



MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA CORPORATIVA

Grupo São Carlos

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Sumário

Introdução.....	2
Escopo	2
Política do SIG.....	2
Conteúdo.....	2
Princípios e regras inegociáveis do Grupo São Carlos.....	3
Riscos e oportunidades	3
Atuação da direção	3
Relação entre os acionistas.....	4
Relação com os funcionários próprios e terceirizados	4
Compromisso dos empregados com as regras do Grupo São Carlos.....	4
Conduta profissional e pessoal	4
Conduta e ética quanto ao tratamento das informações (confidencialidade e integridade).....	5
Conflito de interesses.....	5
Recrutamento e seleção.....	6
Relações hierárquicas – autoridades e responsabilidades	7
Privacidade.....	7
Avaliação periódicas e promoção	8
Demissão	8
Relação com os clientes	8
Relação com os fornecedores	9
Relação com os concorrentes	9
Relação com órgãos públicos.....	9
Relação com a comunidade onde atua.....	10
Cuidados com SSMA.....	11
Canais de comunicação.....	11
Práticas preventivas à corrupção.....	11
Ações que garantem o cumprimento do código de conduta e ética do Grupo São Carlos	11
Divulgação do Manual de Conduta e Ética	12
Treinamentos específicos.....	12
Penalidades disciplinares	12
Conclusão	12

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Introdução

O código de conduta e ética do Grupo São Carlos é um instrumento de promoção da missão, e valores da empresa, que orienta suas ações e esclarece sua postura social a todos com quem mantém relações. O código de conduta e ética e o comprometimento da alta direção com sua disseminação e cumprimento são bases de sustentação da empresa que é socialmente responsável. A formalização dos compromissos éticos do Grupo São Carlos é importante para que ela possa se comunicar de forma consistente com todas as partes interessadas e promove a participação de todos os funcionários do Grupo e seus parceiros.

Escopo

Escopo do sistema integrado de gestão do Grupo São Carlos

Visando garantir a capacidade de prover serviços e produtos que atendam às necessidades dos clientes e aumentar sua satisfação, o Grupo São Carlos para formalizar seu escopo levou em consideração as questões internas e externas referidas no item 3, requisitos legais e normativos, sua atividade com foco nas gestões de qualidade, meio ambiente e segurança e saúde ocupacional. Sendo assim:

“Comercialização, Instalação e Manutenção em Sistemas de Climatização e Ventilação”.

Política do SIG

Política do Sistema Integrado de Gestão do Grupo São Carlos:

“Atender às necessidades dos clientes, fornecendo produtos e serviços com qualidade, segurança, melhorando continuamente os processos internos, objetivando a sustentabilidade econômica, social e ambiental em busca da satisfação das partes interessadas.”

Conteúdo

O Código de conduta e ética (CCE) é um instrumento útil para dar aos profissionais da empresa diretrizes e orientações sobre como agir em momentos de tomada de decisões difíceis e/ou relevantes, reduzindo os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos morais e éticos.

O CCE é um conjunto de critérios e convenções formais que exprimem expectativas em relação ao comportamento moral das pessoas. O comportamento moral é positivo quando não se choca com o conjunto de valores éticos de determinada comunidade e negativo em caso contrário.

O que precisa ser levado em consideração é o conjunto de relacionamentos internos e externos que a empresa mantém. Uma forma útil de sistematizá-los é raciocinar em termos dos diferentes públicos com os quais a empresa interage (partes interessadas): os administradores, a direção, os funcionários; os concorrentes, o meio ambiente; os acionistas, os fornecedores, os clientes; os organismos governamentais federais, estaduais e municipais ligados diretamente às atividades da empresa; as esferas políticas, incluindo Executivo e Legislativo; as comunidades nas quais a empresa e suas filiais estão incluídas.

Embora, historicamente, tenha havido na filosofia diferentes concepções a respeito da motivação para o comportamento ético, uma das mais abrangentes e claras, relacionadas ao dever, deriva do filósofo alemão Immanuel Kant:

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

“Não faça aquilo que você não gostaria que fizessem consigo”.

O Grupo São Carlos possui suas peculiaridades a partir de sua atividade principal, porém o nosso grande desafio ético é fazer com que o trabalho “enriqueça” o ser humano num sentido amplo, além do financeiro.

