

SCHAEFFER



Código
de Ética

Código de Ética

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

Ética é, por definição, o conjunto de valores e normas morais e de conduta de um indivíduo ou de um grupo social. Se a conduta é uma manifestação individual ou de um grupo afim, chega-se à conclusão de que cada ser humano é único, reagindo de um modo próprio diante das mais variadas situações.

Para valer-se dessa diversidade de forma positiva, respeitando as individualidades, mas fortalecendo a identidade da Scheffer, foi elaborado este documento – Código de Ética e Conduta Organizacional – visando nortear as diretrizes da empresa. Define-se assim, como documento que expressa os valores, condutas e/ou comportamentos éticos esperados, de modo a serem disseminados e compreendidos pelos colaboradores inscritos na cultura organizacional.

Este documento é um instrumento que permite expressar a filosofia, o propósito e os valores da empresa. “É a declaração formal das expectativas da empresa à conduta de seus executivos e demais funcionários”. Por conseguinte, o Código de Ética e Conduta visa promover a vivência de valores de integridade ética para guiar e forjar o comportamento e a tomada de decisão ética por parte dos colaboradores e demais stakeholders da rede de relações da organização.

Assim, a ética e os valores morais sólidos – que sempre regeram a condução das atividades da Scheffer – e este Código sintetizam e formalizam a conduta esperada de todos os colaboradores nas relações internas e externas. Portanto, o presente documento traduz o DNA da Scheffer, a genética que garante sintonia às suas unidades, independentemente da região, cultura ou mercado em que estejam inseridas.

A empresa, adotando um modelo de gestão moderno, descentralizado e com abordagem participativa, baseado em valores e na aprendizagem organizacional, define uma cultura ética baseada no propósito consolidado pelos sócios, com foco na integridade e no respeito ao ser humano.

Nessa linha, a abordagem para integridade baseia-se no conceito de autogovernança de acordo com as aspirações e padrões de conduta definidos, sendo a tarefa da gestão ética criar uma organização orientada por valores em um ambiente que apoie este comportamento. O objetivo é capacitar a conduta responsável dos colaboradores.

Espera-se que cada colaborador compreenda, faça cumprir e utilize este guia no seu dia a dia, disseminando as informações aqui descritas.

O compromisso de cada um perpetuará os valores, mantendo a credibilidade conquistada ao longo da trajetória da Scheffer.

1. QUEM SOMOS

Com mais de 30 anos de história, temos orgulho de dizer que iniciamos como uma empresa familiar e desenvolvemos nosso negócio voltado à construção e produção que se manifesta nas relações com a sociedade e com a natureza. Assim crescemos e hoje estamos entre as principais produtoras do Brasil.

Trabalhando de forma responsável, conquistamos este lugar colocando em prática valores como respeito, inovação e sustentabilidade. Assim estamos expandindo ainda mais, sempre preocupados com a longevidade do negócio e com o impacto que causamos na sociedade e na natureza.

Com um time de especialistas, tecnologia, parceiros certos e muita coragem, seguimos nos redescobrimos para regenerar a vida na terra, desenvolvendo no Brasil o agronegócio do futuro.

1.1. NOSSO PROPÓSITO

Regenerar a vida na terra.

1.2. NOSSOS VALORES

- **Temos visão de longo prazo:** Sabemos onde queremos chegar e trabalhamos em cada passo até lá. Atentos ao amplo contexto, agimos com responsabilidade e foco em resultado do curto ao longo prazo.
- **Vamos juntos:** Acreditamos que juntos somos mais fortes. Por isso, temos espírito colaborativo, cada um de nós dá o melhor de si para juntos conquistarmos nossos objetivos.
- **Agimos com coragem e disciplina:** Para inovar e ser cada vez melhor, é preciso estar atento e disposto. Temos atitude de dono: Não nos acomodamos e nem nos contentamos com pouco. Assumir riscos e cometer erros fazem parte do processo de aprendizado.
- **Somos participativos:** Temos orgulho e entusiasmo pelo que fazemos. Por isso colocamos a mão na massa, testamos e compartilhamos nossas ideias e aprendizados para impulsionar nosso negócio e a agricultura regenerativa.
- **Fazemos com integridade:** Ética, confiança e comprometimento são o que guiam cada uma de nossas relações e decisões. Cumprimos o que prometemos e cuidamos uns dos outros.

2. ESTABELECENDO PRINCÍPIOS

O presente Código define o modo como a Scheffer atua em relação à sociedade e o que espera de cada um dos colaboradores, independentemente de cargo ou função. Substancialmente, a empresa busca institucionalizar a ética na estrutura de tomada de decisão diária, propondo-se a construir um programa consistente com a conjugação de instrumentos de gestão ética para a integridade e sustentabilidade.

