Código de Conduta

GRUPO ISDRA

Caro Colaborador,

Você está recebendo um exemplar do Código de Conduta do Grupo Isdra, que trata com objetividade de temas diretamente ligados ao nosso cotidiano. Com ele, queremos trazer mais clareza e segurança para lidar com as situações que vivenciamos no dia a dia de nossa empresa.

Aqui, você encontrará orientações que irão guiá-lo a respeito do que pode e o que não pode ser realizado no exercício de suas atividades como nosso colaborador.

Não pretendemos, com esse documento, esgotar todas as situações que possam surgir. Em caso de vivenciar possíveis situações que não estejam aqui relacionadas, você tem um canal de diálogo aberto com seu gestor e com a área de Recursos Humanos.

Cultivar relações éticas, transparentes e harmoniosas é nosso desejo genuíno e um desafio permanente. Convidamos você a ler e a praticar o código de conduta. Por meio dele, tornaremos a nossa empresa um lugar ainda melhor para trabalhar.

Cordialmente,
Recursos Humanos

Sumário

Declaração de Propósito....8
Nossos Valores....8
Competências....8
Responsabilidades de nossos colaboradores....9
Responsabilidades de nossos gestores e diretores....10
Igualdade de Oportunidades....10
Direitos Humanos....10
Meio Ambiente e Conservação de Recursos Naturais....11
Cumprimento da Legislação: Leis e Regulamentos....11
Combate à Corrupção – 12.846/13 Lei Anticorrupção....12
Compliance, uma Responsabilidade de Todos....13
Conformidade de Controles e Auditoria....13
Conflito de Interesse....13
Comercialização de produtos nas dependências da Empresa....14
Responsabilidade na Condução dos Negócios....14
Oferta de Brindes e Cortesias....15
Utilização de Recursos da Empresa....15
Utilização de Telefones e Smartphones....15
Uso de Informações do Grupo – Domínio Público/Privado....16
Utilização da Marca....16
Navegação de internet com computadores, laptops e dispositivos móveis da empresa....17
Divulgação de informações das empresas por escrito ou mediante declarações e entrevistas....17
Da Manutenção do Ambiente de Trabalho e Apresentação Pessoal....17
Doações....18
Como posso avaliar se minha conduta está sendo ética?....18
Desvio de Conduta....19
Aplicação de Medidas Disciplinares....19
Suporte e Dúvidas....19
Comitê de Conduta....20
Canal de Denúncias....20

isdralit

MASTER
HOTÉIS

Rua
da Praia
SHOPPING

GRUPO

ASTIR
CENTER MALL

OLIMPIA
TRANSPORTES

Fibraplac
Máxima tecnologia em painéis

ASTIR
QUALIDADE E SOLIDEZ EM CONSTRUÇÃO

CHEF DO RUA
O SABOR DIFERENCIADO QUE VOCÊ PROCURA

TERRAS VERDES
Florestadora

NOVA GERAÇÃO
Empreendimentos Ltda.

Trikala

Somos trabalhadores; nos entregamos de corpo e alma ao negócio.
Acreditamos na transparência como princípio primordial para uma comunicação efetiva entre as nossas partes.

Pois cada um de nós é parte de um todo coeso e maior do que qualquer indivíduo.
Não botamos o ego à frente de nenhuma decisão, opinião ou atitude profissional.

Lutamos pelos melhores resultados, sempre preservando a integridade do nosso caráter.
Sabemos que querer o melhor nem sempre é querer mais.

Temos consciência de que a nossa história se constrói a partir das nossas decisões e atitudes, e que ninguém irá escrevê-la por nós.

MANIFESTO ISDRA

Entendemos que somos o exemplo no qual se espelham os mais jovens e menos experientes, e que bons sucessores precisam de bons mestres.

Acima de tudo, sabemos que o bom aprendizado decorre muito mais daquilo que é feito, do que daquilo que é dito.

Acreditamos que uma empresa bem gerida, apoiada em ativos e valores sólidos, é o melhor ambiente para o desenvolvimento das pessoas.

