

## **MISSÃO** **Performance**

Desenvolver projetos que promovam a melhoria da qualidade de vida dos seus clientes, o respeito ao meio ambiente e o desenvolvimento da sociedade.

## **VISÃO** **Performance**

Ser reconhecida como empresa comprometida com as crescentes expectativas dos clientes, através da contínua capacidade de se reinventar, antecipando tendências e acompanhando as transformações da sociedade.

## **VALORES** **Performance**

### **RESPEITO AOS CLIENTES**

Atuamos com respeito e responsabilidade com os nossos clientes, buscando sempre surpreendê-los com produtos e serviços que vão além de sua expectativas.

### **ÉTICA**

Cumprimos as leis e agimos com honestidade e transparência nos relacionamentos internos e externos.

### **RELAÇÕES DE CONFIANÇA E PARCERIA**

Acreditamos nas relações de longo prazo, construídas com base na transparência e confiança. Temos a convicção de crescermos junto com nossos parceiros pelo aprendizado mútuo e complementariedade.

### **AMBIENTE ACOLHEDOR**

Temos um ambiente de trabalho amigável, profissional e colaborativo, com base em uma comunicação ágil e integradora.

### **DESCENTRALIZAÇÃO COM ALINHAMENTO**

Nosso modelo de gestão é descentralizado e baseado na parceria entre Líder e Liderados, que ocorre pela disciplina no ciclo de planejamento, acompanhamento e avaliação. Isso visa ao desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, através da educação no trabalho e com base na meritocracia.

### **SELETIVIDADE E INOVAÇÃO**

Buscamos antecipar tendências e oferecemos produtos inovadores, com elevados padrões de qualidade e soluções criativas de negócios que vão ao encontro dos sonhos dos nossos clientes. Atuamos de forma sustentável, zelando pelo meio ambiente, com respeito à diversidade e promovendo o bem-estar social.

### **RESPEITO AO PATRIMÔNIO DOS INVESTIDORES**

A valorização do patrimônio dos nossos investidores está na essência das nossas decisões empresariais.

## . CONCEITO

Diante dos impactos da nova Lei Anticorrupção no ambiente corporativo e com intuito de orientar nossos colaboradores, parceiros, clientes e demais partes interessadas, foi elaborado este Código de Ética da Performance. No referido Código, foram abordados os requisitos gerais da Lei nº 12.846/13, como um ato lesivo pode afetar negativamente a imagem da empresa e de nossos negócios e, ainda, o que deve ser feito para combater e evitar a corrupção.

A Lei nº 12.846/13 - "Lei Anticorrupção" estabeleceu regras sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos de seus representantes ou terceiros no âmbito da administração pública nacional ou estrangeira. Dispõe, ainda, sobre a responsabilidade de dirigentes e administradores na medida de sua culpabilidade. O Decreto 8.420/15 regulamentou a Lei e definiu parâmetros para o Programa de Integridade a ser adotado para as empresas.

Alguns termos são recorrentemente utilizados pelos normativos relacionados ao tema, e também são partes do Programa de Integridade, fazendo-se necessários, para uma melhor compreensão da conceituação dos mesmos.

**a)** Ato Lesivo à Administração Pública Nacional ou Estrangeira - ato contrário à lei que causa prejuízo à Administração Pública Nacional ou Estrangeira. O prejuízo causado pode atingir o Patrimônio Público, ofender os princípios da Administração Pública ou atentar contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil;

**b)** Administração Pública - toda a estrutura e a organização do poder público, compreendendo União, Estados, Municípios, órgãos, empresas e pessoas (*agentes públicos*) que desenvolvam atividade estatal;

**c)** Agente Público - toda pessoa que exerce mandato, cargo, emprego ou função no Município, Estado, União, órgãos públicos ou qualquer empresa pública ou controlada pelo governo, mesmo que este exercício seja temporário e/ou sem remuneração;

**d)** Corrupção - toda e qualquer ação que implique sugestão, oferta, promessa, concessão (*forma ativa*) ou solicitação, exigência, aceitação ou recebimento (*forma passiva*) de vantagens indevidas, sejam de natureza financeira ou não, tais como pagamentos de valores, tráfico de influência e favorecimentos, em troca da realização ou da omissão de atos inerentes às suas atribuições ou de facilitação de negócios, operações ou atividades, visando à obtenção de benefícios para si ou para terceiros.