Tem por objetivo servir de referência individual e coletiva para as atitudes e o comportamento dos colaboradores, orientando o modo de se relacionar com os demais colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores, parceiros, mercado de capitais, concorrentes, poder público e sociedade em geral.

Igualmente, a responsabilidade ambiental constitui-se como guia da Scheffer, compreendendo que as atividades agropecuárias estabelecem relações diretas com as questões de sustentabilidade. O jeito de fazer e pensar importa, por isso, é premissa e parte do dia a dia da Scheffer. De pequenos processos ao core do nosso negócio, todos os dias colocamos em prática inovações para entregar cada vez mais e melhor.

Dessa maneira, pretende-se reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos desejáveis, não tendo, contudo, a intenção de esgotar ou detalhar todos os assuntos.



3.

A QUEM SE APLICA O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

A todas as pessoas que trabalham na empresa, no desempenho ou não de suas funções, no que diz respeito:

- a) Ao comportamento, atitudes e atos individuais;
- b) Às relações externas com sócios, fornecedores, clientes, parceiros, associações de classe, sindicatos, concorrentes, organizações do terceiro setor, entre outros;
- c) Às atividades em relação ao poder público, em todos os níveis;
- d) Às atividades em relação ao meio ambiente e às comunidades;
- e) Ao relacionamento da Scheffer e de seus colaboradores com a sociedade em geral.

3.1. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Aplicação deste Código de Ética e Conduta Organizacional será conforme as diretrizes abaixo:

- a) Cada colaborador deve zelar pelo cumprimento deste Código;
- b) Cabe às lideranças garantir que seus colaboradores conheçam e vivenciem as normas deste Código e das políticas da empresa;
- c) Em caso de dúvidas sobre o melhor caminho ou atitude a seguir, os colaboradores devem consultar o presente Código ou superior imediato. Se a dúvida persistir, o Comitê de Ética deverá ser consultado;
- d) Os conflitos de natureza ética, desvios de conduta e eventuais relatos ou denúncias sobre o descumprimento deste Código devem ser encaminhados à **Ouvidoria da Scheffer** (“Ouvidoria”), EXCLUSIVAMENTE por meio do site, com o preenchimento de formulário eletrônico em **www.contatoseguro.com.br/scheffer** ou pelo telefone **0800 512 6633**;
- e) A denúncia será anônima, salvo se o denunciante optar por se identificar, e o procedimento de apuração será tratado com sigilo.

4. RELAÇÕES COM COLABORADORES

As relações com os colaboradores devem ser conduzidas de acordo com os seguintes princípios:

- a) Propiciar a igualdade de oportunidades de trabalho para todos;
- b) Respeitar a diversidade, sem discriminação de qualquer espécie (raça, sexo, religião, idade, classe social, orientação sexual, incapacidade física, nacionalidade, entre outras);
- c) Reconhecer e promover as pessoas com base em avaliação por mérito e no atendimento aos requisitos básicos de cada função, sem discriminação ou favorecimentos;
- d) Promover o desenvolvimento profissional;
- e) Estimular o respeito, a colaboração nas relações profissionais e o trabalho em equipe;
- f) Manter condições de saúde e segurança no trabalho, para garantir o menor risco possível às atividades dos colaboradores. A adesão às normas gerais de saúde



SCHEFFER

preventiva e segurança é obrigatória, os colaboradores devem participar de treinamentos e atividades de orientação específicas;

g) Não admitir o uso de cargo ou função para criar qualquer tipo de constrangimento;

h) Repudiar o assédio moral (exposição a situações humilhantes, degradantes e que impliquem violação da dignidade) e sexual (coerção de caráter sexual praticada por pessoa em posição hierárquica superior em relação ao subordinado);

i) Não utilizar trabalho infantil ou análogo ao trabalho escravo;

j) Assegurar o mais elevado padrão social, respeito humano e profissional no relacionamento entre os colaboradores;

k) Respeitar a livre associação, buscando o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista.

4.1. OS COLABORADORES DEVEM:

a) Conhecer, cumprir e fazer com que seus liderados cumpram as normas internas da Scheffer;

b) Zelar por sua aparência pessoal, trajando-se de forma condizente à função desempenhada;

c) Apresentar-se no ambiente de trabalho em pleno estado de normalidade (sem embriaguez, uso de drogas, etc.);

d) Se abster de portar ou utilizar armas de fogo ou outras armas durante o horário de trabalho ou a serviço da empresa, exceto em cargos que assim se permita;

e) Seguir as normas de segurança estabelecidas pela sua unidade e para sua função, bem como utilizar os equipamentos de proteção individual exigidos;

f) Não tolerar comentários ameaçadores ou intimidadores, atos de violência ou outros atos intencionais destinados a prejudicar outras pessoas ou seus bens. Sendo assim, deve ser comunicada – ao seu gestor imediato, ao gerente da unidade ou a um representante da Gestão de Pessoas – toda e qualquer situação de risco ou de inconformidade às regras;

g) Não adotar condutas ofensivas, sejam verbais, físicas ou gestuais;

h) Não reproduzir boatos e maledicências;

i) Os colaboradores com cargos de gestão deverão liderar sua equipe com franqueza, profissionalismo, educação e respeito, avaliando o desempenho de sua equipe individual e coletivamente, sendo receptivo ao diálogo construtivo.