Trabalhamos incessantemente para ser esta empresa e para perenizá-la.
Somos muitas famílias transformadas numa só.

Somos todos Isdra.

Eduardo Isdra Záchia
Diretor-Presidente

Declaração de Propósito

A perenização do negócio, através da otimização dos ativos, com o desenvolvimento e a valorização das pessoas.

Nossos Valores

Os valores com os quais todos do Grupo Isdra devem estar alinhados, e dos quais devemos ser guardiões, são os seguintes:

- Transparência;
- Simplicidade;
- Estudo;
- Comunicação;
- Dedicação Total;
- Lealdade ao Time.

Competências

As competências essenciais aos colaboradores Isdra são as seguintes:

- Organização;
- Capacidade Analítica;
- Foco em Resultado;
- Disposição para trabalhar sob alta pressão;
- Mentalidade Agregadora.

Responsabilidades de nossos colaboradores

As responsabilidades de nossos colaboradores, sejam eles diretores, executivos, funcionários contratados e terceiros representantes da empresa, são as seguintes:

• Atuar segundo os princípios profissionais de suas funções, respeitando as leis e regulamentos estabelecidos;

• Respeitar as regras de conduta social estabelecidas. Nesse sentido, não aceitamos qualquer tipo de discriminação em função de religião, sexo, etnia, política e ideológica, gênero ou orientação sexual;

• Zelar por todos os recursos da empresa ou de terceiros, sejam materiais ou imateriais, assegurando a guarda de bens sob sua responsabilidade e sem beneficiar-se pessoalmente deles;

• Participar de todas as iniciativas de treinamento propostas pela empresa no sentido de garantir sua segurança e dos demais colaboradores no ambiente de trabalho. Utilizar todos os equipamentos de segurança individual necessários, e seguir todas as orientações das equipes de segurança. Operar apenas com equipamentos e ferramentas para os quais tenha habilitação e treinamento devidamente reconhecidos e dentro do prazo de validade;

• Zelar por todos equipamentos colocados à sua disposição para o desempenho de suas atividades profissionais, tais como: equipamentos industriais de qualquer natureza, empilhadeiras, ferramentas, móveis e utensílios, veículos, computadores, laptops, smartphones, tablets, etc. Ser diligente na administração de materiais, tais como: matérias primas, produtos e alimentos em geral, zelando pela guarda adequada, prazos de validade e condições de armazenamento, evitando desperdícios.

Responsabilidades de nossos gestores e diretores:

São responsabilidades das nossas lideranças:

• Inspirar a todos através de atitudes positivas e proativas, sempre buscando o melhor resultado para a empresa e servindo de exemplo para suas equipes.

• Respeitar a legislação, manter a transparência nas relações profissionais e no tratamento com partes relacionadas, zelando pelo respeito à concorrência;

• Ter uma conduta transparente e direta no processo de apresentação de resultados e perspectivas de mercado e de negócios.

Igualdade de Oportunidades

Somos um grupo nacional multicultural e, neste sentido, não toleramos qualquer tipo de discriminação por conta de religião, etnia, orientação sexual, gênero, origem, idade, ideologia política, condição de deficiente físico ou com necessidade especial.

Qualquer indício de manifestação contrária a esses preceitos será objeto de avaliação pela área de Recursos Humanos da empresa, cabendo medida disciplinar.

Direitos Humanos

O Grupo Isdra zela pela dignidade humana e, neste sentido, avalia de modo permanente toda sua cadeia de fornecimento para certificar-se de que não obtém materiais, produtos e serviços realizados nas seguintes condições, as quais abomina de modo veemente:

• Exploração de trabalho infantil: a empresa realiza avaliação de seus

fornecedores e parceiros comerciais no sentido de certificar-se da realização de atividades sem a contratação e/ou utilização de trabalho infantil;

• Realizados por trabalhadores em condição análoga à escravidão: a empresa se certifica sobre seus fornecedores e parceiros comerciais para assegurar que não se utilizem de trabalhos forçados e/ou em condições análogas à escravidão.