Coerência e consciência constantes entre princípios e atitudes são metas ambiciosas a serem conquistadas. Com atuação operacional de transformação de matérias-primas, faz sentido que o CCE exprima preocupação com o meio ambiente, o compromisso com a minimização do uso dos recursos naturais e suas formas de avaliação de aspectos e impactos ambientais e como mitigar tais impactos.

Já as relações com funcionários, desde o processo de contratação, desenvolvimento profissional, saúde e segurança até o comportamento da empresa nas demissões, são constantes no Grupo e são tratadas neste Manual.

Princípios e regras inegociáveis do Grupo São Carlos

- ✓ Acreditamos que o conhecimento e o comprometimento das pessoas transformam o negócio.
- ✓ Primamos por honestidade, compromisso, respeito e transparência.
- ✓ Agimos com respeito ao meio ambiente e sociedade.
- ✓ Buscamos e aplicamos inovações.
- ✓ Nosso compromisso é encontrar soluções para os problemas de nossos clientes. Jamais desistimos.
- ✓ Não toleramos a falta de segurança no trabalho. Priorizamos a integridade física das pessoas.
- ✓ Acreditamos na simplicidade e na cooperação.
- ✓ Valorizamos a troca de ideias, o otimismo e a pró atividade.
- ✓ Não toleramos a falta de confidencialidade das informações estratégicas da empresa e dos nossos clientes.

Riscos e oportunidades

A seguir são mencionados riscos e oportunidades inerentes ao processo de desenvolvimento de um Código de Conduta e Ética.

A adoção de um CCE pelo Grupo São Carlos é uma oportunidade de aumentar a integração entre os funcionários. Em certas circunstâncias, um debate aberto, com a finalidade de obter tal formulação, pode ser muito útil para despertar a consciência das pessoas. Há o risco de tais debates serem administrados e transformados em oportunidades: a empresa cria automaticamente estímulos para a formulação de críticas internas à sua atuação.

Atuação da direção

A simples divulgação de um documento que contenha princípios de conduta e ética corporativa não é suficiente para garantir que eles sejam, de fato, seguidos por todos. A adoção concreta de um CCE começa pela alta direção.

Se a alta direção não aderir integralmente ao conjunto de estipulações morais do CCE, os demais profissionais da empresa não serão incentivados a fazê-lo. Isto não significa que a tarefa de implantar um CCE se resume ao exemplo vindo de cima. Quando se pretende mudar comportamentos, uma atitude passiva não costuma dar resultados. Além do exemplo é

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

necessário o acompanhamento, a avaliação, a cobrança, a recompensa e os estímulos positivos.

Portanto:

Cabe a Alta Direção do Grupo São Carlos cumprir, zelar, difundir, avaliar, cobrar e apoiar a aplicação do deste Manual de Código de Conduta e Ética.

Relação entre os acionistas

O respeito aos acionistas é fundamental, onde a governança corporativa busque equilibrar a relação entre os acionistas majoritários e minoritários.

Esperam-se ações honestas, impessoais, respeitosas e transparentes em suas atividades sem obter vantagens indevidas de forma a construir relações íntegras e de longo prazo.

Relação com os funcionários próprios e terceirizados

O Grupo São Carlos espera cordialidade no trato, confiança, respeito e uma conduta digna e honesta nas relações entre seus funcionários, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função ou regime de trabalho, se é CLT ou terceirizado.

O Grupo São Carlos não permite o uso de trabalho escravo e/ou infantil no seu quadro de funcionários ou em seus prestadores de serviço.

A organização apoia a manutenção da liberdade de associação e direito à negociação coletiva com seu respectivo sindicato.

Todos os líderes do Grupo São Carlos devem garantir aos seus liderados um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais. Condições dignas de trabalho são uma premissa para o Grupo São Carlo.

Não se admite o uso da posição de líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos liderados. Também não são tolerados ameaças ou assédios de qualquer tipo, incluindo, mas não se limitando, com relação às mulheres.

Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele.

Sigilo e confidencialidade sobre os assuntos do Grupo, e a preservação do nome e da imagem da Grupo São Carlos, inclusive pelo comportamento adequado de cada um, são esperados de todos.

Visando, ainda, ao bem-estar, à segurança e à produtividade dos funcionários, não será permitido no ambiente de trabalho o porte de nenhum tipo de arma, salvo por pessoas expressamente autorizadas, responsáveis pela segurança dos demais funcionários e do patrimônio da empresa.

