

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E DE INTEGRIDADE DA PBH ATIVOS

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 007/2023

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E DE INTEGRIDADE DA PBH ATIVOS

1

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 007/2023

Os administradores da PBH Ativos S.A., no uso da competência que lhes é atribuída e considerando:

- a Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, conhecida como Lei de Responsabilidade das Estatais;
- a Lei Federal nº 8.429, de 2 de junho de 1992, conhecida como Lei de Improbidade Administrativa;
- a Lei Federal nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho;
- a Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- a Lei nº 7.169/96 que institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta;
- o Decreto Municipal nº 14.635, de 10 de novembro de 2011, que institui o Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal;
- o Decreto Municipal nº 15.893, de 10 de março de 2015, que regulamenta a aplicação, no âmbito do Poder Executivo Municipal, dos dispositivos previstos na Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013 (Lei do Conflito de Interesses);
- o Decreto Municipal nº 16.897, de 07 de maio de 2018, que dispõe sobre a obrigatoriedade de apresentação da declaração de bens e valores que compõem o patrimônio dos agentes públicos no âmbito do Poder Executivo, institui a sindicância patrimonial e dá outras providências;

- o Decreto Municipal nº 16.935, de 29 de junho de 2018, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito do Poder Executivo, nos termos da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e dá outras providências;
- o Decreto Municipal nº 16.954, de 02 de agosto de 2018, que regulamenta, nos termos da Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto 2013, a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos à administração pública municipal;
- o Decreto Municipal nº 18.337, de 05 de junho de 2023, que institui a Política Municipal de Integridade Pública;
- o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- a aprovação pela Diretoria-Geral na reunião de 23 de novembro de 2023;
- a aprovação *ad referendum* pelo Conselho de Administração na reunião de 23 de novembro de 2023.

Resolvem:

Art. 1º. Revisar o Código de Conduta Ética e de Integridade da PBH Ativos S.A., conforme Anexo Único desta Instrução.


Art. 2º. Revogar a Instrução Normativa nº 004/2021.

Art. 3º. Esta Instrução entra em vigor a partir da data de sua divulgação.

Belo Horizonte, 23 de novembro de 2023.


Pedro Meneguetti
Diretor-Presidente


Soraya de Fátima Mourthé M. Lage
Diretora-Executiva


Daniel Rodrigues Nogueira
Diretor de Negócios

ANEXO ÚNICO
CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA E DE INTEGRIDADE

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I
Da abrangência e aplicação

Art. 1º Este Código de Conduta Ética e de Integridade da PBH Ativos estabelece os princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos agentes vinculados de qualquer forma e período à PBH Ativos S/A, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Art. 2º Para fins deste Código, entende-se:

I. Agente: Conselheiros, Diretor-Presidente, Diretores, membros de comitês, empregados (incluindo cedidos e licenciados), requisitados, colaboradores, prepostos, estagiários, aprendizes, fornecedores, prestadores de serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente vinculado à PBH Ativos e todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, que, por algum motivo venham a frequentar o ambiente interno da Sociedade;

II. Empregados: os agentes que possuem vínculo empregatício com a PBH Ativos, entendendo-se como tais aqueles que possuem contrato de trabalho firmado diretamente com a Companhia.

III. Informação privilegiada: aquela que diz respeito a assuntos relevantes, inclusive para o processo de decisão no âmbito da Sociedade ou do Poder Executivo Municipal que tenha repercussão política, econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público;

IV. Membros da alta administração: Diretor-Presidente, os Diretores estatutários e os Conselheiros de Administração;

V. Denúncia: peça que noticia à Companhia o suposto cometimento de irregularidade associada ao descumprimento do presente Código de Conduta Ética e de Integridade;

VI. Procedimentos averiguatórios preliminares: procedimentos de caráter investigativo, realizados sempre que necessário, para coletar informações gerais acerca de suposta infração ao presente Código de Conduta Ética e de Integridade, com vistas a fornecer elementos mínimos que possam auxiliar a(s) autoridade(s) competente(s) em sua tomada de decisão;

VII. Processo administrativo sancionador: instrumento de supervisão instaurado no âmbito interno da Companhia, com o fim de apurar responsabilidades e, se for o caso, aplicar penalidades por infrações ao presente Código de Conduta Ética e de Integridade, o qual deverá observar os princípios de ampla defesa e contraditório;

VIII. Processo administrativo disciplinar junto à Controladoria Geral do Município de Belo Horizonte – CTGM: instrumento instaurado perante a CTGM nos casos de suposto cometimento de infração que constitua rescisão do contrato de trabalho do empregado por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, conforme determinação prevista no art. 193-A da Lei Municipal nº 7.196/96;

IX. Assédio moral: conduta reiterada que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública;

X. Assédio sexual: conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública.

(Inclusão dos incisos IX e X do art. 2º conforme Rev. 001/2023)

Seção II Dos objetivos

Art. 3º São objetivos deste Código de Conduta Ética e de Integridade:

I. Tornar explícitos os princípios e normas éticos que regem a conduta dos agentes vinculados à Empresa e a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a Sociedade possa aferir a integridade e a lisura dos atos praticados no âmbito da PBH Ativos;