## . 5 PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

### 1º - COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

- Treinamento e palestras formalizadas sobre Integridade Ética incorporados na pauta da alta Administração.

### 2º - INSTÂNCIA RESPONSÁVEL

- Condições e capacitação estão asseguradas, além do suporte para controles internos;
- Autonomia e níveis de reporte adequados para tomada de decisão e manutenção da independência.

### 3º - ANÁLISE DE PERFIL E RISCOS

- Cada área deve promover análise dos riscos aos quais esteja exposta, considerando o nosso mercado de atuação, estrutura, natureza, escala, complexidade das atividades desenvolvidas, parceiros de negócio e nível de interação com o setor público (*quando aplicável*).

#### 4º - REGRAS E INSTRUMENTOS

- Código de Ética abrangente, revisado periodicamente e disponível;
- Plano de capacitação orientado para os colaboradores;
- Canal Confidencial acessível ([comitedetica@Performanceinc.com.br](mailto:comitedetica@Performanceinc.com.br)) para a Empresa e terceiros, suportado por regras e protocolos formais;
- Gestão de consequência formalmente definida e deliberada pelo Comitê de Ética.

#### 5º - MONITORAMENTO CONTÍNUO

- Monitoramento periódico da natureza dos relatos do Canal Confidencial com reporte ao Comitê de Ética.

### . ABRANGÊNCIA

Este Código aborda temas importantes que fazem parte da forma de agir e de conduzir negócios da Performance, sejam suas relações com público interno e/ou externo. Aplica-se a todos os colaboradores, estagiários e prestadores de serviços, em diferentes níveis, que irão aderir ao presente Código, conforme as regras a seguir.

### . NOSSOS COLABORADORES

**Integridade ética é o principal requisito que esperamos de nossos colaboradores. Para isto, é preciso:**

- Adotar postura íntegra, sempre que o colaborador estiver na condição de representante da Performance, em situação profissional ou social, devendo honrar com os princípios de honestidade e integridade, aqui, expressos, não adotando posturas ou atitudes que possam comprometer a imagem, a reputação e os interesses da empresa;
- Tratar todos os colaboradores com dignidade e respeito;
- Não ser preconceituoso em relação à raça, sexo, orientação sexual, religião, classe social, idade, cor, nacionalidade, deficiência física e/ou mental, e/ou qualquer classificação protegida por leis federais, estaduais ou municipais;
- Não permitir assédio moral e/ou sexual em todas as relações ou qualquer conduta que possa ser caracterizada como ofensiva ou constrangedora e que ocasione alguma forma de dano moral a qualquer colaborador;
- Contratar pessoas de acordo com a sua capacidade para executar o trabalho estabelecido;
- Promover profissionais utilizando como base o mérito individual, incentivando, assim, o contínuo desenvolvimento do colaborador;
- Proteger a confidencialidade das informações dos colaboradores;
- Zelar pelo cumprimento das leis, das convenções e dos acordos coletivos;
- Propiciar aos colaboradores um ambiente de trabalho seguro, com condições adequadas e satisfatórias para o exercício de suas funções;

- Manter os colaboradores informados sobre as questões que os afetam;
- Ter a consciência de que o consumo excessivo de álcool, drogas e práticas de jogos de azar pode acarretar vícios, prejudicando o desempenho das atividades, como também a sua vida e o ambiente de trabalho;
- Não consumir bebida alcoólica durante o expediente, bem como estar sob efeito desta, durante a jornada de trabalho;
- Ter conhecimento de que o uso ou porte de drogas ilícitas pode ser considerado crime;
- Ser responsável pelo uso correto de ativos da Performance, a fim de evitar danos, manejo inadequado, perdas e extravio;
- Não utilizar o e-mail para mensagens que não agreguem valor ao nosso negócio;
- Respeitar as regras de bom uso de produtos com a logomarca da Performance;
- Não é permitido realizar manifestação e/ou campanha política, sindical ou religiosa nas dependências da Performance (*sede da empresa, stand de vendas ou canteiros de obras*), assim como a utilização de seus ativos para tais fins;
- Não comercializar mercadorias no ambiente de trabalho ou exercer atividades que impliquem em desperdício de tempo.

