



Código de Ética, Conduta e Integridade

Companhia São Paulo de Desenvolvimento e Mobilização de Ativos

CNPJ 11.697.171/0001-38

APRESENTAÇÃO

Os preceitos éticos, de conduta e integridade previstos neste Código são instrumentos para consolidar uma cultura voltada à operacionalização, estruturação e desenvolvimento dos negócios da Companhia de forma a alcançar, de modo efetivo, sua missão, visão, seus princípios éticos e valores organizacionais.

DO PÚBLICO-ALVO

Este Código de Ética, Conduta e Integridade da Companhia São Paulo de Desenvolvimento e Mobilização de Ativos – SPDA (“SPDA” ou “Companhia”) aplica-se a todo colaborador que, direta ou indiretamente, esteja vinculado à Companhia.

Considera-se como colaborador qualquer pessoa física investida na ocupação de emprego ou função de confiança, membro de órgão estatutário, servidor público cedido, terceirizado, estagiário, aprendiz e qualquer pessoa física que preste serviço ou desempenhe atividade para a Companhia, em caráter permanente, temporário, excepcional ou eventual, ainda que de forma não remunerada.

DOS OBJETIVOS

Este Código de Ética, Conduta e Integridade da Companhia São Paulo de Desenvolvimento e Mobilização de Ativos – SPDA expressa os princípios éticos e organizacionais que regem a atuação da Companhia e define a conduta pessoal e profissional esperada dos colaboradores. Tem como objetivos:

- estabelecer os parâmetros que deverão orientar a conduta funcional de todos os que, direta ou indiretamente, estejam profissionalmente vinculados à Companhia;
- firmar o compromisso com os valores éticos e organizacionais, colaborando para o cumprimento da missão institucional da Companhia;
- orientar e difundir os princípios éticos, mitigando os riscos relacionados a desvios de conduta;
- preservar a imagem e a reputação da Companhia e dos colaboradores;
- prevenir e administrar a possibilidade de conflitos de interesses;
- dispor de mecanismos de consulta destinados a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética, bem como de registro de denúncias, especialmente sobre ética e integridade; e
- promover a adoção de padrões elevados de integridade e ética ao relacionamento da Companhia com seu público interno e externo.

DOS PRINCÍPIOS E VALORES

VISÃO

Ser uma empresa referenciada pela excelência na estruturação de operações financeiras que envolvam a emissão e distribuição de valores mobiliários.

MISSÃO

Auxiliar a Prefeitura de São Paulo na articulação e operacionalização de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento econômico e social do Município, por meio da captação de recursos financeiros junto ao mercado de capitais e prestação de garantias em contratos públicos.

PRINCÍPIOS ÉTICOS

- I. Integridade: honestidade, moralidade e probidade na realização dos compromissos assumidos, repudiando toda forma de fraude e corrupção, com postura ativa diante de situações que não estejam de acordo com os princípios éticos assumidos;
- II. Transparência: visibilidade das decisões e ações da Companhia, mediante comunicação tempestiva, clara, exata e acessível, observando os limites do direito à confidencialidade;
- III. Impessoalidade: prevalência do interesse público sobre os interesses particulares, com objetividade e imparcialidade nas decisões, ações e no uso dos recursos da Companhia;
- IV. Legalidade: respeito à legislação e às normas internas estabelecidas pela Companhia, visando à conformidade em toda a sua atuação; e
- V. Dignidade da pessoa humana: valorização da vida e afirmação da cidadania, respeitando a integridade física e moral de todos os colaboradores, as diferenças individuais, sociais e econômicas e a diversidade de grupos sociais, com igualdade, equidade e justiça.

VALORES ORGANIZACIONAIS

- I. Dignidade e decoro no exercício de suas funções;
- II. Boa-fé: atuação no cumprimento do seu dever com a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos a quaisquer partes que estejam envolvidas no negócio;