II. Definir diretrizes para atitudes, comportamentos, regras de atuação e práticas organizacionais, orientados segundo elevado padrão de conduta ético-profissional;

III. Disseminar valores éticos, de lisura e de justiça impressos na postura estratégica da estrutura institucional da Empresa;

IV. Promover o esforço conjunto em prol do fortalecimento da estrutura institucional da Empresa, a fim de que esteja alinhada às expectativas legítimas dos acionistas e da comunidade, de modo a gerar confiança interna e externa na condução das suas atividades;

V. Assegurar transparência e publicidade às suas atividades, com processos céleres e previsíveis, com fundamento nos princípios da segurança jurídica e da confiança legítima;

VI. Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios e normas éticos, facilitando a compatibilização dos valores individuais de cada agente com os valores da Empresa;

VII. Orientar a tomada de decisões dos agentes, a fim de que se pautem sempre pelo interesse da Empresa, com razoabilidade e proporcionalidade, sem qualquer favorecimento para si ou para outrem;

VIII. Assegurar que todo o tratamento dispensado seja realizado com urbanidade, disponibilidade, profissionalismo, atenção e igualdade, sem qualquer distinção de sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social;

IX. Prevenir e enfrentar a prática do assédio moral e sexual, demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual no âmbito da PBH Ativos;

X. Assegurar ao agente a preservação de sua imagem e de sua reputação, quando sua conduta estiver de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;

XI. Estabelecer regras básicas sobre conflito de interesses e restrições às atividades profissionais posteriores ao exercício do cargo, emprego ou função;

XII. Oferecer, por meio do presente Código de Conduta Ética e de Integridade, instâncias de consulta e deliberação, visando a esclarecer dúvidas acerca da conformidade da conduta do agente com os princípios e normas de conduta nele tratados, aplicando, sempre que necessário, as penalidades cabíveis;

XIII. Disponibilizar meios para que qualquer cidadão apresente denúncias contra agentes, relativas à prática de atos em desacordo com os princípios e normas de conduta ética expressos neste Código.

CAPÍTULO II MISSÃO, VISÃO E VALORES DA PBH ATIVOS

Art. 4º Constitui MISSÃO da PBH Ativos prestar serviços de excelência à Administração Pública auxiliando-a na implementação de políticas inovadoras voltadas para o desenvolvimento econômico e social, por meio da estruturação de projetos de concessão e parceria público-privada - PPP, captação de recursos financeiros, administração patrimonial e gestão de ativos.

Art. 5º A VISÃO da PBH Ativos é ser reconhecida como uma Empresa sólida, de vanguarda e importante para o desenvolvimento de políticas públicas essenciais.

Art. 6º São VALORES da PBH Ativos a ética, o comprometimento, a excelência e a inovação.

CAPÍTULO III PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

Art. 7º O agente observará, no exercício de suas funções, os padrões éticos de conduta que lhe são inerentes, visando a preservar e ampliar a confiança, na integridade, objetividade e imparcialidade da Empresa, regendo-se pela legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, ainda, pelos seguintes valores fundamentais:

I. Interesse público: atuar direcionado para a consecução dos objetos sociais da Sociedade, especialmente voltados para o auxílio na consecução de políticas públicas e desenvolvimento do Município;

II. Valorização do patrimônio: assegurar a adequada gestão dos bens, realização de despesas e da destinação de receitas;

III. Imparcialidade: abster-se de manifestar suas preferências pessoais em suas atividades, desempenhando suas funções de forma imparcial e profissional;

IV. Isonomia: comprometer-se com o interesse da Empresa, sem quaisquer discriminações benéficas ou detrimen-tosas;

V. Qualidade e eficiência dos serviços: agir com presteza, perfeição e rendimento profissional, devendo apresentar resultados de forma satisfatória;

VI. Competência e desenvolvimento profissional: buscar a excelência no exercício de suas atividades, mantendo-se atualizado quanto aos conhecimentos técnicos e informações necessários, de forma a obter os resultados esperados pela Sociedade;

VII. Probidade: comprometimento com a integridade e a ética, razão pela qual a honestidade, a dignidade, o respeito, a retidão e o decoro devem nortear todas as ações internas e externas;

VIII. Integridade corporativa e lealdade: equilibrar a competitividade e produtividade com uma gestão responsável, transparente e íntegra, comprometida com a perenidade e sustentabilidade da Empresa;

IX. Compromisso com a conformidade: pautar-se na implantação e aprimoramento das medidas relacionadas à integridade e conformidade às leis e aos regulamentos internos e externos aos quais se sujeita;

X. Respeito às diferenças individuais: eliminar qualquer forma de discriminação em função de etnia, nacionalidade, gênero, crença religiosa, convicção política, origem, classe social, linguística, orientação sexual, idade ou capacidade física;

XI. Respeito à igualdade e diversidade no âmbito do trabalho: observar as regras de conduta a respeito do assédio moral e sexual e de outras formas de violência sexual;

XII. Sustentabilidade ambiental: proteger o meio ambiente e combater o desperdício dos recursos, tanto na rotina quanto nos projetos que desenvolve.

