

	POLÍTICA	
	Identificação Partnership:	CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Histórico do Documento					
Data	Revisão	Motivo da Revisão	Elaboração/ Revisão	Avaliação	Aprovação
12/06/2020	01	Emissão Inicial	Bárbara Peres	Jhonathan Santos	Jhonathan Santos
07/12/2024	02	Revisão Geral	Yasmin Arantes	Thiago Pullig	Jhonathan Santos
20/08/2025	03	Revisão de taxonomia e melhorias gerais	Thiago Pullig	Michelle Mongiat	Jhonathan Santos
04/03/2026	04	Inclusão do Anexo I	Michelle Mongiat	Thiago Pullig	Jhonathan Santos

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
2.	DEFINIÇÕES	4
3.	POSIÇÃO DO PROCESSO COM RELAÇÃO À ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	4
4.	PRINCÍPIOS GERAIS	4
4.1	IMPARCIALIDADE	4
4.2	HONESTIDADE.....	5
4.3	CONDUTA EM CONFLITO DE INTERESSES	5
4.4	DISCRIMINAÇÃO	5
4.5	EXERCÍCIO DE AUTORIDADE	5
4.6	INTEGRIDADE DO INDIVÍDUO	5
4.7	RELAÇÃO INTERPESSOAL.....	6
4.8	CONFIDENCIALIDADE	6
4.9	O VALOR DAS PESSOAS.....	6
4.10	TRANSPARÊNCIA E INTEGRIDADE DA INFORMAÇÃO	6
4.11	FARDAMENTO E CRACHÁ	7
4.12	JORNADA DE TRABALHO	7
4.13	RESPONSABILIDADE COM A COMUNIDADE	7
4.14	PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE	7
4.15	SUBORNO, PAGAMENTO E RECEBIMENTO DE PROPINA	8
5.	CRITÉRIOS DE CONDUTA	8
5.1	RELACIONAMENTO COM CLIENTES	9
5.2	RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS.....	9
5.3	RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES.....	9
5.4	COMBATE À CORRUPÇÃO.....	10
5.5	PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE.....	10
5.6	CONFLITO DE INTERESSES.....	10
5.7	PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA.....	10
5.8	CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE O MEIO AMBIENTE	10
5.9	ATOS INSEGUROS.....	10
5.10	USO DE EPI E EPC	11
5.11	USO DE FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS.....	11
5.12	EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS	11
5.13	PARADA IMEDIATA NO TRABALHO	11
5.14	DIREITO DE RECUSA.....	12
5.15	NORMAS E PROCEDIMENTOS	12
5.16	ATITUDE DE GUARDIÃO	12
5.17	COMUNICAÇÃO SOBRE INCIDENTES E ACIDENTES	13
6.	PROCEDIMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO E CONTROLE.....	13
6.1	DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	13
6.2	TREINAMENTO CONTÍNUO	13
6.3	COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA	13
6.4	PENALIDADES PARA INFRAÇÕES.....	14
7.	MENSAGEM DO PRESIDENTE	15

1. INTRODUÇÃO

Este Código de Ética e Conduta estabelece os compromissos éticos e as responsabilidades dos colaboradores do Grupo Partnership, sejam executivos ou profissionais com qualquer vínculo contratual, no desempenho das atividades corporativas e no cumprimento dos objetivos organizacionais.

Um dos compromissos da Partnership é inspecionar, regulamentar e prevenir perdas de energia causadas por atos ilícitos e furtos de recursos. Qualquer conduta antiética compromete a relação de confiança entre a Partnership e suas partes interessadas, tais como clientes, colaboradores e a sociedade. O comportamento de qualquer pessoa que busque se beneficiar de sua posição de poder, desrespeitando os princípios desta empresa, é considerado uma grave violação ética.

A boa reputação da Partnership é um recurso intangível essencial. Nas relações externas, ela favorece investimentos, a atração de talentos, a confiança dos clientes e a credibilidade junto aos credores. Já nas relações internas, contribui para decisões mais assertivas, a organização eficiente das atividades, a redução de conflitos e o fortalecimento das relações baseadas em confiança, evitando a necessidade de controles excessivamente burocráticos ou autoritários.

Por ser um instrumento que deixa explícitas as obrigações da Partnership junto aos seus clientes, colaboradores e à sociedade, este Código de Ética e Conduta é um referencial essencial para a avaliação da reputação da empresa. Ele está estruturado em três partes principais:

1. Princípios gerais das relações com as partes envolvidas, que definem os valores éticos fundamentais praticados pela Partnership;
2. Critérios de conduta, direcionando colaboradores e parceiros para seguir os princípios gerais e evitar comportamentos antiéticos e/ou inseguros;
3. Procedimentos de implantação e controle, que norteiam a sistemática de aplicação do Código de Ética e Conduta.

O ideal de cooperação e o benefício coletivo das partes interessadas são fundamentais para balizar as relações da Partnership. Assim, espera-se que cada colaborador ou parceiro relacionado com a empresa conduza suas atividades respeitando este Código, cujos princípios e regras refletem um padrão ético elevado.

