



Grupo Nolasco



Manual de Ética e Conduta

SETOR
COMPLIANCE

EMIÇÃO
JAN/2024

CÓDIGO
MN.CPC.001_Rev00

Sumário DA POLÍTICA

- 03. 1. OBJETIVO
- 03. 2. DEFINIÇÕES E REFERÊNCIAS
- 07. 3. RESPONSABILIDADES
 - 07. 3.1. Colaboradores
 - 07. 3.2 Gestores
 - 08. 3.3 Setor de Compliance
- 08. 4. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DE INTEGRIDADE
 - 08. 4.1 Combate à corrupção
 - 09. 4.2 Combate à discriminação
 - 10. 4.3 Combate ao assédio moral ou sexual
 - 10. 4.4 Licitações
 - 11. 4.5 Conflito de interesses
 - 11. 4.5.1 Contratação de parentes
 - 12. 4.5.2 Relações íntimas
 - 12. 4.6 Ambiente de trabalho
 - 12. 4.6.1 Vestimentas, crachá e uniforme
 - 12. 4.6.2 Uso de álcool e drogas
 - 13. 4.7 Segurança das informações
- 13. 5. MEDIDAS DISCIPLINARES
- 14. 6. RESPONSABILIDADE E CIÊNCIA
- 14. 7. ANEXOS

Código:
MN.CPC.001_Rev00

Emissão:
11/10/2023

Validade:
11/10/2024

Elaborado por:
Compliance

Aprovado por:
Diretoria

(1. OBJETIVO

Formalizar os princípios que devem nortear a conduta profissional e pessoal no ambiente de trabalho, descrevendo as responsabilidades exclusivas do colaborador e oferecendo conceitos claros e orientações práticas para ajudar os colaboradores a entender e aplicar esses princípios no contexto de suas atividades diárias no Grupo Nolasco.

Os padrões de ética e de conduta representam o comportamento esperado de todos os funcionários da empresa. Dessa forma, o Grupo Nolasco utiliza o presente Manual Ética e Conduta a ser seguido pelos membros da empresa através de suas atitudes pessoais.

(2. DEFINIÇÕES E REFERÊNCIAS



Ambientes comunitários:

Todo local utilizado por mais de uma pessoa, mesmo que em tempos diferentes, como por exemplo, a copa e os banheiros.



Atitudes assediantes:

Ações que violentam uma pessoa de forma inconveniente, seja com insistências, perseguições, declarações, propostas ou pretensões, podendo ser uma violência moral, sexual, ocorrendo vertical ou horizontalmente no nível hierárquico da empresa.



Bem-estar:

Estado de satisfação.



Carinhos íntimos:

Gesto afetivo entre pessoas que possuem intimidades ex: beijos, abraços acalorados, relações sexuais e semelhantes.



Colaboradores:

Inclui os colaboradores próprios, ou seja, toda pessoa física que atue de maneira contínua no Grupo Nolasco, como também, inclui colaboradores terceiros, cuja definição consiste em toda pessoa física ou jurídica que contribua de forma direta ou indireta no Grupo Nolasco como prestadora de serviços, parceira de negócio, fornecedora, terceira contratada ou subcontratada, independentemente de contrato formal ou não.





Compliance (CPC):



Setor responsável pela elaboração, implementação, operacionalização e monitoramento contínuo da Política e Manual de Integridade do Grupo Nolasco, que tem como finalidade promover o respeito, o cumprimento e o aprimoramento dos princípios éticos que orientam as decisões e a conduta dos colaboradores, administradores, terceiros e parceiros da empresa.

Conflito de Interesses:



Situações que ocorrem quando qualquer colaborador se beneficia pessoalmente de maneira inadequada ou não ética devido a relações ou interesses externos à empresa.

Corrupção:



Ação de corromper algo ou alguém a deixar de agir em conformidade com a lei e com os bons costumes em prol de obter, de modo ilícito, vantagens (pecuniária ou não) para si ou para outrem.

Declaração de Parentesco:



Documento destinado a verificação da existência de vínculo de algum colaborador do Grupo Nolasco com outros colaboradores do Grupo, com servidores ou autoridades de qualquer órgão público, com algum funcionário de empresa que presta serviço para o Grupo Nolasco ou funcionário de empresa concorrente.

Discriminação ou Preconceito:



Ocorrência de bullying, assédio moral ou discriminação por motivos de gênero, raça, religião, orientação sexual ou outras características pessoais.





Fornecedores:

Toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada que desenvolve atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.



