

Código de Conduta do grupo Fassina

Índice

Índice.....	2
Agir em conformidade com os valores Fassina.....	3
1. Introdução e explicação dos princípios.....	4
2. Colaboração com clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais.....	5
21 Concorrência leal.....	5
2.1.1 Acordos, cartéis e não-concorrência.....	5
2.1.2 Corrupção e suborno.....	6
2.1.3 Conformidade no Comércio Global.....	7
2.1.4 Patentes, direitos de propriedade industrial.....	7
22 Seleção de fornecedores e prestadores de serviços.....	7
2.2.1 Peças falsificadas.....	7
3. Gerência e colaboradores.....	8
31 Cultura de gerência e de confiança.....	8
3.1.1 Inteligência emocional na resolução de conflitos.....	8
32 Tolerância e igualdade de oportunidade.....	8
3.2.1 Não tolerância à qualquer forma de assédio.....	8
3.2.1.1 Assédio Moral.....	8
3.2.1.2 Assédio Sexual.....	8
33 Condições justas de trabalho.....	9
34 Direito trabalhistas.....	9
3.4.1 Recrutamento ético.....	9
35 Prevenção de conflitos de interesses.....	9
3.5.1 Segundo emprego.....	9
3.5.2 Atividades político-partidárias.....	9
36 Proteção de bens.....	9
37 Tratamento de informações.....	10
3.7.1 Sigilo.....	10
3.7.2 Proteção de dados e segurança da informação.....	10
3.7.3 Informação privilegiada.....	10
3.7.4 Apresentação correta de relatórios.....	10
3.7.5 Privacidade de dados pessoais.....	10
38 Segurança no trabalho, saúde, proteção ambiental e sustentabilidade.....	10
39 Qualidade.....	10
4. Implementação do Código de Conduta.....	11
41 Organização de <i>Compliance</i>	11
42 Aconselhamento.....	11
43 Queixas e informações.....	11
44 Disposições de execução.....	11
45 Medidas Disciplinares.....	11

Agir em conformidade com os valores Fassina

Caros Colaboradores,

A Fassina estabelece os seguintes princípios comerciais: “Nas relações comerciais aplicam-se o respeito, a legalidade, seriedade e a honestidade. Um comportamento incorreto por parte de parceiros ou da concorrência não nos dá o direito de nos desviarmos deste princípio comercial.”

Estas linhas são parte integrante dos nossos valores e, consequentemente, as diretrizes para todas as nossas ações. Os valores Fassina caracterizam a nossa relação com parceiros comerciais, clientes, fornecedores e também com a sociedade. Esta integridade de todos os colaboradores da Fassina é a base da confiança que justifica a nossa boa reputação no dia-a-dia comercial.

Estamos convictos de que o respeito e a salvaguarda dos nossos valores Fassina são e continuarão sendo a base do nosso sucesso.

Em compromisso com estes princípios comerciais Fassina, já introduzimos, há muitos anos, normas e procedimentos na nossa empresa que garantem a publicidade de tais princípios. Estas normas e procedimentos são permanentemente atualizados e adaptados às respectivas exigências legais atuais e estão disponíveis a todos os colaboradores na Intranet.

O grupo Fassina cresce, e atingiu uma dimensão que nos levou, enquanto organização que visa o cumprimento dos valores Fassina, decidir constituir um Comitê de Ética e *Compliance*, cuja função será garantir, no futuro, a adaptação e revisão contínua destas normas, bem como a sua implementação.

Com a constituição do Comitê de Ética e *Compliance*, a Diretoria afirma expressamente que agir em conformidade com os valores Fassina é sempre uma tarefa e responsabilidade de cada colaborador. Partimos do princípio de que cada uma das nossas gerências vivencia e transmite estes valores, sendo simultaneamente a primeira pessoa de contato dos colaboradores em todas as questões relacionadas a este assunto.

