

VERSÃO: 20200616

Código de Ética e Conduta

FLUID FEEDER INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., inscrita no CNPJ nº 04.785.664/0001-64, doravante denominada Empregadora, aprova o presente **CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**, aplicável a todos os seus Empregados contratados pela razão social acima transcrita, nos termos de seu Contrato Social.

Sua aplicação destina-se a todo empregado da Empregadora, independentemente do local de atuação.

PRINCÍPIOS

O Código de Ética e Conduta da Empregadora reflete o compromisso de alcançar os objetivos empresariais com responsabilidade social, valorizando seu relacionamento com acionistas, empregados, clientes e fornecedores, preservando o meio ambiente e contribuindo para o desenvolvimento das comunidades em que estamos inseridos.

O código é baseado nos valores empresariais da Companhia e nos princípios estabelecidos pelo Pacto Global da ONU. Sustenta a busca pelas boas práticas de governança corporativa e contábeis, por uma comunicação transparente, objetiva e tempestiva, e por ações e decisões sempre realizadas com responsabilidade, qualidade, honestidade, confiança, respeito e lealdade.

É dever de todos os integrantes da Empresa (administradores, empregados, estagiários) cumprir e fazer cumprir as disposições deste Código, ficando atribuído aos líderes o dever adicional de divulgar e assegurar o cumprimento do referido documento em suas respectivas áreas de trabalho.

Assim sendo, entende-se que conduta que possam caracterizar infração a qualquer dos princípios deste Código, bem como aquelas em desconformidade com leis e padrões éticos da sociedade em geral, serão consideradas faltas graves.

O Código é válido por tempo indeterminado. Distribuído a todos os integrantes da Empresa, estes não poderão alegar, em qualquer hipótese ou sob qualquer argumento, desconhecimento das diretrizes e princípios nele constantes.

PACTO GLOBAL DA ONU

A Empregadora tem como premissa seguir os 10 princípios do Pacto Global da ONU, que são:

1. A Empresa deve respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente;
2. A Empresa deve assegurar que não compactua com quaisquer abusos dos direitos humanos.
3. A Empresa deve assegurar o direito de associação no trabalho e o efetivo reconhecimento ao direito de negociação coletiva;
4. A Empresa deve apoiar a abolição de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. A Empresa deve apoiar a efetiva abolição do trabalho infantil;
6. A Empresa deve apoiar a eliminação da discriminação relativa a emprego e ocupação.
7. A Empresa deve apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. A Empresa deve comprometer-se com a promoção de uma maior responsabilidade ambiental;
9. A Empresa deve encorajar o desenvolvimento de difusão de tecnologias que não agredam o meio ambiente.
10. A Empresa deve combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

VALORES EMPRESARIAIS

I. A prática dos nossos valores Empresariais nos une e modela nossas atitudes, potencializando nossos resultados e assegurando a perpetuidade da Empresa.

II. Nossa gente é que nos faz crescer. Pessoas felizes, competentes, valorizadas, realizadas e comprometidas com o que fazem. Pessoas que trabalham em equipe e agem com integridade, coerência, respeito e confiança mútua.

III. Existimos para servir nossos clientes. Conquista da lealdade dos clientes por meio de sua plena satisfação e da construção de relações fortes e duradouras. Estabelecimento de parcerias, baseadas em real comprometimento e flexibilidade.

IV. Buscamos a excelência empresarial. Ação empresarial orientada para simplicidade, agilidade, flexibilidade e segurança, com permanente busca da melhoria contínua e da excelência. Atitude empreendedora calçada em planejamentos integrados, delegação responsável e disciplina de execução.

V. Ousadia e inovação são a nossa marca. Vanguarda tecnológica, organização que aprende continuamente, capacidade de inovação, de transformação da realidade interna e de influência dos mercados em que atua. Visão estratégica e capacidade de superação de desafios, com criatividade e coragem.

VI. Construimos um futuro sustentável. Incessante busca de construção das bases para a perpetuidade da Empresa, com rentabilidade aos acionistas, respeito à qualidade de vida, ao meio ambiente e à sociedade.

CONDUTAS DA EMPRESA

1. COM SEUS INTEGRANTES E ADMINISTRADORES

A. Nenhuma forma de discriminação é tolerável, seja por religião, convicção filosófica ou política, nacionalidade, situação econômica familiar, origem, sexo, cor, etnia, deficiência, idade, estado obstétrico, preferência sexual, biotipo, estado de saúde ou estado civil.

B. É terminantemente proibido qualquer tipo de assédio no âmbito da Empresa, principalmente os de natureza moral e sexual, envolvendo qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a integrantes da Empresa, ou de criação de ambiente profissional hostil que, injustificadamente, interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho do envolvido.