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

As diretrizes contidas neste Código de Ética e Conduta aplicam-se a todos os colaboradores vinculados ao Grupo, incluindo aqueles sob contratos temporários ou ocasionais. Além disso, a Partnership também exige que todas as empresas controladas ou coligadas, bem como seus principais fornecedores e parceiros, conduzam suas atividades em conformidade com os princípios deste Código.

Por fim, este Código de Ética e Conduta é aplicável em âmbito nacional e internacional, respeitando as diferenças legais, culturais, sociais e econômicas nos diversos países em que o Grupo Partnership opera.

2. DEFINIÇÕES

EPI: Equipamento de Proteção Individual – são equipamentos utilizados para proteger o trabalhador contra riscos que possam ameaçar sua saúde e segurança durante a realização de suas atividades profissionais;

EPC: Equipamento de Proteção Coletiva - equipamento destinado a proteger a integridade física e a saúde de todos os colaboradores de uma área, atuando na eliminação ou redução dos riscos no ambiente de trabalho;

NR-10: Norma Regulamentadora nº 10, que estabelece os requisitos e condições mínimas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem com instalações elétricas.

3. POSIÇÃO DO PROCESSO COM RELAÇÃO À ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Macroprocesso: Gestão Estratégica

Processo: Governança e Cultura Organizacional

4. PRINCÍPIOS GERAIS

4.1 Imparcialidade

As decisões tomadas pela Partnership que influenciam as relações com as partes interessadas devem ser isentas de qualquer forma de preconceito ou discriminação. O Grupo repudia práticas discriminatórias baseadas em idade, sexo, orientação sexual, estado de saúde, raça, nacionalidade, opiniões políticas ou crenças religiosas. Isso inclui, mas não se

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

limita, à gestão de pessoas, à organização do trabalho, à seleção e gerenciamento de fornecedores, parceiros e relações com comunidades locais.

4.2 Honestidade

A Partnership exige de seus colaboradores o cumprimento das leis vigentes, incluindo a Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção), seus regulamentos e as políticas internas da empresa. Sob nenhuma circunstância, a busca por interesses organizacionais pode justificar práticas desonestas ou antiéticas.

4.3 Conduta em Conflito de Interesses

Colaboradores devem evitar situações em que interesses pessoais conflitem ou aparentem conflitar com os interesses da Partnership. É inadmissível que qualquer colaborador obtenha proveito pessoal de oportunidades de negócios da empresa, tire vantagens impróprias de sua posição ou estabeleça relacionamentos que contrariem os valores éticos da organização.

4.4 Discriminação

A Partnership condena veementemente toda e qualquer forma de discriminação, seja por raça, gênero, orientação sexual, deficiência física, idade, religião, ideologia, nacionalidade ou qualquer outra condição pessoal. O Grupo promove um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana e assegure a equidade de direitos. Ações discriminatórias, além de serem contra os valores da empresa, são crimes conforme previsto na Lei Nº 7.716/1989.

4.5 Exercício de Autoridade

A Partnership preza pelo exercício de autoridade baseado no respeito e na justiça, garantindo que este não prejudique a dignidade ou a independência de qualquer colaborador. Toda liderança deve conduzir as atividades de modo a respeitar as pessoas e alinhar-se às diretrizes éticas e organizacionais.

4.6 Integridade do Indivíduo

A Partnership garante a integridade física e psicológica de seus colaboradores, com condições de trabalho que respeitem a dignidade do indivíduo, regras de conduta baseadas em boas maneiras e locais de trabalho seguros e saudáveis.

Além disso, a empresa atua para garantir que não ocorram episódios de intimidação ou qualquer tipo de assédio.

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

Não se toleram ameaças destinadas a levar os indivíduos a cometerem atos que sejam contra a lei ou o Código de Ética e Conduta, bem como agir de maneira prejudicial à moral, às convicções ou preferências pessoais de qualquer pessoa.

4.7 Relação Interpessoal

O Grupo Partnership preza pelo respeito ao próximo e espera dos seus colaboradores atitudes que correspondam aos seus valores. A empresa não admite quaisquer tipos de agressões, sejam psicológicas, físicas ou verbais.

A empresa não admite atos de injúria, difamação e disseminação de fatos verídicos ou não, que possam ofender a dignidade e/ou imagem de quaisquer de seus colaboradores, da empresa e/ou de terceiros.

4.8 Confidencialidade

A Partnership garante a confidencialidade das informações em seu poder e se nega a buscar e/ou fornecer dados confidenciais, exceto nos casos em que a autorização expressa tenha sido concedida e esteja em concordância com a legislação em vigor.

Além disso, os colaboradores são proibidos de usar informações confidenciais para fins que não tenham ligações com o exercício de suas atividades, como uso de informação privilegiada ou manipulação de mercado.

4.9 O valor das pessoas

O sucesso da Partnership está diretamente relacionado ao engajamento e potencial de seus colaboradores. Por isso, a empresa investe continuamente no desenvolvimento profissional de sua equipe, buscando reconhecer talentos, aprimorar competências e fortalecer vínculos de confiança e cooperação.

