

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA NOS NEGÓCIOS

1 Objetivo CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA NOS NEGÓCIOS

1 Objetivo

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA NOS NEGÓCIOS

1 Objetivo

Este Código tem por objetivo orientar nossos profissionais, sejam eles gestores, diretores, conselheiros ou quaisquer profissionais diretos e indiretos, na condução de suas ações no ambiente de trabalho e no desenvolvimento de suas funções. Foi desenvolvido para enfatizar os valores defendidos pela Companhia, os deveres e as obrigações de todos os nossos profissionais a partir da ótica moral e ética e estabelece as expectativas comportamentais e orientações de condução dos negócios.

2 Abrangência

Este documento é aplicado a todos os profissionais da Prosper Assist, inclusive a nossos parceiros e fornecedores.

3 Disposições Gerais

Nossos profissionais devem ler atentamente as premissas aqui estabelecidas, compreender sua extensão e respeitar as determinações aqui presentes. Nossos profissionais devem agir com integridade e ética em todas as suas ações e interações e, além disso, devem exigir o cumprimento das disposições deste Código por todos. Dessa forma, ao tomar qualquer decisão ou atitude, o profissional deve ter em mente a seguinte árvore de decisão:



3.1 Nosso Posicionamento, Missão, Visão e Valores

Temos o propósito de ser a maior e a melhor empresa gestora de Assistência do país, operando inicialmente no segmento de serviços de multibenefícios, conseguindo assim maior assertividade nas decisões e, portanto, fomentando a tomada de decisão de crédito consciente.

Contribuiremos para a ampliação do acesso da população a assistências básicas de saúde. Espera-se ainda que nossa atuação contribua, no futuro, para a melhora nos índices de IDH.

Nossa Missão

Estabelecer uma conexão positiva entre SAUDE E PACIENTES, empresas, clientes e consumidores através de tecnologia, produtos e serviços seguros e diferenciados, possibilitando melhores decisões, resultados, desenvolvimento e sustentabilidade para o mercado

Nossa Visão

Ser líder em gestão, modelagem, e análise na área de saúde do Brasil, sendo reconhecida pelo impacto positivo nas empresas e pessoas e ajudando a transformar para melhor nosso ambiente.

Nossos Valores

Dados são Pessoas

Pensamos Grande

Temos paixão em resolver problemas dos clientes

Inovamos a cada oportunidade

Encaramos os desafios de frente

Protegemos Tudo sempre

3.2 Nossos compromissos gerais

De maneira compatível com nossos princípios, temos compromisso com nossos clientes, acionistas, parceiros e, de maneira igualmente importante, com todo o ambiente que nos cerca, incluindo o mercado e a concorrência, a sociedade, o meio-ambiente, as leis e as instituições públicas.

Como profissionais, TODOS NÓS abraçamos e assumimos estes compromissos, comprometendo-nos a observá-los e respeitá-los em nosso dia a dia de trabalho.

3.2.1 Prezamos a qualidade no ambiente profissional

Tratamos com dignidade e respeito nossos profissionais e preconizamos um ambiente de trabalho saudável com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal. Esperamos de nossos profissionais o tratamento respeitoso, ético e cordial a todos.

3.2.2 Repudiamos a discriminação

Entendemos ser digna a diversidade de comportamento das pessoas e defendemos o respeito, a cordialidade, e o tratamento não discriminatório a todos. Para que o ambiente de trabalho seja saudável, produtivo e agradável para todos, não admitimos discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, seja de gênero, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

Repudiamos o assédio em nosso local de trabalho ou fora dele. Não admitimos abusos de poder ou assédios, tais como o sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça nos relacionamentos, internos ou externos.

O assédio moral é forma de constrangimento, caracterizada por qualquer conduta que interfira negativamente no desempenho da função do profissional. É uma forma de humilhar. A exposição do profissional em situação de constrangimento durante ou fora da jornada de trabalho que traga o sentimento de rebaixamento, ofensa, menosprezo, etc.