Compromisso dos empregados com as regras do Grupo São Carlos

Todos os funcionários do Grupo assinam um Termo de Recebimento e Compromisso do Código de Conduta e Ética do Grupo São Carlos para formalizar o conhecimento das suas disposições e para comprometer em cumpri-lo integralmente.

Conduta profissional e pessoal

Espera-se dos profissionais da empresa:

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Não praticar, não se submeter e não compactuar com nenhum tipo de violência, preconceito, abuso, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, retaliação, violência psicológica, assédio moral ou sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios éticos do Grupo São Carlos;

Agir com honestidade, impessoalidade, respeito e de maneira transparente nas suas atividades, sem obter vantagens indevidas, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e duradouras entre o Grupo São Carlos e as partes interessadas;

Não insinuar, solicitar, exigir, aceitar, nem oferecer, prometer, dar qualquer tipo de favor, vantagem, benefício, doação, gratificação ou propina, para si ou para outra pessoa, como contrapartida de atividades suas ou de terceiros;

Preservar a cordialidade e não cometer qualquer ato que possa ser interpretado como injúria, calúnia ou difamação;

Cultivar vocabulário compatível com o ambiente de trabalho, sendo proibido o uso de linguagens depreciativas;

Respeitar a legislação vigente, políticas, normas, diretrizes e padrões do Grupo São Carlos.

Conduta e ética quanto ao tratamento das informações (confidencialidade e integridade)

Para preservar a segurança das informações, o Grupo São Carlos orienta seus acionistas e funcionários, a:

Não divulgar, repassar ou comentar informações privilegiadas, ou seja, estratégicas relativas a atos ou fatos relevantes com repercussão econômica ou financeira, ainda não tornados públicos;

Respeitar o sigilo profissional, bem como guardar segredo das informações pessoais de qualquer outro integrante do Grupo São Carlos às quais tenha acesso em razão de cargo, função e/ou atividade desenvolvida, excetuando-se as situações previstas em lei;

Cuidar para que as informações constantes em documentos e comunicações sejam verdadeiras e exatas, compatíveis com as normas internas.

Conflito de interesses

Na condução das suas responsabilidades profissionais e nas suas ações pessoais, os integrantes da Grupo São Carlos devem zelar para que não haja conflito de interesse, nem que haja dano à imagem do Grupo.

Os conflitos de interesse são, em geral, facilmente percebidos e podem ser sempre evitados. Algumas vezes, contudo, surgem situações que podem gerar dúvidas, e que devem então ser discutidas com o líder direto, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada. No entanto, é importante ressaltar que em geral onde existe dúvida, existe o conflito.

A título de exemplo, seguem algumas situações em que o Integrante pode se ver diante de um conflito de interesse:

Ter interesse pessoal que possa afetar sua capacidade de avaliação de um negócio de interesse da Grupo São Carlos;

Dispor de informações confidenciais que, se usadas, podem trazer-lhe vantagens pessoais;

Aceitar tarefa ou responsabilidade externa de cunho pessoal que pode afetar seu desempenho no Grupo;

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Aceitar presente, entretenimento, viagem ou benefício direto ou indireto de terceiros, que podem ser interpretados como retribuição para obter posição favorável do Grupo São Carlos em negócio de interesse de terceiros;

Utilizar recursos e ativos do Grupo para atender a interesses particulares;

Manter relações comerciais privadas com clientes, fornecedores ou parceiros comerciais, nas quais venha a obter privilégios em razão das suas responsabilidades no Grupo São Carlos.

Recrutamento e seleção

Ao selecionar um candidato para desempenhar uma função, a empresa busca encontrar a solução mais eficiente possível, ou seja, contratar o profissional que ocupará a posição com máxima produtividade. Portanto, quaisquer considerações que extrapolem esse fim são desestimuladas, como, preconceitos de cor, raça, credo religioso, deficiência física, sexo, idade, nacionalidade, preferência sexual, outros.

Considera-se diversidade, nos ambientes e relações de trabalho, as características sociais e culturais de um conjunto de trabalhadores, reconhecendo as diferenças entre os indivíduos e tratando-os com igualdade e equidade.

Considera-se preconceito tratar os indivíduos ou grupos de indivíduos segundo ideias pré-concebidas que lhes atribuem qualidades negativas.