4.10 Transparência e integridade da informação

Ao estabelecer qualquer relação em nome da empresa, os colaboradores deverão fornecer informações exatas, completas, transparentes e precisas, de tal modo que os interessados estejam aptos a tomar decisões independentes e conscientes dos interesses envolvidos, das alternativas e das consequências. Ao formular qualquer contrato, em particular, a Partnership cuida para especificar para a outra parte, de modo claro e inteligível, a conduta a ser seguida sob todas as circunstâncias previsíveis.

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

4.11 Fardamento e Crachá

O uso do fardamento e do crachá fornecidos pela empresa é obrigatório durante a execução das atividades. A ausência ou utilização inadequada pode acarretar sanções disciplinares, sendo dever do colaborador manter ambos sempre em boas condições e zelar por sua preservação.

Também é dever do colaborador a devolução dos itens em caso de transferência de função, na eventualidade de afastamentos do emprego e ou quando da cessação do contrato de trabalho.

No caso de extravio ou quaisquer outros danos oriundos de uso inadequado ou falta de cuidados, o colaborador deverá restituir à empresa o valor dos itens sob sua cautela.

4.12 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho é estabelecida de acordo com o setor e com a função que o colaborador ocupa, conforme as regulamentações trabalhistas. As marcações de ponto devem ser rigorosamente observadas, sendo de responsabilidade única, exclusiva e intransferível do colaborador o registro no início e no término da jornada.

4.13 Responsabilidade com a Comunidade

A Partnership está ciente da influência direta e indireta que as suas atividades podem ter sobre as condições econômicas, de desenvolvimento social e bem-estar geral da comunidade, assim como da importância da obtenção da aceitação social nas comunidades onde opera e aceitação pela sociedade em geral.

4.14 Proteção ao Meio Ambiente

O meio ambiente é um recurso primário que a Partnership se compromete a defender. Para isso, e em consideração aos direitos das futuras gerações, ao planejar as suas atividades, a Partnership procura um equilíbrio entre as iniciativas econômicas e as preocupações ambientais vitais.

Além de tomar ações preventivas contra riscos à população e ao meio ambiente, a Partnership trabalha para melhorar o impacto de suas atividades, não apenas por meio do atendimento às leis, mas também por levar em consideração o desenvolvimento de pesquisa científica e as melhores práticas do setor.

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

4.15 Suborno, Pagamento e Recebimento de Propina

Todos os sócios, administradores, colaboradores e terceiros que atuam em nome do Grupo Partnership estão proibidos de negociar, oferecer, prometer, receber, viabilizar, pagar, autorizar ou proporcionar (direta ou indiretamente) suborno, vantagem indevida, pagamentos, presentes, viagens, entretenimento ou, ainda, de realizar a transferência de qualquer “Coisa de Valor” para qualquer pessoa, seja ela Agente Público ou não, nacional ou estrangeiro, para influenciar ou recompensar qualquer ação, omissão, tratamento favorável ou decisão de tal pessoa em benefício do Grupo Partnership.

Nenhum sócio, administrador, colaborador ou terceiro será retaliado ou penalizado devido a atraso ou perda de negócios resultantes de sua recusa em negociar, oferecer, prometer, receber, viabilizar, pagar.

5. CRITÉRIOS DE CONDUTA

Os Critérios de Conduta são as principais diretrizes que reforçam o cumprimento dos princípios gerais definidos neste Código de Ética e Conduta, servindo como padrão para as ações e decisões dos colaboradores, gestores e parceiros da Partnership. Eles foram elaborados para garantir que todas as ações da empresa sejam conduzidas com ética, respeito às legislações vigentes e alinhamento com os valores organizacionais.

Além das diretrizes apresentadas neste capítulo, o Grupo Partnership adota, como instrumento complementar de alinhamento cultural e disciplina organizacional, os 10 Mandamentos Partnership, consolidados no Anexo I deste Código de Ética e Conduta.

O Anexo I traduz, em linguagem objetiva e aplicável ao dia a dia, as expectativas de comportamento e disciplina operacional relacionadas à segurança, entrega de resultados, cumprimento de rotinas, foco no cliente e responsabilidade na gestão de recursos, reforçando a aplicação prática dos princípios estabelecidos neste Código.

Em caso de dúvida, divergência de interpretação ou eventual conflito entre o conteúdo do Anexo I e este Código, prevalecem as disposições do Código de Ética e Conduta, bem como a legislação aplicável e as políticas corporativas vigentes. O Anexo I deve ser utilizado como instrumento de alinhamento cultural e de reforço das condutas esperadas, sem afastar responsabilidades legais, contratuais ou disciplinares já previstas.

O não cumprimento sistemático das diretrizes do Anexo I, quando associado a condutas incompatíveis com este Código, com normas e procedimentos internos ou com requisitos de

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

segurança, poderá ensinar apuração e tratamento conforme os mecanismos de controle do próprio Código, incluindo os capítulos de Comunicação e Denúncia e Penalidades para Infrações, respeitando-se a proporcionalidade, a justiça e o devido processo interno.

