

INTRODUÇÃO

O regime da livre iniciativa impõe às organizações e seus integrantes a conduzirem-se dentro de um ambiente de respeito e entendimento, zelando para que toda e qualquer forma de relacionamento, interno ou externo, preserve seus valores, enalteça a dignidade das pessoas, indispensáveis à coexistência de sentimentos de confiança e de boa-fé.

Assim, desde o início das atividades da SINIGAGLIA foi possível conquistar a admiração de todas as organizações envolvidas no âmbito de trabalho, ou seja os *stakeholders*, resultante, em grande parte, da firmeza das boas ações, seriedade e profissionalismo.

Neste contexto, o CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA da SINIGAGLIA reflete o compromisso de alcançar os objetivos organizacionais com responsabilidade social através das boas práticas de governança corporativa e contábeis e por comunicação transparente, resguardando sempre os sólidos valores morais e éticos.

É dever de todo o integrante da SINIGAGLIA conhecer, cumprir e fazer cumprir as disposições deste Código, ficando atribuído também o dever adicional de divulgar o referido documento.

PRINCÍPIOS

A SINIGAGLIA, endossa e pratica de forma sistemática os princípios do Pacto Global¹ da ONU, integrando-os a seus processos:

DIREITOS HUMANOS, que são derivados da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

1. A Organização respeita e apoia a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente.
2. A Organização assegura que não compactua com quaisquer abusos dos direitos humanos.

TRABALHO, que são derivados da Declaração da OIT – Organização Internacional do Trabalho – sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

3. A Organização assegura o direito de associação no trabalho e o efetivo reconhecimento ao direito de negociação coletiva através dos sindicatos Patronal e dos Empregados.
4. A Organização apóia a abolição de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório
5. A Organização apóia a efetiva abolição do trabalho infantil.
6. A Organização apóia a eliminação da discriminação relativa a emprego e ocupação.

MEIO AMBIENTE, que são derivados da Declaração do Rio Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento:

7. A Organização apóia uma abordagem preventiva aos desafios ambientais
8. A Organização apóia uma maior responsabilidade ambiental
9. A Organização encoraja a difusão de tecnologias que não agridam o meio ambiente.

ANTICORRUPÇÃO, que é derivado da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:

10. A Organização opõe-se a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

¹ Pacto Global (*UN Global Compact*) - O Pacto Global é uma iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de mobilizar Empresas e Organizações para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, cujos princípios estão refletidos neste Código de Conduta Ética.

VALORES ORGANIZACIONAIS

A prática do conjunto de Valores dentro da organização modela atitudes, potencializa resultados e assegura a perpetuidade da SINIGAGLIA.

As pessoas é que fazem a organização Pessoas competentes, treinadas, pró-ativas e comprometidas com a organização são valorizadas com a participação nos resultados.

Servir clientes Clientes satisfeitos com os serviços prestados de maneira particularizada asseguram relações fortes e duradouras.

Excelência técnica e organizacional Organização orientada para a excelência através da qualidade de serviços, agilidade no atendimento e segurança das informações, com permanente busca da melhoria nos processos.

Inovação e evolução marcantes Organização que inova continuamente através de aplicação de tecnologias e metodologias para superação de desafios para atingir metas e foco nos resultados.

Um futuro sustentável Valorização e respeito à qualidade de vida, ao meio ambiente e à sociedade.

1 - Conduta da Organização

1.1 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, principalmente os de natureza moral e sexual, envolvendo qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a integrantes da Organização, ou de criação de ambiente profissional hostil que, injustificadamente, interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho do envolvido.
- c) Na contratação e enquanto houver relação empregatícia com a Organização, as pessoas que tenham vínculo de parentesco direto com outro(s) integrante(s) devem assegurar a inexistência de conflitos de interesse, sendo vedada qualquer relação hierárquica entre parentes.
- d) É garantida a liberdade de associação dos empregados a quaisquer entidades de classe legitimamente constituídas.
- e) É vedada a existência de qualquer forma de trabalho infantil, forçado ou compulsório no âmbito da Organização.
- f) A Organização não deve se relacionar com companhias que pratiquem trabalho infantil, forçado ou compulsório, sejam fornecedores, prestadores de serviço, clientes ou parceiros.
- g) É inaceitável a ocorrência de qualquer forma de protecionismo ou privilégio na relação entre chefes e colaboradores.
- h) A privacidade e confidencialidade das informações pessoais devem ser respeitadas.
- i) A Organização deve proporcionar um ambiente e condições de trabalho seguros e saudáveis.
- j) A prevenção, especialmente no que tange à saúde e a condições seguras de trabalho, deve prevalecer sobre as ações corretivas.

1.2 Com o mercado em geral

A Organização deve gerar e manter seus registros e informações contábeis em rigorosa consonância com a legislação, normas e melhores práticas existentes, prezando pela governança corporativa adequada, permitindo uma base confiável de avaliação e divulgação de suas operações.