- III. Iniciativa: atuação com proatividade, buscando soluções para problemas, identificando como contribuir e melhorar os resultados do dia a dia, apresentando ideias construtivas e demonstrando interesse em novos desafios;
- IV. Eficiência: atuação com o objetivo de otimização do rendimento, com o mínimo de erros e utilizando os recursos disponíveis;
- V. Eficácia: alcance do resultado esperado dentro do prazo esperado (eficiência), executando de forma proveitosa (produtiva) e correta (eficácia);
- VI. Presteza: atuação perante os colegas de forma solícita, ágil e com boa vontade;
- VII. Assiduidade: atuação com vistas ao cumprimento dos compromissos estabelecidos e com a frequência esperada;
- VIII. Pontualidade: cumprimento de prazos e horários estabelecidos;
- IX. Compromisso: busca da excelência no trabalho e comprometimento com o alcance dos objetivos, dos propósitos e da missão da Companhia;
- X. Responsabilidade: responder por todos seus atos, mesmo quando houver algo errado;
- XI. Liderança responsável: compromisso dos gestores de transmitir o exemplo de conduta ética e íntegra em seus relacionamentos pessoais e profissionais;
- XII. Profissionalismo: desempenho profissional íntegro, com responsabilidade, zelo, lealdade e respeito mútuo, comprometimento com a busca de excelência operacional e o desenvolvimento da Companhia; e
- XIII. Respeito ao meio ambiente: compromisso com o equilíbrio social e ambiental por meio de uma postura ética e responsável em relação ao meio em que atua visando à sustentabilidade.

DOS DEVERES E COMPROMISSOS

DOS DEVERES E COMPROMISSOS DOS GESTORES

- I. Pautar suas decisões empresariais pela ética, transparência, integridade, lealdade, impessoalidade, legalidade e eficiência, utilizando de forma responsável seus recursos econômico-financeiros na busca por níveis crescentes de excelência e compromisso com a sustentabilidade.
- II. Administrar os negócios com independência, visando o fortalecimento da situação econômico-financeira, adotando políticas e diretrizes transparentes, zelando pelo patrimônio e pela imagem da Companhia.
- III. Disseminar os princípios éticos, valores organizacionais e os compromissos de conduta expressos no presente Código e nas políticas adotadas pela Companhia.
- IV. Proporcionar ao seu corpo funcional oportunidades de desenvolvimento de forma a contribuir para o aprendizado profissional e aprimorar a qualidade do

trabalho, com vistas ao alcance das metas institucionais.

- V. Propiciar o acesso a informações e decisões relacionadas às suas áreas de atuação, visando a geração de conhecimento amplo do contexto para a qualificação das suas atividades, resguardado o sigilo nas hipóteses previstas.
- VI. Atuar como exemplo, para que suas ações constituam modelo de conduta para sua equipe, comportando-se, profissionalmente, com isenção no julgamento e equilíbrio nas suas manifestações públicas.
- VII. Promover o bom relacionamento entre gestores, subordinados e colaboradores, administrando os eventuais conflitos entre integrantes da equipe e favorecendo um ambiente de trabalho saudável e de respeito mútuo.
- VIII. Promover a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores, proporcionando-lhes bem-estar, saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho.
- IX. Promover a transparência nas informações e equidade de oportunidades nos sistemas de avaliação de resultados e reconhecimento por mérito da Companhia.
- X. Favorecer a liberdade de expressão de ideias, pensamentos e opiniões sem ferir a imagem institucional ou prejudicar a reputação de outros empregados.
- XI. Assegurar o sigilo e segurança das informações e dados pessoais, mesmo após o desligamento da Companhia.
- XII. Adotar as providências necessárias para prevenir as ocorrências de assédio moral, e/ou assédio sexual.
- XIII. Providenciar o tratamento adequado às sugestões, denúncias, reclamações e demais manifestações apresentadas a qualquer meio de comunicação institucional ou diretamente à Controladoria Geral do Município.
- XIV. Adotar as providências necessárias quando membros de sua equipe cometerem quebra de conduta prevista neste Código.

DOS DEVERES E COMPROMISSOS DOS EMPREGADOS E COLABORADORES

- I. Coibir, não praticar, não ser conivente e denunciar qualquer prática que contrarie os princípios, valores e dispositivos deste Código.
- II. Exercer suas funções de forma ética com eficiência, otimizando os recursos disponibilizados pela Companhia e buscando prestar os serviços com profissionalismo, de maneira ágil e eficaz.
- III. Preservar, em sua conduta e atividades profissionais, a dignidade, a honestidade, a integridade e a boa-fé de seu cargo ou função, em harmonia com a imagem e valores da Companhia.