Por fim, a liderança tem papel essencial na aplicação do Anexo I, garantindo que as diretrizes sejam desdobradas em rotinas, indicadores e planos de ação, com comunicação transparente e foco em melhoria contínua, em linha com o compromisso da Partnership com um ambiente seguro, respeitoso e orientado a resultados.

5.1 Relacionamento com Clientes

Os clientes são fundamentais para o sucesso da Partnership. Todos os colaboradores devem garantir um atendimento pautado em respeito, transparência e solução de problemas. Informações claras e precisas devem ser fornecidas, assegurando a confiança e a fidelização de quem contrata os serviços da empresa.

É vedada qualquer prática que envolva má-fé, omissão de informações ou indução ao erro. Problemas identificados nas operações devem ser comunicados imediatamente às áreas responsáveis para execução das ações necessárias.

5.2 Relacionamento com Fornecedores e Parceiros

No trato com fornecedores e parceiros, valores como imparcialidade, transparência e honestidade devem nortear as práticas organizacionais. Seleções e contratações devem obedecer a critérios técnicos, éticos e econômicos, sem favorecimentos pessoais ou institucionais injustificados.

Parcerias só serão firmadas com organizações cujas práticas estejam alinhadas com os princípios éticos da Partnership, sendo vedado o relacionamento com fornecedores que descumpram legislação trabalhista, ambiental ou que utilizem mão de obra análoga à escravidão ou infantil.

5.3 Relacionamento entre Colaboradores

Adotar condutas de respeito mútuo é essencial para fortalecer a cultura organizacional. Atitudes discriminatórias, abusivas ou que impliquem intimidação ou assédio, seja ele moral, psicológico ou sexual, são veementemente condenadas e sujeitas a sanções disciplinares imediatas.

Conflitos devem ser resolvidos de forma colaborativa, buscando consenso e mantendo o foco na harmonia e no bem-estar geral no ambiente de trabalho.

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

5.4 Combate à Corrupção

Todos os colaboradores e terceirizados estão proibidos de oferecer, receber ou viabilizar vantagens indevidas, subornos ou qualquer prática que possa configurar corrupção, seja no âmbito público ou privado.

A Partnership preza pela integridade em todas as suas operações e, por isso, adota padrões rigorosos na condução de suas atividades, buscando criar uma cultura corporativa que não tolere desvios éticos em nenhuma hipótese.

5.5 Proteção de Dados e Privacidade

Com o uso crescente de dados empresariais e pessoais, a Partnership reforça seu compromisso com a proteção dos dados de colaboradores, clientes e parceiros comerciais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e suas regulamentações.

A empresa não admite o uso de informações privilegiadas ou confidenciais para fins pessoais, bem como a divulgação de dados de terceiros sem as devidas autorizações legais ou contratuais.

5.6 Conflito de Interesses

Colaboradores devem zelar para que não haja conflitos entre interesses pessoais e as atividades desempenhadas na empresa. É obrigatório apontar previamente potenciais conflitos em situações específicas, como participações em empresas parceiras, relações familiares em processos ou execução de contratos paralelos que possam impactar a isenção necessária ao cumprimento das responsabilidades profissionais.

5.7 Preservação do Patrimônio da Empresa

O uso do patrimônio físico ou intelectual da Partnership deve ser restrito às finalidades institucionais, sendo vetado o uso de equipamentos, veículos, informações ou recursos financeiros para fins particulares, sem prévia autorização formal.

5.8 Conscientização sobre o Meio Ambiente

Todos os colaboradores devem se comprometer com práticas sustentáveis que minimizem impactos ambientais, como o uso eficiente de recursos (água, energia, papel, entre outros) e o descarte adequado de resíduos de acordo com as normas aplicáveis.

5.9 Atos Inseguros

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

Os colaboradores devem evitar a realização de atos perigosos ou inseguros no ambiente de trabalho. Qualquer condição propícia a acidentes ou que represente perigo à integridade da equipe deve ser imediatamente comunicada ao superior hierárquico para que sejam tomadas as devidas providências.

5.10 Uso de EPI e EPC

O uso adequado dos EPI e EPC é obrigatório e indispensável para realizar quaisquer atividades seguras no ambiente de trabalho. Esses equipamentos são fornecidos gratuitamente pela Partnership, em conformidade com a legislação trabalhista, incluindo os Artigos 166 e 167 da CLT, a Norma Regulamentadora Nº 6 (item 6.3) e a Norma Regulamentadora Nº 9.

É responsabilidade do colaborador:

- Usar o EPI exclusivamente para sua finalidade específica;
- Zelar pela guarda e conservação do equipamento;
- Informar imediatamente ao empregador qualquer alteração que torne o equipamento impróprio para uso;
- Cumprir todas as determinações do empregador acerca do uso correto e seguro dos EPI.

5.11 Uso de Ferramentas e Equipamentos

As ferramentas e equipamentos devem ser utilizados de forma adequada a cada tipo de trabalho. O colaborador não deve improvisar ou tentar aplicar ferramentas para finalidades distintas das quais foram desenhadas, pois isso pode comprometer sua segurança, provocar danos ou resultar em acidentes de trabalho.