4.2. CONFLITOS DE INTERESSES

Um conflito de interesses ocorre quando qualquer pessoa ou situação comprometa o bom senso ou a capacidade de conduzir os negócios de forma a atender ao propósito e aos valores da empresa.

Os serviços prestados à empresa serão realizados exclusivamente para atender os melhores interesses da Scheffer, de forma que não haja nenhum conflito de interesses ou mesmo a aparência de conflitos de interesses.

Para mediar o conflito de interesses e guiar comportamentos, a adoção do Código de Ética pela organização tornar-se-á prática comum. Contudo, a consolidação do presente Código terá como suporte um programa de ética: orientação, forma de implementação, treinamento ético e instrumentos de gestão; influenciando no comportamento ético dos *stakeholders* internos e externos na tomada de decisão nas atividades da organização.

Para evitar um conflito de interesses, o funcionário não deverá se engajar em qualquer atividade, investimento ou associação que crie ou aparentemente crie um conflito entre os interesses pessoais e os interesses da empresa. Por essa razão o colaborador:

a) Não utilizará o nome da empresa, cargo, função, atividade, facilidades, posição ou influência para obter benefícios ou vantagens pessoais, inclusive a familiares, parentes por consanguinidade (pai, mãe, filhos, irmãos, sobrinhos, avós e netos) ou afinidade (cônjuge, sogro, sogra, genros, noras, padrasto, madrastra, enteados, cunhados e concunhados), ex-parentes ou pessoas relacionadas;





b) Não deixará relações pessoais influenciarem na tomada de decisão em relação a colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes;

c) Não comercializará mercadorias, bens ou serviços no ambiente de trabalho;

d) Obterá autorização prévia, de acordo com políticas específicas, para exercer qualquer atividade em nome da empresa ou utilizar seu nome ou suas instalações;

e) Não deverá utilizar informações obtidas internamente para seu próprio benefício ou para apoiar um negócio fora da companhia;

f) Não poderá desempenhar atividade profissional paralela à desenvolvida na Scheffer pelo colaborador, sendo que exceções somente serão permitidas se não constituírem violação deste Código e ainda:

i. sejam realizadas em horários que não coincidam com a jornada de trabalho na Scheffer;

ii. não concorram diretamente com os negócios da Scheffer;

iii. não tenham qualquer reflexo ou consequência negativa para a Scheffer;

iv. não envolva o compartilhamento de informações da Scheffer;

v. não atrapalhem futura atuação profissional junto a empresa.

g) Ao indicar candidatos para participarem de processos seletivos, deverá ter a ciência de que estes participarão do processo seletivo sem qualquer tipo de favorecimento;

h) Não poderá ter subordinação imediata ou indireta de pessoa com quem mantenha relacionamento íntimo, união conjugal ou semelhante;

i) Ao indicar empresas fornecedoras, pertencentes ou dirigidas por familiares de colaboradores da Scheffer, deverá informar previamente e formalmente às áreas de Compliance e de Suprimentos. Nesses casos, o colaborador que fez a indicação não participará do processo de negociação e a contratação será baseada em critérios técnicos, éticos e objetivos (qualidade, preço, etc.);

j) Deverá informar todas as situações de parentesco (por consanguinidade ou afinidade) entre colaboradores e fornecedores ao setor de Gestão de Pessoas, responsável pela guarda de tais informações, e acionar sempre que necessário a Auditoria Interna e o Comitê de Ética.

4.3. USO DE BENS E INFORMAÇÕES DA EMPRESA

As condutas listadas a seguir são esperadas dos colaboradores em relação aos bens e informações da Scheffer:

- a) Utilizar os bens da empresa (ativos, propriedades, equipamentos, softwares, hardwares, etc.) exclusivamente para fins profissionais e de interesse da empresa;
- b) Não gerar, transmitir ou manter informações que incitem o preconceito racial, a glorificação da violência ou outros atos criminosos ou de conteúdo sexual;
- c) Não fazer gravações de vídeo ou de áudio que se relacionem de alguma forma com a empresa sem que esteja devidamente autorizado para tanto, exceto para rotinas de trabalho;
- d) Zelar pela segurança da informação e uso consciente dos dados à sua disposição, de modo a não ferir os direitos empresariais e de cada indivíduo;
- e) Acessar aos dados pessoais do público estratégico da empresa (colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, etc.) somente quando necessário e apenas para propósitos legítimos, claros e predeterminados por pessoas que, em razão do cargo, possuem autorização para tanto, em conformidade com a política de segurança da informação;