O assédio sexual é também forma de constrangimento. Pode ser caracterizado como avanços de caráter íntimo e sexuais, exagerados e não aceitos, criando um ambiente desagradável e de intimidação. Está ligado à imposição da vontade hierárquica sobre o subordinado, tendo como fundamento o poder em face do cargo ocupado, objetivando favores sexuais e pode ocorrer de qualquer gênero para qualquer gênero.

3.2.4 Repudiamos o trabalho infantil e o trabalho forçado

Não admitimos dentro de nossas dependências ou em nossos fornecedores o trabalho forçado, condição análoga à escravidão, tampouco o uso de mão de obra infantil ou emprego de adolescentes em atividades noturnas, perigosas e insalubres, respeitando a Lei 8.069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente e assegurando que o trabalho não impedirá seus estudos.

3.2.5 Respeitamos a associação ao sindicato

Reconhecemos e respeitamos o direito de livre associação sindical dos nossos profissionais, bem como reconhecemos as entidades sindicais como representantes legais dos profissionais.

Respeitamos e honramos a negociação coletiva formalizada pelos respectivos sindicatos nos limites previstos pela legislação nacional, sempre que realizado por pessoas formalmente autorizadas para tal.

3.2.6 Respeitamos a meritocracia

Temos como um de nossos princípios a meritocracia, isto é, reconhecer e dar oportunidades de desenvolvimento e evolução profissional a cada indivíduo, considerando os valores, compromisso, desempenho, potencial e aptidões individuais.

Assim, as promoções e classificações dos profissionais são baseadas exclusivamente no desempenho de cada um, excluindo-se totalmente distinções de gênero, de etnia, classe social ou outras classificações que existam fora do ambiente de trabalho, além de favorecimento devido a relacionamentos pessoais.

3.2.7 Evitamos conflitos de interesses

Nossos profissionais não podem ter relacionamento comercial direto, representando interesses da Companhia, com parentes até terceiro grau ou empresas controladas por essas mesmas pessoas físicas. As relações de parentesco ou amizade não poderão interferir nas negociações entre clientes, fornecedores e funcionários, gerando atendimento diferenciado ou privilégios.

É permitida a contratação de profissionais com relação de parentesco desde que o candidato atenda aos requisitos da vaga, a qual esteja previamente aprovada pela área de Gestão de Pessoas.

Não é permitido manter ou contratar familiares para funções em que haja uma relação hierárquica direta ou indireta, em funções interdependentes ou correlacionadas, ou que respondam ao mesmo superior imediato. Em caso de dúvidas, o profissional deverá buscar orientação junto à área de Gestão de Pessoas.

Qualquer caso de relacionamento extraprofissional entre profissionais deve ser levado ao superior imediato e comunicado à área de Gestão de Pessoas, que avaliará a necessidade de medidas ou comunicações aplicáveis.

Nossos profissionais não poderão participar como acionistas, cotistas, sócios, profissionais ou consultores de empresas concorrentes ou fornecedoras, ou que de outra maneira possam vir a ter interesses conflitantes com os interesses da Companhia.

Igualmente, os profissionais não devem ter qualquer tipo de interesse pessoal com fins comerciais, financeiros ou outro qualquer com nenhum concorrente, fornecedor ou terceiro. Cabe às pessoas ou às empresas interessadas em desenvolver relacionamentos comerciais com a Companhia e às empresas em que a mesma tenha participação, informar sobre a existência de eventuais vínculos de parentesco com acionistas controladores da Companhia e seus executivos, ou com executivos e profissionais da Companhia.

3.2.8 Usamos adequadamente a tecnologia e protegemos os ativos

Devemos utilizar a tecnologia de forma adequada, de forma a não interferir nas responsabilidades diárias.

Os profissionais não devem, sob nenhuma circunstância, usar computadores e sistemas de rede para transmitir ou exibir declarações ou materiais inadequados, sexualmente explícitos ou ofensivos, de cunho preconceituoso ou aquele que possa ofender a integridade moral das pessoas. Os sistemas não devem ser usados para acessar materiais ilegais ou enviar pedidos não autorizados a terceiros.

Todos os nossos softwares são adquiridos licitamente e possuem a licença de uso. É proibida a instalação de que qualquer software de computadores sem o prévio consentimento da área de Tecnologia.

