

# CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO RONI CHAVES

## INTRODUÇÃO

O Código de Conduta do **GRUPO RONI CHAVES** é um instrumento para apresentação dos princípios e valores da empresa. O comprometimento com essas diretrizes é condição essencial para estarmos sintonizados no mesmo objetivo e representa, em primeiro lugar, a adesão e a responsabilidade de todos na defesa dos interesses da empresa.

A intenção é facilitar a compreensão do significado e do alcance desses valores, motivando o compromisso consciente de todas as pessoas. O seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo, dedicação e transparência em todas as nossas ações no trabalho.

## ÂMBITO

A **RONI CHAVES** atua em diferentes regiões. Embora as culturas regionais sejam diversificadas, as atitudes devem ser comuns, motivo pelo qual, este Código de Conduta define o modo como a Matriz e suas Filiais, através de seus Empregados, devem agir perante a sociedade. Todos os empregados devem atuar de forma correta, íntegra e eficiente na busca de resultados, incorporando os valores expressos neste Código de Conduta e obedecendo a todos os regulamentos e normas internas.

## OBJETIVOS

O Código de Conduta foi preparado com os seguintes objetivos:

- Deixar claros os valores empresariais, para que todos os empregados possam compreendê-los, respeitá-los e praticá-los;
- Servir de referência individual e coletiva para as atitudes e o comportamento de cada profissional;
- Contribuir para que esses valores sejam respeitados em todas as localidades e para que os empregados ajam de maneira correta, justa, respeitosa em relação à comunidade e ao meio ambiente.

## **CONFORMIDADE COM AS LEIS (COMPLIANCE)**

Compliance é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório.

A **RONI CHAVES** observa e cumpre as leis brasileiras seguindo padrões de qualidade de gestão, buscando atender as boas práticas nacionais. No âmbito de sua atuação e dos seus negócios pauta-se pela estrita observância à lei, sendo responsabilidade dos Empregados, Parceiros e Fornecedores assegurar o seu cumprimento.

## **RESPONSABILIDADES DOS ADMINISTRADORES**

### **Compete aos Diretores e Gestores:**

- Liderar através do exemplo, adotando atitudes e comportamentos coerentes aos valores da RONI CHAVES;
- Promover e comprometer-se com uma boa conduta, incluindo o tratamento isento em situações que caracterizem conflitos de interesses e relacionamento pessoal e profissional;
- Fazer bom uso dos recursos físicos e financeiros, mantendo foco na missão, princípios, valores e objetivos da empresa;
- Resguardar as informações estratégicas e de natureza mercadológica;
- Não contratar ou apoiar a utilização de trabalho infantil;
- Promover e apoiar a educação para jovens trabalhadores em projetos internos ou em parceria com instituições de ensino;
- Atender às determinações no âmbito legal de todos os direitos dos empregados;
- Promover o respeito, a ética e boa conduta em todas as relações internas e externas em suas equipes.

## **RELACIONAMENTO INTERNO**

### **Entre os Gestores:**

- Qualquer conflito de interesse, ou a presunção de sua existência, merece imediata comunicação à Diretoria da empresa;
- O comportamento ético dos profissionais sob sua responsabilidade deve ser levado
- em consideração no processo de avaliação de desempenho das pessoas. Os Gestores devem zelar pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de todos os empregados que atuam na empresa;
- Compete ainda aos Gestores, liderar através do exemplo, adotando atitudes e comportamentos coerentes aos princípios e valores da empresa.

### **Entre os empregados:**

- É dever de todos não admitir qualquer conduta que possa criar um ambiente de trabalho hostil, intimidador e ofensivo;
- A empresa deve oferecer as mesmas oportunidades de crescimento a todos os empregados, rejeitando qualquer atitude de discriminação;
- O convívio no ambiente de trabalho deve se alicerçar na conduta ética de todos, independentes da posição hierárquica;
- A contratação de parentes pode ser admitida, desde que estes concorram em condições similares aos demais candidatos e desde que não ocorram em relação de hierarquia líder x liderado na mesma área; não sendo admissíveis pressões para influenciar a admissão, promoção ou demissão por parte dos empregados relacionados;
- Relacionamentos conjugais que venham a ocorrer entre empregados devem ser pautados pela ética, respeito e profissionalismo;
- A empresa não admite qualquer forma de assédio moral ou sexual contra nenhum empregado. O assédio moral é caracterizado por abuso de poder, desqualificando, menosprezando ou humilhando o outro através de apelidos. O assédio sexual é caracterizado por alguém que faz proposta de caráter sexual a outra pessoa, negando-lhe a possibilidade de recusar pelo uso da intimidação, chantagem ou outros meios de coação;
- A empresa não admite a utilização de quaisquer dados pessoais dos