Parágrafo único - Os agentes deverão ainda observar os valores organizacionais e a missão da PBH Ativos previstos no presente Código de Conduta e de Integridade, bem como em todas as Políticas da Sociedade.

CAPÍTULO IV CONDUTA ÉTICA E DEVERES DOS AGENTES

Seção I Da conduta ética dos agentes

Art. 8º Aos agentes é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função, os compromissos éticos assumidos neste Código de Conduta Ética e de Integridade e os valores institucionais, sendo-lhe vedado ainda:

I. Praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, ato contrário à ética e ao interesse da Empresa, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa à lei;

II. Discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

III. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública; **(Inclusão do inciso III do art 8º conforme Rev. 001/2023)**

IV. Constranger alguém por meio de conduta reiterada que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública; **(Inclusão do inciso IV do art 8º conforme Rev 001/2023)**

V. Adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

VI. Atribuir a outrem erro próprio;

VII. Apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

VIII. Ocupar postos ou funções, mesmo não remuneradas, em organizações sociais, entidades classistas e ou políticas que possam gerar situações de conflitos de interesses em relação aos objetivos, responsabilidades e ao papel exigido para o exercício do cargo ou emprego;

IX. Usar do cargo ou emprego, facilidades, amizades, influências ou de informação privilegiada, visando à obtenção de quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

X. Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, presente, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro agente para o mesmo fim;

XI. Fazer ou extrair cópias de relatórios ou de quaisquer outros trabalhos ou documentos ainda não publicados, pertencentes à Empresa ou ao Município, para utilização em fins estranhos aos seus objetivos ou à execução dos trabalhos a seu encargo, sem prévia autorização da autoridade competente;

XII. Divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações sigi obtidas por qualquer forma em razão do cargo, emprego ou função, especialmente atenção à Política de Classificação de Informações da Sociedade e à Política de Divulgação de Informações;

XIII. Apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou, fora dele, em situações que comprometam a imagem pessoal e, por via reflexa, a institucional;

XIV. Utilizar sistemas e canais de comunicação da Empresa para a propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

XV. Manifestar-se em nome da Empresa quando não autorizado e habilitado para tal, nos termos da Política de Porta-Vozes;

XVI. Ser conivente com erro ou infração a este Código de Conduta Ética e de Integridade ou ao Código de Conduta Ética e de Integridade de sua profissão;

XVII. Usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

XVIII. Deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;

XIX. Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público ou com colegas;

XX. Exercer atividade profissional antiética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso;

XXI. Utilizar, para fins privados, agentes, bens ou serviços exclusivos da Empresa;

XXII. Retirar, sem prévia anuência do superior hierárquico, qualquer documento ou objeto da repartição;

XXIII. Permitir que pessoa estranha à Sociedade, fora dos casos previstos em lei, desempenhe atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

XXIV. Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Seção II

Da conduta ética da alta administração da Sociedade

Art. 9º Aplicam-se aos membros da alta administração da Empresa todas as disposições deste Código de Conduta Ética e de Integridade e, em especial, as constantes deste Capítulo, as quais visam às seguintes finalidades:

- I. Possibilitar à Sociedade aferir a lisura do processo decisório;
- II. Contribuir para o aperfeiçoamento dos padrões éticos da Empresa, a partir do exemplo dado pelas autoridades de nível hierárquico superior;
- III. Preservar a imagem e a reputação do administrador cuja conduta esteja de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;
- IV. Estabelecer regras básicas sobre conflitos de interesses públicos e privados e limitações às atividades profissionais posteriores ao exercício de cargo ou emprego;
- V. Minimizar a possibilidade de conflito entre o interesse privado e o dever funcional das autoridades;
- VI. Criar mecanismo de consulta destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética do administrador.

Art. 10 No exercício de suas funções, os membros da alta administração deverão pautar-se pelos padrões da ética, submetendo-se especialmente aos deveres de honestidade, boa-fé, transparência, impessoalidade, probidade e decoro.

Art. 11 Além da declaração de bens e rendas na forma estipulada pela legislação vigente, o membro da alta administração, no prazo de 10 (dez) dias contados de sua posse, enviará à Sociedade, na forma por ela estabelecida:

- I. Informações sobre sua situação patrimonial que, a seu juízo, real ou potencialmente, possa suscitar conflito com o interesse público;
- II. Informações acerca de eventuais ações a que responda perante o Poder Judiciário, ressalvadas as hipóteses de segredo de justiça.

Art. 12 As alterações patrimoniais do membro da alta administração deverão constar, anualmente, na Declaração de Bens, nos termos do Decreto Municipal nº16.897/2018.

Art. 13 As alterações consideradas relevantes no patrimônio do membro da alta administração deverão ser, de ofício, imediatamente comunicadas à Comissão de Conduta Ética e de Integridade, especialmente quando se tratar de:

- I. Atos de gestão patrimonial que envolvam:
 - a) transferência de bens a cônjuge, ascendente, descendente ou parente na linha colateral;
 - b) aquisição, direta ou indireta, do controle de Empresa;
 - c) outras alterações significativas ou relevantes no valor ou na natureza do patrimônio.
- II. Atos de gestão de bens, cujo valor possa ser substancialmente afetado por decisão ou política governamental da qual tenha prévio conhecimento em razão do cargo, emprego ou função, inclusive investimentos de renda variável ou em commodities, contratos futuros e moedas para fim especulativo.