SCHEFFER

f) Manter a confidencialidade no que diz respeito a assuntos empresariais internos. Essa obrigação continuará vigorando mesmo depois do término do vínculo empregatício. O uso ou a divulgação não autorizada de informações confidenciais é crime e poderá resultar em punições cíveis e penais;

g) Gerar registros e relatórios com precisão e verdadeiros, seja para fins externos ou internos.

4.4. PRESENTES, BRINDES E PRÊMIOS

As seguintes diretrizes devem ser observadas nas negociações e no relacionamento com clientes, fornecedores, órgãos governamentais, comunidades e outros:

a) Não oferecer brindes, presentes ou qualquer espécie de vantagem financeira ou outra vantagem, incluindo patrocínio de eventos, a qualquer agente público ou político, associações formadas pelo funcionalismo público ou às pessoas a eles relacionadas, em contrapartida de benefícios particulares ou para a Scheffer;

b) Da mesma maneira, não poderão ser atendidas solicitações de patrocínio de agentes públicos ou políticos e ainda de associações formadas pelo funcionalismo público;

c) É admitido o pagamento de despesas envolvidas em relações com partes interessadas, como refeições, eventos, transporte e estadia, desde que realizadas de acordo com as políticas vigentes;

d) É proibido solicitar qualquer tipo de presentes, pagamentos ou vantagens;

e) Poderão ser aceitos gestos de hospitalidade, como almoços, jantares ou despesas de viagens, desde que a finalidade do evento seja profissional;

f) Brindes de utilidade em ambiente profissional (cadernos, bonés, agendas, canetas, etc.) podem ser mantidos junto ao setor que os recebeu. Presentes ocasionais recebidos devem ser encaminhados ao setor de Gestão de Pessoas;

g) Cortesias relativas às relações comerciais são permitidas, apenas, mediante crivo do conselho de sócios;

h) Devem ser informados ao nível superior hierárquico convites para eventos cujas despesas sejam custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros, sendo que a participação da Scheffer deverá ser previamente aprovada.

5. RELAÇÕES COM CLIENTES

As relações com clientes devem ser pautadas pelas seguintes atitudes:

- a) Respeito mútuo nas negociações;
- b) Verdade e clareza nas informações sobre características dos produtos e serviços e adequação do produto ou serviço à demanda do cliente;
- c) Confidencialidade sobre todas as informações recebidas de clientes, pois a confiança é um dos principais ativos desse relacionamento;
- d) Atendimento cordial e eficiente. Quando a demanda do cliente não puder ser atendida, isso deve ser dito claramente, explicando-se as razões de forma respeitosa.



SCHEFFER

6. RELAÇÕES COM FORNECEDORES

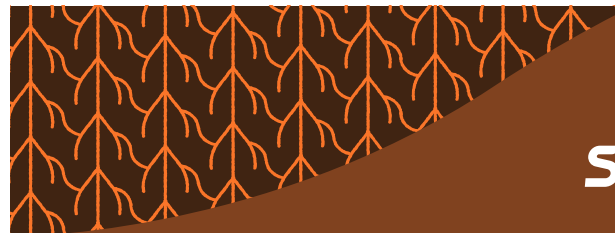
As disposições a seguir conduzem o relacionamento com fornecedores:

- a) Respeito aos princípios de livre concorrência. Fornecedores qualificados, em situações equivalentes ou similares, devem receber o mesmo tratamento e ter as mesmas oportunidades em todas as etapas de processo de seleção e contratação;
- b) Busca pela qualidade, preço adequado, confiabilidade técnica e financeira e integridade na condução da negociação;
- c) Seleção de fornecedores sólidos, saudáveis e idôneos, que cumpram as exigências legais, incluindo leis trabalhistas, tributárias e ambientais;
- d) Apoio ao desenvolvimento dos fornecedores, por meio de suporte técnico para a melhoria de produtos e serviços;

e) Comprometimento por parte dos fornecedores em não utilizar trabalho infantil ou análogo à escravidão. O descumprimento ocasionará em sua exclusão do quadro de fornecedores da empresa;

f) Confidencialidade no tratamento de contratos e suas condições comerciais;

g) Os fornecedores que oferecerem vantagens aos negociadores da Scheffer serão excluídos do rol de fornecedores aptos, sendo vedadas futuras relações negociais.