Considera-se discriminação situações e circunstâncias que configurem distinções entre indivíduos, comprometendo a igualdade de tratamento, favorecendo a exclusão e degradando a dignidade e os direitos do indivíduo.

O Grupo São Carlos:

Respeita a diversidade humana e cultural nos ambientes e relações de trabalho; e

Repudia toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, comunicando os eventuais casos vivenciados ou testemunhados.

Contratação de parentes ou Cônjuges de funcionários

É permitida a contratação de parentes ou cônjuges desde que não trabalhem em condição de subordinação direta ou indireta na mesma área.

Por parentes entendem-se: pais, filhos, cônjuges, irmãos e demais familiares que vivam sob dependência legal do funcionário.

Contratação de ex-funcionários

A readmissão de um funcionário só poderá ocorrer após, no mínimo, de um ano de seu desligamento de uma das empresas do Grupo São Carlos e o Recursos Humanos deverá se certificar do motivo de sua saída, validando o retorno ou não do mesmo.

Não pode ser readmitido funcionário que tenha sido desligado por falta grave ou cuja readmissão tenha sido desaconselhada por algum diretor da empresa.

Candidatos indicados

As indicações e recomendações são importantes, mas não podem implicar em convite para ingresso na empresa que preceda as formalidades obrigatórias do processo de recrutamento e seleção, bem como aderência de cargo, salário ou validação de perfil, que serão sempre avaliados pelo Recursos Humanos.

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

A área de RH sempre dará retorno ao candidato ao final dos processos. Em caso de reprovação, manterá o currículo para oportunidades futuras, desde que a reprovação tenha ocorrido por desalinhamento em relação ao perfil de atividades da vaga e não por desalinhamento cultural. Nos casos de desalinhamento cultural, não haverá novo contato para oportunidades.

Relações hierárquicas – autoridades e responsabilidades

As relações hierárquicas com autoridades e responsabilidades bem definidas faz com que o desempenho de um profissional será tanto mais eficiente quanto mais for respeitado em suas funções. É oportuno lembrar que uma pessoa é muito mais do que a sua posição funcional, não se constituindo propriedade da empresa, geralmente confundindo-se equivocadamente com o produto do seu trabalho, este sim patrimônio da empresa.

O relacionamento entre chefes e subordinados é também território sujeito a violações éticas e fonte potencial de ineficiências para a empresa. O princípio da chefia, essencial para o bom funcionamento de qualquer estrutura organizada, não pode ser confundido com um pretense direito à arbitrariedade. Pessoas vítimas de arbitrariedades se acostumam a tomá-las como naturais e passam a replicar o comportamento.

Relembrando: Não se admite o uso da posição de líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos liderados.

Privacidade

O Grupo São Carlos respeita a privacidade de seus funcionários, assim como, espera reciprocidade nessa relação. Sendo importante ressaltar o compromisso:

Do Grupo em relação ao funcionário: o Grupo São Carlos possui, equipamentos e softwares capazes de controlar completamente todas as interações eletrônicas de seus funcionários. A São Carlos considera que a interceptação de e-mails e conversas telefônicas configura uma violação ética.

Dos funcionários em relação à empresa: claramente os conteúdos de cunho confidencial e profissional não pode ser reproduzido e divulgado. Em função da concorrência e espionagem empresarial, muitos documentos, arquivos e projetos são de uso exclusivamente restrito ao âmbito da organização, em virtude dos danos que causariam se chegassem às mãos de concorrente. Sigilo, confidencialidade e preservação do bom nome da instituição e dos colegas de trabalho são atitudes esperadas no ambiente de trabalho e mais facilmente conquistadas quando se abrem espaços para diálogos e mútuos *feedbacks* entre os profissionais nas relações horizontais e verticais da estrutura organizacional.

Importante:

Cabe aos funcionários zelar pela conservação dos ativos do Grupo, que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos e valores, dentre outros.

O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software, hardware, equipamentos e outros bens da empresa devem ser restritos à atividade profissional do funcionário.

Todos os dados produzidos e mantidos nos equipamentos e sistemas de informação do Grupo São Carlos são de sua propriedade exclusiva. O funcionário deve estar ciente de que a empresa tem acesso aos registros de acesso à internet, e-mail e informações armazenadas nos computadores e ao uso dos recursos de telefonia móvel e fixa da empresa. O funcionário não deve ter expectativa de privacidade no que se refere a esses assuntos.