§ 1º Em caso de dúvida sobre como tratar situação patrimonial específica, o membro da alta administração deverá consultar formalmente a Comissão de Conduta Ética e de Integridade da Sociedade.

§ 2º As informações pessoais e pertinentes à situação patrimonial do membro da alta administração, deverão ser tratadas com a reserva prevista em lei e, se for o caso, em conformidade com a Política de Classificação de Informações da PBH Ativos.

Art. 14 O membro da alta administração não poderá receber salário ou qualquer outra remuneração de fonte privada, nem receber transporte, hospedagem ou quaisquer favores de particulares em desacordo com os princípios e normas de conduta ética expressos neste Código.

Art. 15 No relacionamento com outros órgãos e agentes da Administração Pública, o membro da alta administração deverá esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou em órgão colegiado, especialmente nos termos da Política de Transação com Partes Relacionadas.

Art. 16 As divergências entre membros da alta administração serão resolvidas internamente, não lhes cabendo manifestar-se publicamente sobre matéria que não seja afeta a sua área de competência.

Art. 17 É vedado ao membro da alta administração opinar publicamente a respeito:

- I. Da honorabilidade e do desempenho funcional de outra autoridade pública municipal;
- II. Do mérito de questão que lhe será submetida, para decisão individual ou em órgão colegiado.

Art. 18 É vedado à alta administração da Empresa, além dos demais interditos constantes deste Código de Conduta Ética e de Integridade após deixar o cargo ou função, pelo período de 6 (seis) meses:

- I. Prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício de suas atribuições;
- II. Aceitar cargo de administrador ou conselheiro, ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;
- III. Celebrar, com órgãos ou entidades do Poder Executivo municipal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego;
- IV. Intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que tenha ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;
- V. Divulgar, sem autorização da instância competente, informação que possa causar impacto na cotação dos títulos da Sociedade e em suas relações com o mercado ou com consumidores e fornecedores.

Art. 19 Os membros da alta administração devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos sobre legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações, controle interno, Código de Conduta Ética e de Integridade, Lei Federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), e demais temas relacionados às atividades da Empresa.

Seção III Dos deveres

6

Art. 20 Constituem deveres de todos os agentes:

- I. Resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código;
- II. Proceder com honestidade, probidade e tempestividade, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção legal, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse da Empresa;
- III. Noticiar, imediatamente, à chefia competente todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse, prejudicial à Empresa ou à sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do vínculo que possui com a Empresa;
- IV. Denunciar fatos que tenha conhecimento relativos à prática de assédio moral e assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual relativa aos agentes públicos da PBH Ativos;
- V. Tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais;
- VI. Ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social e quaisquer outras formas de discriminação;
- VII. Abster-se da prática de qualquer conduta e/ou comportamento que caracterize assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual; **(Inclusão do inciso VII do art. 20 conforme Rev – 001/2023)**
- VIII. Abster-se da prática de qualquer conduta e/ou comportamento que caracterize assédio moral, que vise degradar as condições de trabalho de agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública; **(Inclusão do inciso VIII do art. 20 conforme Rev – 001/2023)**
- IX. Empenhar-se em seu desenvolvimento profissional, mantendo-se atualizado quanto a novos métodos, técnicas e normas de trabalho aplicáveis à sua área de atuação;
- X. Disseminar no ambiente de trabalho informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais agentes;
- XI. Evitar quaisquer ações ou relações conflitantes, ou potencialmente conflitantes, com suas responsabilidades profissionais, enviando à Comissão de Conduta Ética e de Integridade informações sobre relações, situação patrimonial, atividades econômicas ou profissionais que, real ou potencialmente, possam suscitar conflito de interesses, indicando o modo pelo qual pretende evitá-lo, na forma definida pelos mencionados colegiados;

XII. Não ceder a pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas e denunciá-las;

XIII. Manter neutralidade no exercício profissional conservando sua independência em relação às influências político-partidária, religiosa ou ideológica, de modo a evitar essas venham a afetar a sua capacidade de desempenhar com imparcialidade suas responsabilidades profissionais;

XIV. Facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;

XV. Abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse da Empresa, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;

XVI. Divulgar e informar a todos os integrantes da Empresa a que se vincule sobre a existência deste Código de Conduta Ética e de Integridade, estimulando o seu integral cumprimento;

XVII. Observar as normas legais e regulamentares;

XVIII. Zelar pela economia de material e a conservação do patrimônio da Sociedade;

XIX. Guardar sigilo sobre assuntos da Sociedade, especialmente nos termos da Política de Classificação de Informações e da Política de Divulgação de Informações da PBH Ativos;

XX. Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

XXI. Ser assíduo e pontual ao serviço.

Seção IV **Do conflito de interesse**

Art. 21 Nos casos em que as relações estabelecidas entre os agentes e terceiros configurarem qualquer conflito de interesse, deverão ser observados os princípios que norteiam os trabalhos desenvolvidos pela Sociedade, bem como a Política de Transação com Partes Relacionadas da PBH Ativos.