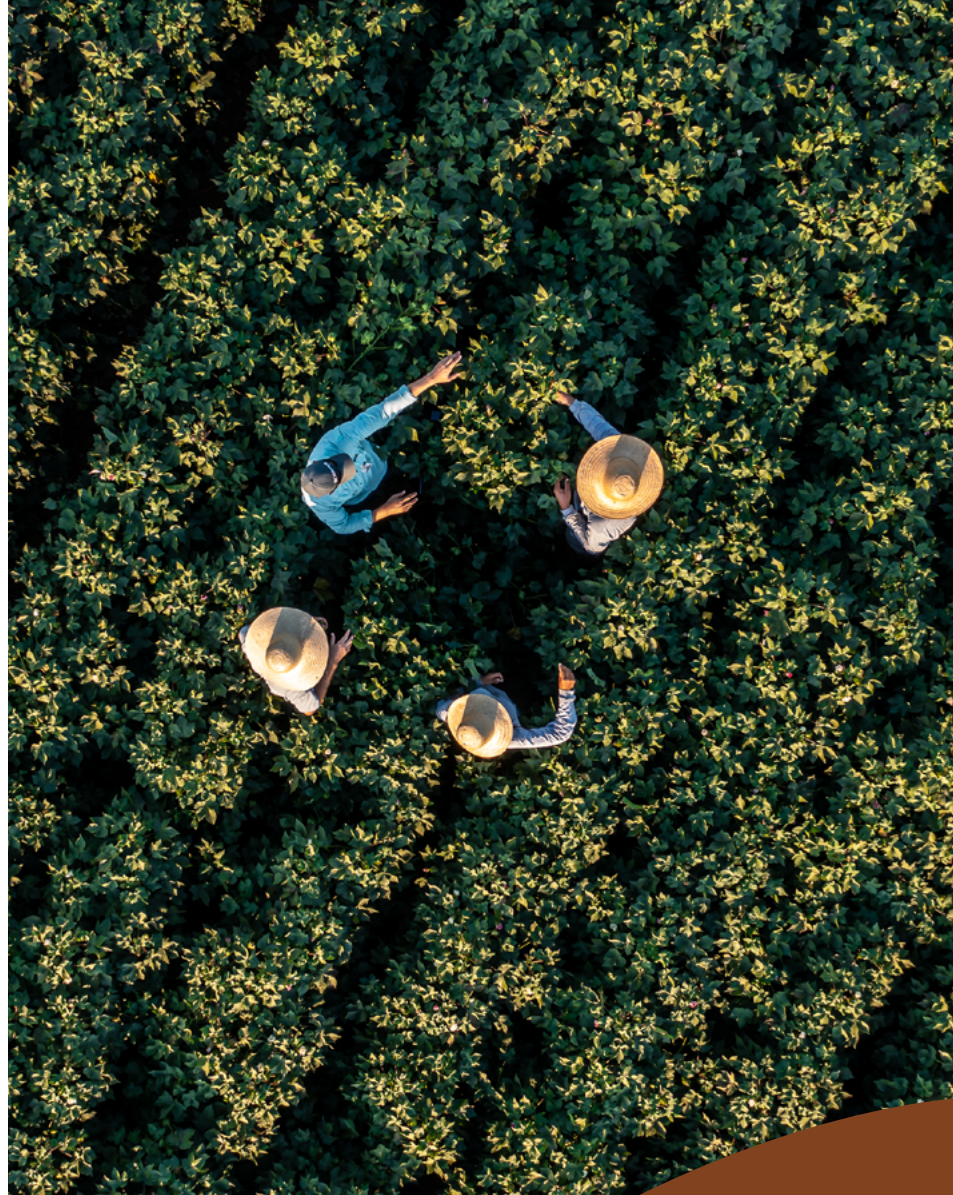
SCHEFFER

7.

RELAÇÕES COM CONCORRENTES

As relações com concorrentes devem ser respeitadas, preservando os seguintes princípios:

- a) A Scheffer respeita seus concorrentes e busca superá-los por meio de sua gestão e eficiência, alinhada com seus valores;
- b) Não cabe à empresa nem a seus colaboradores denegrir de forma escrita ou verbal a competência ou a qualidade de produtos e serviços de seus concorrentes;
- c) São rejeitadas todas as ações que possam ser interpretadas como anticompetitivas ou contrárias às leis;
- d) Não devem ser tema de discussão com concorrentes: estratégias de negócios, políticas de preço, termos contratuais, composição de custos e outras informações confidenciais que envolvam diferenciais competitivos;
- e) É dever de todos zelar pela concorrência leal e não se engajar em atividades ou negócios lesivos ao consumidor, à administração pública ou à sociedade.





