



**CÓDIGO DE
ÉTICA E CONDUTA**
EDIÇÃO 2026



A Direção da Rhama Analysis reafirma seu compromisso inegociável com a ética, a integridade e a política de tolerância zero à corrupção, apoiando integralmente **o presente Código de Ética e Conduta, que orienta as relações, decisões e práticas em todas as áreas da empresa.**

Reitera, ainda, seu compromisso com a preservação do meio ambiente e com a adoção de práticas sustentáveis e socialmente responsáveis, assegurando que todas as atividades da Rhama Analysis sejam conduzidas com respeito às pessoas, à sociedade e ao planeta, **em alinhamento com o propósito de co-criar um futuro sustentável.**

Este Código estabelece de forma clara os princípios, condutas e responsabilidades que orientam nossas atividades. Ele se aplica a todos os colaboradores, fornecedores e parceiros da Rhama Analysis, promovendo integridade, transparência e respeito em todas as relações.

A Rhama Analysis observa integralmente as disposições da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e da Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações), assegurando a lisura, transparência e conformidade ética em todas as relações, especialmente nas contratações públicas.

É proibida a duplicação ou a reprodução deste volume, total ou parcialmente, por quaisquer meios, sem a autorização expressa da Rhama Analysis.



ÍNDICE

1. Nosso propósito. Nossos valores.	04	5. Conflitos de interesse	09
2. Disposições relacionadas a gestão de recursos humanos	05	6. Canal de denúncia	09
2.1. Princípio da Igualdade e da não discriminação		7. Treinamentos	09
2.2. Assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho		8. Relações com agentes públicos	10
2.3. Ética no recrutamento, seleção e promoção de pessoas		9. Atividades conflitantes	11
2.4. Ética no processo de desligamento de colaborador		10. Inadequação em contratações públicas	11
2.5. Dever ético das lideranças e cargos de gestão		11. Integridade em projetos técnicos e pesquisas	11
2.6. Proteção de dados pessoais e sigilo funcional		12. Compliance ambiental	12
2.7. Promoção da saúde, segurança e bem-estar do colaborador		13. Sigilo e confidencialidade	12
2.8. Condutas éticas em ambiente virtual ou remoto		14. Relatórios de integridade	12
3. Governança	07	15. Due diligence de terceiros	13
3.1. Estrutura organizacional		16. Disposições finais	13
3.2. Composição do Comitê			
3.2.1. Comitê de ética (Alta gestão):			
3.2.2. Comitê de RH:			
3.3. Atribuições do Comitê			
4. Conduta	08		
4.1. Condutas aceitas			
4.2. Condutas não aceitas			

**Nosso propósito é
co-criar um futuro
mais sustentável.**



Atuamos com integridade, respeito e responsabilidade. Nossos valores centrais são:

● **Somos centrados nos clientes:**

Colocamos o cliente no centro de tudo, garantindo que as soluções técnicas atendam às suas necessidades de forma eficaz e inovadora.

● **Somos proativos e protagonistas:**

Incentivamos a liderança em todos os níveis, promovendo profissionais capazes de antecipar desafios e criar soluções antes mesmo de serem demandados.

● **Somos íntegros e éticos:**

Esperamos que cada colaborador atue com transparência e responsabilidade, refletindo nossos altos padrões de conduta.

● **Trazemos o futuro para o presente:**

Promovemos o uso de tecnologias avançadas e a inovação contínua, incentivando o desenvolvimento de habilidades que moldem o futuro.

● **Valorizamos o conhecimento:**

O aprendizado constante e a busca por excelência técnica são fundamentais em cada nível da carreira.

● **Realizamos juntos:**

O trabalho em equipe é essencial para o sucesso, e acreditamos que as melhores soluções são construídas de forma colaborativa.

● **Respeitamos todas as formas de vida:**

Em todos os projetos, buscamos soluções que respeitem o meio ambiente e todas as formas de vida, promovendo a sustentabilidade.

● **Comprometidos com resultados excepcionais:**

Incentivamos o comprometimento com a entrega de resultados de alta qualidade, valorizando a excelência em cada detalhe.