Devido à necessidade de proteger a rede e os dados da Companhia, o profissional está ciente, concorda e autoriza, sem aviso ou consentimento prévio, que a área de Tecnologia da Informação poderá auditar, monitorar equipamentos, sistemas e tráfego da rede, acessar, ler, reportar e manter backup de quaisquer informações armazenadas nos recursos de informática da Companhia.

Todos os profissionais são responsáveis pelo zelo, pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Companhia colocado sob sua guarda. Ao disponibilizar esses bens, a Companhia não transmite sua propriedade; assim, seu uso deve ser feito exclusivamente no interesse da empresa, não devendo ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas e aprovadas formalmente pelo gestor ou instância responsável.

Os profissionais devem também zelar e preservar o patrimônio geral da empresa contra perda, furto ou roubo. Os profissionais não podem apropriar-se de bens da empresa ou utilizá-los para benefício próprio. Qualquer remoção ou utilização de material, bem físico ou equipamento pertencente à Companhia deve ser feita com autorização, caso contrário será considerado ato

ilícito e passível da aplicação de sanções. Este tema é regido pela Norma de Uso dos Recursos de Informática

3.2.9 Somos responsáveis nas redes sociais

A imagem e a reputação são patrimônios intangíveis e que devem ser resguardados por todos. Acreditamos que a construção, o fortalecimento e o sucesso da imagem e da nossa reputação dependem de todos os nossos profissionais.

Utilizamos as redes sociais para nos conectar com clientes e sociedade, mostrando por meio digital a postura da Companhia e propondo um diálogo e um relacionamento com o público. Contamos com profissionais e consultorias especializadas para administrar nossos perfis oficiais nas redes sociais, a partir de um posicionamento determinado pelo seu time de liderança. Assim, o uso de rede social em nome da Companhia somente pode ser alimentado segundo as determinações da Diretoria e pelos meios oficiais utilizados para tal.

Como nossos serviços são de extrema confidencialidade, temos o compromisso de proteger informações proprietárias confidenciais, como informações de clientes e outras informações que geralmente não são disponibilizadas ao público devido à sua natureza sensível, também devemos ter cautela ao usar as mídias sociais. Dessa forma, nunca devemos divulgar informações proprietárias confidenciais através de rede social.

Incentivamos a interação e o uso de redes sociais e esperamos um comportamento adequado, que não viole este Código ou a política em vigor sobre sistemas de comunicação eletrônica da Companhia.

Por fim, é importante deixar claro que em qualquer manifestação pessoalmente ou pelas redes sociais, deve-se garantir que as opiniões expressadas pelos profissionais e que sejam pessoais não sejam atribuídas à Companhia.

3.2.10 Protegemos as informações

Todos os profissionais devem manter absoluto sigilo sobre todas as informações confidenciais e secretas a que tiver acesso, as quais serão utilizadas única e exclusivamente para os fins descritos no Contrato de Trabalho, devendo adotar as precauções adequadas para impedir o uso indevido destas informações por pessoas não autorizadas.

Os profissionais devem divulgar as informações confidenciais e secretas somente para prepostos ou contratados que necessitem ter conhecimento das mesmas para a consecução da prestação de serviço, desde que estejam vinculados, na mesma medida e por escrito, às obrigações de confidencialidade aqui previstas.

É proibido apropriar-se de material, copiar, reproduzir ou armazenar informações confidenciais e secretas que sejam disponibilizadas pela Companhia, seja para benefício próprio ou de terceiros.

É proibido utilizar as informações confidenciais e secretas ou os dados para formação ou enriquecimento de banco de dados próprio ou de terceiros.

É proibido fornecer informações estratégicas da Companhia a quaisquer terceiros, incluindo e não se limitando, aos concorrentes.

A informação é um patrimônio da Companhia e, como tal, deve ser protegida adequadamente. Os profissionais possuem responsabilidade ética e legal em resguardar informações confidenciais e secretas que estejam sob sua guarda ou que sejam de seu conhecimento, mesmo após o seu desligamento da Companhia.