C. É garantida a liberdade de associação dos empregados a quaisquer entidades de classe legitimamente constituídas, assim como é reconhecido o efetivo direito à negociação coletiva de trabalho.

D. É vedada a existência de qualquer forma de trabalho infantil, forçado ou compulsório no âmbito da Empresa.

E. A Empresa não deve se relacionar com companhias que pratiquem trabalho infantil, forçado ou compulsório, sejam fornecedores, prestadores de serviço, clientes ou parceiros.

F. É inaceitável a ocorrência de qualquer forma de protecionismo ou privilégio na relação entre líder e liderados.

G. A privacidade e confidencialidade das informações pessoais devem ser respeitadas.

H. A Empresa deve proporcionar um ambiente e condições de trabalhos seguros e saudáveis.

I. A prevenção, especialmente no que tange à saúde e a condições seguras de trabalho, deve prevalecer sobre as ações corretivas.

2. COM SEUS ACIONISTAS E O MERCADO EM GERAL

A. O relacionamento da Empresa com seus acionistas deve basear-se nas normas vigentes e na comunicação precisa, transparente e tempestiva de informações que lhes permitam acompanhar as atividades da Companhia e avaliar seu desempenho e potencial.

B. A Empresa deve gerar e manter seus registros e informações contábeis em rigorosa consistência com a legislação, normas e melhores práticas existentes, permitindo uma base confiável de avaliação e divulgação de suas operações.

3. COM SEUS CLIENTES FORNECEDORES, PARCEIROS E GOVERNOS.

- A.** A Empresa deve sempre conduzir suas negociações com honestidade e ética, tanto com clientes quanto com fornecedores, parceiros e Governos.
- B.** As decisões de contratação de fornecedores e parceiros devem se nortear por critérios objetivos que abranjam todos os aspectos fundamentais da seleção, dentre eles, conformidade técnica, desempenho, qualidade, preço e condições de pagamento, prazos, condições de garantia, risco e o que mais for relevante em cada caso.
- C.** A empresa não deve adotar ações que possam desabonar a imagem de seus clientes, fornecedores, parceiros e Governos.
- D.** A Empresa deve adotar, em suas interações e práticas comerciais, em quaisquer situações, os mais elevados padrões éticos e de integridade nos negócios, o que inclui cumprir plenamente a legislação aplicável e os princípios e valores da Empresa, bem como suas políticas e procedimentos aplicáveis.
- E.** As relações da Empresa com governantes, autoridades públicas ou partido políticos devem ser baseadas na transparência, na honestidade e na ética, de forma a assegurar relacionamentos íntegros e sustentáveis com as autoridades dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, nas esferas municipal, estadual (regional) e federal (nacional) dos diversos países, sempre respeitando as leis vigentes.

4. COM O MEIO AMBIENTE

A Empresa deve priorizar a ação preventiva no que tange aos desafios ambientais, agindo com responsabilidade e tempestividade na administração dos contenciosos e passivos ambientais eventualmente existentes. Da mesma forma, deve desenvolver iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental nos meios em que atua, exigindo o mesmo de seus fornecedores, parceiros e prestadores de serviço.

5. QUANTO A CONFLITO DE INTERESSES

- A.** Os integrantes da Empresa têm o dever de lealdade perante a mesma, devendo defender os legítimos interesses desta sempre que necessário, fundamentando seu comportamento em atitudes que não coloquem em risco a imagem e a segurança financeira e patrimonial da Empregadora.
- B.** Os interesses privados dos integrantes da Empresa não devem interferir nos interesses da Empregadora. Nesse sentido, deverão ser evitadas todas e quaisquer relações que apresentem ou pareçam apresentar conflito de interesses entre a Empresa e os seus integrantes, inclusive conflitos que envolvam seus familiares ou pessoas do seu relacionamento próximo, tanto profissional quanto pessoal.
- C.** Os integrantes da Empresa não podem ter interesses econômicos ou financeiros em concorrente, cliente, distribuidor ou fornecedor, na medida em que tal interesse possa influenciar ou parecer influenciar suas ações efetuadas em nome da Empregadora. Legislativo e Judiciário, nas esferas municipal, estadual (regional) e federal (nacional) dos diversos países, sempre respeitando as leis vigentes.

D. Ocorrendo uma situação que represente ou possa representar conflito de interesses ou situação em que não seja possível evitar tal conflito, o integrante da Empresa envolvido deve relatar o assunto formalmente pelo canal de denúncias da Empresa: o Relate Agora! (garantido o anonimato e não retaliação ao denunciante), ao seu líder imediato ou à Compliance Officer, relatando integralmente por escrito todas as circunstâncias relacionadas ao caso, para que assim, haja gestão e solução do conflito, nos termos da política interna de gestão de conflitos.