Neste contexto, voltamos a destacar expressamente que crimes como a corrupção e o suborno, entre outros, são puníveis, tanto nas relações comerciais nacionais como internacionais, quer seja perante funcionários públicos ou privados, nos termos do Direito Penal da maior parte dos outros países, inclusive no Brasil. Qualquer colaborador que viole esta norma, não expõe apenas ele próprio a um elevado risco de ser processado criminalmente, mas prejudica também massivamente os interesses da Fassina e a sua reputação, bem como a de todos os colaboradores.

Por este motivo, como Diretoria, não toleramos na Fassina qualquer tipo de suborno, corrupção, formação de cartel, discriminação ou qualquer outra forma de infração contra os nossos valores fundamentais. Se, ainda assim, ocorrerem violações destas normas fundamentais, iremos apurá-las e trata-las com toda a severidade.

Paulo Cezar Fassina
Diretor Executivo

1.Introdução e explicação dos princípios

A confiança dos nossos clientes, colaboradores e da comunidade em geral na nossa empresa depende, de forma decisiva, do comportamento de cada colaborador. A base desta confiança é o respeito permanente pelo Direito e pela Lei, bem como por todas as nossas normas internas (*Compliance*).

A Fassina está consciente da sua responsabilidade perante a sociedade e age em função disso. Reconhecemos a coresponsabilidade da empresa e dos nossos colaboradores no bem comum. É por esse motivo que a Fassina reúne, com este Código de Conduta, as normas mais importantes, obrigatoriamente válidas para todos os colaboradores da Fassina, dando, assim, continuidade à cultura de honestidade e seriedade há muito exercida pela Fassina. Simultaneamente, a Fassina fornece a cada colaborador, com este Código de Conduta, diretrizes que têm como objetivo auxiliá-lo em suas ações auto-responsáveis, orientadas para o bem da empresa. Esta auto-responsabilidade é, simultaneamente, um direito e um dever.

Cada colaborador é, na sua área de atuação, responsável pela conformidade constante do seu comportamento com as normas estipuladas neste Código de Conduta. Das nossas gerências exigimos, devido à sua função de modelo, que não apenas comuniquem estas normas apenas sob a forma

necessária, mas que eles próprios as vivam como exemplo e as exijam da sua equipe. As nossas gerências são as primeiras pessoas de contato de seus colaboradores em todas as questões relacionadas ao presente Código de Conduta.

Este Código de Conduta e as normas aqui constantes são parte do nosso sistema de gestão integrado, que tem como objetivo proteger a Fassina, e também cada um de seus colaboradores. As respectivas diretrizes atuais do Grupo Fassina podem ser consultadas e impressas através da página da internet "*Compliance*".

Este código é válido para todos os colaboradores do Grupo Fassina. No entanto, a Fassina espera que também todas as outras pessoas que exerçam atividades na empresa (por exemplo, estagiários, consultores, prestadores de serviços) respeitem este código.

Os regulamentos constantes deste código são aplicáveis na relação entre a respectiva empresa do Grupo Fassina e seus colaboradores, não servindo de justificativa para direitos concedidos a terceiros.

Em caso de dúvida, a decisão caberá ao Comitê de Ética e *Compliance*.

2. Colaboração com clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais

Os nossos clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais esperam, além da qualidade dos nossos serviços, também profissionalismo e integridade absoluta nas relações com eles mantidas. Por este motivo, a regularidade, a honestidade e a transparência são pontos cruciais de cada comunicação e de todas as relações contratuais.

2.1 Concorrência leal

A Fassina respeita as normas da concorrência leal e apóia todos os esforços para promover um mercado livre e uma concorrência aberta em níveis nacional e internacional. A Fassina renuncia, portanto, a qualquer contrato que possa ser obtido através de violação das leis aplicáveis.