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Avaliação periódicas e promoção

Através de um plano de carreira explícito, respaldado por avaliações de desempenho realizadas periodicamente a partir de fatores mensuráveis, o Grupo São Carlos entende ser uma boa política de valorização profissional. O funcionário deve conhecer com antecipação como será avaliado e que suas condutas e decisões éticas, tanto nomeio interno quanto externo, também serão objetos de consideração.

Esse tema tem grande relevância para a questão ética, uma vez que lida diretamente com os processos de recompensa vigentes no âmbito da empresa. Considerando o interesse empresarial, se a recompensa das pessoas decorre de seu bom desempenho profissional e da produção do seu trabalho, elas tenderão a se respeitar mais, buscando continuamente e com mais afinco o aperfeiçoamento de suas capacitações. Se, ao contrário, os sistemas de avaliação e os critérios de promoção passam por territórios nebulosos ou personalistas, isto estabelece um clima de descrédito, de hipervalorização de aspectos superficiais, de dissimulação, o que é prejudicial tanto para o funcionário quanto para a empresa.

Demissão

Quando houver a necessidade de demissões, alguns cuidados são importantes para que a responsabilidade social e ética da organização esteja servindo de base nesse processo, como, por exemplo, a situação do funcionário, seja ele temporário ou efetivo, seus anos dedicados à empresa, condição de ser chefe de família, época de festividades religiosas etc. O *feedback* pessoal e confidencial é uma das atitudes fundamentais para posicionar os acertos e desacertos do funcionário, além de permitir contextualizá-lo quanto ao desempenho ao longo do tempo dedicado à organização. Os funcionários são tratados com dignidade, e sua empregabilidade tratada como um complemento do processo demissionário.

Relação com os clientes

A relação da empresa com seus clientes é afetada por uma tensão fundamental entre dois conjuntos de expectativas conflitantes. O objetivo da empresa é a maximização do lucro; o do cliente é obter o melhor produto ou serviço pelo menor preço. Conforme a teoria econômica clássica, tal tensão é resolvida pelos mecanismos de mercado.

Contudo, entre o modelo econômico do mercado perfeito e as práticas do mercado real existe uma considerável distância. Múltiplos fatores interferem na eficiência do mercado. Produtos de qualidade inferior, ou que não atendem integralmente às normas técnicas, podem ganhar a preferência da clientela em virtude de estratégias de propaganda e de comercialização sem a correta discriminação dos consumidores.

Toda empresa tem, em princípio, a obrigação ética de fornecer bens e serviços produzidos conforme as especificações técnicas e legislações pertinentes, mesmo que o consumidor não tenha condições de proceder à verificação. Para isso existem os órgãos fiscalizadores, técnicos e normativos.

É evidente que práticas comerciais coercitivas e desleais, abuso de poder em situações conjunturais, privilegiadas tanto no *business-to-business* como na relação empresa-consumidor final, são eticamente condenáveis.

Juntamente com a imposição da *venda casada*, práticas de cartel e *dumping* constituem violações ao próprio mercado, sendo, por isso, objeto de legislação específica no terreno do direito econômico.

A tensão fundamental do sistema de livre mercado se manifesta claramente aqui: toda empresa busca ampliar seu mercado e deslocar seus concorrentes. Isto dá origem a dilemas éticos que só podem ser resolvidos caso a caso.

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Um papel importante cabe à propaganda. Violações éticas flagrantes são cometidas quando da veiculação da chamada propaganda enganosa, isto é, publicidade que afirma falsidades a respeito do produto anunciado. Existem também propagandas abusivas que discriminam ou denigrem gêneros, raças ou culturas. Dada a abrangência e o alcance, as estratégias de marketing e de comunicação merecem uma atenção ética constante.

Um exemplo positivo pode ser útil para demonstrar como esses desafios transformam-se em oportunidades. No ramo da informática, é comum que os materiais de marketing mencionem explicitamente aquilo que os produtos não fazem. Essa prática tem o objetivo de minimizar os custos de devolução de produtos adquiridos por engano e de reduzir a vulnerabilidade das empresas a ações indenizatórias. Independentemente disso, o resultado é um público mais bem informado. Portanto, nessas circunstâncias, o comportamento das empresas anunciantes é eticamente adequado. Movimentos preventivos por parte das empresas podem resultar em comportamentos eticamente melhores.