5.12 Execução dos Serviços

A execução de serviços só deve ser realizada por colaboradores devidamente qualificados, habilitados e autorizados para tal tarefa. Caso surjam dúvidas quanto ao procedimento, o colaborador deve buscar instruções e orientações junto a seus superiores antes de prosseguir.

5.13 Parada Imediata no Trabalho

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

Sempre que houver atividades que representem risco à integridade física e/ou mental de qualquer colaborador, ao patrimônio da empresa, a terceiros ou ao meio ambiente, o colaborador deve interrompê-las de forma imediata até que as condições de segurança sejam garantidas e validadas por seu gestor.

5.14 Direito de Recusa

O colaborador pode exercer seu direito de recusa sempre que constatar, em suas tarefas, uma situação de risco grave e iminente à sua segurança, saúde ou vida. Este direito está previsto na NR-01 - Disposições Gerais - item 1.4.3, conforme descrito abaixo:

- O trabalhador poderá interromper suas atividades ao identificar o risco iminente, informando imediatamente seu superior hierárquico.
- Em casos comprovados de risco grave, o empregador não poderá exigir que os trabalhadores retornem às atividades até que todas as medidas corretivas sejam devidamente adotadas.

5.15 Normas e Procedimentos

Todas as normas e procedimentos de segurança previstos para a realização das tarefas de rotina devem ser rigorosamente respeitados pelos colaboradores. Essas diretrizes são essenciais para manter o ambiente de trabalho em conformidade com os padrões de integridade e segurança exigidos pela empresa.

Vale destacar especialmente a aplicação das 6 regras de ouro baseadas na NR-10, sempre que as atividades envolverem instalações ou serviços em rede desenergizada, conforme diretrizes da Partnership e dos clientes.

5.16 Atitude de Guardiã

Cada colaborador tem o papel de ser um guardião da segurança no ambiente de trabalho, seja em campo, seja no escritório. Isso inclui observar atentamente o cumprimento das normas de segurança por si e por seus colegas, identificar situações que possam representar risco de acidentes e agir prontamente para corrigi-las.

O guardião não apenas protege a si mesmo, mas demonstra zelo pelos colegas ao alertá-los sobre comportamentos ou condições que possam resultar em eventos indesejados. Este é um comportamento essencial para estabelecer uma cultura de segurança e cuidado coletivo dentro da Partnership.

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

5.17 Comunicação sobre Incidentes e Acidentes

A ocorrência de quaisquer incidentes ou acidentes no trabalho deve ser imediatamente comunicada ao superior hierárquico e ao setor de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) da Partnership.

6. PROCEDIMENTOS DE IMPLEMENTAÇÃO E CONTROLE

Para garantir a prática e a efetividade do Código de Ética e Conduta, a Partnership adota procedimentos claros e rigorosos de implantação, controle e melhoria contínua. Esses processos asseguram que as diretrizes éticas sejam devidamente incorporadas às operações e que desvios sejam prontamente corrigidos.

6.1 Divulgação do Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta é divulgado a todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e demais partes interessadas. Essa divulgação inclui:

- Disponibilização do documento em plataformas internas e no site corporativo;
- Realização de palestras e workshops sobre conduta ética organizacional;
- Comunicação estruturada por e-mails internos, cartazes nos escritórios e unidades operacionais e manuais eletrônicos acessíveis.

6.2 Treinamento Contínuo

A Partnership promove treinamentos periódicos com o objetivo de reforçar o entendimento e a aplicação prática do Código de Ética e Conduta. Esses treinamentos abrangem temas como conduta ética, anticorrupção, proteção de dados, diversidade, inclusão, inovação e sustentabilidade.

Os treinamentos também fazem parte do processo inicial de integração de novos colaboradores, garantindo que todos compreendam e adotem as diretrizes éticas desde o início de suas atividades na empresa.

6.3 Comunicação e Denúncia

A Partnership disponibiliza em seu site oficial um canal para comunicações confidenciais e de fácil acesso para o registro de denúncias ou relatos sobre possíveis violações deste Código ou da legislação vigente. Este canal assegura sigilo e confidencialidade, respeitando o anonimato e protegendo o denunciante contra qualquer tipo de retaliação.

Código	PL_01
Revisão	03
Data Início	12/06/2020
Data Revisão	20/08/2025

Comissões internas específicas apuram todas as denúncias recebidas e asseguram que as ações corretivas ou disciplinares necessárias sejam aplicadas de maneira ágil, efetiva e justa.

6.4 Penalidades para Infrações

Colaboradores e parceiros que descumprirem as diretivas deste Código estão sujeitos a sanções disciplinares compatíveis com a gravidade do ato cometido, incluindo as descritas no Programa de Tolerância Zero da Partnership. As penalidades podem incluir:

- Advertências formais;
- Suspensão temporária;
- Encerramento da relação contratual.

Infrações que constituam crimes ou violações legais são encaminhadas às autoridades competentes para os devidos procedimentos legais, assegurando total conformidade com a legislação.