Gestores:

Profissionais que têm a responsabilidade de planejar, coordenar, executar e supervisionar as atividades de uma equipe, departamento ou organização para atingir metas e objetivos específicos da empresa.



Objeto de valor:

Compreende além do dinheiro, tudo que pode ser adquirido por meio deste, tais como presentes, viagens, entretenimento, automóveis, propriedades em geral, e congêneres.



Red flags:

Situações consideradas passíveis de observação, logo, não correspondem a nenhuma espécie de restrição desqualificadora de colaboradores ou fornecedores, uma vez que esses indícios variam de função para função. Além disso, também não comprovam, necessariamente, atos de improbidade. Até que se prove o contrário, tais indícios servem apenas como alertas.



Relação íntima:

Toda relação que exceda a intimidade entre parceiros de trabalho, como namoro, casamento, parentesco e congêneres.



Segurança da informação e privacidade:

Proteção de informações que devem ser tratadas em sigilo, tais como dados sensíveis dos colaboradores, ou qualquer outra situação que viole o LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).



Sanções disciplinares:

Medidas que são tomadas em face dos que descumprirem os padrões éticos da empresa, variando a sanção de acordo com a relevância das transgressões cometidas, podendo inclusive levar a demissão do infrator ou o encerramento de relações comerciais, dependendo da relação entre o Grupo Nolasco e o terceiro.



Sinais de aviso:



A percepção aos sinais de aviso, uma vez identificados, demandam uma atuação cautelosa ao informar os fatos possíveis de análise para que se mantenha a integridade corporativa, como também devem ser assegurados mecanismos de apuração de sua veracidade.

Suborno ou propina:



Meio de corrupção que consiste em garantir benefícios ilegais através de promessa, acordo ou pagamento, não somente em dinheiro, mas em qualquer objeto de valor, para agente público ou privado que induz alguém a cometer ato ilícito, a fim de garantir vantagem indevida para a pessoa em questão.

Vantagem indevida:



Benefício que coloca a empresa ou um indivíduo em posição de superioridade, ou seja, em posição vantajosa, o qual pode ser concedido por meio de propina, através de um cargo, presentes ou qualquer objeto de valor.



3. RESPONSABILIDADES

3.1 COLABORADORES

OS COLABORADORES DO GRUPO NOLASCO DEVEM SEGUIR AS DIRETRIZES DA EMPRESA, CONFORME ABAIXO:

- Cumprir as leis e regulamentos;
- Ler, compreender e cumprir a política de conformidade da empresa;
- Denunciar irregularidades;
- Tomar decisões éticas;
- Colaborar com o Setor de Compliance do Grupo Nolasco;
- Proteger informações de segurança;
- Agir com responsabilidade em todas as suas ações pessoais.

3.2 GESTORES

Além de cumprir com as responsabilidades gerais acima mencionadas, os gestores do Grupo Nolasco, devem assumir a posição de Agentes de Compliance, exercendo a responsabilidade de informar e garantir o cumprimento das questões relacionadas ao compliance dentro do âmbito de sua atuação ou não, da seguinte maneira:

- Assegurar que os colaboradores sob sua supervisão conheçam e cumpram o Manual e a Política de Integridade;
- Assegurar que o presente Manual seja plenamente implementado na sua área;
- Procurar orientação do Setor Compliance em caso de dúvida quanto às suas responsabilidades de gestão previstas no presente Manual e na Política de Integridade.

Diante disso, devem ter ciência que a omissão ou a não notificação de questões relacionadas ao compliance, contrariando as políticas e normas estabelecidas pela empresa, será considerada falta grave.



3.3 SETOR DE COMPLIANCE

O SETOR DE COMPLIANCE DO GRUPO NOLASCO DEVE GARANTIR QUE A EMPRESA ESTEJA EM CONFORMIDADE COM AS LEIS AO:

- Desenvolver procedimentos e diretrizes internas, buscando a integração eficaz do setor de compliance com os demais setores;
- Promover e assegurar a adoção das melhores práticas de ética e compliance;
- Garantir que as diretrizes de ética e compliance sejam acessíveis a todos os funcionários e terceiros relevantes da empresa;
- Mapear os riscos de compliance do Grupo Nolasco, mantendo a diretoria atualizada;
- Assegurar o cumprimento integral das diretrizes de integridade, ética e compliance;
- Assegurar a implementação de controles internos que mitiguem os riscos de compliance da empresa;
- Desenvolver e administrar os treinamentos de compliance da empresa;
- Desenvolver comunicações e ações internas relacionadas aos temas de compliance;
- Dar sempre retorno sobre as dúvidas e infrações reportadas, mesmo que seja positivo ou negativo e, se necessário, levar o caso para a avaliação da Diretoria.