Relação com os fornecedores

A identificação e a contratação de fornecedor de insumo, ou prestador de serviço de qualquer natureza, devem sempre ter por finalidade o melhor interesse da empresa e estar balizadas por critérios técnicos e profissionais, tais como competência, qualidade, cumprimento de prazo, preço, estabilidade financeira, etc.

São vedados os negócios com fornecedores ou prestadores de serviço de reputação duvidosa, ou que não respeitem as normas e as exigências constantes deste Código.

Sem prejuízo do disposto neste item, caso algum funcionário deseje contratar fornecedor de produto ou prestador de serviço de qualquer natureza (pessoa física ou jurídica), com o qual o Funcionário tenha relação familiar ou estreito relacionamento pessoal, ou no qual tenha participação societária relevante ou exerça cargo de administração, tal Funcionário deverá discutir o assunto com seu Líder direto e obter autorização do mesmo para este fim.

Entende-se por relação familiar o cônjuge, companheiro, pais, irmãos, filhos, tios, sobrinhos e primos, inclusive os do cônjuge e/ou companheiro.

Relação com os concorrentes

A concorrência leal deve ser elemento básico em todas as operações do Grupo São Carlos.

Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes, nem que contribuam para a divulgação de boatos sobre eles.

Os concorrentes devem ser tratados com o mesmo respeito com que a empresa espera ser tratada.

Contudo, é proibido fornecer informações de propriedade do Grupo a concorrentes.

O Grupo São Carlos deve atuar em estrita observância às normas que visam preservar a natureza competitiva das concorrências públicas e privadas, vedada qualquer prática ou ato que tenha por objetivo frustrar ou fraudar o caráter competitivo destes procedimentos.

Relação com órgãos públicos

O Grupo São Carlos considera que o relacionamento com as partes interessadas deve ser baseado em respeito, diálogo e transparência, e conduzido de forma a permitir a realização de seu plano estratégico de negócios.

Faz parte de nossos princípios:

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Atuar de maneira honesta e justa, sem oferecer, dar, obter, pleitear nem aceitar vantagens indevidas, uso de informações, privilegiadas ou não, e outros artifícios desta natureza; Manter a isonomia no processo de relacionamento, independentemente do tipo de ação;

Órgãos arrecadadores e de fiscalização

A legislação, as normas e os princípios contábeis comumente aceitos devem ser rigorosamente observados, de forma a gerar registros e relatórios consistentes que possibilitem a divulgação e a avaliação das operações e resultados da empresa.

Agentes públicos e políticos

É vedado a todos os funcionários do Grupo São Carlos:

- Financiar, custear ou de qualquer forma patrocinar a prática de atos ilícitos;
- Utilizar-se de interposta pessoa para dissimular ou ocultar sua identidade e reais interesses visando a prática de atos ilícitos;
- Oferecer, prometer, conceder, autorizar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer tipo de vantagem, pagamento, presente ou entretenimento que:
- Conflite com as orientações da empresa; ou
- Possa ser interpretado como vantagem indevida, propina, suborno ou pagamento em virtude da infração de qualquer lei, incluindo pagamentos impróprios e/ou ilícitos a um agente público, privado ou do terceiro setor; ou
- Infrinja qualquer legislação ou regulamentação a que a empresa esteja sujeita.

Considera-se agente público quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, seja membro de um partido político ou candidato a cargo político ou exerça cargo, emprego ou função:

Pública

- Em empresas controladas, direta ou indiretamente, pelo governo;
- Em empresa ou organização social prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública; e
- Em empresa ou outra entidade na qual o órgão governamental detenha participação e/ou sobre a qual possa, direta ou indiretamente, exercer controle.
- É igualmente vedado o oferecimento de presentes, ou benefícios, inclusive o pagamento de viagens aos agentes públicos e privados ou a seus familiares, quando visem influenciar decisões.

Todos devem saber avaliar o tipo de entretenimento ou lazer que é legítimo oferecer ao agente público ou privado, atentando para as orientações aqui constantes, e para a lei e os regulamentos do País ou região onde estiverem atuando.