Art. 22 Conforme estabelecido na Política de Transação com Partes Relacionadas são vedadas, especialmente, as transações que:

I. São realizadas em condições diversas às de mercado de forma a prejudicar os interesses da Companhia, a competitividade, a conformidade, a transparência, a equidade e a comutatividade;

II. Tiverem a participação de administradores e empregados em negócios de natureza particular ou pessoal que interfiram ou conflitem com os interesses da PBH Ativos ou que resultem da utilização de informações confidenciais obtidas em razão do exercício do cargo ou função que ocupem na Sociedade.

Art. 23 O agente deve atuar de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada. →

I. No caso de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que confli- →
to de interesses, o agente público deverá consultar a Comissão de Conduta Ética e de Integridade.

II. A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

Art. 24 Configura conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito da PBH Ativos:

I. Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

II. Exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;

III. Exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV. Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

V. Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI. Receber qualquer tipo de vantagem de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;

VII. Prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo órgão ou entidade ao qual o agente público está vinculado.

Parágrafo único – As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplicam-se à alta administração e aos ocupantes dos cargos ou empregos que proporcionem acesso à informação privilegiada, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

CAPÍTULO V PENALIDADES

Art. 25 As condutas incompatíveis com o disposto neste Código de Conduta Ética e Integridade, bem como as infrações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e nas demais normas correlatas, são passíveis de apuração e podem ensejar a aplicação das seguintes penalidades:

- I. Advertência verbal;
- II. Advertência escrita;
- III. Suspensão;
- IV. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Art. 26 A advertência verbal independe da instauração de processo administrativo sancionador e será aplicada pelo superior hierárquico imediato do agente, para que esse tome conhecimento do seu comportamento inapropriado, bem como das implicações que podem advir em caso de reincidência, como a advertência escrita.

Art. 27 A advertência escrita independe da instauração de processo administrativo sancionador e será aplicada pelo Diretor ao qual o agente está vinculado, quando a advertência verbal se revelar como insuficiente para a não ocorrência de um comportamento inapropriado.

§1º Na advertência escrita deverá constar aviso de que a ocorrência das situações dispostas no art. 482 da CLT poderá ensejar a dispensa por justa causa.

§2º A advertência escrita aos membros da alta administração será formalizada pelo Presidente do Conselho de Administração e, sempre que esse entender devido, contará com relatório da Comissão de Conduta Ética e de Integridade ou do Escritório de *Compliance* e Gestão de Riscos (quando ativado, nos termos do Estatuto).

Art. 28 A suspensão depende da prévia instauração de processo administrativo sancionador, que deverá observar os princípios da ampla defesa e contraditório, e será aplicada pelo Diretor-Presidente, observado o disposto no art. 474 da CLT.

Art. 29 As advertências e a suspensão não são condições para a aplicação da penalidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Art. 30 A rescisão do contrato de trabalho do empregado por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, depende da instauração de processo administrativo disciplinar perante a Controladoria Geral do Município – CTGM, conforme determina o art. 193-A da Lei Municipal nº 7.196/96 e será aplicada pelo Diretor-Presidente.

Art. 31 Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do art. 482 da CLT, os casos graves de ofensa ao presente Código, bem como os seguintes:

- I. Crime contra a administração pública;
- II. Abandono de cargo ou função;
- III. Desídia no desempenho das respectivas funções;
- IV. Ato de improbidade;
- V. Incontinência, má conduta ou mau procedimento;
- VI. Insubordinação grave em serviço;

- VII. Ofensa física, em serviço, a empregado ou a particular, salvo em legítima defesa;
- VIII. Crimes contra a liberdade sexual e crime de corrupção de menores, em serviço ou na repartição;
- IX. Aplicação irregular de dinheiro público;
- X. Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo ou função, para lograr proveito próprio ou alheio;
- XI. Lesão aos cofres públicos;
- XII. Dilapidação do patrimônio público;
- XIII. Corrupção;
- XIV. Acumulação ilícita de cargo, emprego ou função pública, desde que provada a má-fé do empregado;
- XV. No exercício de emprego, cargo ou função, ainda que temporariamente, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência que lhe seja inerente;
- XVI. Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XVII. Praticar ato contra expressa disposição de lei ou deixar de praticá-lo, em descumprimento de dever funcional, em benefício próprio ou alheio;
- XVIII. Deixar de observar a lei, em prejuízo alheio ou da administração pública;
- XIX. Manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente, por consanguinidade ou afinidade até o segundo grau;
- XX. Valer se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- XXI. Fazer contratos com o Poder Público, por si ou como representante de outrem;
- XXII. Exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em Empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o Poder Público, em matéria que se relacione com a seção em que estiver lotado;
- XXIII. Atuar, como procurador ou intermediário, junto ao Poder Executivo do Município de Belo Horizonte, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, de cônjuge ou companheiro;
- XXIV. Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XXV. Praticar a usura em qualquer de suas formas;
- XXVI. Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à Empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- XXVII. Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- XXVIII. Embriaguez habitual ou em serviço;
- XXIX. Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, bem como ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- XXX. Prática constante de jogos de azar;
- XXXI. Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;
- XXXII. Prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional;
- XXXIII. Transacionar com terceiro, em evidente conflito de interesse, capaz de trazer vantagem econômica ou financeira para o agente ou para terceiro.