● **Curtimos a jornada!** Acreditamos que o caminho até os resultados é tão importante quanto o próprio resultado e que devemos aproveitar cada fase desse processo.

2. DISPOSIÇÕES RELACIONADAS A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



2.1. Princípio da Igualdade e da não discriminação

A empresa assegura a observância dos princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação, em conformidade com os artigos 3º, IV e 5º, caput e inciso XLI da Constituição Federal, bem como as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Fica vedada qualquer forma de distinção baseada em raça, cor, sexo, idade, orientação sexual, estado civil, deficiência, convicções políticas, condição social ou qualquer outra que atente contra a dignidade da pessoa humana.

2.2. Assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho

É terminantemente proibido ao assédio de natureza moral, sexual, organizacional, discriminatória ou qualquer outra forma de constrangimento ou violência psicológica, física ou verbal no âmbito das relações laborais, nos termos da Lei nº 14.457/2022 e da Portaria MTP nº 4.219/2022. Todos os colaboradores têm o dever de preservar o ambiente laboral íntegro e saudável, sendo assegurados canais sigilosos e protegidos para denúncias.

2. DISPOSIÇÕES RELACIONADAS A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.3. Ética no recrutamento, seleção e promoção de pessoas

Os processos de recrutamento, seleção e promoção funcional deverão ser norteados por critérios objetivos, técnicos e meritocráticos, vedada qualquer prática que configure favorecimento pessoal, nepotismo ou violação dos princípios de impessoalidade, legalidade e eficiência previstos no artigo 37 da Constituição Federal.

2.4. Ética no processo de desligamento de colaborador

Os processos de desligamento de colaboradores deverão ser conduzidos com urbanidade, respeito e observância integral à legislação trabalhista aplicável, garantindo-se ao trabalhador o pleno acesso às informações referentes à rescisão contratual, bem como aos seus direitos legais e instrumentais. É vedado qualquer tipo de exposição, discriminação ou prática que comprometa a dignidade da pessoa humana no ato do desligamento.

2.5. Dever ético das lideranças e cargos de gestão

Os ocupantes de cargos de gestão deverão observar condutas pautadas pela urbanidade, equidade e responsabilidade institucional, sendo seus atos revestidos de imparcialidade, zelo e boa-fé. A violação desses deveres poderá ensejar responsabilização funcional.

A indicação para cargos de gestão observará critérios de integridade, sendo vedada a indicação de pessoa com histórico de envolvimento em atos lesivos contra a Administração Pública, condenação por corrupção ou registro nos cadastros CEIS/CNEP. A Rhama se compromete a implementar esse processo de verificação como parte do seu programa de integridade.

2.6. Proteção de dados pessoais e sigilo funcional

Os dados pessoais e sensíveis dos colaboradores, incluindo informações médicas, financeiras e comportamentais, deverão ser tratados de acordo com a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados- LGPD), assegurando-se a confidencialidade, a finalidade específica do tratamento e o acesso restrito às áreas autorizadas.

2.7. Promoção da saúde, segurança e bem-estar do colaborador

A Rhama reafirma seu compromisso com a saúde física, mental e social dos colaboradores, promovendo ambiente de trabalho seguro, saudável e inclusivo. São adotadas medidas de prevenção de riscos e programas de bem-estar contínuo, além do compromisso com as normas de saúde e segurança no trabalho previstas na CLT e nas Normas Regulamentadoras (NR).

2.8. Condutas éticas em ambiente virtual ou remoto

As disposições deste código aplicam-se integralmente aos exercícios das atividades laborais em regime presencial, remoto ou híbrido, incluindo interações em plataformas digitais, e-mail corporativos, redes sociais e demais meios de comunicação eletrônica.

O colaborador deverá abster-se de qualquer conduta ofensiva, difamatória, discriminatória ou que possa comprometer a imagem da empresa ou de seus integrantes, sendo vedado o uso indevido de dados, imagens ou conteúdo institucionais sem autorização prévia e expressa.