Caso haja necessidade de repassar alguma informação confidencial ou secreta em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais ou de empresas externas que prestam ou prestaram serviços à Companhia, a Diretoria Jurídica deverá ser acionada para verificar a extensão da divulgação e se há algum recurso cabível contra a decisão, para que nada seja divulgado.

Todos os profissionais devem responsabilizar-se por todas as pessoas que vierem a ter acesso às informações confidenciais ou secretas, por seu intermédio, obrigando-se, assim, a ressarcir qualquer dano ou prejuízo causado à Companhia ou terceiros, diretamente oriundos da quebra de sigilo destas informações.

Condutas não expressamente especificadas neste item ou em qualquer outra cláusula não excluirá a responsabilidade do profissional, caso a sua prática implique em quebra da confidencialidade.

Este tema é regido pela Política de Classificação da Informação.

3.2.11 Respeitamos a propriedade intelectual

A propriedade intelectual é um ativo estratégico da Companhia, incluindo-se as marcas e patentes, os sistemas desenvolvidos, os dados, os direitos autorais, os segredos comerciais e tecnologia, os dados trabalhados etc. que formam a base do nosso negócio. Por isso, nunca permita que a nossa propriedade intelectual e a dos nossos parceiros seja usada ou compartilhada com pessoas de fora da Companhia. Da mesma forma, não infrinja patentes, marcas comerciais ou os direitos de propriedade intelectual de outras empresas.

Qualquer documento, projeto, descoberta, ideia, conceito, trabalhos de autoria e segredo comercial criado durante a relação de trabalho produzido sob a égide do contrato de trabalho será de caráter privativo e propriedade exclusiva da Companhia.

Todos os profissionais devem responsabilizar-se integralmente pela originalidade dos trabalhos executados, garantindo que os documentos, os aperfeiçoamentos, os processos, as criações, os sistemas, os desenhos industriais, os esquemas, as marcas etc. não infringem direitos autorais ou outros direitos de propriedade de terceiros.

3.2.12 Dizemos não à corrupção

Não admitimos qualquer forma de corrupção, seja de forma direta ou indireta em nossos negócios. Acreditamos que é inaceitável fazer, aceitar ou oferecer qualquer forma de pagamento impróprio durante a realização de negócios em nome da Companhia.

O conceito de corrupção é o ato de corromper alguém ou algo, com a finalidade de obter vantagens – seja pessoal ou patrimonial – em relação aos outros por meio considerados ilegais ou ilícitos. A corrupção não existe apenas no âmbito da política, mas também nas relações sociais humanas, como no trabalho, por exemplo. Práticas que podem ser consideradas corrupção:

- Pagamento de despesas pessoais por terceiros;
- Pagamento de despesas pessoais com recursos da Companhia;

- Recebimento de almoços ou jantares, viagens ou quaisquer vantagens não condizentes com as políticas da Companhia em troca da expectativa de benefícios indevidos;
 - Desvio de recursos de um condomínio;
 - Oferecimento de pequenas vantagens a agentes públicos em troca da não aplicação de multas;
-
- Dispensa de emissão de notas fiscais por prestadores de serviços em troca de redução de preços.

Além do sentido ético do combate à corrupção, nunca é demais lembrar que é CRIME em nosso ordenamento jurídico e que temos uma Lei específica que determina diretrizes a serem observadas para conter a ocorrência de crimes dessa natureza no que diz respeito aos relacionamentos com o setor público. A Lei nº 12.846/2013, também conhecida como Lei Anticorrupção, representa avanço ao prever a responsabilização objetiva, no âmbito civil e administrativo, de empresas que praticam atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira.

Para ser membros responsáveis em nossa sociedade, não devemos praticar corrupção onde quer que façamos negócios, independentemente da lei ou do costume local. Assim, os profissionais não deverão, em hipótese alguma, prometer, oferecer, tentar oferecer, autorizar, induzir ou conceder vantagem, propina ou qualquer coisa de valor para um funcionário do governo, cliente, fornecedor ou qualquer pessoa com a finalidade de influenciar decisões, obter ou manter negócios ou uma vantagem comercial, ainda que favoráveis aos negócios da Companhia, ou que visem qualquer forma de ganho ou vantagem pessoal, patrimonial ou extra patrimonial, direta ou indireta.