Meio Ambiente e Conservação de Recursos Naturais

O Grupo Isdra zela pela manutenção dos recursos naturais e preservação do meio ambiente para as gerações futuras. Neste sentido, trabalhamos para obter nossas matérias primas de fontes responsáveis.

Respeito ao meio ambiente: a empresa busca certificar a origem de recursos utilizados em seus processos produtivos, assegurando que não sejam obtidos de reservas ilegais, irregulares, áreas de preservação permanente, parques florestais e reservas indígenas.

Cumprimento da Legislação: Leis e Regulamentos

Como grupo atuante em diversos segmentos, estamos sujeitos às leis e regulamentos que regem os diversos ramos de atividade nos quais atuamos.

Devemos conhecer plenamente as leis e regulamentos que orientam nossa atividade, bem como suas atualizações com a finalidade de mantermos um ambiente seguro para nossos colaboradores e adequado à legislação vigente.

Combate à Corrupção – 12.846/13 Lei Anticorrupção

Adotamos medidas de combate e controle de atos de corrupção, de modo sistemático através da aplicação de treinamentos, capacitação e atualização sobre a legislação vigente.

Neste sentido, não toleramos qualquer tipo de tentativa de suborno, seja como ofertante ou como beneficiário para efeitos da celebração de algum acordo.

A corrupção vai além dos noticiários políticos do nosso país, está presente em nosso cotidiano em ações consideradas simples, porém, arraigadas na cultura popular. O colaborador deve evitar sob qualquer pretexto:

• Aceitar oferta de propina de fornecedores de serviços e produtos sob alegação de obter facilidades em negociações ou privilégios na empresa;

• Em hipótese alguma o colaborador é autorizado a negociar em nome das empresas do grupo, oferecendo vantagens a clientes para fechar negócios.

Propostas aparentemente inocentes podem se caracterizar como tentativa de corrupção, tais como:

• Oferta de hospedagens, viagens;

• Oferta de cursos, vagas em universidades, faculdades e formações no exterior;

• Oferta de brindes e quaisquer outros presentes fora do contexto da negociação;

• Tratamentos hospitalares, obtenção de medicamentos, dentre outros.

Compliance, uma Responsabilidade de Todos

Compliance é uma palavra que provém do inglês “to comply”, que significa estar de acordo, em conformidade com normas, leis e regulamentos que orientam nossa atividade.

Esta conformidade abrange todos os nossos processos internos relativos a normas, procedimentos e controles.
Deve ser incorporada ao cotidiano da operação, considerando, em ultima análise, servir para a própria salvaguarda de nossos colaboradores.

Conformidade de Controles e Auditoria

A empresa conta com a revisão de suas demonstrações financeiras por empresas de auditoria reconhecidas no mercado. Adicionalmente, realiza suas operações com estreito zelo de registro e composição de documentação legal.

Possui sistema de controles internos adequado à sua complexidade, contando com equipe de Auditoria a qual realiza exame sistemático sobre suas atividades, incluindo processos de verificação de certificação florestal FSC.

Conflito de Interesse

O conflito de interesse representa qualquer situação em que o colaborador esteja em uma condição de comprometimento de sua posição profissional perante a empresa.

Representa o interesse próprio em detrimento dos interesses da empresa.
O colaborador deve observar e declarar ao RH do grupo quaisquer situações em que possam ocorrer conflitos de interesse, tais como:

• Relações de parentesco em áreas subordinadas ou atividades que possam pôr a prova sua idoneidade;

• Propor contratos de prestação de serviços de empresas das quais seja sócio ou, cujo representante tenha parentesco até 3º grau. Nestes casos, na indicação deve ser informado o nível de relacionamento e o Comitê de Ética da empresa avaliará os impactos e viabilidade da parceria comercial.

Tais medidas visam salvaguardar o interesse da empresa e do próprio colaborador.

Comercialização de produtos nas dependências da Empresa

É vedada a comercialização de produtos por parte de colaboradores e terceiros prestadores de serviço nas dependências da empresa.