3. GOVERNANÇA

3.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O Comitê de Ética e Integridade, formado pela alta gestão e por consultor externo, é responsável por acompanhar a implementação deste Código, deliberar sobre situações de risco e apurar casos de maior gravidade ou complexidade. O Comitê de RH, composto por membros do setor de Recursos Humanos, atua na gestão de ocorrências de natureza trabalhista e comportamental de menor complexidade, assegurando tratamento ágil e confidencial. O Canal de Denúncias, operado pela Contato Seguro — agente externo independente —, é o ponto de entrada de todas as demandas, anônimas ou identificadas, sendo responsável pela triagem inicial e encaminhamento ao comitê competente conforme a natureza do caso.

Comitê de Ética e Integridade
CEO - Dir. Técnico - CFO - Consultor Externo

Comitê de RH
Membros do setor de RH

Contato Seguro
Agente externo do Canal de Denúncia

3.1.1. INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA DA INSTÂNCIA DE INTEGRIDADE

O Comitê de Ética e Integridade atua com plena independência funcional e autonomia decisória, não estando subordinado a nenhum departamento operacional específico, incluindo as áreas Jurídica, Financeira, de Recursos Humanos. São garantias expressas dessa independência:

- Acesso irrestrito a documentos e informações de qualquer área da empresa para o exercício de suas atribuições;
- Poder de convocar e entrevistar qualquer colaborador ou gestor no âmbito de apurações em curso;
- Relato direto à alta gestão (CEO), sem intermediação de outras áreas;
- Proteção expressa contra retaliações aos seus membros em razão de decisões tomadas no exercício do mandato;
- Afastamento automático de qualquer membro citado em denúncia da análise do respectivo caso;
- Mandato definido e formalizado por ato da Direção, assegurando estabilidade de atuação.

3.2. COMPOSIÇÃO DO COMITÊ

3.2.1. Comitê de Ética (Alta gestão):

- CEO: Rafael de Mello Tucci
- Diretor técnico: Carlos Eduardo Morelli Tucci
- CFO: Estevan Thormann
- Consultor externo em Gestão: Erio Nascimento

3.2.2. Comitê de RH:

- Membros do setor de Recursos Humanos (Coordenadora e analista).

3.3. ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ

- Monitorar e revisar periodicamente este Código;
- Supervisionar apuração de denúncias;
- Aprovar políticas de integridade;
- Realizar análise anual de riscos;
- Garantir que a liderança promova treinamentos e comunicações periódicas.

4. CONDUTA

4.1. CONDUTAS ACEITAS

- Cumprir normas legais e regulatórias;
- Atuar com honestidade e transparência;
- Respeitar colegas, clientes e fornecedores;
- Cumprir políticas internas de compliance, segurança e integridade;
- Zelar pelo patrimônio, marca e imagem da empresa.

4.1. CONDUTAS NÃO ACEITAS

São proibidas e sujeitas a sanções disciplinares, nas esferas trabalhista, administrativa, cível e criminal, a serem aplicadas conforme a gravidade da conduta e o grau de responsabilidade do envolvido.

- Corrupção, fraude, suborno ou vantagens indevidas;
- Manipulação de relatórios, notas ou documentos;
- Nepotismo ou favorecimento em contratações;
- Assédio (moral, sexual ou organizacional);
- Uso indevido de recursos da empresa.

Observações importantes:

O detalhamento com exemplos de riscos específicos e respectivas medidas de mitigação encontram-se no Anexo I – MAPA DE RISCOS E AÇÕES DE MITIGAÇÃO, parte integrante deste Código.

Condutas não listadas neste Código, mas que contrariem princípios éticos, legais ou contratuais, serão avaliadas pelo Comitê de Ética e Integridade, que deliberará sobre a gravidade do caso e aplicará as penalidades cabíveis (advertência, suspensão, demissão, rescisão contratual ou comunicação às autoridades competentes).

O Comitê de Ética e Integridade será composto por três membros da Rhama, indicados pela Direção, e um consultor externo independente. Sua composição e rotinas de funcionamento serão formalizadas por ato da Direção, assegurando reuniões periódicas, registro das decisões e encaminhamento das denúncias com prazos e confidencialidade.