3.2.13 Respeitamos as regras de recebimento de presentes e participação em eventos

É permitido aceitar brindes de caráter promocional, de valor comercial baixo, para serem utilizados no trabalho, como agendas, canetas, blocos, calendários, etc. Esses brindes institucionais configuram gentileza e cordialidade entre as partes e não sugerem ou caracterizam a obtenção de benefícios em quaisquer negociações e podem ser ofertados ou aceitos por nossos profissionais.

No entanto, a aceitação de canetas, agendas e outros itens de marcas renomadas e de alto preço devem ser evitados, uma vez que podem constituir recebimento de vantagem excessiva, visto que são itens que não se destinam a todos os profissionais. Itens como garrafas de bebidas alcoólicas de valor elevado, aparelhos eletrônicos e outros presentes caros e destinados exclusivamente a um profissional também podem configurar recebimento de benefícios indevidos. Essa prática não é tolerada por configurar recebimento indevido de vantagem, que sempre traz associada a expectativa do recebimento ou fornecimento de vantagens.

Convites para eventos com despesas custeadas por clientes ou fornecedores somente podem ser aceitos quando atenderem aos legítimos propósitos de negócios da Companhia, quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial, quando tenham sido estendidos também aos profissionais de outras empresas e mediante autorização formal do gestor.

Funcionários do Governo e de empresas controladas pelo Governo estão sujeitos a rigorosas normas governamentais. A violação destas normas pode resultar em penalidades civis e criminais para a Companhia e para os profissionais envolvidos. A aprovação de um Diretor é necessária antes que qualquer presente ou pagamento seja feito a um Órgão do Governo ou funcionário público. Todos os funcionários devem imediatamente relatar qualquer tentativa de suborno ou propina para o Canal de Denúncias.

O bom senso, a discrição e a moderação devem sempre servir para nós como guias nessas situações. Na dúvida, consulte seu gestor ou a área de Compliance.

3.2.14 Não utilizamos substâncias ilícitas

Zelamos por um ambiente de trabalho saudável em todos os seus aspectos e esperamos pela ausência de substâncias ilícitas ou lícitas, que possam comprometer a capacidade dos profissionais.

É sabido e reconhecido por todos que o uso destas substâncias limita a nossa capacidade cognitiva e de trabalho de forma segura e, portanto, coloca a todos em perigo. Dessa forma, não se deve trabalhar sob a influência de álcool, drogas ou medicamentos prescritos e utilizados de forma imprópria.

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez.

Da mesma forma, caso algum profissional verifique outro que esteja sob a influência de qualquer substância ilícita, colocando a vida de todos em risco, deve avisar imediatamente à área de Gestão de Pessoas para as providências cabíveis.

Caso algum profissional esteja tomando um medicamento prescrito legalmente que possa afetar o seu julgamento ou tempo de reação, espera-se que o superior imediato e a área de Gestão de Pessoas sejam avisados para verificar a necessidade de afastamento temporário.

3.2.15 Não compactuamos com a violência

É proibida a violência e as ameaças de violência contra colegas de trabalho, visitantes ou qualquer pessoa que esteja dentro de nossas instalações ou tenha contato com profissionais no exercício de suas funções. É proibido o uso e o porte de qualquer tipo de arma, incluindo-se, portanto, as armas brancas como facas, punhais, socos ingleses, martelos etc. e armas de fogo, exceto profissionais de segurança expressamente autorizados para tal.

Toda forma de violência ou ameaça deve ser eliminada por completo para que os profissionais se sintam seguros no ambiente de trabalho.

3.2.16 Não praticamos ativismo político no trabalho

Respeitamos a decisão política de cada profissional e não interferimos nessa escolha. A atividade político partidária pessoal dos seus profissionais, não deve ocorrer no ambiente de trabalho, de forma a não interferir na decisão dos outros profissionais, evitando-se conflito interno desnecessário e desvinculado das atividades de trabalho. Recursos, espaço e imagem da Companhia não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

3.2.17 Seguimos as Leis

Todos os nossos profissionais devem seguir de maneira estrita todas as leis, normas e regulamentos aplicáveis. O conhecimento das leis é de presunção absoluta, ou seja, ninguém pode alegar descumprimento de leis por desconhecimento de determinada norma.