2.1.1 Acordos, cartéis e não-concorrência

Todos os colaboradores são obrigados a respeitar as leis contra as restrições à concorrência. Por este motivo, é proibido fazer acordos formais ou informais com concorrentes, que tenham como finalidade impedir a livre concorrência ou

causem ilegalmente seu impedimento. O mesmo se aplica a comportamentos acordados de forma deliberada e implícita. Assim, não são permitidas, entre concorrentes, sobretudo divisões com base em áreas ou clientes, além de acordos e transmissão de informações relativas a preços, relações de fornecimento, condições, capacidades, quotas de mercado, margens, custos, informações especiais sobre clientes, bem como conteúdos de ofertas ou comportamentos decorrentes das ofertas.

Enquanto a Fassina possuir uma posição de destaque no mercado, ela não pode se aproveitar dessa posição de forma ilícita.

Quaisquer acordos que se pretendam realizar com concorrentes devem ser previamente apresentados ao Departamento Jurídico competente para verificação e ao Diretoria Financeira para efeitos de autorização. Caso o Departamento Jurídico seja da opinião de que o acordo em questão não pode ser realizado, não pode ser dada autorização pelo respectivo Diretoria Financeira. Neste caso, o assunto deverá ser entregue ao Comitê de Ética e *Compliance*.

2.1.2 Corrupção e suborno

A Fassina não tolera qualquer forma de corrupção ou suborno. Todas as atividades comerciais relacionadas à empresa devem basear-se em pensamentos e ações honestos e responsáveis.

2.1.2.1 Oferta e concessão de vantagens

Para a concorrência, apostamos na qualidade e na capacidade de nossos serviços. Por este motivo, são proibidos todos e quaisquer acordos ou acordos acessórios com vista à concessão direta ou indireta de vantagens, em favor de determinadas pessoas ou organizações, relacionadas à intermediação, concessão, autorização, fornecimento, processamento ou pagamento de pedidos. Isto se aplica, sobretudo, a todos os acordos com parceiros comerciais, seus colaboradores ou funcionários públicos, mas também com quaisquer terceiros. Vantagens proibidas podem, por exemplo, ser constituídas por gratificações em dinheiro ou espécie. Vantagens indiretas, como gratificações para um familiar da pessoa diretamente relacionada ao negócio, doações para outros terceiros através das quais essa pessoa poderia obter uma vantagem, ou ainda vantagens sob a forma de uma melhor posição social ou política, também são proibidas. O mesmo se aplica a vantagens relacionadas a processos administrativos.

Presentes e convites são permitidos desde que o seu valor, no contexto financeiro ou qualquer outro aspecto, não seja apto para influenciar impropriamente as ações ou decisões do receptor ou não possam colocá-lo em uma posição de dependência obrigatória. No caso de convites para eventos, há também que se considerar que o evento deverá ser de caráter comercial habitual e ser adequado quanto ao tipo e

dimensão ou, ainda, ter um caráter profissional inequívoco. Sobretudo, no caso de funcionários públicos deve ser aplicado um critério rigoroso. Presentes em dinheiro são proibidos em qualquer caso.

Gratificações sob a forma de comissões ou qualquer outro tipo de pagamentos a terceiros, sobretudo representantes, corretores, consultores ou outros intermediadores, devem ser feitas em proporção adequada e compreensível em relação à sua atividade. Estas gratificações devem ser dimensionadas de modo que não se possa supor que tenham sido utilizadas para contornar os regulamentos existentes para a concessão de vantagens proibidas. Acordos com representantes, corretores, consultores e outros intermediadores, incluindo todas as alterações posteriores, devem ser integralmente redigidos por escrito e devem obrigar a parte contratada a respeitar sempre os princípios supra mencionados e a não efetuar subornos. Estes acordos requerem, antes da sua realização, o consentimento do Diretor Executivo do Grupo Fassina.