7. MENSAGEM DO PRESIDENTE

Prezados (as),

O Código de Ética e Conduta que apresentamos neste documento representa, acima de tudo, um compromisso firme com os valores que fundamentam a nossa cultura organizacional. Este documento não é apenas um conjunto de diretrizes, mas um guia fundamental para a transparência, a integridade, a sustentabilidade e o respeito às pessoas, que norteiam todas as nossas ações e decisões.

Nosso sucesso está diretamente relacionado à confiança conquistada por meio de uma conduta ética, tanto interna quanto externamente. Essa confiança deve ser mantida em nossas relações com clientes, colaboradores, fornecedores e comunidades. Além disso, é fundamental que todos dentro da organização compartilhem a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho inclusivo, seguro, respeitoso e comprometido com os princípios que nos guiam.

Como Diretor Presidente da Partnership, reafirmo o compromisso da liderança em garantir a implementação e o cumprimento deste Código de Ética e Conduta em todas as nossas atividades diárias. Todos aqueles que fazem parte da Partnership têm o dever de agir conforme as diretrizes estabelecidas, promovendo e fortalecendo nossos padrões éticos e colaborando para sua constante evolução.

A ética não é apenas uma condição para os nossos negócios, mas o caminho pelo qual construímos o futuro que desejamos, com impacto positivo na sociedade e no meio ambiente. Todos os nossos esforços, aliados à adesão integral a este Código, consolidam nossa reputação e moldam o legado que queremos deixar para as próximas gerações.

Confio no engajamento de todos e na adesão plena às práticas éticas, para que transformemos este Código em ações concretas e diárias. Juntos, podemos tornar a Partnership uma referência para o mercado e contribuir verdadeiramente para um mundo melhor.

Atenciosamente,

Jhonathan Santos

Diretor Presidente

ANEXO I – 10 MANDAMENTOS PARTNERSHIP

1. INTRODUÇÃO

Este Anexo estabelece as diretrizes culturais e comportamentais que fundamentam a atuação do Grupo Partnership, complementando os princípios e critérios de conduta já estabelecidos na PL_01_Código de Ética e Conduta. Os "Mandamentos Partnership" representam o compromisso de todos os colaboradores e prestadores de serviço do grupo com a excelência na execução, a segurança, a performance e a sustentabilidade dos negócios, servindo como um guia prático para as decisões e ações de todos os colaboradores.

2. OBJETIVO

O objetivo deste Anexo é traduzir os valores e a visão do Grupo Partnership em comportamentos observáveis e expectativas claras para todos os colaboradores e prestadores de serviço, que atuam em nome do grupo. Visa reforçar a cultura de responsabilidade, proatividade e foco em resultados, promovendo um ambiente de trabalho seguro, ético e de alta performance.

3. ABRANGÊNCIA E HIERARQUIA

Este Anexo é aplicável a todos os colaboradores e prestadores de serviço do Grupo Partnership, independentemente de cargo ou função.

É fundamental compreender que este Anexo complementa a PL_01_Código de Ética e Conduta do Grupo Partnership. Em caso de qualquer conflito ou dúvida de interpretação entre as diretrizes aqui apresentadas e as disposições do Código, das políticas formais aplicáveis ou da legislação vigente, prevalecerão sempre as normas do Código, as políticas e a legislação.

4. MANDAMENTOS PARTNERSHIP

Os Mandamentos Partnership representam os princípios comportamentais que orientam a atuação diária de todos os colaboradores e prestadores de serviço do Grupo Partnership.

Mais do que diretrizes formais, constituem compromissos práticos que refletem a cultura organizacional da empresa, reforçando a importância da segurança, da disciplina operacional, da responsabilidade financeira, do foco no cliente e da entrega consistente de resultados.

1º SEGURANÇA E RESULTADOS SÃO REQUISITOS OBRIGATÓRIOS PARA ATUAR NA PARTNERSHIP. QUEM NÃO ESTIVER ALINHADO A ESSES PRINCÍPIOS DEVE BUSCAR OUTRO CAMINHO FORA DA COMPANHIA

Condutas esperadas:

- Cumprir rigorosamente as normas e procedimentos de segurança do trabalho;
- Interromper qualquer atividade que represente risco à vida, à saúde ou ao meio ambiente;
- Comunicar imediatamente incidentes, acidentes e condições inseguras;
- Entregar as metas e objetivos acordados, com qualidade e dentro dos prazos estabelecidos;
- Buscar continuamente a melhoria da performance individual e coletiva.

Condutas não aceitáveis:

- Ignorar ou burlar procedimentos de segurança;
- Omitir informações sobre riscos ou incidentes;
- Comprometer a segurança para atingir resultados;
- Apresentar resultados inconsistentes ou abaixo do esperado sem plano de recuperação;
- Demonstrar desinteresse ou falta de comprometimento com a cultura de segurança e performance.

Diretriz: A segurança das pessoas e a entrega de resultados consistentes são condições essenciais para a participação e o desenvolvimento profissional no Grupo Partnership. A aderência a esses princípios reflete o compromisso individual com a cultura da empresa.

