## 1. Objetivo.

Este Código de Ética e Condutas estabelece posturas éticas que são essenciais para traduzir a filosofia da Dux Administração Judicial, o qual deve ser priorizado em todos os aspectos das operações, atividades, relações profissionais e de convivência para o cumprimento da sua missão.

A missão Dux é exercer a função de auxiliar do Poder Judiciário, zelando pela transparência nos processos em que atua, praticando com excelência todas as obrigações que foram atribuídas ao administrador judicial no art. 22 da Lei 11.101/2005.

A função de Administrador Judicial tem que ser desempenhada para o fiel cumprimento dos dispositivos legais que a regem, e para assegurar que as Leis aplicáveis ao negócio da Dux sejam cumpridas, incluindo compromissos voluntários perante as partes interessadas. Os Sócios da Dux se comprometem que os princípios norteadores deste Código sejam rigorosamente observados por todos os colaboradores e parceiros que atuem em nome ou em conexão com a Dux.

Para a Dux um dos alicerces mais importantes, para a continuidade e perenidade dos seus negócios e cumprimento da sua missão, é a confiança das partes interessadas, especialmente do Poder Judiciário. Assim sendo, considerando que corrupção e suborno são uma preocupação mundial que dentre outros impactos, introduz incertezas e abala a confiança nas instituições, a Dux mantém uma Política Anticorrupção e Antissuborno, à parte, que deve ser considerada em conjunto com este Código de Ética e Condutas.

## 2. Aplicação

Esta política é aplicável aos sócios-diretores, colaboradores e parceiros de negócio, em todas as interações internas e externas das seguintes empresas:

Dux Administração Judicial S/S Ltda – Localizada em Goiânia – GO;

Dux Administração Judicial – Mato Grosso Ltda. – Localizada em Cuiabá – MT.

## 3. Princípios

3.1. **Da prevalência –** as decisões devem estar alinhadas com prioridade aos legítimos interesses no cumprimento da missão da Dux.
3.2. **Da responsabilidade** - é mandatório que todos os colaboradores e parceiros comuniquem tempestivamente potenciais conflitos de interesse no exercício de suas atividades.
3.3. **Da equidade** – os processos de gestão da Dux devem assegurar o tratamento equitativo de todas as partes interessadas de acordo com os seus direitos.

3.4. **Da diligência** – as atividades devem ser exercidas com precisão e diligência em relação a qualquer uma das partes envolvidas.

3.5. **Da ética e integridade –** a conduta ética e os valores morais norteiam o

gerenciamento de conflito de interesses em todos os níveis e resume-se na capacidade de agir em consonância com sua missão, mantendo em cada decisão, atividade ou ação, coerência e conformidade com os valores corporativos.

3.6. **Da Legalidade e conformidade –** atendimento a todos os requerimentos legais e compromissos voluntários.

3.7. **Da transparência –** prestando informações claras, atualizadas e completas, não suscitando nenhuma das partes ao erro.

3.8. **Da prestação de contas responsável –** dever de todos os sócios, colaboradores, auditores, avaliadores, contadores ou qualquer outro profissional que se relacione com a Dux, de prestar contas de modo claro, conciso e compreensível, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões, e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis.

## 4. Condutas

### 4.1. Profissionalismo e Legalidade

4.1.1 Os Colaboradores e Parceiros obrigatoriamente deverão estar em conformidade com todas as leis, regras e regulamentos vigentes emitidas pelo Governo (federal, estadual e municipal), organização normativa, órgão de licenciamento ou associação profissional que possam controlar, impactar ou influenciar as suas respectivas atividades profissionais. Os Colaboradores e Parceiros não poderão, conscientemente, participar, auxiliar e terão que se desassociar de qualquer violação de tais leis, regras ou regulamentos.

4.1.1.1 Apresentação incorreta

Os Colaboradores e Parceiros não poderão fazer, conscientemente e de forma deliberada, nenhuma apresentação incorreta relacionada às atividades desenvolvidas pela Dux.