## **. CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES**

**A informação, seja no formato físico, eletrônico ou oral, é um ativo valioso para a Performance, devendo ser corretamente tratada e protegida.**

- Todas as informações comerciais, técnicas, estratégicas e profissionais que dizem respeito à Performance, seus clientes, parceiros, investidores e sócios devem ser tratadas com a devida confidencialidade, tendo em vista que, seu uso impróprio, divulgação ou revelação antecipada poderão implicar em riscos e/ou prejuízos para a imagem e os resultados da empresa.

São obrigações dos Colaboradores:

- Não divulgar ou compartilhar informações confidenciais (*plano de negócios, de prospecção, dados de clientes, informações de investidores/sócios, etc.*) com outros colaboradores ou terceiros que não necessitem de tais informações para o desempenho de suas atividades, independente do meio, seja impresso, eletrônico ou oral;
- O sigilo de informações de clientes é de responsabilidade de todos os colaboradores da Performance, sendo proibido o repasse de tais informações a terceiros sem autorização da área responsável;
- Não enviar padrões/formulários Performance para uso próprio e/ou de terceiros não vinculados à Companhia;
- Não permitir o vazamento de informações confidenciais, privilegiadas ou de clientes e/ou parceiros para proveito próprio ou de outros, para que não ocorram efeitos indesejáveis;
- As empresas parceiras selecionadas devem concordar em manter a confidencialidade e a segurança dos dados de nossos clientes, protegendo a informação contra acessos não autorizados, uso ou

revelação de dados, limitando a utilização dos dados ao propósito acordado. A Performance deve exigir obrigações contratuais de seus parceiros, para que respeitem as informações de clientes, adotando políticas de privacidade e confidencialidade.

## . CONFLITO DE INTERESSES

**Os interesses da Performance devem prevalecer sobre os interesses dos colaboradores ou de terceiros e orientar toda e qualquer tomada de decisão para a condução dos negócios. Assim, destacamos os seguintes pontos:**

- Não é permitido contratar familiares de colaboradores em primeiro grau – pai, mãe, filhos (as), irmãos (ãs), cônjuges, primos (as), tios (as) e sobrinhos (as);
- Não é permitido relacionamento estável entre colaboradores;
- Deve-se preservar o patrimônio da empresa, não o utilizando para benefício próprio;
- É expressamente proibido retirar e utilizar qualquer tipo de material das dependências da Performance para fins particulares;
- Os colaboradores devem evitar o exercício de atividades que estejam ou aparentem estar em conflito com os interesses da Performance ou no mesmo mercado;
- Não é permitido manter negócios próprios ou atividades que tirem o foco e esforço do trabalho na Performance;
- Somente será permitido aceitar brindes no valor máximo de R\$ 200,00 e artigos promocionais que contenham o nome ou logo do fornecedor estampado, como canetas, chaveiros, agendas e bebidas. No caso de brindes e ingressos que excedam o valor, estes deverão ser recusados e devolvidos, podendo haver a sugestão de reversão de valor de doação para caridade, que será indicada pela Performance;
- Convites para participar de almoços, jantares e/ou outros eventos patrocinados pelo fornecedor é uma prática comum no nosso negócio. Porém, há uma limitação quanto ao tipo de evento ou o valor envolvido. Convites não repetitivos podem ser, eventualmente aceitos, desde que sejam enquadrados como práticas comerciais, promocionais e de propaganda;
- Deve ser previamente validado pelo Comitê de Ética, o custeio de passagens e hospedagens por parte de nossos fornecedores para visitas técnicas, workshops, congressos, feiras, etc.;
- Não é permitido aceitar, de forma alguma, favores referentes ao fornecimento de materiais ou serviços de nossos fornecedores;
- A utilização de serviço de fornecedor da Performance para obras pessoais deve acontecer de forma independente do serviço contratado pela Companhia, sendo todas as despesas pagas pelo colaborador e, sempre, com a anuência do Comitê de Ética;
- Aos colaboradores não é permitida a contratação de serviços de fornecedor (es) da (s) obra (s) sem aprovação prévia do Comitê de Ética;
- Não devem ser aceitas gratificações, como presentes, dinheiro, empréstimos ou outros favores de qualquer natureza de qualquer prestador de serviço ou parceiro.