E. É proibido a integrantes da Empresa solicitar presentes, gorjetas, cortesias ou quaisquer outras vantagens, tanto em benefício próprio quanto de familiares ou pessoas de seu relacionamento próximo, quer profissional, quer pessoal.

F. Os integrantes da Empresa, exceto quando claramente não represente um conflito de interesses, não podem trabalhar para ou receber remuneração por serviços prestados a qualquer concorrente, cliente, distribuidor ou fornecedor.

G. É vedada a prestação de serviços que não sejam relacionados às atividades da Empresa, caracterizados como trabalhos estranhos.

H. Não é permitido utilizar bens da Empresa, como telefones, aparelhos diversos, materiais ou informações de sua propriedade, para trabalhos estranhos às atividades desenvolvidas pela Empregadora. E, quando necessário para uso pessoal, deverá ser mantido o bom senso e comunicação ao superior imediato.

I. Os empregados em postos de liderança e administradores estão proibidos de influir em ou efetuar a avaliação de posto de trabalho ou salário de familiares ou pessoas de seu relacionamento próximo.

6. BRINDES E PRESENTES

A. É vedado o recebimento de brindes favores ou quaisquer coisas de valor superior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) ou cuja utilidade possa gerar aparência de improbidade de conduta ou potencial impacto em decisões de negócios da Empresa. O recebimento, por qualquer integrante da Empresa, de dinheiro é terminantemente proibido, independentemente do valor envolvido, quaisquer outros bens ou serviços oferecidos por terceiros (mesmo que em sorteio ou concurso) em qualquer contexto relacionado, direta ou indiretamente, à sua atividade na Empresa só será permitido se o valor de mercado for inferior a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

B. É vedada a concessão de brindes, favores ou coisas de valor ou utilidade a contrapartes comerciais (inclusive potenciais contrapartes) e seus integrantes, exceto no caso de itens promocionais ou de campanha de vendas cujo valor não exceda o valor unitário de referência (até R\$ 150,00) e que sejam utilizados com a finalidade de divulgação institucional ou comercial da Empresa ou de seus produtos e, ainda, que não interfiram ou possam interferir na tomada de uma decisão de negócio da outra parte. O Diretor Presidente poderá autorizar a concessão de brindes ou outras coisas de valor ou utilidade que excedam o valor de referência.

C. É expressamente vedado a todos os integrantes da Empresa, com o intuito de obter benefício para si ou para a Empresa, oferecer ou prometer, diretamente ou por meio de terceiros, pagamentos, presentes ou benefícios a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros, bem como a candidatos a cargos políticos, e a familiares ou equiparados de qualquer um dos anteriormente descritos.

D. A vedação estabelecida no item c) acima não se aplica aos custos e despesas diretamente incorridos em razão da efetiva visita e apresentação de seus produtos a cliente ou potenciais clientes, como por exemplo, traslado entre aeroporto empresa/empresa aeroporto, os quais poderão ser custeados pela Empresa, sem que se configure violação a este Código.

E. Doações e Patrocínios são permitidos, desde que feitos em observância à Política interna de Doação e Patrocínios, ao Contrato Social e à legislação em vigor.

7. QUANTO À CORRUPÇÃO E A OUTROS DELITOS

A. A corrupção ativa ou passiva é rigorosamente intolerável, assim como a extorsão, a propina e a lavagem de dinheiro, bem como quaisquer outras condutas delituosas assemelhadas.

B. A Empresa tem o firme compromisso de cumprir rigorosamente a legislação aplicável à sua atuação e à condução dos seus negócios, e seus integrantes devem cumprir fielmente tal compromisso. A empresa não aceitará a prática de qualquer ato que configure ou possa configurar delito empresarial ou que coloque em risco a imagem ou a conduta da Empresa.

C. Toda a legislação relativa aos temas tratados neste item deverá ser plenamente cumprida pela Empresa e seus integrantes, notadamente a legislação nacional ou estrangeira aplicável, que trate de:

- I.** Prevenção e combate a corrupção, bem como a quaisquer outras condutas assemelhadas, incluindo qualquer forma de suborno, oferecimento ou recebimento de bens, valores, favores ou vantagens indevidas, mesmo que em face de pessoas ligadas a organizações ou empresas privadas;
- II.** Prevenção e combate à lavagem de dinheiro;
- III.** Prevenção e combate ao terrorismo, em todas as suas formas, e ao seu financiamento;
- IV.** Prevenção e combate à concorrência desleal e a outras práticas comerciais indevidas;

8. CONDOTA DOS INTEGRANTES

As atitudes e condutas dos empregados e administradores deverão respeitar as normas da Empresa, bem como as condutas empresariais estabelecidas neste Código.

9. INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

É terminantemente proibido que as informações da Empresa, que não sejam de domínio público, sejam divulgadas por seus integrantes, o mesmo se aplicando em relação às informações relativas a seus clientes e fornecedores.

10. MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA

Os integrantes da Empresa devem zelar pelo meio ambiente, por sua saúde pessoal e a de seus colegas de trabalho, e pelo ambiente de trabalho, eliminando eventuais atos inseguros na execução de suas tarefas e atribuições.

Toda e qualquer prática de assédio, bullying e brincadeiras indesejadas serão repudiadas e devidamente sancionadas pela organização.

11. RECURSOS DA EMPRESA

Os integrantes da Empresa devem zelar pela boa alocação e uso de bens e instalações da Empregadora, tais como equipamentos, provisões, imóveis, ferramentas, estoques, sistemas, softwares, dentre outros. Tais bens e instalações, bem como recursos financeiros de qualquer natureza, dados e informações, devem ser utilizados em benefício exclusivo da Empresa.

Impressões para uso particular serão toleradas desde que utilizadas com bom senso, consciência e transparência.

12. CONFLITO DE INTERESSES

A. Os integrantes da Empresa que, porventura, tenham familiares ou pessoas do seu relacionamento próximo, tanto profissional quanto pessoal, trabalhando em negócios que têm por objetivo prestar serviços ou fornecer bens para a Empresa não podem usar de sua influência pessoal no andamento de negociações, decisão de escolha ou fechamento de negócios.

B. É vedado aos integrantes da Empresa o exercício de atividades externas, remuneradas ou não, que possam caracterizar conflito de interesses com os negócios da Empresa ou utilização indevida de informações, tecnologias, conhecimentos ou quaisquer outros meios, tangíveis ou intangíveis, que seja de propriedade da Empresa.

13. RELAÇÕES COM CONCORRENTES

Não é permitido discutir ou dialogar com concorrentes sobre informações privadas relativas a vantagens competitivas, como política de preços, termos de contratos, custos, estoques, mercado e planos de produto, pesquisas de mercado ou assemelhados, em particular que possam caracterizar violação dos princípios de livre concorrência ou reserva de mercado.

14. POLÍTICA E RELIGIÃO

As dependências da empresa constituem o local de trabalho de todos os empregados, das mais variadas e diversas culturas religiosas e políticas, fazendo com que todas e quaisquer manifestações de cunho religioso ou político deva ser, por princípio, evitada.

15. MEIO DE COMUNICAÇÃO

O meio oficial de comunicação da FluidFeeder se dá por seus e-mails ou telefones corporativos, o que inclui os aplicativos de mensagens. Qualquer outro meio de comunicação, dada por canais particulares dos colaboradores não serão considerados oficiais e para os fins que se destinam.

16. DESCUMPRIMENTO

Na ocorrência de descumprimento aos termos descritos neste Código, a Empregadora possui um mecanismo confidencial, seguro e anônimo (Canal de Denúncias – Relate Agora) que possibilita a qualquer pessoa informar tal descumprimento ou eventual distorção percebida no que tange ao disposto no Código.

O canal está disponível através do site da FluidFeeder, deste link: <https://canal.relateagora.com.br/canal-de-denuncias/fluid-feeder-industria-e-comercio-ltda>. ou pela leitura do QR code:



Todas as denúncias de violação deste Código são automaticamente dirigidas para o Comitê de Compliance da organização, que tem o dever de analisar e recomendar as respectivas ações corretivas.

17. MEDIDAS DISCIPLINARES

Todos os atos contrários e violadores deste Código de Ética serão investigados internamente e o infrator identificado estará sujeito às medidas sancionatórias ao ato praticado, que poderá ser medida disciplinar de advertência, suspensão e rescisão por justa causa, como também rescisão contratual com aplicação de multas, recusa a parcerias comerciais, sem prejuízo de reparação de danos e responsabilidade civil, administrativa e criminal.

A aplicação de medidas disciplinares administrativas não impedirá a organização de informar às autoridades públicas competentes caso identificado a prática de alguma infração legal.

18. DÚVIDAS E OMISSÕES

As diretrizes do Código de Ética e Conduta da Empregadora permitem avaliar grande parte das situações e minimizar a subjetividade das interpretações sobre princípios éticos e de conduta, mas não detalham, necessariamente, todas as situações que podem surgir no cotidiano de cada integrante da Empresa. Assim, em caso de dúvida na aplicação das diretrizes deste Código em determinadas situações, o líder imediato deverá ser previamente consultado.

A subscrição abaixo serve como “Recibo de Entrega”, sendo certo que consta o número da versão no início deste instrumento.