2.1.2.2 Exigência e aceitação de vantagens

Presentes de parceiros comerciais são habituais de forma limitada, mas podem prejudicar a reputação da nossa empresa ou originar conflitos de interesses. Por este motivo, os nossos colaboradores estão estritamente proibidos de exigir ou aceitar vantagens pessoais como, por exemplo, serviços, convites inadequados, para si, para pessoas próximas ou instituições. Constituem exceções, por exemplo, presentes ocasionais de valor irrelevante. Por princípios, são proibidos presentes em dinheiro de qualquer tipo. Qualquer oferta de presentes ou vantagens além destas devem ser recusadas e comunicadas ao superior hierárquico. Incidentalmente aplicam-se as normas supra mencionadas no ponto 2.1.2.1.

2.1.2.3 Donativos e patrocínios

À Fassina são apresentados pedidos de donativos de diferentes organizações e instituições. Os donativos são dados de forma compreensível, o que significa que o receptor e a utilização devem ser conhecidos. Não são permitidos pagamentos para contas privadas. Não são efetuados donativos para organizações que prejudiquem a reputação da empresa. Na concessão de donativos deve ainda ser assegurado que são cumpridas as normas supra mencionadas nos pontos 2.1.2.1. e 2.1.2.2. Isto se aplica, sobretudo, a donativos efetuados na proximidade temporal e material de pedidos. Donativos de qualquer tipo a partidos políticos necessitam da autorização da Diretoria.

No caso dos patrocínios, é necessário considerar que deve haver uma relação adequada entre o apoio e a contraprestação acordada.

2.1.3 Conformidade no Comércio Global (Controles de exportação e sanções econômicas)

Nunca tentar enganar ou induzir ao erro ou evitar de maneira imprópria ou ilegal o pagamento de tributos e taxas de importação, despesas alfandegárias, e nunca envolver-se em atividades que tenham por fim o não cumprimento de requisitos legais aplicáveis ao comércio internacional.

Saber com quem lidam e não envolver-se em/ou facilitar negócios com entidades ou quaisquer outros indivíduos especificamente proibidos por determinação legal.

Cumprir as restrições à exportação ou reexportação de bens, software, serviços e tecnologia, bem como às restrições aplicáveis ao comércio envolvendo determinados países, regiões, empresas ou entidades e indivíduos

2.1.4 Patentes, direitos de propriedade industrial

O desenvolvimento contínuo de tecnologia própria, através de invenções e melhorias no nosso *know-how*, é de importância decisiva para a conservação da competitividade. A salvaguarda da nossa tecnologia através de direitos de

propriedade industrial é, por este motivo, de importância cada vez maior.

Nenhum colaborador pode transmitir novos conhecimentos ou segredos internos da empresa sob qualquer forma a terceiros. Qualquer colaborador deve respeitar os direitos de propriedade válidos de terceiros. Nenhum colaborador pode se apropriar ou fazer uso dos segredos de terceiros.

2.2 Seleção de fornecedores e prestadores de serviços

A Fassina verifica todas as ofertas de seus fornecedores de forma justa e imparcial. A verificação, decisão, concessão e processamento de um pedido devem ocorrer rigorosamente segundo critérios objetivos e de forma compreensível. É estritamente proibido o favorecimento ou impedimento impróprio de fornecedores.

Na escolha dos parceiros comerciais, a Fassina exige que também o parceiro respeite os valores mencionados neste código. A violação por um parceiro pode causar o fim da relação comercial.

2.2.1 Peças falsificadas

Desenvolver, implementar e manter métodos e processos adequados a seus produtos e serviços, a fim de minimizar o risco de introduzir peças e materiais falsificados em produtos que serão entregues. Espera-se também que as empresas estabeleçam processos eficazes para detectar peças e materiais falsificados e, se detectados, colocar em quarentena os materiais e notificar o cliente do Fabricante Original do Equipamento (OEM) e/ou os órgãos responsáveis pela aplicação da lei, conforme apropriado. Por fim, espera-se que as empresas confirmem que as vendas para clientes não-OEM estão em conformidade com as leis locais e que os produtos vendidos serão usados de forma legítima.