Art. 32 Ainda que já tenha se desligado, o agente que praticar ações em evidente conflito de interesse com os objetivos da PBH Ativos, será responsabilizado civil, penal e administrativamente, pelo prejuízo que causar à Sociedade ou aos seus acionistas.

CAPÍTULO VI COMISSÃO DE CONDUTA ÉTICA E DE INTEGRIDADE

Seção I

Das atribuições e da composição da Comissão de Conduta Ética e de Integridade

Art. 33 A Comissão de Conduta Ética e de Integridade da PBH Ativos tem caráter permanente e possui as seguintes atribuições:

- I. Orientar e aconselhar sobre ética os agentes;
- II. Zelar pelo cumprimento do Código de Conduta Ética e de Integridade;
- III. Receber consultas e denúncias contra os agentes constantes no art. 2º, decorrentes da aplicação deste Código;
- IV. Analisar, em exame de admissibilidade, a denúncia relativa ao suposto descumprimento ao presente Código, utilizando-se, caso necessário, dos procedimentos averiguatórios preliminares;
- V. Realizar de ofício, caso necessário, os procedimentos averiguatórios preliminares, quando noticiada por qualquer outro meio acerca de suposta infração ao presente Código;
- VI. Emitir relatório, de caráter opinativo, contendo as conclusões relativas ao exercício das competências previstas nos incisos III, IV e V deste artigo;
- VII. Solicitar a intervenção dos órgãos competentes, se necessário;
- VIII. Dar ampla divulgação ao Código de Conduta Ética e de Integridade, no âmbito de sua competência.

Art. 33-A A Comissão de Conduta Ética e de Integridade da PBH Ativos deve:

- I. tomar providências diante da ocorrência das práticas de assédio moral e sexual, tais como:
 - a) apuração de notícias de assédio;
 - b) proteção das pessoas envolvidas;
 - c) preservação das provas;
 - d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
 - e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;**(Inclusão do art. 33 - A conforme Rev. 001/2023)**

Art. 34 A Comissão de Conduta Ética e de Integridade é composta por 3 (três) membros titulares, e seus respectivos suplentes, escolhidos e designados pelo Diretor- Presidente, para exercício de mandato de 2 (dois) anos, admitida uma recondução.

Art. 35 Os membros da Comissão de Conduta Ética e de Integridade devem ser empregados, preferencialmente efetivos, e gozar de idoneidade moral e reputação ilibada.

Art. 36 Os membros da Comissão de Conduta Ética e de Integridade não receberão qualquer remuneração pelos trabalhos nela desenvolvidos.

Seção II

Da atuação da Comissão de Conduta Ética e de Integridade

Art. 37 O agente que tiver ciência de infrações no exercício de suas atividades, deverá comunicar imediatamente o fato à Comissão de Conduta Ética e Integridade da PBH Ativos.

Art. 38 As denúncias serão objeto de apuração, desde que formuladas por escrito, acompanhadas de indícios concernentes à infração disciplinar imputada.

Parágrafo único - A denúncia anônima não impede a apuração e, se for o caso, a posterior instauração de processo administrativo sancionador, desde que reúna elementos que permitam aferir sua plausibilidade.

Art. 39 A atuação da Comissão de Conduta Ética e Integridade diante de suposta infração ao presente Código de Conduta Ética e Integridade obedecerá ao seguinte rito:

- I. Registro formal e comunicação à Diretora-Executiva do recebimento da denúncia ou da suposta infração ao presente Código noticiada por outros meios;
- II. Análise, em sede de exame de admissibilidade, da denúncia ou da suposta infração noticiada por outros meios, com a realização, caso necessário, de procedimentos averiguatórios preliminares.
- III. Emissão, em até 10 (dez) dias úteis, do relatório com as conclusões acerca do exercício das atribuições previstas nos incisos I e II deste artigo, para subsidiar a decisão da(s) autoridade(s) competente(s).

Parágrafo único - O prazo previsto no inciso III deste artigo poderá ser prorrogado, desde que justificadamente, mediante autorização da Diretora-Executiva.

Art. 40 O relatório da Comissão, quando entender pertinente, poderá conter recomendações de medidas de cunho eminentemente gerencial, como a realização de alterações na rotina de trabalho de determinado setor, com vistas a evitar futuras irregularidades.