4.1.1.2 Conduta inadequada

4.1.2 Os Colaboradores e Parceiros não deverão se envolver em nenhuma conduta profissional que envolva desonestidade, fraude, enganar terceiros ou cometer qualquer ato que reflita de maneira contrária à sua reputação, integridade ou competência profissional.

### 4.2. Relacionamento com e entre os Colaboradores

4.2.1 A Dux considera seus colaboradores como um dos seus maiores ativos, e busca estabelecer um ambiente de trabalho ético e que favoreça o crescimento profissional, assegurando tratamento justo e imparcial, bem como mitigar riscos ambientais à saúde em suas operações.

4.2.2 Em questões relacionadas ao emprego e trabalho, os Colaboradores e Parceiros devem agir para o benefício da Dux e não a privar das suas capacidades e habilidades; não poderão divulgar informações confidenciais nem causar prejuízos de qualquer outra forma à Dux.

4.2.3. A Dux não admite qualquer forma de discriminação e assédio, praticado por ou contra qualquer Colaborador ou Parceiro, sendo certo que citadas condutas são consideradas infrações graves, que não serão toleradas em ambiente de trabalho, sendo passíveis de medidas disciplinares.

4.2.4 São tomadas medidas adequadas para prevenir e responder tempestivamente a qualquer tipo de fraudes funcionais, fraudes em prestação de contas pelos colaboradores, discriminação, assédio, retaliação, riscos de segurança e trabalho forçado e análogo a de escravo e trabalho infantil.

## 4.3. Preservação da confidencialidade

Divulgar informações confidenciais ou estratégicas é crime previsto nas leis de propriedade intelectual, industrial (Lei nº 9279/1996) e de direitos autorais, (Lei nº 9610/1998).

Os Colaboradores e Parceiros deverão manter a confidencialidade das informações recebidas e obtidas durante a execução das atividades sob sua responsabilidade, exceto se:

a. A informação seja de domínio público;
b. As informações relacionem-se a atividades ilícitas, as quais devem ser reportadas ao *Compliance Officer* para que este faça o diligenciamento junto aos órgãos públicos responsáveis;
c. A divulgação seja exigida por lei que regula as atividades da Dux;
d. A Dux não admite acesso indevido e transferência intencional de informações privilegiadas e confidenciais.

Por confidencialidade entende-se a garantia de que o acesso à informação seja obtido, apenas, por pessoas autorizadas.

## 4.4. Conflitos de Interesse

4.4.1 O tema Conflito de Interesses é, ao mesmo tempo, amplo, complexo e sutil, passando, além de questões tangíveis e objetivas, inevitavelmente por questões relacionadas ao comportamento e por experiências individuais. Por isso, não é possível abranger todos os aspectos que regem o tema, mas sim demonstrar o posicionamento firme da Dux para que todos que atuem em seu nome, em conexão e para o benefício da Dux, possam agir e tomar decisões utilizando-se do princípio da boa-fé.

4.4.2 Conflitos de interesses são todas as circunstâncias em que relacionamentos ou fatos relacionados aos interesses pessoais dos Colaboradores e dos Parceiros possam interferir na objetividade e isenção necessária na prestação dos serviços da Dux, tornando os negócios incompatíveis.

4.4.3 Os Colaboradores e Parceiros devem mitigar a existência de conflitos de interesse, além de atentar cuidadosamente para situações envolvendo familiares ou parentes.

4.4.4 Caso o Colaborador se encontre em uma situação que suspeite que possa se enquadrar em conflito de interesses, referida suspeita deverá ser imediatamente reportada ao *Compliance Officer* para que este delibere pela forma de mitigação ou eliminação do conflito.

4.4.5 Para fins de evitar situações de conflito de interesses, a Dux determina entre outras medidas, que nenhum profissional, cuja atividade inclua análises, julgamentos e deliberações atuem em processos de empresas nas quais atuaram diretamente nos últimos 3 (três) anos.