empregados para a realização de atividades que não estejam vinculadas ao contrato de trabalho ou que ensejem violação a quaisquer normas estabelecidas neste Código de Conduta, tudo com base nas normas que tratam do tratamento dos dados pessoais no Brasil e estão sujeitas às leis aplicáveis, com destaque para a **Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, ou "LGPD")**.

#### **No ambiente de trabalho:**

- A empresa deve oferecer condições de trabalho que preservem a saúde, a segurança, a integridade e dignidade de todas as pessoas intervenientes no processo de trabalho;
- Propiciar condições de salários e ganhos compatíveis com a produtividade e qualificação profissional dos empregados;
- Promover cursos de aperfeiçoamento e aprimoramento profissional aos empregados;
- Adotar princípios da qualidade e produtividade, de modo que seus benefícios sejam usufruídos de forma equânime por todos os envolvidos;
- Buscar obstinadamente a redução dos desperdícios de recursos materiais e de tempo.

## **RELACIONAMENTO EXTERNO**

#### **Fornecedores/Parceiros:**

- As relações com fornecedores devem pautar-se pela transparência, pelo respeito aos contratos e pela preocupação com o desenvolvimento técnico e equilíbrio financeiro;
- A seleção e a contratação de nossos fornecedores devem basear-se em critérios técnicos objetivos, pré-estabelecidos, de qualidade, capacidade de fornecimento, de prazo e de preço;
- Devem ser construídos relacionamentos de longo prazo com fornecedores/parceiros, com regras claras, baseados em confiança e comprometimento recíprocos, através do aprendizado e de experiências compartilhadas, estimulando práticas que resultem em sucesso conjunto;

- Os parceiros da **RONI CHAVES** devem ter seus direitos respeitados e preservados, bem como cumprir com suas obrigações, conforme contratos estabelecidos de comum acordo entre as partes envolvidas.

#### **Clientes:**

- Nosso atendimento é pautado por respeito, cortesia, eficiência e pela valorização dos nossos produtos. Fornecemos aos nossos clientes informações claras e precisas. Disponibilizamos para nossos clientes canais permanentes de comunicação para atendimento de suas demandas;
- Também asseguramos ao cliente informações claras e precisas sobre o produto final permitindo a este certificar-se, em quaisquer fases da utilização do produto, da compatibilidade do objeto comprado, visando à satisfação com o resultado esperado;
- A presteza e a agilidade de resposta ao cliente são fundamentais para a imagem da **RONI CHAVES**, sendo obrigação dos empregados responderem todas as dúvidas do cliente e esclarecer, com transparência e respeito, as políticas da empresa.

#### **Concorrentes:**

- O relacionamento da **RONI CHAVES** com os concorrentes deve ser de respeito. A concorrência deve ser encarada como saudável e fonte de referência para novos desafios, promovendo o aperfeiçoamento e a inovação contínua;
- A empresa não deve oferecer vantagens escusas para se beneficiar nos resultados de concorrência;
- Nenhum empregado está autorizado a fornecer informações ou discutir com concorrentes os planos de comercialização, promoção e divulgação dos produtos e serviços da empresa.

#### **Sindicatos:**

- A **RONI CHAVES** reconhece a função dos sindicatos e a relação entre entidades empregadoras e empregados, e está receptiva a contribuições

construtivas de sindicatos e dos seus representantes;

- A empresa deve respeitar o direito de seus empregados de se associar livremente às entidades sindicais, assegurando que não haja qualquer tipo de discriminação. A conduta dos empregados que representam a empresa junto a essas entidades deve seguir rigorosamente os princípios definidos neste código.

## **DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A Empresa **RONI CHAVES** valoriza a diversidade nas relações de trabalho. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente de cargo ou função que ocupem.