8. RELAÇÕES COM O PODER PÚBLICO

A Scheffer conduz a sua atuação de acordo com os seguintes princípios:

- a) Estrito cumprimento da legislação;
- b) Nenhum pagamento em dinheiro, presentes, serviços ou benefícios de valor poderá ser oferecido, direta ou indiretamente, a qualquer autoridade ou empregado de governos, empresas estatais e órgãos públicos, com o objetivo de suborno, favorecimento ou influência em atos ou decisões;
- c) Qualquer forma de pressão ou solicitação de agentes públicos, que não corresponda a essa definição, deve ser refutada e imediatamente comunicada ao Comitê de Ética da empresa;
- d) Legitimidade na contestação de medidas legais ou fiscais abusivas, discriminatórias ou incorretas, o que será feito por meio de ações administrativas ou jurídicas nos poderes competentes.

9. RELAÇÕES COM A MÍDIA

O relacionamento com a mídia se pautará pelo estabelecido abaixo:

- a) Manter relacionamento com a imprensa de forma a assegurar uma imagem coerente com os valores da empresa;
- b) Gerenciar as repercussões de notícias e a divulgação correta e oportuna de informações sobre os negócios;
- c) Podem manifestar-se, em nome da empresa, os sócios-proprietários e seus indicados ou contratados, nos limites do instrumento deliberativo;
- d) A linha institucional para propaganda da empresa assegurará a veracidade da informação, o respeito à legislação vigente e à ética.

10. RELAÇÕES COM A SOCIEDADE CIVIL

10.1. RELAÇÕES COM A COMUNIDADE

O compromisso da Scheffer com a cidadania é também expresso nas relações com as comunidades onde está presente. As ações comunitárias são dirigidas ao bem-estar social e poderão:

- a) Promover o desenvolvimento das comunidades locais;
- b) Manter ações e incentivos dirigidos para a melhoria das condições de vida das comunidades;
- c) Contribuir na oferta de ensino qualificado a crianças de baixa renda e na preparação de jovens para o mercado de trabalho;
- d) Colaborar na promoção de atividades de inserção social, para afastar as crianças das ruas, da violência e das drogas;

e) Contribuir para prevenir a violência e a exploração sexual doméstica de jovens e crianças;

f) Proporcionar o acesso a iniciativas culturais;

g) Apoiar a participação voluntária de colaboradores em ações sociais e culturais, desde que não afete sua atividade e seu trabalho regular.

10.2. RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE

A Scheffer entende, com fundamento na Constituição Federal, que a exploração dos recursos naturais e o uso alternativo do solo devem ser realizados com sustentabilidade, isto é, com respeito às leis ambientais, em especial à Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938 de 31 de agosto de 1981) e ao Código Florestal (Lei 12.651 de 25 de maio de 2012). Não é tolerada, assim, a prática de condutas deliberadas em contrariedade à norma ambiental em vigor.

Preocupação com a cadeia de fornecimento

Portanto, assume papel de destaque a preocupação com a cadeia de fornecimento. Desse modo, com as contratações serão envidados esforços para obter o compromisso de fornecedores para a correta destinação de resíduos e efluentes.



10.3. RELAÇÕES COM ENTIDADES

A participação em entidades e associações representativas de seus setores segue os seguintes princípios:

- a) Fortalecer a livre iniciativa empresarial e atividade-fim da empresa, por meio da troca de conhecimento;
- b) Reforçar ações contra concorrência desleal e contra práticas abusivas;
- c) Tratar das inovações legislativas que afetem o setor;
- d) Contestar, por meio de medidas administrativas e judiciais, eventuais abusos de entidades.

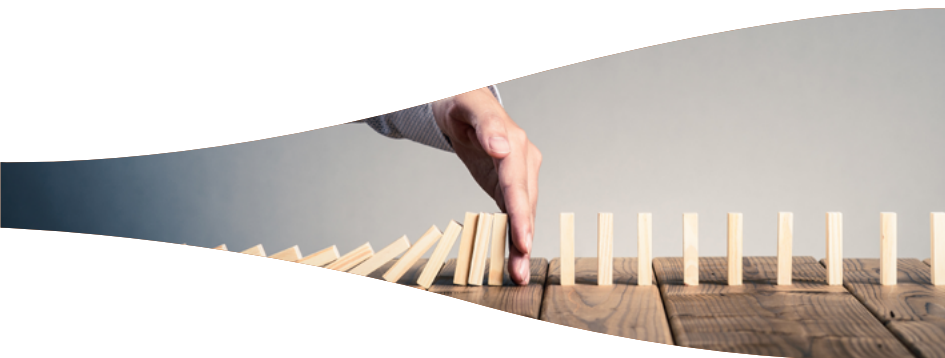
10.4. DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E PATROCÍNIOS

As doações, contribuições e patrocínios são de atribuição dos sócios.