(4. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DE INTEGRIDADE

4.1 COMBATE À CORRUPÇÃO

O Grupo Nolasco não admite atos corruptos em sua organização, independentemente de sua forma, direta ou indireta, agindo em concordância e conformidade com a Legislação Brasileira e com as Políticas Internas da empresa. Portanto, enfatizamos que qualquer pessoa que participe em nome do Grupo Nolasco, seja de maneira direta ou indireta, incluindo funcionários e terceiros, seja pessoa física ou jurídica, está impedida de se envolver em qualquer ato de corrupção, sob qualquer circunstância ou justificativa, devendo sempre:



I) Ser cauteloso ao lidar com presentes e hospitalidades, garantindo que eles não influenciem decisões ou sejam usados como recompensa por favores que beneficiem o Grupo Nolasco ou qualquer pessoa associada a ele. Presentes e hospitalidades são aceitáveis dentro de limites específicos, mas valores superiores devem ser relatados.

II) Em caso de dúvidas sobre a acessibilidade ou oferta de presentes, hospitalidade ou qualquer outro benefício a terceiros, recomendamos consultar os supervisores ou o Setor de Compliance do Grupo Nolasco antes de tomar qualquer medida.

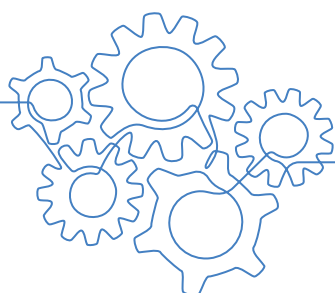
4.2 COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

No Grupo Nolasco a prática de atos de discriminação é considerada tão grave quanto qualquer ato de corrupção. É inaceitável que qualquer pessoa seja discriminada em nossos ambientes em função de qualquer característica pessoal ou profissional, gênero, cor, cargo, função ou opção sexual.

Desejamos estabelecer um ambiente de igualdade de condições e oportunidades onde qualquer pessoa esteja apta a alcançar qualquer posição, sem qualquer discriminação, levando-se em conta apenas critérios profissionais, de alinhamento e aderência com as práticas da empresa.

A existência de qualquer tipo de distinção na forma de tratamento, seja para desqualificar ou por qualquer tipo de manifestação preconceituosa, não será admitida no ambiente corporativo, sendo ainda inadmissíveis quaisquer atitudes excludentes ou assediantes.

Qualquer atitude de discriminação, mesmo ocorrida fora do ambiente da empresa, cometida por profissionais ou parceiros diretos poderá ensejar o encerramento unilateral da relação jurídica existente, uma vez que nossa empresa adota o critério de não se relacionar com pessoas ou organizações que ajam em desacordo com seus princípios.



4.3 COMBATE AO ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Os Colaboradores, independente de função ou cargo, deverão agir com dignidade e respeito aos valores individuais de seus colegas de trabalho, evitando qualquer ocorrência que caracterize assédio moral ou sexual, bem como a prática de agressões físicas.

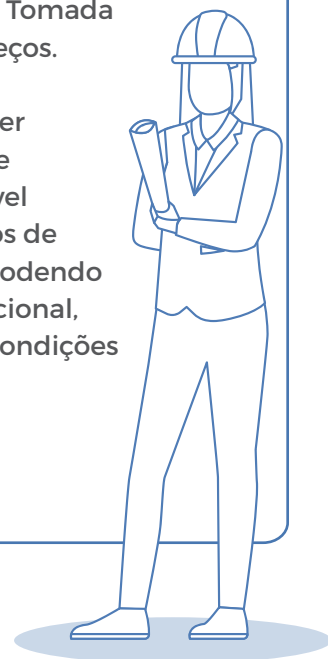
Um ambiente adequado e profissional é o anseio do Grupo Nolasco, no qual o profissionalismo e excelência são buscados como característica basilar de sua formação. A prática de assédios de qualquer tipo no âmbito das relações pessoais na organização é considerada falta grave e inaceitável segundo os padrões éticos, e não coaduna com os interesses e visão do Grupo Nolasco.

4.4 LICITAÇÕES

As oportunidades de negócios provenientes de processos de licitação devem ser abordadas com estrita conformidade com os padrões éticos e de conformidade estabelecidos pelas políticas internas do Grupo Nolasco.