Responsabilidade na Condução dos Negócios

O colaborador ou prestador de serviço não deve utilizar-se dos recursos, meios e serviços realizados na empresa para favorecimento pessoal, seja no ambiente externo ou no ambiente interno da empresa.

É vedado ao colaborador utilizar do privilégio de posição na organização para oferecer facilidades de serviço a terceiros e cobrar valores extras pela realização de atividades inerentes a sua função.

O colaborador não deve privilegiar qualquer empresa em proces-

so de concorrência, fornecendo informações que deem vantagem competitiva a estas. Deverá zelar pela transparência dos processos concorrenciais, em igualdade de condições e informações a todos os envolvidos.

Oferta de Brindes e Cortesias

É pratica comum de mercado a realização de ofertas de brindes, dentre outras gratificações, a título de início ou manutenção da atividade comercial. Em hipótese alguma o colaborador pode ser conduzido a uma posição em que tenha que retribuir a esta oferta, seja ficando forçado a concretizar um negócio, seja para que conceda qualquer favor ou benefício. Ofertas dessa natureza devem ser encaminhadas ao RH da Empresa.

Utilização de Recursos da Empresa

A empresa disponibiliza aos colaboradores uma série de recursos para o desempenho de suas atividades. Estes recursos podem ser: equipamentos mecânicos, ferramentas, laptops, computadores, celulares, tablets, veículos automotores para transporte de passageiros ou de carga. O colaborador deve zelar por estes recursos como se fossem de sua propriedade, de modo a garantir sua conservação e entrega em plenas condições de uso, quando requisitado.

Também deverá assegurar seu uso exclusivamente para fins profissionais, sendo vedado, sob qualquer hipótese, seu uso para fins de obtenção de vantagens ou benefícios pessoais.

Utilização de Telefones e Smartphones

Os colaboradores que têm acesso a telefones da empresa devem restringir seu uso a finalidades profissionais. Os colaboradores poderão fazer uso particular do aparelho quando estiverem em viagem, porém este uso deve ser moderado da mesma forma que seria se estivesse utilizando seus equipamentos pessoais.

Deverá preferencialmente utilizar-se de aplicativos que dispõem de comunicação de voz por IP, como WhatsApp e Skype.

Uso de Informações do Grupo – Domínio Público/Privado

Entendemos por domínio público as informações fornecidas ao mercado, ou obtidas através de meios lícitos de comunicação e divulgação.

É vedado ao colaborador a divulgação de números, fórmulas, diretrizes de trabalho, tecnologias sem o consentimento da diretoria da empresa expresso por escrito.

As comunicações internas, divulgações, relatórios, apresentações, informativos e demais canais de comunicação estabelecidos pela empresa são de domínio privado e para uso exclusivo da empresa.

Estas disposições também se aplicam à realização de trabalhos em faculdades e universidades. O colaborador que tem por objetivo utilizar alguma das empresas do grupo como exemplo para suas publicações, deverá contatar o RH da empresa, que orientará sobre os caminhos para sua realização.

Utilização da Marca

O colaborador não pode utilizar quaisquer marcas do Grupo Isdra fora do contexto profissional e sem a devida autorização da Diretoria da área de Comunicação e Marketing da empresa.

Navegação de internet com computadores, laptops e dispositivos móveis da empresa

O colaborador pode utilizar a internet para acesso a conteúdo de orientação profissional, acesso a bancos, órgãos oficiais. Deverá atentar para que o conteúdo dos sites acessados não seja inapropriado ou socialmente inadequado.

Quanto aos sites que pode acessar, deverá observar o conteúdo destes sites, não podendo acessar sites de streaming, como Youtube, Netflix, Spotify, dentre outros.

Fica vedado qualquer tipo de acesso a sites com conteúdo pornográfico ou ilegal, tais como jogos e correlatos, drogas e pedofilia.

Os colaboradores devem atentar para o acesso a sites e baixa de arquivos. Estes acessos permitem a entrada de vírus na rede da empresa podendo gerar graves prejuízos.

