis, financeira e administrativas, a empresa **SILO ENGENHARIA LTDA**, resolve implantar o código de ética empresarial, concomitante com as mudanças técnicas, administrativas e contábeis.

O Código de Ética vai explicitar numa linguagem clara e objetiva, princípios, normas, conceitos e valores que daqui para frente deverão ser seguidos rigorosamente por todos os diretores, funcionários, fornecedores, e colaboradores, ligados na sua atuação interna e externa, bem como em suas relações com o Poder Público, privado, e com o mercado e público em geral.

Estipularemos regras para definir a maneira de a **SILO** e seus integrantes deverão se portarem entre si e em suas relações com os agentes públicos.

Honestidade, integridade, participação, consensualidade, cooperação, transparência, desenvolvimento sustentável e respeito às normas aqui implantada e aos contratos sejam com os contratantes principais e com os colaboradores.

O não cumprimento as normas, conceitos e diretrizes, estabelecidas no presente Código de Ética, trará sanções ao funcionário, parceiro, colaborador, diretor estatutário ou não.

Será criado um conselho, que eleito anualmente em votação com setor administrativo, técnico, gerencial e estatutário, onde sempre constará três participantes como:

Presidente – cargo eleito na Administração, Técnica e/ou Diretoria Estatutária.

Conselheiros – cargo eleito pelo segundo e terceiro maior votado na eleição anual.

O cargo exercido pelo eleito só poderá ser ocupado por 2 (dois) mandatos (consecutivos, vetado o terceiro mandato consecutivo).

Na eleição será obrigatório um mínimo de 50% (cinquenta por cento) do efetivo administrativo, técnico e sócios estatutário.

Em caso de empate entre os candidatos dar-se-a uma nova rodada eleitoral. Persistindo o empate na nova rodada, será considerado vencedor, o que tiver mais anos de trabalho na Silo.



A eleição dar-se-a sempre em data apazada no mês de julho do corrente ano, mantendo-se o mandato até julho do próximo ano.

O eleito não poderá destituir-se do poder.

Caso fortuito de impossibilidade médica e/ou familiar desde que os conselheiros aprovem, o substituto será aquele mais votado na seqüência, completando-se o conselho com o segundo mais votado na eleição.

O código de ética, através do seu conselho, analisa decisões a desobediência aos preceitos aqui estabelecidos, podendo ensejar, no caso de empregados, a demissão por justa causa, e em caso de sócios-diretores estatutários ou não, a destituição do cargo, além da comunicação as autoridades internas e externas, o descumprimento a Lei.

Artigo 1º - As atividades da SILU, de seus parceiros, diretores, colaboradores, diretores estatutários ou não, funcionários e seus dependentes diretos, devem ser basear em princípios éticos, transparentes e respeito as leis em vigor.

Artigo 2º - A Silo não admitira e repudiará atos de corrupção de qualquer espécie, notadamente aqueles previstos na lei, principalmente contra o patrimônio público e da empresa.

O mesmo se aplica a preconceitos contra a origem, raça, religião, classe social, opinião política, sexo, deficiência e qualquer forma de discriminação.

Artigo 3º - A divulgação deste código, representa compromisso de todos os integrantes, funcionários, colaboradores, parceiros, diretores estatutários ou não, gerentes com os valores que caracterizam a nova formulação da Silo, fundamentados na integridade, confiança, lealdade e valorização do ser humano.

Artigo 4º - É o objetivo da Silo, independente das suas metas econômicas e financeiras, assegurar condutas corretas, éticas, íntegras e dignas de todos os seus funcionários, diretores estatutários ou não, colaboradores, parceiros, gerentes e supervisores independente de função, hierarquia e salário, que o profissional se encontra, e a relação mantida com a Silo.

Artigo 5º - É princípio a ser respeitado por todos os integrantes da Silo: Ética, transparência, eficiência, consensualidade, liberdade de iniciativa, solidariedade, participação democrática, boa governança, desenvolvimento sustentável, respeito a lei e contratos integralmente, parceria com os colaboradores, fiscalização de bens.