Não é permitido prometer, oferecer ou prestar contribuições com a finalidade de garantir benefícios competitivos injustificados e não podem ser prestadas contribuições para eventos realizados por pessoas ou organizações com objetivos incompatíveis com os nossos princípios.



SCHAEFFER



11. DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A violação deste Código de Ética e Conduta Organizacional deve ser prontamente comunicada à Ouvidoria, para que possam ser adotadas ações corretivas e disciplinares aplicáveis. E, se for o caso, o reporte às autoridades públicas competentes.

Colaboradores que violarem o Código de Ética e Conduta Organizacional, bem como aqueles que compactuarem com a violação, estarão sujeitos às sanções disciplinares previstas na lei vigente e nas normas internas da Scheffer. Não será permitida qualquer retaliação àqueles que, de boa-fé, comunicarem qualquer ato que importe ou possa importar em violação ao Código.

A obediência ao Código de Ética e Conduta Organizacional da Scheffer não decorre apenas do caráter punitivo, se descumprido, mas principalmente da percepção do colaborador de que esse conjunto normativo é útil como guia de conduta e reconhecido, de maneira espontânea, como um importante aspecto da atividade das relações profissionais, visando consolidar a cultura da aprendizagem organizacional.

Adicionalmente, ratifica-se que, para o Código de Ética e Conduta Organizacional ser consolidado, será necessário passar por um processo contínuo de conscientização por meio de instrumentos de gestão ética. Nessa linha, a Scheffer propõe-se a conjugar diversos procedimentos, objetivando um programa de ética consistente e gerenciável, permitindo internalizar os valores éticos na cultura organizacional, para construir um subsistema de cultura de aprendizagem ética, pautado na integridade e sustentabilidade.

12. COMITÊ DE ÉTICA E NOMEAÇÃO

O Comitê de Ética é incumbido de receber todos os relatos, sejam eles denúncias ou sugestões, relativos à prática de crimes, contravenções penais ou qualquer tipo de descumprimento ao presente Código de Ética e Conduta Organizacional. O comitê deve ser composto por no mínimo três e no máximo sete membros nomeados pela assembleia geral de acionistas.

São deveres do Comitê de Ética:

- a) Disseminar e zelar pelo cumprimento dos princípios éticos e as práticas do Código de Ética e Conduta;
- b) Esclarecer possíveis dúvidas dos colaboradores quanto às normas gerais da empresa e as condutas esperadas;
- c) Receber e fomentar sugestões para aperfeiçoamento e atualização das normas internas;

d) Receber, registrar e apurar os relatos, anônimos ou não, de desvios de conduta ou de comportamento antiético;

e) Disponibilizar todos os canais de comunicação para recebimento de denúncias e promover a divulgação desse serviço em todas as áreas da empresa;

f) Apurar criteriosamente e com sigilo absoluto os relatos recebidos;

g) Deliberar acerca da pena disciplinar a ser aplicada ao denunciado, observada a gravidade de sua conduta, norteados pelos princípios da moderação e da proporcionalidade;

h) Tentar a mediação entre os protagonistas do incidente, quando for o caso, e solucionando de forma amigável o conflito, quando possível;

i) O sigilo sobre os relatos recebidos e as deliberações realizadas pelo comitê deve ser mantido em todas as etapas, inclusive após o término das apurações.



13. CANAIS DE CONTATO

As infrações a este Código de Ética e Conduta Organizacional estarão sujeitas a medidas disciplinares e/ou penalidades com base na legislação aplicável.

Cabe a cada colaborador comunicar formalmente seu superior imediato, ou através do Canal de Ética, sempre que tomar conhecimento de uma possível violação aos termos deste Código.

Toda denúncia recebida será tratada com confidencialidade e sigilo, com exceção daquelas onde há a obrigação legal de informar às autoridades governamentais.

As denúncias serão feitas EXCLUSIVAMENTE por meio dos seguintes canais:

Internet: preenchimento de formulário eletrônico no site da Contato Seguro, por meio do link www.contatoseguro.com.br/scheffer

Telefone: 0800 512 6633.



SCHEFFER

14. TERMO DE COMPROMISSO

Todos os acionistas, diretores, gestores e demais colaboradores são responsáveis por conhecer, respeitar e divulgar as informações deste Código de Ética e Conduta Organizacional, além de zelar pelo estrito cumprimento de suas disposições. Também deverão permanecer atentos na prevenção e detecção de infrações a este Código, comunicando qualquer violação à Ouvidoria.

Preencha, assine seu termo de compromisso, destaque e o entregue ao responsável pelo setor de gestão de pessoas da sua unidade ou escritório.