5. CONFLITOS DE INTERESSE

Todos os colaboradores devem declarar potenciais conflitos de interesse (relações pessoais, vínculos com clientes, fornecedores ou órgãos públicos). Casos identificados devem ser avaliados pela diretoria e Comitê de Ética.

6. CANAL DE DENÚNCIA

A Rhama mantém um Canal de Denúncias independente, administrado por empresa externa especializada, com o objetivo de assegurar imparcialidade, confidencialidade e proteção ao denunciante.

O canal está disponível para o registro de denúncias anônimas ou identificadas relacionadas a condutas irregulares, violações éticas ou descumprimento deste Código de Conduta e Integridade.

O Canal de Denúncias está disponível para colaboradores, fornecedores, parceiros e terceiros em geral, garantindo sigilo e proteção ao denunciante de boa-fé independentemente do vínculo com a Rhama Analysis.

O acesso pode ser realizado pelo site oficial da Rhama, no menu "Canal de Denúncias".

- Denúncias anônimas | serão recebidas e tratadas pela empresa externa, que conduzirá a triagem inicial, garantindo o sigilo absoluto da identidade do denunciante.

- Denúncias identificadas | também serão recebidas pela empresa externa, que encaminhará o caso ao Comitê de RH e ao Comitê de Ética.

Caso qualquer membro do Comitê seja mencionado ou potencialmente envolvido na denúncia, esse integrante será automaticamente excluído da análise do caso, assegurando a independência da apuração.

O agente externo (responsável pelo recebimento da denúncia através do Canal de Denúncia) terá autonomia para atuar de forma independente, podendo acessar informações de qualquer área e reportar diretamente à alta gestão.

Todas as denúncias serão avaliadas com seriedade, imparcialidade e respeito ao contraditório, sendo adotadas as medidas cabíveis conforme a gravidade do fato e as evidências apresentadas.

A Rhama garante que não haverá qualquer forma de retaliação a quem, de boa-fé, realizar uma denúncia ou colaborar com investigações internas.

7. TREINAMENTOS

Todos os colaboradores, gestores, fornecedores e parceiros devem participar de treinamentos periódicos sobre ética, integridade, aplicação da Lei de Licitações (Lei 14133/2021), Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013) e deste Código.

8. RELAÇÕES COM AGENTES PÚBLICOS

POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO E RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

A Rhama Analysis adota política de tolerância zero à corrupção, fraude, suborno e atos lesivos à Administração Pública, em total conformidade com a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), o Decreto nº 8.420/2015, o Decreto nº 12.304/2024 e demais normas correlatas.

É expressamente proibido oferecer, prometer, autorizar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agentes públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros, com o objetivo de influenciar decisões, obter facilidades ou benefícios ilícitos.

Todos os contratos firmados com terceiros deverão conter cláusula anticorrupção, assegurando que as partes:

- Declarem conhecer e cumprir a Lei nº 12.846/2013 e o presente Código;
- Comprometam-se a não oferecer ou conceder vantagens indevidas;
- Autorizem a rescisão contratual em caso de violação;

A Rhama disponibilizará modelo-padrão de cláusula anticorrupção de uso obrigatório em todos os contratos com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros. Nas relações contratuais com órgãos e entidades da Administração Pública, a Rhama observará integralmente as disposições da Lei nº 14.133/2021, assegurando lisura, transparência e conformidade ética em todas as fases de licitação e execução contratual.

Os colaboradores e representantes da Rhama devem observar estritamente os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, garantindo transparência, registro formal e rastreabilidade de todas as interações com o Poder Público. Todos os colaboradores devem atuar com máxima transparência e respeito nas relações com agentes públicos. É vedado oferecer presentes, benefícios ou qualquer vantagem indevida. As reuniões e tratativas com servidores públicos devem ser registradas formalmente e ocorrer de forma ética, impessoal e documentada.

8.1 COOPERAÇÃO COM INVESTIGAÇÕES E FISCALIZAÇÕES

Os colaboradores, gestores e representantes da Rhama Analysis têm o dever de cooperar plenamente com eventuais investigações, auditorias e fiscalizações conduzidas por órgãos públicos, entidades de controle ou agentes públicos competentes, fornecendo as informações e documentos solicitados de forma tempestiva e transparente. É expressamente vedada qualquer conduta que dificulte, obstaculize ou retarde o andamento de investigações ou fiscalizações oficiais.