Uma vez que a Companhia opera em setores sensíveis da economia nacional, com profundos vínculos com temas como informações financeiras, crédito, privacidade e proteção de dados

pessoais, sigilo bancário, proteção à fraude, direitos do consumidor, entre outros, faz-se ainda mais importante a observância continuada de todas as leis, portarias, decretos, normas, regulamentos e similares aplicáveis às nossas atividades e interações com nossos acionistas, clientes, parceiros, fornecedores e demais terceiros impactados por nossa atuação, inclusive os consumidores, pessoas físicas e pessoas jurídicas cujas informações fazem parte de nossos serviços de gestão de bases de dados. A Companhia se compromete a manter um repositório atualizado das Leis aplicáveis, e a divulgar as mesmas a todos os seus profissionais, para que tomem conhecimento dos limites e possibilidades por elas estabelecidas.

3.3 Nosso compromisso com clientes

A Companhia tem consciência de que o seu sucesso depende, fundamentalmente, da sua capacidade de encantar seus clientes com produtos, serviços, informações e interações diferenciados, inovadores, de qualidade incontestável e que sigam atendendo às demandas atuais e futuras de maneira completa, precisa e segura.

É o compromisso da Companhia ter relações transparentes, duradouras e mutuamente produtivas com os nossos clientes e potenciais clientes.

3.4 Nosso compromisso com acionistas

A Companhia tem postura íntegra e transparente, garantindo aos acionistas o efetivo acompanhamento das ações que devem ser tomadas para concretizar as estratégias traçadas.

Somos responsáveis por gerar resultados de forma proba, pois são eles que garantem nossos investimentos e dão retorno aos acionistas, trazendo a confiança que a comunidade espera e que a Companhia sempre persegue. A representação das informações da Companhia, e em particular as suas informações financeiras, são inssumos fundamentais para a correta gestão, operação e geração de resultados pela Companhia, e nos comprometemos, sempre, a analisar, prover, registrar e representar essas informações de maneira absolutamente condizente com a realidade.

3.5 Nosso compromisso com parceiros

Tratamos cada parceiro com transparência, imparcialidade, boa-fé, respeito e honestidade, a fim de travarmos as melhores parcerias, assegurando os mesmos valores de integridade, idoneidade e respeito que pactuamos.

3.6 Nosso compromisso com o mercado e a concorrência

Dada a importância específica do tema para a Companhia, foi preparada uma Política Interna de Acompanhamento de Condutas e Obrigações Concorrenciais, que normatiza nossas obrigações concorrenciais, incluindo aquelas provenientes do Acordo de Controle em Concentrações (ACC) firmado pelos Acionistas com o Conselho Administrativo de Defesa da Concorrência (CADE) como condição precedente para a criação da Companhia. Assim sendo, todos os nossos profissionais devem assinar um Termo de Adesão à Política Concorrencial comprometendo-se a seguir todos os seus preceitos e determinações.

3.7 Nosso compromisso com a sociedade

Reconhecemos ser de suma importância o fortalecimento da comunidade onde atuamos. Dessa forma, respeitamos o meio ambiente no qual estamos inseridos, apoiamos os vínculos

estabelecidos com a comunidade, defendemos a diversidade cultural do nosso povo, apoiamos a defesa e a proteção dos direitos humanos, pactuamos com a liberdade de pensamento, de expressão e de igualdade.

3.8 Nossa compromisso com o meio ambiente

A Companhia estimula uma cultura de respeito aos recursos naturais do planeta e preservação do meio ambiente entre seus profissionais, parceiros e fornecedores, incentivando a diminuição de utilização dos recursos e cuidado quanto aos desperdícios, incluindo a energia, reutilização e reciclagem sempre que possível.

3.9 Consequências da violação deste Código

Todos temos o dever de cumprir este Código e todas as políticas da Companhia. É obrigação de todos os profissionais compreender e praticar as disposições deste Código, mantendo conduta ética e respeitável, preservando o nome e a imagem da Companhia, além de proporcionar um ambiente de trabalho íntegro e de respeito mútuo, com postura condizente com a moral e os bons costumes.