Aplicação e evidências: A aderência a este Mandamento é avaliada continuamente por meio do cumprimento das normas de Segurança e Saúde do Trabalho, do cumprimento de POs, POPs, da participação em Treinamento Contínuo e da gestão de desempenho. A não aderência pode levar à aplicação de sanções disciplinares descritas na PL_10_Política de Consequências.

2ª PESSOAS CERTAS NOS LUGARES CERTOS

Condutas esperadas:

- Líderes devem avaliar e alocar suas equipes considerando as competências individuais e as necessidades da área;
- Colaboradores devem buscar o autodesenvolvimento e comunicar suas aspirações e necessidades de capacitação;
- Promover um ambiente que valorize o mérito e o desenvolvimento profissional;
- Incentivar a mobilidade interna e o aproveitamento de talentos.

Condutas não aceitáveis:

- Manter colaboradores em funções críticas sem as competências necessárias;
- Favorecer a alocação de pessoas por critérios não profissionais;
- Ignorar o desenvolvimento e a capacitação das equipes;
- Resistir a mudanças de função ou área que visem otimizar a performance da empresa.

Diretriz: O Grupo Partnership busca otimizar a alocação de talentos, garantindo que cada colaborador esteja em uma função que maximize suas competências, contribua para o sucesso da empresa e promova seu desenvolvimento.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é aplicado por meio da gestão de talentos, planos de desenvolvimento individual, avaliações de desempenho, processos seletivos internos e externos, e pela Matriz de Responsabilidades.

3º NÃO SOMOS MEDIDOS POR ESFORÇO, MAS POR RESULTADO

Condutas esperadas:

- Estabelecer metas e objetivos claros, mensuráveis e com prazos definidos;
- Priorizar atividades que gerem maior impacto e valor para o negócio;
- Apresentar evidências concretas das entregas e resultados alcançados;
- Buscar a eficiência e a produtividade na execução das tarefas.

Condutas não aceitáveis:

- Justificar a ausência de resultados apenas pelo esforço empregado, sem apresentar planos de correção;
- Focar em atividades que não contribuem diretamente para os objetivos da empresa;
- Não ter clareza sobre as metas e os indicadores de performance;
- Maquiar ou distorcer resultados para simular produtividade.

Diretriz: O foco do Grupo Partnership está na entrega de valor, na qualidade dos resultados e no impacto gerado, e não apenas na dedicação ou no tempo despendido.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é visível na gestão de desempenho, no estabelecimento de indicadores-chave (KPIs), nos ritos de acompanhamento de projetos e na cultura de feedback contínuo.

4ª ROTINAS SE CUMPREM

Condutas esperadas:

- Seguir rigorosamente os Procedimentos Operacionais (POs), Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) e demais Normas e Procedimentos;
- Realizar checklists, inspeções e registros conforme estabelecidos;
- Cumprir prazos e cronogramas de atividades rotineiras;
- Reportar desvios ou dificuldades na execução das rotinas para que sejam tratados.

Condutas não aceitáveis:

- Ignorar ou pular etapas de rotinas e procedimentos;
- Realizar registros fictícios ou incompletos;
- Atrasar ou negligenciar a execução de tarefas rotineiras sem justificativa e comunicação;
- Criar “atalhos” que comprometam a qualidade ou a segurança.

Diretriz: A disciplina na execução das rotinas e procedimentos é fundamental para a padronização, a qualidade, a segurança e a eficiência operacional do Grupo Partnership.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é aplicado por meio da aderência aos Procedimentos Operacionais (POs), Procedimentos Operacionais Padrão (POPs), às Normas e Procedimentos, aos controles de qualidade e segurança, e às auditorias internas e externas.

5º ORÇAMENTO É DISCIPLINA DIÁRIA

Condutas esperadas:

- Respeitar as alçadas de aprovação e os limites orçamentários estabelecidos;
- Buscar a otimização de custos e a eficiência na utilização dos recursos;
- Justificar desvios orçamentários e apresentar planos de ação para correção;
- Planejar gastos e investimentos de forma consciente e estratégica.

Condutas não aceitáveis:

- Realizar gastos sem a devida aprovação ou fora do orçamento;
- Ignorar o impacto financeiro das decisões operacionais;
- Driblar controles internos para efetuar despesas;
- Não acompanhar ou não reportar o status orçamentário da sua área.

Diretriz: A gestão orçamentária é uma responsabilidade de todos, exigindo prudência, controle e alinhamento com as metas financeiras do Grupo Partnership em todas as decisões de gasto.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é visível na gestão financeira, nas políticas de compras e suprimentos, nas alçadas de aprovação, nos processos de planejamento e controle orçamentário, e na preservação do patrimônio da empresa.

6º CLIENTE É ATIVO ESTRATÉGICO

Condutas esperadas:

- Manter uma comunicação clara, honesta e proativa com os clientes;
- Entregar serviços e produtos com a qualidade e os prazos acordados;
- Buscar entender as necessidades do cliente e oferecer soluções adequadas;
- Tratar reclamações e solicitações de forma ágil e eficaz.