Art. 41 O relatório da Comissão, independentemente das conclusões apontadas, será submetido à apreciação da Diretora-Executiva, a quem compete realizar o juízo de admissibilidade e, motivadamente, determinar, conforme o caso:

I. O arquivamento da denúncia ou da suposta infração noticiada por outros meios, por inépcia ou por ausência de indícios da ocorrência de infração que justifique a aplicação de punibilidades;

II. O encaminhamento formal do caso ao Diretor ao qual o agente denunciado está vinculado, por verificar, cumulativamente, que a infração disciplinar é de menor potencial ofensivo, que a eventual aplicação de penalidade independe da instauração de processo administrativo sancionador e que os dados já obtidos são suficientes para comprovar sua ocorrência e autoria;

III. A instauração de processo administrativo sancionador, por existirem indícios da ocorrência de infração passível da aplicação de penalidade disciplinar, nos casos que este Código assim o exigir ou quando entender que a medida se faz pertinente, especialmente caso tenha sido recomendada pela Comissão de Conduta Ética e de Integridade em seu relatório; ou

IV. O encaminhamento do empregado para a instauração de processo administrativo disciplinar perante a Controladoria Geral do Município – CTGM, conforme disposto no art. 193-A da Lei Municipal nº 7.196/96, por existirem indícios da ocorrência de infração que constitua justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do art. 482 da CLT.

CAPÍTULO VII PROCESSO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR E COMISSÃO DISCIPLINAR

Art. 42 O processo administrativo sancionador será instaurado no âmbito da Companhia nos casos que a infração ao presente Código ensejar a aplicação da penalidade de suspensão ou sempre que a autoridade competente julgar necessário, para o prosseguimento das apurações acerca das responsabilidades e, se for o caso, aplicação das penalidades, devendo ser observado os princípios da ampla defesa e contraditório.

Art. 43 A Diretora-Executiva designará 06 (seis) empregados, sendo que desses, 03 (três) serão escolhidos, por sorteio, para compor a Comissão Disciplinar.

§1º - A Comissão Disciplinar será composta, preferencialmente, por empregados efetivos e, obrigatoriamente, por empregados que não tenham integrado a Comissão de Conduta Ética e de Integridade durante o exame preliminar do caso.

§2º - A Comissão Disciplinar será designada especificamente para a análise de cada caso e dissolvida após a conclusão do processo.

Art. 44 O processo administrativo sancionador obedecerá ao seguinte rito:

I. Abertura do processo administrativo e juntada do relatório da Comissão de Conduta Ética e de Integridade, bem como das demais informações e documentos, aos autos;

II. Determinação da Diretoria Executiva à Comissão Disciplinar que notifique o investigado para se manifestar, no prazo de 10 (dez) dias úteis, sobre os fatos apurados;

III. Após a manifestação do investigado, abertura do prazo para novas diligências e/ou produção de provas, inclusive audiência de testemunhas, pela Comissão Disciplinar ou pelo investigado, em até 10 (dez) dias úteis, contados do recebimento da notificação pelo investigado;

IV. Após o encerramento da instrução, notificação do investigado para que, em 10 (dez) dias úteis, apresente suas razões finais;

V. Recebidas as razões finais de defesa, emissão do relatório conclusivo da Comissão Disciplinar, em até 15 (quinze) dias úteis;

VI. Remessa dos autos, com o parecer da Comissão Disciplinar, para deliberação da Diretora-Executiva e do Diretor ao qual o agente está vinculado;

VII. Formalização da decisão à Comissão Disciplinar para notificação do investigado em até 5 (cinco) dias úteis;

VIII. Abertura do prazo para interposição de recurso ao Diretor- Presidente, ou à Diretoria-Geral, conforme a lotação do agente, em até 10 (dez) dias úteis;

IX. Recebido o recurso, abertura do prazo para a Comissão Disciplinar se manifestar, caso entenda necessário, em até 10 (dias) úteis;

X. Decisão do Diretor-Presidente ou da Diretoria-Geral pela manutenção, modificação, ou rejeição da decisão, em até 10 (dez) dias úteis.

§1º No prazo para diligências do inciso III, poderão ser arroladas até 03 (três) testemunhas que serão ouvidas pelas partes, perante a Diretoria Executiva, em até 10 (dez) dias úteis a contar do fim do prazo para diligências, em dia e horário que serão marcados pela Diretoria Executiva.

§2º Até a conclusão do relatório do inciso V pela Comissão Disciplinar, essa ou o investigado poderão requerer diligências probatórias complementares, desde que pertinentes e mediante fundamentação, devendo ser convocada a defesa para se manifestar sobre as provas produzidas e, nesse caso, o prazo final será dilatado em 05 (cinco) dias úteis.

§3º O recurso previsto no inciso VIII será recebido no efeito devolutivo.

Art. 45 Como medida cautelar e a fim de que o investigado não venha a influir na apuração da irregularidade, quando da análise inicial ou a qualquer tempo, a Comissão Disciplinar poderá recomendar à autoridade instauradora o afastamento preventivo do agente, por até 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual prazo.

§1º O investigado deverá ser formalmente comunicado da imediata suspensão de suas atividades, no mesmo instrumento do inciso II do artigo 44, ou em notificação apartada, conforme o momento que o afastamento for determinado.

§2º O afastamento preventivo do agente não implicará prejuízo à remuneração ou à contagem do tempo de serviço.