3. Gerência e colaboradores

A produtividade e a humanidade são, em conjunto, indispensáveis para o sucesso duradouro de uma empresa. O sucesso econômico da Fassina só pode ser garantido através de, e com os nossos colaboradores.

3.1 Cultura de gerência e de confiança

Cada colaborador é obrigado a respeitar este código, sendo que especialmente as nossas gerências assumam uma função de modelo. No âmbito da cultura de confiança cultivada na Fassina, elas são responsáveis, na sua respectiva área, pela não ocorrência de violações a este código que poderiam ter sido evitadas ou dificultadas através de uma supervisão adequada.

3.1.1 Inteligência emocional na resolução de conflitos

A Fassina incentiva que as resoluções de conflitos sejam tratadas com inteligência emocional, a aplicação dessa habilidade nos dá clareza de que, durante um conflito, **o foco deve ser a resolução** e não deixar que a situação ganhe proporções ainda maiores.

3.2 Tolerância e igualdade de oportunidade

A Fassina respeita os direitos fundamentais do homem em todo o mundo. Enquanto Grupo de atividades, trabalhamos com colaboradores e parceiros comerciais de diferentes culturas e mentalidades. Não toleramos qualquer tipo de tratamento diferenciado ilegal (discriminação), assédio ou humilhação. Não toleramos, em nenhuma circunstância, discriminações baseadas em raça, origem étnica, gênero, religião, crenças, orientação política, deficiência, idade ou identidade de gênero.

3.2.1 Não tolerância à qualquer forma de assédio

A empresa não admite nenhum tipo de assédio moral, econômico, sexual ou de qualquer outra natureza que englobe qualquer conduta que afete negativamente o desempenho do trabalho, que comprometa a dignidade de qualquer pessoa ou gere um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo

3.2.1.1 Assédio Moral

A empresa não tolerará atitudes que evidenciem o assédio moral, definido como maus-tratos aplicados ao indivíduo, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente no local de trabalho. O assédio moral está relacionado à presença de ações e condutas por parte do detentor do poder, contra o bem-estar do colaborador, manifestado por humilhações, xingamentos e perseguições, cuja repetição e permanência acabam por desencadear um processo de diminuição da sua autoestima.

3.2.1.2 Assédio Sexual

A empresa não tolerará atitudes que evidenciem o assédio sexual, são consideradas condutas de assédio sexual atitudes como propostas repetidas ou insinuações sexuais verbais, escritas gestuais ou físicas.

O colaborador que se considerar humilhado, intimidado, discriminado, constrangido, assediado ou alvo de preconceito, pressão, prática abusiva ou de desrespeito deverá comunicar tal fato através do canal de denúncia, onde as denúncias serão recebidas, apuradas, tratadas e mantidas em sigilo.

3.3 Condições justas de trabalho

A Fassina oferece a seus colaboradores uma remuneração adequada e condições justas de trabalho que respeitam todos os requisitos legais. Assim, repudiamos qualquer forma de trabalho forçado, infantil ou ambiente em que o direito das mulheres garantido em legislação não sejam respeitados, bem como qualquer impedimento da representação de interesses legítimos de trabalhadores.