Condutas não aceitáveis:

- Omitir informações relevantes ou prometer o que não pode ser cumprido;

- Prestar serviços de baixa qualidade ou fora dos padrões;
- Tratar o cliente de forma desrespeitosa ou negligente;
- Ignorar feedback ou reclamações dos clientes.

Diretriz: O cliente é o centro das operações do Grupo Partnership, e o relacionamento com ele deve ser pautado pela transparência, confiança, qualidade e busca contínua pela satisfação.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é aplicado por meio das políticas de Relacionamento com Clientes, dos padrões de atendimento, da gestão da qualidade dos serviços e produtos, e da transparência e integridade da informação.

7ª SOLUÇÕES NO LUGAR DAS DESCULPAS SINCERAS

Condutas esperadas:

- Identificar gargalos e propor alternativas e planos de ação;
- Assumir a responsabilidade por falhas e buscar corrigi-las;
- Apresentar cenários e possíveis soluções diante de situações adversas, evitando escalar o tema de forma tempestiva;
- Aprender com os erros e aplicar as lições aprendidas.

Condutas não aceitáveis:

- Apresentar apenas justificativas para falhas, sem propor caminhos para a resolução;
- Terceirizar a culpa ou evitar assumir responsabilidades;
- Esperar que a situação se agrave antes de agir;
- Repetir os mesmos erros sem buscar aprimoramento.

Diretriz: O Grupo Partnership valoriza a proatividade, a busca por soluções e a capacidade de superar desafios, em vez de apenas justificar barreiras.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é visível na cultura de gestão de pontos críticos, nos ritos de acompanhamento de projetos, na gestão de riscos e na promoção de uma atitude proativa em todos os níveis.

8ª PERFORMANCE É MEDIDA E COBRADA TODOS OS DIAS

Condutas esperadas:

- Acompanhar os indicadores de performance da sua área e individualmente;
- Participar ativamente dos ritos de acompanhamento e revisão de resultados;
- Fornecer e receber feedback de forma construtiva e regular;
- Agir prontamente para corrigir desvios e melhorar a performance.

Condutas não aceitáveis:

- Ignorar ou não acompanhar os indicadores de performance;
- Maquiar ou distorcer dados para apresentar uma falsa performance;
- Evitar o feedback ou não agir sobre ele;
- Permitir que a performance abaixo do esperado se prolongue sem intervenção.

Diretriz: A gestão da performance é contínua e transparente, com acompanhamento diário dos resultados e feedback constante para garantir o alinhamento e a correção de rota.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é aplicado por meio da gestão de desempenho, dos dashboards de indicadores, das reuniões de performance, dos planos de ação e da cultura de feedback e desenvolvimento.

9º O CAIXA É SOBERANO

Condutas esperadas:

- Tomar decisões que preservem e otimizem o fluxo de caixa da empresa;
- Gerenciar custos e despesas com rigor e responsabilidade;
- Priorizar investimentos com retorno claro e impacto positivo no caixa;
- Garantir a pontualidade nos recebimentos e pagamentos.

Condutas não aceitáveis:

- Realizar gastos ou investimentos que comprometam a liquidez da empresa sem análise e aprovação adequadas;
- Ignorar o impacto das decisões no fluxo de caixa;
- Permitir atrasos injustificados em recebimentos ou pagamentos;
- Não buscar a eficiência financeira em todas as operações.

Diretriz: A saúde financeira do Grupo Partnership, representada pelo fluxo de caixa, é prioridade máxima e deve guiar todas as decisões de investimento, gasto e operação.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é visível na gestão financeira, nas políticas de alçadas, nos processos de planejamento e controle orçamentário, e na preservação do patrimônio da empresa.

10º GERÚNDIO NÃO ENTREGA RESULTADO

Condutas esperadas:

- Definir prazos claros e responsáveis para cada etapa e entrega;
- Focar na conclusão das tarefas e projetos, evitando a procrastinação;
- Apresentar resultados "feitos" e com evidências de finalização;
- Garantir que as pendências sejam tratadas e encerradas.

Condutas não aceitáveis:

- Manter projetos ou tarefas em "andamento" indefinidamente;
- Não definir prazos ou responsáveis claros para as entregas;
- Apresentar justificativas contínuas sem a efetiva conclusão;
- Deixar pendências acumularem sem tratamento.

Diretriz: O Grupo Partnership valoriza a conclusão, a finalização e a entrega efetiva de projetos e tarefas, com foco em ações concretas e resultados tangíveis.

Aplicação e evidências: Este Mandamento é aplicado por meio da gestão de projetos, dos ritos de acompanhamento de tarefas, da definição de critérios de "pronto" e da cultura de responsabilização por entregas.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

O cumprimento dos Mandamentos Partnership é esperado de todos os colaboradores e prestadores de serviço do Grupo Partnership. A observância dessas diretrizes será considerada nos processos de avaliação de desempenho, gestão de pessoas, auditorias internas e aplicação da Política de Consequências. O presente Anexo passa a integrar o Código de Ética e Conduta do Grupo Partnership, devendo ser amplamente divulgado e observado em todas as unidades e operações da companhia.