9. ATIVIDADES CONFLITANTES

É vedada a realização de consultorias, pareceres técnicos, estudos ou quaisquer serviços simultâneos que possam gerar conflito de interesse técnico, ético ou institucional. Os colaboradores e parceiros da Rhama Analysis deverão abster-se de participar de atividades que comprometam a imparcialidade ou a independência profissional, tais como:

- Atuar para órgão ambiental, regulador ou fiscalizador e, ao mesmo tempo, para empresa fiscalizada por esse mesmo órgão;
- Elaborar estudos de impacto ambiental ou relatórios técnicos para empreendimento privado e, simultaneamente, prestar assessoria a comunidades, associações ou instituições que se oponham ao mesmo empreendimento. Toda situação potencialmente conflitante deverá ser previamente comunicada ao Comitê de Ética e Integridade para análise e deliberação.

9.1 VEDAÇÃO A PRÁTICAS ANTICORRENCIAIS

É expressamente proibida qualquer forma de conluio, combinação ou prática anticoncorrencial com empresas concorrentes, incluindo compartilhamento de informações estratégicas, divisão de mercados ou qualquer acordo que comprometa a lisura do processo licitatório.

9.2 ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRATUAL

O acompanhamento dos contratos com a Administração Pública será realizado de forma contínua e documentada, assegurando rastreabilidade das entregas e conformidade ética em todas as fases. Os responsáveis pela autorização de participação em licitações e celebração ou prorrogação de contratos são os administradores Carlos Eduardo Morelli Tucci e Rafael de Mello Tucci.

10. INADEQUAÇÃO EM CONTRATAÇÕES PÚBLICAS

Os profissionais vinculados à Rhama Analysis que possuam dedicação exclusiva a universidades, institutos ou entes públicos deverão observar integralmente as normas legais e regulamentares aplicáveis.

É expressamente vedada a prestação de serviços a tais entes na condição de pessoa física ou por meio de pessoa jurídica própria, quando a legislação exigir a intermediação por fundações ou entidades credenciadas.

A Rhama Analysis compromete-se a verificar previamente a regularidade da contratação e a adequação do vínculo profissional às exigências do órgão público contratante.

11. INTEGRIDADE EM PROJETOS TÉCNICOS E PESQUISAS

Todos os relatórios, pareceres, estudos e produtos técnicos elaborados pela Rhama Analysis deverão refletir, de forma íntegra, independente e fidedigna, as informações obtidas durante a execução dos serviços. É vedada qualquer manipulação, omissão ou distorção de dados ambientais, hidrológicos, econômicos ou socioambientais, assegurando-se sempre a rastreabilidade das metodologias aplicadas e a transparência nos resultados apresentados.

Os profissionais envolvidos deverão adotar os mais altos padrões de qualidade técnica e ética, em conformidade com as boas práticas de engenharia, meio ambiente e pesquisa.



12. COMPLIANCE AMBIENTAL

A Rhama Analysis mantém compromisso permanente com a conformidade ambiental, atuando em estrita observância à legislação e às normas regulatórias vigentes. Todas as atividades da empresa deverão respeitar as etapas de licenciamento ambiental, monitoramento, relatórios técnicos e obrigações legais associadas, buscando continuamente práticas sustentáveis e responsáveis. É dever de todos os colaboradores prevenir e reportar eventuais riscos ou não conformidades ambientais ao Comitê de Ética e Integridade.

13. SIGILO E CONFIDENCIALIDADE

As informações técnicas, comerciais, estratégicas ou sensíveis obtidas durante o exercício das atividades da Rhama Analysis são de uso restrito e confidencial. É proibido o uso indevido, a cópia, o compartilhamento ou a divulgação de quaisquer dados pertencentes à empresa, seus clientes, parceiros ou órgãos públicos, sem autorização expressa e formal. O dever de sigilo subsiste mesmo após o término da relação contratual ou profissional, constituindo falta grave o descumprimento desta obrigação.