3.4 Direito trabalhistas

A Fassina assegura todos os direitos trabalhistas ou pactuados na lei, acordos e convenções, garantindo direitos como licença maternidade e parental, jornada de trabalho. Todos os colaboradores exercem o horário de jornada combinado no ato da contratação, mediante contrato assinado por ambas as partes, em idioma local. Asseguramos o cumprimento de todos os aspectos legais (descansos de jornadas, folgas, feriados, entre outros) assim como todos os pagamentos legais (horas extras, férias, licenças, entre outros). Assegura-se também todos os direitos à mão de obra estrangeira e migrantes que fizerem parte do quadro de colaboradores da empresa. De maneira geral, todos os parâmetros são estabelecidos através de sistema internos que monitoram a jornada de trabalho do colaborador, podendo pontuar todo tipo de horas extras, férias, abonos, licenças e descansos, dentre outros. Assegura-se o cumprimento dos contratos e termos empregatícios pautados na legislação, acordos e convenções legais para subcontratados e prestadores de serviços

3.4.1 Recrutamento ético

A Fassina assegura que todo o processo de recrutamento atende aos requisitos estabelecidos no Código de Conduta não é aceitável qualquer forma de discriminação, bem como, a diversidade no ambiente de trabalho é incentivada.

3.5 Prevenção de conflitos de interesses

A Fassina valoriza a ausência de conflitos de interesses ou lealdade entre seus colaboradores durante a sua atividade a serviço da empresa. Tais conflitos podem surgir, por exemplo, durante negócios entre empresas da Fassina e colaboradores ou seus familiares próximos. Estes negócios devem ser sempre apresentados ao superior hierárquico antes de sua conclusão.

3.5.1 Segundo emprego

Um segundo emprego remunerado deve ser previamente autorizado por escrito pela respectiva gerência e, no caso de gerentes, pelo grupo Gestor e Recursos Humanos.

3.5.2 Atividades político-partidárias

A Fassina não participa de atividades político-partidárias. No entanto, nenhum colaborador será impedido de, no seu tempo livre, participar, de forma razoável, de processos políticos. É com manifesta satisfação que encaramos qualquer empenho civil e social, como também de caridade, por parte de nossos colaboradores. Os colaboradores ativos neste âmbito fazem-no enquanto pessoas privadas. Entretanto, isto deve ocorrer sempre de forma a excluir quaisquer conflitos de interesses com assuntos relacionados à empresa.

3.6 Proteção de bens

A Fassina exige de seus colaboradores que protejam os bens materiais e imateriais da empresa. Dos bens fazem parte, entre outros, imóveis, recursos de operação e estoque; títulos e dinheiro em caixa; equipamento e materiais de escritório; sistemas de informação e software, bem como patentes, direitos de marcas e *know-how*. Violações da lei, tais como fraude, furto, apropriação indébita e lavagem de dinheiro são atos passíveis de persecução penal. Todas as instalações e equipamentos só podem ser utilizados para finalidades profissionais relacionadas à empresa, se o seu uso privado não for expressamente permitido. Na utilização da Internet, deve ser respeitada a proibição de consultas e transmissão de informações que incitem ao racismo, à glorificação da violência ou a outros crimes ou que tenham conteúdos ofensivos.

3.7 Tratamento de informações

Para o tratamento de informações internas, estabelecemos como condição o zelo e cuidados apropriados.

3.7.1 Sigilo

Deve ser guardado sigilo relativamente a assuntos internos que não sejam de conhecimento público. Isto também se aplica às invenções e a outros de *know-how*. Estes elementos constituem a base para um sucesso duradouro e a garantia para o futuro do Grupo Fassina. Por este motivo, nenhum colaborador pode transmitir novos conhecimentos ou segredos internos da empresa, sob qualquer forma, a terceiros. Isto também é válido depois de terminada a relação de trabalho.

3.7.2 Proteção de dados e segurança da informação

O intercâmbio eletrônico de informações em nível mundial é condição decisiva para a eficiência dos colaboradores e para o sucesso comercial em geral. Às vantagens da comunicação eletrônica estão, contudo, associados os riscos relacionados à proteção e à segurança dos dados. Por este motivo, documentos e suportes de dados da empresa devem ser sempre protegidos contra o acesso por parte de terceiros. A prevenção eficaz destes riscos é tanto da responsabilidade da gerência, como também de cada um, sendo parte integrante importante da gestão da tecnologia de informação. Os detalhes encontram-se na Política de Segurança na Informação.