- IV. Tratar com respeito e prontidão quaisquer pessoa, que venha a interagir, direta ou indiretamente, no exercício de suas funções, buscando, quando possível, aperfeiçoar processos de comunicação entre colaboradores.
- V. Respeitar quaisquer pessoas, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de sexo, idade, nacionalidade, opinião, crença, convicção político-partidária nas relações interpessoais, assim como o direito à livre associação sindical.
- VI. Respeitar a estrutura hierárquica e cumprir as ordens superiores, exceto quando visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas, denunciando-as nos canais apropriados.
- VII. Cumprir as normas sobre acesso a informações, respeitando as regras sobre proteção e acesso às informações sigilosas, mesmo após o desligamento da Companhia;
- VIII. Obedecer às normas de saúde e segurança do trabalho, evitando riscos na execução das atividades laborais.
- IX. Utilizar o patrimônio e os recursos disponibilizados pela Companhia para o desempenho das funções de forma racional e eficiente, buscando a otimização e redução de custos, utilizando-os estritamente para realizar atividades de sua competência, inerentes ao cargo ou função.
- X. Buscar seu aprimoramento profissional para o desenvolvimento de suas atividades.
- XI. Conhecer as normas regulamentares atinentes à sua área de atuação.
- XII. Compartilhar com os demais colaboradores o conhecimento obtido em cursos, congressos e outras modalidades de treinamento, realizados em função de seu trabalho.
- XIII. Ser assíduo e pontual no trabalho.
- XIV. Manter o ambiente de trabalho limpo e organizado.
- XV. Manter comunicação e atitudes compatíveis com o ambiente de trabalho.
- XVI. Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício de suas funções, respeitando a devida formalidade dos trajes (vedado, por exemplo, o uso de roupas transparentes, decotadas, curtas, etc.).
- XVII. Ao emitir opiniões pessoais e/ou profissionais, pessoalmente ou na Internet, inclusive em mídias sociais, salvaguardar a imagem institucional da Companhia.
- XVIII. Comunicar imediatamente a seus superiores ou acionar diretamente os canais de denúncias, todo e qualquer ato ou fato contrário aos princípios e normas da Companhia.
- XIX. Portar de modo visível a identificação funcional, enquanto estiver nas dependências da Companhia, ou fora dela, a serviço.

- XX. Avaliar, mitigar e monitorar os impactos socioambientais de sua atividade, evitando desperdício e estimulando atitudes sustentáveis.

DAS VEDAÇÕES GERAIS

- I. Praticar qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função, os deveres e compromissos assumidos neste Código.
- II. Apoiar ou ter participação em quaisquer ações que atentem contra a ética.
- III. Ser conivente com infração ou ilegalidade de outro colaborador da Companhia.
- IV. Negligenciar intencionalmente ou empregar erroneamente os procedimentos adotados pela Companhia causando prejuízos à Instituição.
- V. Manter atividades paralelas que afetem o seu desempenho dentro do horário de trabalho.
- VI. Divulgar informações resguardadas por legislações específicas, as quais porventura tenha acesso como decorrência de exercício profissional ou relações de trabalho.
- VII. Utilizar sistemas e canais de comunicação disponibilizados pela Companhia para a prática de atos ilícitos, para obter vantagens pessoais, ou acessá-los ou divulgá-los para fins de conteúdo ilegal, ofensivo e imoral, propagandas ou propósitos estranhos aos interesses institucionais.
- VIII. Comercializar ou permitir a comercialização de produtos nas dependências da Companhia.
- IX. Portar arma branca ou arma de fogo nas dependências da Companhia, salvo no exercício das funções de vigilância ou segurança, quando previamente autorizado.
- X. Praticar jogos de azar nas dependências da Companhia ou mesmo externamente, quando identificado como empregado, dirigente ou membro de órgão estatutário.
- XI. Apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilícitas no ambiente de trabalho ou, fora dele, em situações que comprometam a imagem profissional e, por via reflexa, a institucional.
- XII. Prejudicar a reputação de outro colaborador, por meio de julgamento preconceituoso, de qualquer natureza, falso testemunho, informação inverídica ou não fundamentada, ou argumento falacioso.
- XIII. Referir-se de modo depreciativo aos colegas de trabalho, dirigentes ou terceiros que se relacionem direta ou indiretamente com a Companhia.
- XIV. Praticar qualquer tipo de discriminação, especialmente em função de etnia, nacionalidade, naturalidade, gênero, crença religiosa, convicção política, origem,

classe social, idade ou capacidade física.

DAS VEDAÇÕES RELACIONADAS A CONFLITOS DE INTERESSE

- I. Prestar serviços de qualquer espécie para empresas contratadas, fornecedoras, prestadoras de serviços ou que tenham interesse em resultado de processo licitatório, ou que exerça atividades concorrentes com as exercidas na Companhia, ainda que informalmente e/ou sem comprovação de obtenção de vantagem.
- II. Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o empregado, dirigente ou 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.
- III. Condicionar a contratação de empresa, a prestação de serviço ou a aquisição de material ou produto à admissão de qualquer profissional indicado por qualquer pessoa.
- IV. Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou protegida por sigilo, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas.
- V. Envolver-se, direta ou indiretamente, ou influenciar nas contratações nas quais haja um interesse financeiro direto ou indireto, ou que empregam parentes próximos ou amigos próximos em posição com poder de decisão.