TERMO DE COMPROMISSO

Eu, _____
_____ (nome),
CPF nº _____,
_____ (função ou cargo), matrícula
nº _____, declaro que tomei conhecimento
e compreendi as disposições contidas no Código de
Ética e Conduta Organizacional da **Scheffer**, **cuja cópia
me foi entregue neste ato**, e que me comprometo a
respeitar, no desempenho de minhas atividades, em
todos os seus termos, condições e princípios éticos.

Declaro, ainda, que no caso de dúvida ou conhecimento
de violações a este Código, informarei imediatamente a
Ouvidoria por meio dos canais disponíveis.

(Cidade e data)

(Assinatura)

ELABORAÇÃO

Comitê de Ética

MEMBROS DO COMITÊ DE ÉTICA

- Gislayne Rafaela Scheffer
- Ângelo Massambani
- Camila Mognon
- Cristian Binnewies
- Fabiana Furlan
- Fabiane Scapinello

APROVAÇÃO

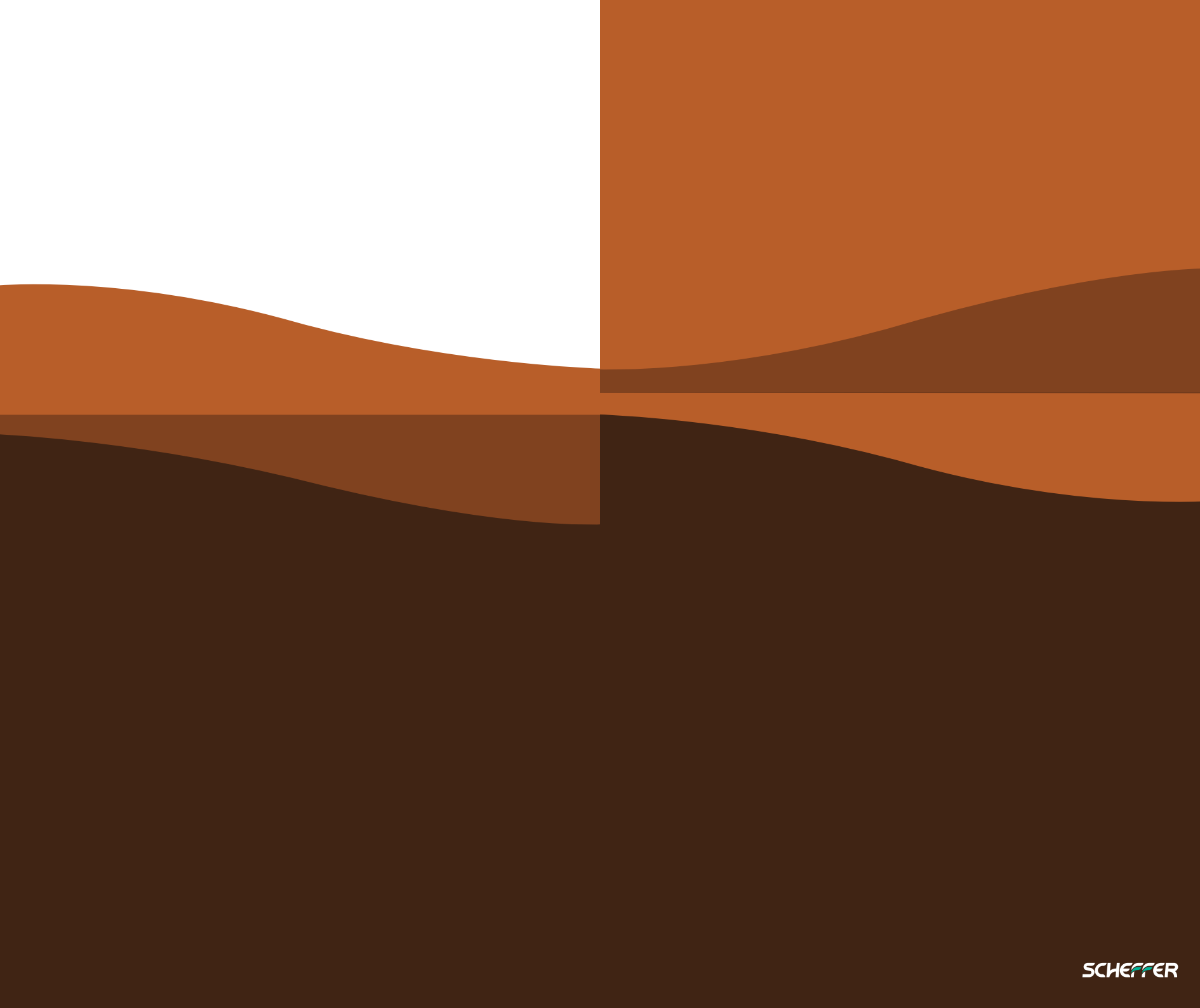
Março/2021

REVISÃO

Dezembro/2022

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

SOUL Propaganda



SCHEFFER