1.3 Com stakeholders

- a) A Organização deve sempre conduzir suas negociações com honestidade e ética com todos que se relaciona.
- b) As decisões de contratação de fornecedores e parceiros devem se nortear por critérios objetivos que abranjam todos os aspectos fundamentais de conformidade técnica, qualidade, preço e condições de pagamento, prazos, condições de garantia, risco, condições de pós-venda e o que mais for relevante em cada caso.
- c) A Organização não deve adotar ações que possam denegrir a imagem dos *stakeholders*.
- d) A Organização deve adotar, em suas interações e práticas comerciais os mais elevados padrões éticos e de integridade nos negócios, o que inclui cumprir plenamente a legislação aplicável, os princípios e valores da própria Organização.
- e) As relações da Organização com Empresas e autoridades públicas devem ser baseadas na transparência, na honestidade e na ética, de forma a assegurar relacionamentos íntegros com as autoridades dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, sempre respeitando as leis vigentes.

1.4 Com seus concorrentes

- a) Não é admissível o uso de métodos ilegais ou antiéticos para a obtenção de informações sobre concorrentes, como segredos de negócios, indução à divulgação de informações confidenciais por parte de seus integrantes ou furto de informações sigilosas e confidenciais, dentre outros.
- b) A Organização não deve adotar ações que possam prejudicar a imagem de seus concorrentes, bem como de seus produtos e serviços.

1.5 Com o meio ambiente A Organização deve priorizar a ação preventiva no que tange aos desafios ambientais, agindo com responsabilidade dos passivos ambientais eventualmente existentes. Da mesma forma, deve desenvolver iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental nos meios em que atua, sugerindo o mesmo aos *stakeholders*.

1.6 Com entidades de representação dos empregados legalmente constituídas A Organização reconhece o direito à negociação coletiva do trabalho de seus empregados e deve sempre agir com integridade nos processos de comunicação, valendo-se das respectivas entidades representativas legalmente constituídas, sempre em plena observância às legislações aplicáveis.

1.7 Quanto a conflito de interesses

- a) Os integrantes da SINIGAGLIA 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 sua segurança financeira e patrimonial.
- b) Os interesses privados dos integrantes da SINIGAGLIA não devem interferir nos interesses da Organização.
Nesse sentido, deverão ser evitadas todas e quaisquer relações que apresentem ou pareçam apresentar conflito de interesses entre a Organização e os seus integrantes, inclusive conflitos que envolvam seus familiares ou pessoas do seu relacionamento próximo, tanto profissional quanto pessoal.
- c) Os integrantes da SINIGAGLIA não podem ter interesses econômicos ou financeiros em concorrente, cliente ou fornecedor, na medida em que tal interesse possa influenciar ou parecer influenciar suas ações efetuadas em nome da SINIGAGLIA.
- 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 Organização envolvido deve levar o assunto formalmente ao seu líder imediato, relatando integralmente, por escrito, todas as circunstâncias relacionadas ao caso.
- e) É proibido a integrantes da Organização solicitar ou receber 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 Organização, 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 execução de trabalhos na SINIGAGLIA que não sejam aqueles relacionados às suas atividades, sendo vedada também a venda de produto ou serviço de qualquer tipo em suas instalações, independentemente de horário.
- h) Não é permitido utilizar bens da Organização, como telefones, aparelhos diversos, materiais ou informações de sua propriedade, para trabalhos estranhos às atividades desenvolvidas pela SINIGAGLIA.

1.9 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 Organização 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 Organização não aceitará a prática de qualquer ato que configure ou possa configurar delito ou que coloque em risco a imagem ou a conduta da Organização.
- c) Toda a legislação relativa aos temas tratados neste item deverá ser plenamente cumprida pela SINIGAGLIA e seus integrantes.

2 - CONDUTAS DOS INTEGRANTES

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

2.1 Informações privilegiadas É terminantemente proibido que as informações da SINIGAGLIA, 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.

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

2.3 Recursos da Organização Os integrantes da SINIGAGLIA devem zelar pela boa alocação e uso de bens e suas instalações tais como equipamentos, móveis, softwares dentre outros. Tais bens e instalações, bem como recursos financeiros de qualquer natureza, dados e informações, devem ser utilizados em benefício exclusivo da Organização.

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

2.5 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, mercado e planos de serviços, pesquisas ou assemelhados, em particular ou em público, que possam caracterizar violação dos princípios de livre concorrência ou reserva de mercado.

2.6 Política, religião e diversidades pessoais As dependências da Organização constituem local exclusivamente de trabalho cujos integrantes podem ter as mais variadas características pessoais, com diversas culturas religiosas e políticas, fazendo com que todas e

quaisquer manifestações de cunho social, religioso, político ou esportivo devam ser, por princípio, evitadas.

3 - Meios de Comunicação

Na ocorrência de descumprimento aos termos aqui descritos, a SINIGAGLIA poderá ser informada confidencialmente o que possibilita a qualquer integrante relatar descumprimento ou eventual distorção percebida no que tange ao aqui disposto.

As eventuais informações de violação deste Código devem ser dirigidas para à gerência que, sob análise, recomendará ações corretivas ou, dependendo da avaliação, irá repassar à instância superior.

4 - Dúvidas

As diretrizes do Código de Ética e Conduta da SINIGAGLIA 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 Organização. Assim, em caso de dúvida na aplicação das diretrizes deste Código para determinadas situações, o superior imediato deverá ser previamente consultado.