DAS VEDAÇÕES RELACIONADAS A CONDUTA NA INTERNET, REDES SOCIAIS E MÍDIAS ALTERNATIVAS

- I. Prejudicar o rendimento no trabalho em razão do uso não apropriado de internet.
- II. Opinar ou emitir, na internet e redes sociais, manifestação, de qualquer natureza, em nome da Companhia, salvo se expressamente autorizado.
- III. Fazer uso do logotipo ou qualquer símbolo institucional da Companhia em sites, blogs ou perfis sociais não oficiais, salvo se expressamente autorizado.
- IV. Divulgar, antecipadamente, na internet, projetos, programas ou notícias que ainda não validados ou publicados por fontes oficiais, salvo se expressamente autorizado.
- V. Divulgar notícias falsas, conhecidas como *fake news*, pejorativas, pornográficas, discriminatórias, ou que infrinjam a legislação em vigor no país e os princípios e valores éticos elencados nesse Código.
- VI. Fazer, na internet, comentários ofensivos, difamatórios, caluniosos e preconceituosos a qualquer colaborador da Companhia.
- VII. Utilizar os recursos de tecnologia da informação e comunicação, disponibilizados

pela Companhia para acessar e armazenar qualquer material relacionado à *fake news*, pornografia, racismo e xenofobia, pedofilia, assédio moral ou sexual, códigos maliciosos, misoginia, machismo ou androcentrismo, spams, programas de entretenimento, jogos ou qualquer outro que viole a legislação em vigor no país.

- VIII. Usar fotos em perfis pessoais com alguma identificação da Companhia que possa prejudicar a segurança, a reputação ou a identidade visual da instituição.

DAS VEDAÇÕES RELACIONADAS AO RECEBIMENTO DE BRINDES, PRESENTES E OUTROS BENEFÍCIOS

- I. Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber, de terceiros, cortesias ou contribuições que excedam os valores permitidos por lei, brinde, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento de suas funções ou para influenciar outro colaborador para o mesmo fim.
- II. Aceitar o patrocínio de quaisquer tipos de despesas para congressos, feiras ou qualquer outro evento, incluindo passagens aéreas e hospedagem, de instituições financeiras, fornecedores e prestadores de serviço, ressalvados aqueles autorizados pela Companhia.
- III. Receber presente de quem tenha interesse em decisão do empregado, dirigente ou de membro de órgão colegiado do qual este participe, fora dos limites e condições permitidas por lei.
- IV. Propor ou obter troca de favores que possam dar origem a compromisso que venha a influenciar decisões da Companhia.

DAS VEDAÇÕES RELACIONADAS ÀS ATIVIDADES DE NATUREZA POLÍTICA

- I. Invocar apoio político-partidário ou de organização política ou sindical no desempenho de suas funções profissionais.
- II. Utilizar recursos da Companhia ou seu patrimônio para apoio a partidos políticos ou campanhas, dentro de suas dependências, inclusive por meio de distribuição de camisetas, broches e bandeiras, adesivos, ou qualquer outro adereço que contenha mensagem política.

DO ASSÉDIO

É considerado transgressão ética qualquer tipo de assédio, sendo este caracterizado pelo comportamento que incomoda, constrange ou gera imposição ou ameaça na relação de

trabalho, causando ou não, danos existenciais no agente público, sejam eles praticados nos regimes presenciais ou em teletrabalho, nas modalidades a seguir exemplificadas:

- assédio moral, vertical ou horizontal, é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva durante a jornada de trabalho e no exercício de suas atribuições;
- assédio sexual, vertical ou horizontal, é caracterizado quando há coerção ou ameaça praticado pelo agente público em relação a outro para obter favores de natureza sexual.

DAS RESPONSABILIDADES E SANÇÕES

É responsabilidade de todos a quem se aplica este Código, comunicar qualquer violação ou indício de violação aos princípios definidos neste Código, normativos legais e demais normas internas da Companhia, não importando qual seja a identidade ou cargo do suspeito da infração.

É responsabilidade dos gestores cuidar do cumprimento do disposto neste Código, cabendo a aplicação de penalidades em caso de omissão.

Todos a quem se aplica este Código estão sujeitos à responsabilização nas esferas civil, penal e administrativa por eventuais atos praticados pela sua violação.

As condutas que possam configurar violação a este Código serão apuradas, de ofício ou em razão de denúncias, pelas instâncias competentes, nos termos dos normativos específicos, passíveis de serem aplicadas as penalidades de advertência verbal, advertência escrita, suspensão, demissão por justa causa, conforme o caso, observados os direitos ao contraditório e ampla defesa.