A Empresa cultiva um ambiente de respeito à dignidade, à diversidade e aos direitos humanos e adota políticas e práticas que contribuem ativamente para a prevenção, o combate e a erradicação de formas degradantes de trabalho (infantil, forçado e escravo). Coíbe a discriminação, assédio, desrespeito, exploração e preconceito de qualquer natureza, seja de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

## **CONDUTAS NÃO ADMISSÍVEIS**

São consideradas condutas não admissíveis:

- Empregados aceitarem qualquer tipo de benefício pessoal (pagamento em dinheiro ou mercadorias, presentes de grande valor, viagens, ou quaisquer outras vantagens advindas de relacionamentos com fornecedores ou clientes);
- Repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, *know-how* e quaisquer outras informações de propriedade da empresa;
- Usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para auferir vantagens pessoais;
- Referir-se preconceituosamente ou agir discriminatoriamente em detrimento de outro profissional ou profissão;
- Manifestar-se em nome da empresa quando não autorizado ou habilitado para

tal.

## **PENALIDADES À VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA**

Constitui-se infração ao Código de Conduta todo ato cometido pelo empregado que atente contra os princípios éticos, descumpra deveres do ofício, pratique condutas expressamente vedadas ou lese direitos reconhecidos de outrem.

A tipificação da infração ética para efeito de processo disciplinar será estabelecida, a partir das disposições deste Código de Conduta e caberá à Diretoria e Gestores aplicar sanções que couberem a cada infração realizada pelos empregados, utilizando como referência:

- Casos leves – advertência verbal;
- Casos moderados – advertência escrita;
- Casos graves – suspensão disciplinar ao trabalho e até demissão por justa causa (conforme legislação trabalhista).

As penas aplicadas pela empresa não dispensam eventuais penalidades legais por infrações a normas ou regulamentos de órgãos ou entidades com as quais a **RONI CHAVES** se relaciona.

## **QUAL CONDUTA PODE ESTAR SUJEITA À DISCIPLINA?**

Esperamos o melhor de nossos Empregados, especialmente quando se trata da responsabilização de si mesmos e de outros. Os indivíduos que violam o Código, as leis ou regulamentos aplicáveis, ou que se comportam fora dos limites do Código estão sujeitos a consequências que podem incluir potencial rescisão de contrato, assim como processos judiciais. Qualquer violação do Código será revista de uma forma justa e equitativa pelas áreas responsáveis e será aplicada uma ação disciplinar adequada.

Exemplos de conduta que podem resultar em medidas disciplinares incluem, mas não estão limitadas a:

- Violar ou ajudar a violar a Lei, Regulamento Interno ou o Código aplicável, direta ou indiretamente;

- Fornecer informações falsas ou enganosas para a empresa ou reter intencionalmente informações relevantes a qualquer momento;
- Falhar ao supervisionar adequadamente os integrantes das equipes;
- Falhar ao tomar medidas contra uma suspeita ou violação conhecida da Lei, Regulamento Interno ou do Código aplicável;
- Falhar ao cumprir ou cooperar com os esforços de investigação de Recursos Humanos, Departamento Jurídico ou outra função responsável relacionada a uma queixa sobre a conduta ilegal ou antiética;
- Retaliar outro indivíduo que relatou uma queixa sobre conduta ilegal ou antiética;
- Fazer, intencionalmente, acusações falsas de conduta ilegal ou antiética.

Qualquer ato praticado pelo empregado, em desacordo com as normas estabelecidas neste Código de Conduta, será analisado por um Comitê Diretivo de onde se definirá as medidas disciplinares aplicáveis.



## RESPONSABILIDADE PELO CÓDIGO DE CONDUTA

A Gestão de Recursos Humanos tem a responsabilidade de zelar e atualizar este Código, promover sua divulgação e disseminar padrões de conduta adequados para o **GRUPO RONI CHAVES**.

Também é de sua responsabilidade fornecer orientação aos interessados no caso de dúvidas quanto à aplicação do Código, assim como a apuração e tomada de decisão quando verificados casos de violação dos princípios estabelecidos.

No caso da Gestão de Recursos Humanos se defrontar com situações que possam gerar desconfortos ou constrangimentos para julgamento, o caso deve ser submetido à Diretoria e, persistindo o impasse, pode se buscar apoio de árbitro externo, com isenção e independência, para emissão de parecer que ajude na solução.

### TERMO DE COMPROMISSO

A reputação e a integridade são responsabilidades de cada um que faz parte do **GRUPO RONI CHAVES** e constituem orientação fundamental para as práticas diárias. A assinatura do termo de compromisso, anexo a este Código de Conduta, é expressão do livre consentimento e concordância no cumprimento desses princípios.

..... de ..... de .....

---

RONI CHAVES