### 4.5. Bens e ativos da Dux

4.5.1. Os ativos e bens da Dux serão utilizados visando tão somente o interesse desta. Bens e serviços contratados como e-mail, internet, telefones, entre outros são considerados ferramentas de trabalho, que não deverão ser utilizados de forma particular. Os Colaboradores e Parceiros, conforme o caso, poderão ter tais bens monitorados sem que haja necessidade de prévio consentimento por parte destes, sendo adotadas as medidas cabíveis nos casos de uso indevido.

4.5.2. Os Colaboradores e Parceiros não devem utilizar o nome da Dux ou da influência da Dux em causa própria.

4.5.3. Recursos de terceiros, utilizados no decorrer do trabalho, deverão ser utilizados objetivando o cumprimento exclusivo para atendimento da demanda do projeto.

### 4.6. Propriedade intelectual

4.6.1. A lei de propriedade intelectual dispõe que toda invenção e modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de trabalho cuja execução se deu durante o período de vínculo do Colaborador ou do Parceiro.

4.6.2. Nenhum Colaborador ou Parceiro será remunerado, além da remuneração previamente acordada, por qualquer trabalho que constitua invenção ou modelo de utilidade.

4.6.3. No caso específico de estudos criados internamente, não é permitido a sua divulgação sem a devida autorização do *Compliance Officer* ou de um dos sócios-diretores.

### 4.7. Relacionamento com as partes interessadas

4.7.1. A Dux identifica as partes interessadas, buscando compreender as suas expectativas, assegurando o cumprimento dos seus direitos, bem como espera que estas cumpram seus compromissos voluntários e deveres, principalmente aqueles determinados pela Lei que regula as atividades da Dux.

4.7.2. Em todas as relações, as decisões devem ser baseadas em critérios técnicos/jurídicos evitando-se, assim, a influência de opiniões pessoais, interesses ou sentimentos, além de eliminar qualquer possibilidade de favorecimento.

4.7.3. A Dux não admite qualquer abordagem aos seus colaboradores para obtenção de informações privilegiadas e confidenciais, e se houver a mencionada ocorrência, os colaboradores estão aptos e conscientes para reconhecerem e reportarem a ação imediatamente para o *Compliance Officer*. Caso colaboradores abordem partes externas oferecendo as aludidas informações, com ou sem contrapartidas, o parceiro deve reportar imediatamente ao *Compliance Officer*.

## 5. Violação ao Código de Ética e Condutas

5.1. Nenhum colaborador deixará de sofrer as sanções disciplinares, independente da sua posição na empresa, se violar, estiver envolvido na violação ou saber e ocultar qualquer violação a este Código de Ética e Condutas.

5.2. Nenhum colaborador, independente da sua posição, ou parceiro de negócio pode ser penalizado com retaliação, discriminação ou ação disciplinar por relatar, de boa-fé, violação ou suspeita de violação deste Código de Ética e Condutas, ou por se recusar a participar de violações, mesmo que tal recusa possa resultar na perda de um negócio para a organização.

5.3. **Violações por Parceiros de Negócio:** A Dux tomará as medidas necessárias e cabíveis para encerrar o relacionamento com o parceiro de negócio no caso de violações a este Código de Ética e Condutas, quando agindo em nome, em conexão ou para o benefício da Dux.

5.4. A Dux possui um canal confidencial, que permite o relato anônimo, disponível aos colaboradores e outras partes interessadas externas à Dux, que se destina a comunicação de qualquer violação ou suspeita de violação do seu Código de Ética e Condutas.

5.5. A Confidencialidade e proteção dos que relatam, e de outros envolvidos ou mencionados no relato, são asseguradas do momento do recebimento até a disposição final após análise e investigação.

## 6. Medidas disciplinares

6.1. As medidas disciplinares têm diferentes escalas, a partir da análise da extensão do impacto da violação nos objetivos de negócio e reputação da Dux, são aplicáveis para violações das determinações deste Código de Ética e Condutas, das Políticas do Sistema de Gestão Antissuborno e Anticorrupção e do Manual do Sistema de Gestão Antissuborno e Anticorrupção.