Os profissionais em cargos de gerência e superiores devem estar familiarizados com este Código, a fim de comunicar suas orientações de maneira eficaz e poder responder as dúvidas de seus subordinados, além de serem bons modelos para os demais profissionais.

A violação de alguma norma desse Código de Conduta ou de alguma norma interna da Companhia ocasiona uma ação disciplinar que pode gerar desde notificações de advertência por escrito até a demissão do profissional por justa causa, dependendo da gravidade das violações cometidas.

3.10 Direito à Denúncia

A observância dos princípios deste Código é fundamental e de responsabilidade pessoal de cada um de nossos profissionais. Temos todos a responsabilidade, também, de expressar nossas preocupações quando encontramos situações praticadas por terceiros que possam levar à violação desse mesmo Código.

Em muitas situações, você terá a oportunidade de alertar colegas para a necessidade de avaliar melhor determinadas ações ou decisões em função do nosso Código, e possivelmente ainda, você poderá identificar situações onde a violação de nosso Código se torna clara. Em todos esses casos, é nossa responsabilidade pessoal a comunicação desses incidentes a quem possa corretamente encaminhar o tratamento dos mesmos.

Essa comunicação poderá ser feita ao seu superior direto, à área de Gestão de Pessoas, à área Jurídica, a níveis superiores (Diretoria, Presidência) ou ao Canal de Denúncias da Companhia.

Toda denúncia recebida será tratada com imparcialidade, transparência e confidencialidade. Nenhuma retaliação ao relator será aceita por se reportar em boa-fé. Qualquer profissional que tentar ou praticar retaliação contra quem denunciou uma suspeita ou colaborou na apuração de violações desse Código, estará sujeito a medidas disciplinares.

4 Responsabilidades

Diretoria Executiva

- Garantir que não haverá retaliação ao denunciante e que todas as denúncias serão recebidas e investigadas com imparcialidade, transparência e confidencialidade.

- Garantir que as medidas cabíveis sejam executadas tempestivamente aos casos confirmados.
- Definir forma e conteúdo de comunicação aos demais profissionais, quando houver necessidade, devido à um caso de denúncia que venha a requerer tal comunicação.

Gestão de Pessoas

- Auxiliar a Gerência de Compliance e Riscos na investigação e tratamento das denúncias.
- Aplicar as ações disciplinares cabíveis, em conjunto com o gestor imediato do denunciado.
- Monitorar e/ou conduzir os casos descritos anteriormente neste Código, assessorando as áreas e profissionais envolvidos.

Compliance e Riscos

- Ser o ponto focal referente a este Código e disseminar seu conteúdo
- Aplicar treinamento anual aos profissionais para confirmar a compreensão deste Código
- Reportar os resultados à Diretoria Executiva
- Ser o responsável pelo recebimento, reporte tempestivo e acompanhamento das Denúncias, para que sejam tomadas as devidas providências.
- Identificar ações de melhoria em processos ou normativos para solucionar os problemas denunciados.
- Ser o gestor do contrato junto ao fornecedor caso a Companhia opte por ter um serviço terceirizado para captura das Denúncias.

Segurança da Informação

- Ser o responsável por monitorar o uso dos recursos de tecnologia e sua aderência aos padrões éticos da Companhia, reportando para a área de Compliance e Riscos os desvios destes padrões e condutas pertencentes a este Código.

Todos os profissionais

- Conhecer e respeitar todos os temas apresentados neste Código.
- Realizar treinamento anual, demonstrando a sua compreensão do Código e a sua aceitação e adesão aos temas aqui estabelecidos.
- Assinar o Termo de Recebimento e Confirmação de adesão em sua admissão na Companhia.

5 Referências

1 Política de Compliance

2 Lei nº 8.069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente

3 Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção

4 Política de Acompanhamento de Obrigações Concorrenciais

5 Política de Classificação da Informação

6 Norma de Uso dos Recursos de Informática

Sem mais, li, entendi e informarei e executarei as normativas de forma a valorizar os valores desta empresa.