## . NOSSOS SÓCIOS E INVESTIDORES

A Performance conduz seus negócios visando ao bom relacionamento com seus sócios e investidores, baseado na comunicação precisa e transparente, que permita o acompanhamento dos projetos, objetivando:

- Conduzir os negócios da Performance, visando assegurar os interesses dos nossos sócios e investidores, e, ao mesmo tempo, mantendo a segurança jurídica e financeira do nosso negócio;
- Respeitar o princípio da igualdade de tratamento entre seus investidores e sócios, disponibilizando de forma proativa as informações através dos colaboradores autorizados;
- Cumprir com todas as obrigações legais e formais, para prover os investidores de informações de qualidade e na periodicidade combinada;
- Promover a comunicação de fatos relevantes, permitindo uma adequada programação financeira pelo investidor, evitando ocorrências não programadas;
- Apresentar regularmente análises financeiras dos investimentos operacionais dos projetos, de forma que o investidor esteja sempre atualizado sobre os principais fatos que impactam os mesmos.
- Privilegiar nossos investidores acerca de qualquer nova oportunidade de investimento, reiterando a filosofia de parceria;
- Utilizar-se das estruturas representativas dos investidores, para compartilhar as decisões de maior impacto ou de caráter excepcional;
- Agir de forma que seja preservado o sigilo de quaisquer informações relativas aos investidores.

## . CLIENTES

É muito importante que o cliente se sinta seguro e confie na Performance. Todos os colaboradores devem assumir a prioridade ao cliente, sendo reconhecidos como participantes da empresa que mais respeita seus clientes, com melhor índice de satisfação. **Para tanto:**

- A empresa busca continuamente a qualidade e eficiência no dia a dia;
- Novos conceitos, tecnologias e recursos humanos são agregados o tempo todo, para o fortalecimento da relação empresa-cliente;
- A Performance garante seu sucesso através da oferta de produtos de qualidade e busca pela melhoria contínua de seus processos, que vão desde o lançamento até a entrega do empreendimento;
- É imprescindível dispensar aos nossos clientes um tratamento respeitoso, cortês, eficiente e imparcial;
- Devem ser respondidas e analisadas todas as questões levantadas pelos clientes, em prazo compatível com suas expectativas e necessidades;
- Não existem condições especiais nos atendimentos aos clientes, independente da sua posição no mercado ou por influência de colaboradores da Performance;
- Não é permitido o uso do nome da Performance em benefício próprio;
- Despesas com clientes (*refeição, transporte, estadia ou entretenimento*) são aceitáveis, desde que justificadas por reunião de trabalho ou cortesia normal de negócios e realizadas dentro de limites razoáveis.

## **. PARCEIROS E FORNECEDORES**

Parceiros e fornecedores são muito importantes para o negócio da Performance e devem ser tratados com respeito e de forma imparcial. Mediante isto, reforçamos alguns princípios básicos para o processo de contratação e aquisição de serviços e materiais, fundamentais para formalização dos compromissos éticos dessas relações:

- A contratação de fornecedores e parceiros de negócios deve observar critérios técnicos e éticos e ser baseada na idoneidade, capacidade financeira e profissional da empresa de prestação serviços e/ou fornecer produtos de alta qualidade a preços justos;
- Todos os colaboradores devem respeitar as condições contratuais e comerciais, e salvaguardar o sigilo das informações estabelecidas entre a Performance e os fornecedores e parceiros de negócio, bem como estes também se obrigam a zelar pelas condições de confiança mútua quanto ao sigilo e garantias contratuais, sob pena de ruptura das relações comerciais;
- A Performance não admite que, no trato com fornecedores e parceiros de negócio, qualquer colaborador obtenha vantagem pessoal mediante influência de sua posição na empresa;
- Os parceiros de negócios e fornecedores contratados pela Performance devem atender a toda legislação vigente, inclusive à trabalhista, tributária e ambiental, e não podem explorar mão de obra infantil ou escrava;
- Todos os fornecedores e parceiros de negócio devem pautar seu comportamento pelos princípios expressos neste Código de Ética. Em qualquer momento, o fornecedor ou parceiro de negócios que deixar de atender às exigências citadas será desqualificado;
- A Performance busca a manutenção da relação honesta e justa com parceiros e fornecedores.

## **. ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES DE CLASSES**

A Performance respeita e reconhece o importante papel que as associações e entidade de classes representam para seu negócio. A Performance e seus colaboradores devem observar os acordos coletivos aplicáveis às suas atividades.

## **. CONCORRENTES**

Todos os colaboradores devem atuar de acordo com os princípios de livre concorrência. A obtenção de informações deve ocorrer de maneira lícita e transparente, a fim de não expor os negócios perante a concorrência, preservando o sigilo das informações em seu poder. Relacionar-se com colaboradores de empresas concorrentes com respeito e observando as normas legais.

## **. ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E REGULADORES**

A Performance mantém um relacionamento ético e transparente com os órgãos governamentais e reguladores, não sendo tolerado qualquer tipo de concessão de vantagens ou privilégios a funcionários públicos no exercício de sua função, bem como pagamento seja em dinheiro, presentes, serviços ou qualquer benefício de valor com objetivo de suborno ou tratamento especial.

As comunicações da empresa com órgãos governamentais e reguladores só devem ser feitas pelos colaboradores cuja função esteja diretamente relacionada com os mesmos e por aqueles designados pela Diretoria.

A Performance e seus colaboradores se comprometem a cumprir a legislação e não executar qualquer ação que viole as leis e regulamentos vigentes.

Todo colaborador, quando estiver representando publicamente a Performance, deve abster-se de manifestar opinião sobre atos de funcionários públicos ou mesmo de fazer comentários de natureza política.

Os colaboradores designados devem colaborar e ser diligentes no atendimento de procedimentos decorrentes de exigências de quaisquer órgãos governamentais.

## . IMPRENSA

A Performance responde de modo transparente às consultas solicitadas pela imprensa, instituições financeiras e autoridades, sempre resguardando os seus interesses comerciais e visando tão somente à divulgação institucional de seus produtos e serviços.

A Performance não permite que os colaboradores deem entrevistas a qualquer órgão de imprensa ou tenham sua imagem divulgada em assuntos referentes à empresa, sem autorização da Presidência.

As comunicações da empresa com a imprensa só devem ser feitas pela Presidência ou por pessoa autorizada pela mesma.

## . EMPRESAS DE VENDAS

**Para a Performance, as empresas de vendas são o elo inicial entre a Performance e seus clientes. Por isso, a Performance enxerga as empresas de vendas como parceiras, que têm como compromisso conhecer os direitos e obrigações que regem esta relação:**

- Manter uma relação de parceria, clareza e profissionalismo com todas as empresas de vendas com quem trabalhamos;
- Garantir o repasse de informações corretas e pontuais;
- Não favorecer nenhuma empresa de vendas com informações confidenciais ou privilegiadas;
- Cumprir todas as regras, os contratos e acordos firmados;
- Os colaboradores Performance não participam dos programas de incentivo das empresas de vendas e também não podem adquirir, de qualquer maneira, os itens provenientes destas premiações;
- Exigir que todas as empresas de vendas cumpram as normas e padrões da Performance, sendo mandatório agir com ética e clareza com os clientes.