Art. 46 Os prazos processuais começam a correr a partir da data da formalidade da cientificação, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Art. 47 Nos termos do §4º do art. 9º da Lei Federal nº 13.303/2016, na hipótese de o Diretor-Presidente furtar-se à obrigação de adotar medidas éticas ou necessárias em relação à situação a ele relatada, o Escritório de *Compliance* e Gestão de Riscos (quando ativado, nos termos do Estatuto) ou a Comissão Disciplinar deverá comunicar o fato ao Conselho de Administração.

Art. 48 O presente Código se propõe a exaurir toda e qualquer questão processual acerca dos processos administrativos de apuração de falta disciplinar. Naquilo em que for omissivo ou obscuro, as partes formalizarão acordo para que, em até 05 (cinco) dias úteis as questões sejam exauridas e, na sequência, o rito processual siga seu curso conforme já disposto.

Art. 49 Todo e qualquer custo com perícias ou levantamento de documentos que não sejam de custódia da Companhia ficará a cargo da parte que pleiteou.

Art. 50 Ao final do processo administrativo sancionador, o agente poderá ser responsabilizado nas esferas trabalhista, ética, administrativa ou penal.

Art. 51 A ação disciplinar prescreverá em 05 (cinco) anos, no caso de infrações puníveis com rescisão contratual por justa causa.

Art. 52 O prazo de prescrição começa a correr na data em que o fato imputável ao empregado se tornou conhecido pela Sociedade, sendo interrompido com a instauração do processo administrativo sancionador.

CAPÍTULO VIII DOS CANAIS DE DENÚNCIA

Art. 53 As denúncias, internas ou externas, relativas ao descumprimento deste Código e das demais normas internas de ética e obrigacionais, são de competência da Comissão de Conduta Ética e de Integridade e devem ser feitas pelo site da PBH Ativos S.A., no endereço www.pbhativos.com.br, no campo específico identificado pela *Governança Corporativa – Canal de Denúncias*. – *Comissão de Ética*.

Art. 54 As denúncias, inclusive sigilosas, internas e externas à Empresa, em matérias relacionadas ao escopo do Comitê de Auditoria Estatutário (quando ativado, nos termos do Estatuto) devem ser feitas pelo site da PBH Ativos S.A., no endereço www.pbhativos.com.br, no campo específico identificado pela *Governança Corporativa – Canal de Denúncias – Comitê de Auditoria Estatutário*.

Parágrafo único - São matérias relacionadas ao escopo do Comitê de Auditoria Estatutário: contratação, atuação e destituição de auditor independente; a supervisão das atividades em áreas de controle interno, de auditoria interna e de elaboração das demonstrações financeiras; avaliação de exposições de risco da Empresa e da adequação das transações com partes relacionadas, nos termos do art. 24 da Lei Federal nº 13.303/2016.

Art. 55 A PBH Ativos garantirá, como mecanismo de proteção que impeça qualquer espécie de retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias, internas ou externas, o anonimato, sendo neste caso obrigatório, exclusivamente, o preenchimento dos campos que dizem respeito ao assunto e ao *código captcha*, utilizado como ferramenta *anti-spam*, ou, identificadas.

Art. 56 Ao denunciante identificado, é dada a opção de receber retorno da Sociedade por e-mail ou telefone, mediante preenchimento do respectivo dado.

Art. 57 As denúncias internas, poderão ser feitas diretamente à Comissão de Conduta Ética e de Integridade da PBH Ativos ou Comitê de Auditoria Estatutário (quando ativado, nos termos do Estatuto), conforme a competência, devendo, em qualquer caso, ser garantido o anonimato até que sejam apurados os fatos alegados.

Art. 58 Os membros da Comissão de Conduta Ética e de Integridade ou do Comitê de Auditoria Estatutário (quando ativado, nos termos do Estatuto) que, propositalmente quebrarem o anonimato garantido por este Código, poderão ser responsabilizados civil, administrativa ou penalmente, por eventual prejuízo ao denunciante.

Art. 59 Constitui ofensa ao presente Código de Conduta Ética e de Integridade a retaliação, de qualquer espécie, a pessoa que utilizar o canal de denúncia externo ou interno. Art. 60 A proteção contra retaliação não afasta eventual responsabilidade trabalhista, ética, civil, administrativa ou penal da pessoa que utilizar o canal de denúncia de forma ilícita.

Art. 61 O funcionamento do canal de denúncias relacionadas ao escopo do Comitê de Auditoria Estatutário, previsto no art. 54 deste Código, observará o art. 78 do Estatuto, em alinhamento ao §1º do art. 1º da Lei Federal nº 13.303/2016 e ao art. 47 do Decreto Municipal nº 16.935/2018.

CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 62 Quando o ato atribuído ao agente for definido como crime de ação pública incondicionada, a Comissão cientificará o Diretor-Presidente para que seja feita a comunicação à autoridade competente, para as providências cabíveis.

Art. 63 O Código de Conduta Ética e de Integridade será revisado sempre que necessário.

Art. 64 A Diretoria-Geral é responsável por apresentar propostas de alteração do presente Código para avaliação e aprovação do Conselho de Administração da PBH Ativos.

Art. 65 À Diretoria-Geral, com o apoio da Comissão de Conduta Ética e de Integridade compete dirimir questões omissas não previstas neste Código.