3.7.3 Informação privilegiada

É proibido o favorecimento pessoal ou de outros através do uso de conhecimentos internos da empresa. O mesmo se aplica à transmissão indevida de tal informação privilegiada.

3.7.4 Apresentação correta de relatórios

Os colaboradores estão obrigados, tanto na apresentação de relatórios internos como também externos, a darem declarações verdadeiras verbais e escritas. É proibida qualquer manipulação de conteúdos

3.7.5 Privacidade de dados pessoais

No que tange as informações pessoais, a realização das atividades desenvolvidas pelo Grupo Fassina é viabilizada através do acesso à informações.

Assim, é fundamental a implementação de medidas para

resguardar as operações Fassina, relacionadas à Segurança da Informação, bem como a proteção de direitos fundamentais de liberdade e privacidade de cada indivíduo.

Portanto, em consonância com a Lei nº13.709/18 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – os colaboradores do Grupo Fassina deverão tomar as medidas cabíveis a fim de assegurar que os dados pessoais sejam acessados e/ou tratados somente por pessoas que necessitem dessas informações, na realização de suas tarefas, e que sejam coletados apenas dados estritamente necessário à realização das atividades do Grupo Fassina, em especial em relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

Na condução das atividades do Grupo Fassina, se for indispensável a divulgação dos dados pessoais à terceiros, o colaborador deverá se certificar de que o respectivo titular do dado consentiu a sua coleta e tratamento, se necessário com a assinatura de um Termo de Consentimento, e sobre o cuidado com a preservação da confidencialidade dos mesmos.

Nos demais casos, é terminantemente proibida a divulgação de dados mantidos pelo Grupo Fassina, bem como a sua coleta, em especial em relação aos dados classificados como sensíveis pela LGPD.

3.8 Segurança no trabalho, saúde, proteção ambiental e sustentabilidade

A proteção da vida e da saúde de todos os colaboradores e um tratamento responsável de recursos e poluentes são pontos que a Fassina obviamente respeita. São tarefas de todos os colaboradores evitar perigos para pessoas no local de trabalho, manter reduzidas as influências sobre meio ambiente e utilizar os recursos de forma econômica. No desenvolvimento de nossos serviços, orientamo-nos pelos princípios da sustentabilidade e compatibilidade ambiental.

3.9 Qualidade

O sucesso dos nossos serviços no mercado está indissociavelmente ligado à qualidade dos mesmos. Impomos a todos os colaboradores elevadas exigências no que diz respeito à criatividade, aptidão e diligência, mostrando assim aos clientes e a terceiros nossos elevados padrões.

Não toleramos comportamentos deliberados ou negligentes que tenham como consequência a redução da nossa qualidade.

4. Implementação do Código de Conduta

4.1 Organização de *Compliance*

A Fassina criou um Comitê de Ética e *Compliance*. A sua função é supervisionar a implementação e a aplicação do Código de Conduta. Segundo a organização de gestão de riscos da Fassina (Matriz de Risco e Oportunidades), no nível das filiais do Grupo Fassina, cabe também ao Grupo Gestor, enquanto responsáveis por *Compliance*, a função de pessoas de contato e de implementação do Código de Conduta. Dentro de cada filial Fassina, estas funções serão assumidas pelos respectivos Gerentes de Filial.

4.2 Aconselhamento

A Fassina disponibiliza aos colaboradores informações adequadas para ajudá-los a evitar eventuais violações das leis e deste Código de Conduta. Isto inclui, sobretudo, treinamentos sobre determinados temas e em áreas de risco selecionadas. Se, apesar disso, persistirem dúvidas, cada colaborador poderá dirigi-las ao Departamento Jurídico ou pessoal competente ou aos membros do Comitê de *Compliance*. Os respectivos dados de contato e outras informações importantes sobre o tema *Compliance* encontram-se na página da Intranet “*Compliance*”.