## . MEIO AMBIENTE

**Os aspectos relacionados à promoção e manutenção de um ambiente sustentável são prioritários. A Performance assume o compromisso de respeitar o meio ambiente, no desenvolvimento de suas atividades, produtos e serviços, utilizando práticas e medidas que assegurem a prevenção da poluição, a redução de impactos ambientais negativos e a melhoria do nosso desempenho ambiental, como:**

- Atender integralmente à legislação e às normas ambientais aplicáveis;
- Buscar, desenvolver e implantar novas tecnologias, que melhorem nosso desempenho ambiental;



- Identificar os possíveis impactos ambientais dos nossos processos e manter contínua busca da redução dos impactos negativos;
- Otimizar o uso de matérias-primas e energia como forma de contribuir para a conservação dos recursos naturais;
- Reduzir, reutilizar e promover a reciclagem dos resíduos gerados;
- Treinar, conscientizar seus colaboradores e estimular seus fornecedores na busca por um meio ambiente sustentável.

## **. COMITÊ DE ÉTICA**

**Para a gestão da cultura ética na Performance, foi criado um Comitê de Ética que é formado por cinco integrantes, sendo necessariamente as seguintes áreas representadas:**

- Recursos Humanos;
- Incorporação;
- Jurídica;
- Controladoria/Financeira;
- Técnica.

O Mandato do comitê é anual, com possibilidade de recondução.

- Principais atribuições do Comitê:
- Promover o comportamento ético e a manutenção do padrão de conduta em toda a empresa;
- Assegurar implementação e cumprimento do Código e das Leis Anticorrupção;
- Receber informações de violação do Código e das Leis Anticorrupção que requerem investigação mais apurada;
- Resolver os conflitos da ética que não são solucionados pela cadeia de comando ou que não estão previstos neste Código ou em suas diretrizes;
- Nos casos mais graves de violações, propor as soluções cabíveis e encaminhar à Diretoria para tomada de decisão;
- Revisar este Código, quando necessário, para adaptar, incluir ou atualizar novos itens ou conceitos;
- Garantir o sigilo sobre as informações recebidas;
- Divulgar os procedimentos ou processos tomados por este Comitê frente às violações do Código de Ética;
- As decisões do Comitê serão de forma colegiada, sendo proibida a divulgação de posicionamentos individuais de seus membros.

---

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os gestores, além de ler, compreender, cumprir e fazer cumprir o Código de Ética, têm como obrigação dar o exemplo para seus subordinados. É responsabilidade de todo colaborador consultar seu superior imediato, para situações que exijam solução ou orientação adicional, ou o Comitê de Ética, a fim de assegurar que tanto a forma, como o conteúdo do Código de Ética da Performance sejam preservados. Qualquer violação a estas diretrizes e orientações resultará em medidas disciplinares apropriadas, podendo ir desde advertências até o desligamento, conforme a gravidade da situação. No caso de prestadores de serviços e fornecedores, o desrespeito ao Código da empresa poderá resultar em suspensão imediata do contrato e, conforme o caso, em processo legal. Todos os colaboradores têm o dever de relatar imediatamente qualquer violação do presente Código. A omissão diante de possíveis violações, porque compromete a integridade e a lealdade das relações para com a empresa, será igualmente considerada conduta antiética, e implicará nas mesmas sanções aplicáveis às demais violações. Toda informação referente às possíveis violações éticas ou atividades ilegais será recebida e tratada confidencialmente, não se admitindo retaliação de qualquer natureza. A Performance se compromete a manter o sigilo sobre a identidade daqueles que relatarem e/ou participarem da investigação sobre a violação do Código de Ética. Embora o objetivo deste Código seja atender à maioria das situações envolvendo questões relacionadas à ética em nossas atividades, novas situações podem surgir, sendo necessária a definição de regra e atualização do Código de Ética. Qualquer dúvida, sugestão, reclamação, crítica ou denúncia sobre o não cumprimento das diretrizes do Código de Ética deve ser encaminhada ao Comitê de Ética, por escrito, para o endereço eletrônico a ser disponibilizado pela empresa.