Divulgação de informações das empresas por escrito ou mediante declarações e entrevistas

O Grupo Isdra possui colaboradores devidamente nomeados para representar seus interesses. Nesse sentido, os colaboradores não podem se manifestar verbalmente ou por escrito sem que haja expressa autorização da Presidência da empresa. Quaisquer manifestações sem autorização serão consideradas ações unilaterais, ficando o colaborador sujeito às medidas disciplinares aplicáveis.

Da Manutenção do Ambiente de Trabalho e Apresentação Pessoal

É responsabilidade do colaborador zelar pela manutenção do bom ambiente de trabalho. Neste sentido, deverá manter adequado nível de educação para com os demais colaboradores da empresa e para com terceiros com os quais se relacione.

Deve zelar também por sua apresentação pessoal, de modo a representar adequadamente a imagem do Grupo perante os colaboradores e perante terceiros a quem se dirigir.

Doações

As doações de materiais, produtos, equipamentos e serviços de qualquer natureza necessitam da anuência do RH e da Presidência.

Ressaltamos que os pedidos por parte de qualquer entidade, associação ou órgão oficial de produtos devem ser apresentadas formalmente mediante ofício.

Como posso avaliar se minha conduta está sendo ética?

A avaliação de uma conduta ética depende de diversos fatores de ordem social, de origem, formação, contexto social, dentre outros fatores. Porém, existem convenções universais e objetivas para a tomada de uma decisão ética. Apresentamos abaixo algumas questões que os colaboradores devem responder para auxiliá-los a tomar uma decisão adequada.

1. A decisão que pretendo tomar pode causar prejuízo para a empresa?
2. A minha decisão pode causar prejuízos a outros colaboradores da empresa, ofendendo a sua moral indevidamente?

3. Se a minha decisão viesse a público, me sentiria orgulhoso dela?
4. Posso falar abertamente sobre a minha decisão para amigos e parentes sem constrangimento?
5. Poderia dormir com minha consciência tranquila quanto aos meus atos?

Se a resposta para quaisquer dessas perguntas for negativa, recomendamos que o colaborador não tome nenhuma decisão sem antes consultar seu gestor e a área de RH.

Tais disposições são aplicáveis ao próprio colaborador, bem como à conduta de outros colaboradores que ele observar. É importante compreender que o colaborador que sabe de alguma conduta inadequada dentro da empresa também é responsável. A conivência é passível de aplicação de medidas disciplinares.

Desvio de Conduta

Sempre que identificadas situações nas quais haja desvio de conduta, o colaborador ficará sujeito a um processo de avaliação por parte da empresa e à aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

Aplicação de Medidas Disciplinares

As medidas disciplinares aplicáveis serão: advertência, suspensão, dispensa e, em alguns casos, processo civil e criminal, caso representem transgressão às leis e regulamentos externos.

Suporte e Dúvidas

Os colaboradores dispõem de alguns canais de contato para esclarecer quaisquer dúvidas quanto a ações que julgarem de necessidade:

- Gestor da área;
- RH;
- Auditoria Interna;
- Jurídico;
- Presidência.

Comitê de Conduta

O Comitê de Conduta é um instrumento interno de implantação, atualização e divulgação do Código de Conduta e dos respectivos canais de comunicação.

O Comitê de Conduta será composto por gestores dos departamentos de RH, Jurídico e Auditoria Interna. Estas áreas poderão demandar a participação de outros profissionais para uma tomada de decisão precisa e, sobretudo, imparcial.

Em caso de existência de conflitos de interesse ou implicação de quaisquer membros do comitê em relação a algum processo sob avaliação, o participante deverá se abster.

O comitê funciona como salvaguarda aos interesses dos colaboradores, gestores e da própria empresa.

CANAL DE DENÚNCIAS

É importante que o Grupo Isdra conheça os questionamentos e possíveis violações relacionadas a este Código, para que possamos orientar e corrigir desvios.

Você pode notificar um problema de maneira anônima por meio do Canal de Ética do fornecedor parceiro Contato Seguro.

O Canal funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana com ligação totalmente gratuita.

0800 602 6906

www.contatoseguro.com.br/grupoisdra

GRUPO ISDRA

Recursos Humanos