A sanção será motivada, razoável e proporcional aos efeitos da ação, omissão, fato ou evento praticado a que o colaborador tenha dado causa e demais penalidades serão aplicáveis conforme previsões legais e normativos pertinentes.

A observância das disposições deste Código não exclui os demais deveres e proibições funcionais previstos em outras normas internas da Companhia, que deverão ser estritamente observadas, sob pena das medidas disciplinares cabíveis.

DO OFERECIMENTO DE DENÚNCIAS E DO PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO INTERNA

Ao presenciar, testemunhar, tomar conhecimento ou suspeitar de conduta que caracterize violação deste Código, qualquer colaborador, a quem se aplica este Código, deve comunicar imediatamente:

- aos superiores hierárquicos;
- à Ouvidoria Geral do Município.

As denúncias apresentadas à Controladoria Geral do Município deverão ser realizadas em conformidade com os termos da [Portaria da Controladoria Geral do Município - CGM nº 01/20221](#). Poderão ser realizadas pelos seguintes meios:

Carta:

- Ouvidoria Geral do Município (OGM)

Rua Líbero Badaró, 293, 19º andar, Centro, São Paulo – SP, CEP 01009-000

Eletrônico:

- Portal de Atendimento SP156 disponível em:

<https://sp156.prefeitura.sp.gov.br/portal/servicos/informacao?t=1353&servico=3665>

- e-mail: denunciaogm@prefeitura.sp.gov.br.

Presencial:

- Nos postos de atendimentos cujos endereços estão disponibilizados no endereço eletrônico:

<https://sp156.prefeitura.sp.gov.br/portal/servicos/informacao?t=1353&servico=3665>

Telefônico:

- Central Telefônica 156.

As denúncias apresentadas aos superiores hierárquicos serão analisadas considerando os procedimentos listados a seguir:

I - recebimento da denúncia, por escrito ou mediante redução a termo de relato verbal;

II - avaliação dos elementos probatórios apresentados, como documentos e testemunhas, quando houver;

III - verificação da presença de elementos indiciários mínimos para prosseguimento da denúncia;

IV - abertura de investigação interna para apuração dos fatos, colheita de provas e oitiva de todos os envolvidos, se for o caso;

V - prolação de relatório final, cujo eventual teor confirmatório da denúncia servirá de base para tomada de providências internas da Companhia; e

VI - verificada a existência de elementos indiciários mínimos inerentes a fato ilícito praticado em seu âmbito, o acervo probatório será aglutinado em relatório final conclusivo que poderá ser encaminhado para apreciação das autoridades competentes.

Para fins de apresentação de denúncias os colaboradores ou quaisquer pessoas interessadas terão assegurados em seu favor os seguintes direitos:

- I - anonimato de sua identidade, bem como confidencialidade dos fatos relatados;
- II - proteção contra eventuais represálias, vinganças ou quaisquer práticas de cunho intimidatório;
- III - não responsabilização do denunciante de boa-fé caso improcedente o teor da denúncia apresentada, ainda que por falta de provas ou por negativa de autoria de materialidade.

Independente das competências legais e normativas atribuídas à Controladoria Geral do Município, poderá a Companhia instaurar procedimento interno de apuração de natureza paralela e independente para compreensão da verdade dos fatos, obtenção de elementos probatórios e tomada das providências internamente cabíveis.

Poderá ser elaborado e publicado, em caráter conjunto com a Controladoria Geral do Município, ato normativo relacionado à apuração de supostos atos ilícitos, cometidos no âmbito da Companhia, bem como conclusão de procedimento de apuração.

Para realizar consultas de natureza ética ou solicitar ações preventivas, os interessados devem se reportar aos superiores hierárquicos ou a unidade de Controle Interno.

Será apurada e julgada como falta grave qualquer tentativa de retaliação aos que se utilizaram legitimamente dos canais de denúncias.

DISPOSIÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética, Conduta e de Integridade será revisado em intervalo não superior a 2 (dois) anos, ou quando mudanças significativas ocorrerem, para assegurar a sua contínua pertinência, adequação e eficácia.

A unidade de Controle Interno é responsável por apresentar propostas de alteração do presente Código para avaliação e aprovação do Conselho de Administração da Companhia.

À Unidade de Controle Interno compete dirimir questões omissas não previstas neste Código de Ética, Conduta e Integridade.

O presente Código de Ética, Conduta e Integridade entrará em vigor a partir da sua aprovação e terá vigência por prazo indeterminado.