Artigo 6º - As contratações promovidas pelo Poder Público, Iniciativa Estatal ou Privada, representam a principal atividade econômica desenvolvida pela Silo, motivo pelo qual se inserem entre as finalidades da Silo a colaboração com as autoridades diretamente ligadas a atividade de construção e obras públicas e a harmonia entre as Administrações Públicas, Privadas ou Estatais.

Artigo 7º - As leis de caracterização pela ética se concentra no descrito nas Leis Nº 8.666/93, Nº 8429/92 e Nº 12.846/2013 e a Silo com seus funcionários, diretores estatutários ou não, parceiros, colaboradores, gerentes e supervisores, tornam pleno conhecimento delas e este código de forma irrestrita, conhecendo todos os designs que elas contém.

Artigo 8º - A lei 8429/92 dispõe sobre as sanções, administrativas e penais, aplicáveis aos agentes públicos ou não participantes do quadro da Silo, nos casos de enriquecimento ilícito no exercício, do cargo, emprego e função, por prática de ato de improbabilidade ou dele se beneficie sob qualquer forma direta ou indireta.

Artigo 9º - A lei nº 12.486/2013, lei Anticorrupção, tipifica o corruptor (pessoa jurídica) também no caso de pessoa física, com punições realmente eficazes e seus anexos inclusos.

Artigo 10º - No que tange ao tratamento que deve ser desprezado tanto aos Agentes Públicos, quanto ao público interno, funcionários ou não, a Silo espera que todos sejam tratados de maneira cordial, com educação, eficácia, transparência, sem qualquer pessoalidade ou envolvimento em ato de corrupção. A integridade, o profissionalismo e o respeito devem sempre prevalecer.

Artigo 11º - Informações claras, objetivas e precisas deverão ser prestados sempre que solicitadas por agente externo e interno sem prejuízo da denúncia espontânea de regularidades e da identificação dos envolvidos em atos de corrupção, respeitando as diretrizes mencionadas neste código. As denúncias devem sempre que efetuadas exercidas em envelope lacrado simples, identificado ou não ao conselho, que irá aprovar a veracidade de tal. Cabe ao conselho a preservação da identificação do denunciante. Caso esta denúncia, seja comprovada, a exclusão sumária, com justa causa, será efetuada.

Artigo 12º - Apesar de ser fato relevante, a comunicação entre todos os setores da empresa dar-se-a por meio de memorando, e-mail, onde deverá



ser confirmado o envio com data e hora e respectivo recebimento, entre todos os setores.

Relatará a codificação de cada setor e como dar-se-a entre eles. Não existe comunicação verbal.

Artigo 13º - Entende-se como “suborno” qualquer incentivo ou recompensa, prometida ou fornecida, para obter qualquer vantagem comercial, contratual, regulatória ou pessoal, seja externa ou interna com e para Silo.

Artigo 14º - É vedado aos integrantes do quadro de funcionários da Silo, bem como diretores estatutários ou não:

1 – Dar, prometer dar, oferecer, aceitar em pagamento, presente ou hospitalidade para facilitar ou agilizar procedimentos ou outra vantagem sem base ou amparo legal.

2 – Aceitar/oferecer qualquer pagamento de/para terceiros dentro do contexto do seu emprego salvo no caso de um negócio oficial por escrito ou transação administrativa onde a forma de pagamento seja explicitamente autorizada por escrito pelo Conselho da Comissão de Ética da Silo.

Artigo 15º - Fica garantido o direito a ampla defesa e ao contraditório, e caberá ao Conselho da Comissão de Ética, a aplicação das sanções decorrentes do descumprimento das normas e princípios estabelecidos neste código.

Artigo 16º - Todos os funcionários e sócios devem conhecer, divulgar e cumprir este código para o bom desempenho de suas atividades.

Artigo 17º - A Silo incentiva as comunicações feitas da boa fé, com a responsabilidade e compromisso ético.

Denúncias feitas de boa fé não causarão de forma alguma retaliação.

Artigo 18º - Este código poderá ser modificado, somente por decisão da maioria absoluta dos funcionários e sócios. Neste (s) caso(s) a(s) alteração(ões) realizados serão devidamente comunicado pelo conselho dos funcionários e sócios da Silo.