4.3 Queixas e informações

Cada colaborador tem a possibilidade e o direito de comunicar à Fassina violações ou suspeitas de violação ao Código de Conduta. A pessoa de contato para tais

comunicações é, à escolha do colaborador, o seu superior hierárquico direto, o colaborador do Departamento Pessoal, ou qualquer um dos membros do Comitê de *Compliance*. Os dados necessários para entrar em contato com estas pessoas serão disponibilizados a todos os colaboradores de forma apropriada, entre outros, através da página da Internet “*Compliance*”.

O colaborador que, com base em referências concretas, tenha em boa fé chegado à conclusão de que existe ou poderia existir uma violação ao Código de Conduta e que faça uso do seu direito de comunicar tal violação ou suspeita à Fassina, não deve esperar quaisquer desvantagens advindas deste ato. A Fassina irá, em cada caso particular, e quando necessário, tomar as medidas necessárias para proteger de quaisquer desvantagens o colaborador que fez a comunicação. Quando possível e legalmente permitido, a Fassina tratará com confidencialidade a identidade dos colaboradores que comunicarem uma violação ou suspeita de violação ao Código de Conduta. O mesmo se aplica à identidade dos colaboradores que cooperarem no esclarecimento das violações ao Código de Conduta ou da suspeita de tal ato.

4.4 Disposições de execução

A Fassina decretará outras disposições para execução relativas a outros temas selecionados deste Código de Conduta, as quais irão, entre outros fatores, tratar e descrever questões relacionadas a dúvidas e procedimentos de consentimento.

4.5 Medidas Disciplinares

O descumprimento das diretrizes, políticas, procedimentos internos, normas de segurança, obrigações legais ou de qualquer disposição prevista neste Código de Conduta poderá sujeitar o colaborador à aplicação de medidas disciplinares, observada a natureza da infração, sua gravidade, eventual reincidência, os prejuízos causados ou potenciais, bem como as circunstâncias específicas de cada caso.

As medidas disciplinares poderão compreender, conforme o caso, orientação formal, advertência verbal ou escrita, suspensão disciplinar e, nas hipóteses de maior gravidade ou previstas em lei, rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem prejuízo da adoção de outras providências administrativas, cíveis ou criminais cabíveis.

A aplicação de qualquer medida disciplinar deverá observar critérios de proporcionalidade, razoabilidade, imediatidade, impessoalidade e não discriminação, assegurando-se a adequada apuração dos fatos e o tratamento isonômico entre os colaboradores.

As infrações poderão envolver, entre outras condutas, o descumprimento de normas internas, práticas de assédio moral, sexual ou de qualquer outra natureza, atos discriminatórios, violação de regras de segurança do trabalho, uso indevido de bens ou informações da empresa, quebra de confidencialidade, fraude, corrupção, suborno, conflito de interesses não declarado, descumprimento de políticas de proteção de dados pessoais e demais condutas incompatíveis com os valores, princípios e interesses legítimos da Fassina.

Sempre que necessário, os fatos serão submetidos à análise do Comitê de Ética e *Compliance* ou das áreas competentes, especialmente Recursos Humanos, Jurídico, Segurança do Trabalho e gestor imediato, conforme a natureza da ocorrência.

A Fassina não admitirá retaliação contra colaboradores que, de boa-fé, comuniquem suspeitas ou ocorrências de violação ao Código de Conduta, às políticas internas ou à legislação aplicável, preservando-se, sempre que possível e legalmente permitido, a confidencialidade das informações e das pessoas envolvidas.

A aplicação das medidas disciplinares não afasta a possibilidade de comunicação às autoridades competentes, quando a conduta apurada também configurar infração legal, ilícito civil, trabalhista, penal, administrativo ou regulatório.

A versão mais atual se encontra na Internet: www.fassina.com.br / Qualidade / Código de Conduta