14. RELATÓRIOS DE INTEGRIDADE

A Rhama Analysis publicará relatórios anuais de integridade contendo indicadores de monitoramento:

- número de treinamentos realizados;
- reuniões do Comitê;
- denúncias recebidas;
- medidas corretivas aplicadas e resultados obtidos.

15. DUE DILIGENCE DE TERCEIROS

A Rhama Analysis mantém uma Política de Due Diligence de Terceiros e Parceiros, com o objetivo de garantir que todas as relações comerciais e institucionais estejam em conformidade com princípios éticos, legais e de integridade.

Todos os contratos com terceiros e parceiros deverão conter cláusula anticorrupção e de integridade, conforme modelo-padrão da empresa, que incorpora as disposições da Lei nº 12.846/2013, do Decreto nº 8.420/2015 e deste Código de Ética e Conduta.

O processo de Due Diligence envolve a verificação de antecedentes, avaliação de integridade, análise de capacidade técnica e monitoramento contínuo de fornecedores, prestadores de serviço, consultores e parceiros institucionais.

Nenhum terceiro poderá ser contratado ou mantido em parceria com a Rhama sem a realização prévia do processo de homologação e aprovação formal, conduzido de acordo com os critérios definidos nesta política.

Os tipos de documentos exigidos, as categorias de terceiros sujeitos à Due Diligence e a finalidade de utilização das informações coletadas estão descritos no Anexo I – Procedimentos de Due Diligence de Terceiros e Parceiros deste Código.

Esse processo visa assegurar a transparência e a conformidade das relações externas da Rhama, prevenindo riscos de fraude, corrupção, conflito de interesses ou dano reputacional à empresa.

16. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Código será atualizado periodicamente e divulgado a todos os colaboradores.

A Rhama publicará relatórios anuais sobre treinamentos, denúncias e gestão de riscos.

O Código entra em vigor na data de sua aprovação pela alta direção.

Dúvidas sobre a interpretação ou aplicação deste Código deverão ser encaminhadas ao **Comitê de Ética e Integridade**, por meio do Canal de Denúncias disponível em www.rhama-analysis.com/denuncia ou diretamente a qualquer um de seus membros.

O Comitê é o responsável por orientar colaboradores, fornecedores e parceiros quanto ao cumprimento das disposições aqui estabelecidas.

ANEXO I – MAPA DE RISCOS E AÇÕES DE MITIGAÇÃO

O presente mapa consolida as informações de riscos por área e respectivas ações de mitigação, indicando de forma expressa o tipo de risco, a conduta potencialmente perigosa e as medidas adotadas pela Rhama Analysis para prevenir, detectar e corrigir irregularidades:

SETOR / ÁREA	TIPO DE RISCO	CONDUTA POTENCIALMENTE PERIGOSA	GRAU DE RISCO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
CEO	Governança / Estratégico	Decisões estratégicas sem registro formal ou com base em informações incompletas.	2 (Médio)	Registrar todas as decisões em atas ou documentos formais; garantir dupla validação em decisões críticas.
Diretoria Técnica	Integridade Técnica / Ambiental	Possível influência externa em pareceres técnicos ou relatórios ambientais.	1 (Baixo)	Garantir rastreabilidade das metodologias aplicadas e independência técnica nos pareceres.
Finanças	Financeiro / Corrupção	Pagamentos sem registro formal, notas fiscais divergentes ou favorecimento indevido.	2 (Médio)	Implementar fluxo de aprovação formal e controle contábil cruzado.
Finanças	Financeiro / Lavagem de Dinheiro	Pagamentos em duplicidade ou sem contrato formal.	1 (Baixo)	Executar dupla checagem financeira e exigir contrato antes de qualquer pagamento.
Todos	Trabalhista / Conduta	Assédio moral ou discriminação em ambiente de trabalho.	1 (Baixo)	Política de igualdade e canal de denúncia; treinamentos periódicos sobre ética e respeito.
BackOffice	Contratual / Compliance	Processamento de contratos sem verificação jurídica completa.	2 (Médio)	Manter checklist contratual e validação prévia com o jurídico externo.
Comercial	Governança / Compliance	Ausência de registro formal das decisões operacionais ou de processos comerciais.	3 (Alto)	Registrar decisões e fluxos; reuniões com registro formal e acompanhamento da execução.
Comercial	Corrupção / Conflito de Interesses	Promessa de vantagens indevidas ou influência em processos licitatórios.	3 (Alto)	Treinamentos anticorrupção; revisão jurídica de propostas.
Comercial	Licitações e Contratos Públicos / Corrupção	Promessa de vantagem indevida, ausência de controles ou falhas em processos de licitação	3 (Alto)	Implementar avaliação anual de riscos; roteiro padronizado para licitações e contratos públicos (análise de integridade, matriz de riscos, segregação de funções, controle de hospitalidade/ presentes, registro de contatos com agentes públicos e compliance gate para aditivos); manter registros contábeis fidedignos e monitoramento contínuo conforme o Decreto nº 12.304/2024.
Marketing	Imagem / Comunicação	Divulgação de informações sem autorização ou que prejudiquem a imagem institucional.	1 (Baixo)	Revisão prévia de materiais por área responsável.
Engenharia	Técnico / Ambiental / Corrupção	Omissão de dados técnicos ou manipulação de resultados em relatórios ambientais.	3 (Alto)	Garantir a rastreabilidade de dados; revisão cruzada entre engenheiros responsáveis.
Gestão de Projetos	Contratual / Corrupção	Alteração de escopo sem autorização formal; favorecimento de fornecedores.	3 (Alto)	Controle das entregas contratuais; registro em sistema das modificações.
TI	Segurança da Informação	Uso indevido ou divulgação de dados sigilosos.	1 (Baixo)	Política de segurança da informação e controle de acesso restrito a dados sensíveis.
Todos	Privacidade / LGPD	Manipulação inadequada de dados pessoais ou estratégicos.	2 (Médio)	Cumprimento da LGPD; anonimização e controle de acesso.

ANEXO II – DOCUMENTAÇÃO E FINALIDADE DE USO NO PROCESSO DE DUE DILIGENCE

TIPO DE DOCUMENTO	APLICAÇÃO (CLIENTE / FORNECEDOR / SUBCONTRATADO)	FINALIDADE
Contrato Social e Última Alteração	Todos	Comprovar existência legal e composição societária.
CNPJ (Comprovante de Inscrição)	Todos	Identificar a pessoa jurídica perante órgãos públicos e fiscais.
Certidão de Regularidade Fiscal (Federal, Estadual e Municipal)	Todos	Verificar situação fiscal e cumprimento de obrigações tributárias.
Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT)	Fornecedores e Subcontratados	Comprovar inexistência de condenações trabalhistas transitadas em julgado.
Certificado de Regularidade do FGTS (CRF)	Fornecedores e Subcontratados	Comprovar regularidade perante o FGTS.
Comprovante de Inscrição no CREA/CAU (quando aplicável)	Subcontratados	Confirmar habilitação técnica e registro profissional exigido por lei.
Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses	Todos	Assegurar que não haja sobreposição de atividades ou interesses com a Rhama ou seus clientes.
Declaração de Conformidade Anticorrupção e Antissuborno	Todos	Confirmar que o terceiro adota práticas éticas e não realiza pagamentos indevidos.
Certidões Criminais e Cíveis dos Sócios e Administradores	Fornecedores e Subcontratados de risco médio/alto	Avaliar histórico de integridade e possíveis envolvimentos em ilícitos.
Comprovante de Endereço e Dados Bancários em nome da empresa	Todos	Garantir rastreabilidade financeira e prevenção à lavagem de dinheiro.
Política de Integridade ou Código de Conduta Próprio (se existente)	Fornecedores e Parceiros	Verificar alinhamento aos princípios de integridade da Rhama Analysis.



www.rhama-analysis.com

contato@rhama-analysis.com

+55 51 3287 6887

Av. Cristóvão Colombo, 3084/702

Porto Alegre - RS
CEP 90540-072