Havendo dúvida quanto à lisura de qualquer ato, o funcionário deve buscar o apoio do seu líder direto, e assim sucessivamente, até que a dúvida seja sanada.

Ignorar a ação questionável, seja omitindo-se, seja alegando desconhecimento de sua natureza, não é conduta aceitável.

Relação com a comunidade onde atua

O Grupo São Carlos atua diretamente na comunidade onde possui negócios através da aplicação do seu Sistema Integrado de Gestão que é composto por normas de gestão da

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

qualidade, gestão ambiental e gestão de saúde e segurança de seus funcionários. Assim mitigamos qualquer impacto que nossas atividades possam interferir na comunidade.

Cuidados com SSMA

Todos os funcionários devem conhecer e cumprir com os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança no trabalho, à sua própria saúde, bem como à dos demais colegas, de terceirizados e demais pessoas envolvidas diretamente nas atividades da empresa. Sua postura, portanto, deve ser de intolerância com os riscos sem controle e com a incidência de acidentes de qualquer natureza, e em especial de trabalho. Essa atuação deve estar em acordo com a legislação de cada local de atuação, com os compromissos das empresas e com a Política do Sistema de Gestão Integrado do Grupo São Carlos.

Canais de comunicação

Ao se vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações deste Manual, deve-se comunicar ou denunciar o fato aos superiores hierárquicos e/ou à Ouvidoria através do site <http://gruposaoCarlos.com.br/> no canal ou através do telefone 51 3473-9400 ramal do RH, nesses casos com garantia de confidencialidade.

O Grupo São Carlos respeita e acolhe a comunicação ou denúncia de desvio de conduta ou de indícios de desvio de conduta feita de boa-fé, e não admite retaliações ou punições contra quaisquer pessoas que apresentem essa comunicação ou denúncia.

Práticas preventivas à corrupção

A corrupção e o pagamento de propina são atividades moralmente condenáveis e que contaminam os demais comportamentos das pessoas que trabalham na empresa.

Corrupção, para fins de aplicação deste Manual, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de se praticar determinado ato.

O Grupo São Carlos é contra qualquer ação de corrupção e incentiva seus funcionários a:

- Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários;
- Não insinuar, solicitar, aceitar ou receber suborno, propina ou qualquer vantagem indevida
- Não insinuar, prometer, oferecer ou pagar suborno, propina ou qualquer vantagem indevida.

Em caso de desvios comprovados ações serão aplicadas, conforme legislação aplicável.

Ações que garantem o cumprimento do código de conduta e ética do Grupo São Carlos

Todo funcionário ao ser contratado pelo Grupo São Carlos passa pelo processo de integração à empresa que entre outros assuntos é tratado sobre o Manual de Conduta e Ética e no momento da efetivação todos os funcionários assinam o RQ-MCE.01 Termo de Recebimento e Compromisso do Código de Conduta e Ética do Grupo São Carlos para formalizar o conhecimento das suas disposições e para comprometer em cumpri-lo integralmente.

	MANUAL DE CONDUTA E ÉTICA			
	Emissão	Aprovação	Revisão	
	Maiquel Moretti	Gilvan Andrade	06	

Divulgação do Manual de Conduta e Ética

O Grupo São Carlos divulga seu Manual de Conduta e Ética através da integração, disponibilização de uma cópia para todos os seus funcionários e divulga através de seu sítio na internet.

Treinamentos específicos

Além do treinamento no momento da integração de novos funcionários, faz parte do plano anual de treinamentos da empresa a reciclagem em todos os itens do Manual e reuniões periódicas debatem sobre a necessidade de alguma adequação. O Manual é parte integrante do Sistema Integrado de Gestão da empresa e é auditado regularmente.

Penalidades disciplinares

Em caso de descumprimento do Manual de Conduta e Ética do Grupo São Carlos por algum de seus acionistas ou funcionários medidas disciplinares serão tomadas conforme a gravidade do ocorrido. As medidas disciplinares cabíveis vão desde uma advertência verbal até a demissão em casos graves. A política Disciplinar do Grupo São Carlos está descrita no procedimento de Recursos Humanos.

Conclusão

O Grupo São Carlos entende estar colocando em ação as práticas mais modernas e adequadas para que todas as partes interessadas tenham acesso aos valores de conduta e ética que a empresa acha imprescindível para sua atuação no mercado atual.

Esteio, 29 de agosto de 2021.