6.2. São as seguintes medidas disciplinares aplicáveis quando as investigações ou auditorias internas confirmarem a violação:

6.2.1. Advertência Verbal;
6.2.2. Advertência por escrito;
6.2.3. Suspensão;
6.2.4. Demissão sumária;
6.2.5. Encerramento de contrato com parceiros;
6.2.6. Comunicação às autoridades conforme aplicável.

6.3. As medidas disciplinares podem ser recomendadas pelo *Compliance Officer*, contudo a autoridade para decidir e aplicar a medida é a Alta Direção.

## 7. Canal da Ética

7.1. A Dux possui um canal confidencial, que permite o relato anônimo, disponível aos colaboradores e outras partes interessadas externas à Dux, que se destina à comunicação de qualquer violação ou suspeita de violação ao seu Código de Ética e Condutas, Política Anticorrupção e Antissuborno, do Sistema de Gestão Antissuborno/Anticorrupção, ou ainda possam relatar fragilidades ou solicitar esclarecimentos e orientações se confrontados com uma preocupação ou situação que possa envolver suborno.

7.2. A Confidencialidade e proteção dos que relatam, e de outros envolvidos ou mencionados no relato, são asseguradas do momento do recebimento até a disposição final após análise e investigação.

7.3. O canal se encontra no Website da Dux, em https://www.dux.adm.br/denuncias.

7.3.1. Os relatos são direcionados para o *Compliance Officer*, mas o site permite que o relato siga diretamente para um membro da Alta Direção, no caso de o *Compliance Officer* estar envolvido no relato. Isso é assegurado quando quem reporta preenche campo específico do site que permite o redirecionamento.

7.4. A Dux se compromete a proceder a investigação e verificação em todos os relatos registrados, e para isso conta com a colaboração das partes que reportarem no fornecimento de informações suficientes para viabilizar a finalização dos casos.

## 8. Elaboração e Aprovação

A Dux se compromete em manter disponível em seu site, a versão mais atualizada deste Código de Ética e Condutas.

Responsável pela Elaboração/Autor

Data: 15/01/2021; Nome: Gustavo Antônio Heráclio do Rêgo Cabral Filho; Função: sócio-diretor.

Assinatura:

Responsável pela Aprovação

Data: 18/01/2021; Nome: Alexandry Chekerdemian Sanchik Tulio; Função: sócio-diretor.

Assinatura: ALEXANDRY CHEKERDEMIAN SANCHIK TULIO:00086316117

Assinado de forma digital por ALEXANDRY CHEKERDEMIAN SANCHIK TULIO:00086316117
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=00000100931194 8, ou=Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, ou=RFB e-CPF A3, ou=AC SERASA RFB v5, ou=42173620000180, ou=AR SERASA, cn=ALEXANDRY CHEKERDEMIAN SANCHIK TULIO:00086316117
Dados: 2021.01.18 15:28:51 -04'00'

Responsável pela Aprovação

Data: 18/01/2021; Nome: Diogo Siqueira Jayme; Função: sócio-diretor.

Assinatura: DIOGO SIQUEIRA JAYME:01278181113

Assinado de forma digital por DIOGO SIQUEIRA JAYME:01278181113
Dados: 2021.01.19 12:08:36 -03'00'

Responsável pela Aprovação

Data: 18/01/2021; Nome: Gustavo Antônio Heráclio do Rêgo Cabral Filho; Função: sócio-diretor.

Assinatura: GUSTAVO ANTONIO HERACLIO DO REGO CABRAL FILHO:00887097103

Assinado de forma digital por GUSTAVO ANTONIO HERACLIO DO REGO CABRAL FILHO:00887097103
Dados: 2021.01.19 12:23:01 -03'00'

## 9. Revisões Controladas

Controle de Alterações

| Data | Elaborada | Aprovada | motivo |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| 15/01/2021 | GCF | GCF/DSJ/ACS | Deixar o texto mais claro |
| 19/01/2023 | GCF | GCF/DSJ/ACS | Somente para alterar a data da versão que estava desatualizada. |