O Grupo Nolasco seguirá as leis em vigor e as disposições pertinentes, incluindo a Lei Anticorrupção nº 12.846/13, ao participar de licitações públicas. Isso inclui o cumprimento das cláusulas contratuais acordadas com uma entidade pública licitante e outras normas específicas relacionadas a diferentes tipos de licitações, como Tomada de Preços, Leilão, Convite, Pregão e Sistema de Registro de Preços.

O limite da atuação da empresa quanto às relações com o Poder Público fora do regime contratual, diz respeito exclusivamente à contribuição informativa para fins de suporte técnico em nível operacional ou legal no âmbito da defesa de interesses amplos de mercado, sem qualquer interferência no processo decisório, podendo ainda se dar na busca de informações oficiais em nível institucional, com agendas realizadas em regime oficial, em igualdade de condições com quaisquer outros atores do mercado interessados, sejam concorrentes ou não.



4.5 CONFLITO DE INTERESSES

EVITANDO O CONFLITO DE INTERESSES, TODOS OS COLABORADORES DO GRUPO NOLASCO DEVERÃO AGIR COM TRANSPARÊNCIA DE MODO A EVITAR AS SITUAÇÕES ABAIXO:

- Utilizar-se de seu cargo para obter vantagens para si e/ou para pessoas de seu relacionamento;
- Contratar terceiros, na condição de prestadores de serviços ou realizar a contratação de pessoas que sejam parentes ou amigos, sem prévia aprovação do setor de compliance;
- Utilizar-se de informações privilegiadas para obter vantagem pessoal ou exercer qualquer tipo de ato ilícito;
- Omitir informações, bem como forjá-las com o intuito de obtenção de cumprimento de metas.

4.5.1 CONTRATAÇÃO DE PARENTES

A contratação de parentes é possível, desde que feito de forma transparente, ética e em conformidade com as diretrizes do Grupo Nolasco. No entanto, envolve um processo de autorização especial e cuidadosa avaliação pelo Setor de Compliance para garantir que não haja conflitos de interesse ou favorecimento injusto.

Diante disso, será necessário o preenchimento e assinatura da Declaração de Parentesco, nos moldes do anexo I deste Manual, para fins de análise e aprovação.



4.5.2 RELAÇÕES ÍNTIMAS

É permitido que pessoas que trabalham no Grupo Nolasco se relacionem intimamente entre si, seguindo os critérios estabelecidos neste Manual, entretanto, para que possíveis conflitos de interesse não surjam, o Grupo Nolasco exige que os envolvidos notifiquem o setor de Recursos Humanos da empresa para que as recomendações adequadas sejam transmitidas. Sugere-se, no entanto, que não se tenha nenhum relacionamento íntimo entre profissionais que atuam em âmbito interno.

Não é permitida a troca de carinhos íntimos no ambiente de trabalho, situação que poderá ensejar a aplicação de penalidades.

4.6 AMBIENTE DE TRABALHO

O Grupo Nolasco está comprometido com a criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável, produtivo e inclusivo para seus funcionários. Para atingir esse objetivo, foi estabelecido um conjunto de diretrizes, políticas e práticas que orientam as condutas que os profissionais devem ter.

4.6.1 VESTIMENTAS, EPI, CRACHÁ E UNIFORME

O uso de vestimentas de trabalho pelos profissionais que atuam diretamente no Grupo Nolasco deve refletir os padrões de excelência profissional buscados pela empresa, por isso, o uso de roupas adequadas como o EPI, bem como do uniforme e crachá conforme previsto na política especificamente definida para este fim é uma obrigação de todos os colaboradores e parceiros diretamente envolvidos na atuação da empresa, mesmo que em nível de representação.

4.6.2 USO DE ÁLCOOL E DROGAS

É proibido o uso ilegal, a posse, a venda, a distribuição, o transporte ou qualquer forma de facilitação de drogas ilegais, agentes tóxicos, substâncias controladas ou acessórios para drogas, dentro dos estabelecimentos do Grupo Nolasco ou no uso de veículos da mesma, ou, ainda, quando a serviço fora das dependências da Empresa. É também proibido o consumo de álcool durante a jornada de trabalho.





4.7 SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES

Todos os colaboradores do Grupo Nolasco deverão estar cientes da importância do sigilo das informações relacionadas à empresa, clientes e parceiros, e se comprometerem a não divulgar, sob qualquer pretexto, informações sigilosas da empresa, tais como: estratégias de negócio, informações financeiras, dados de clientes, dados de colaboradores, dentre outras informações confidenciais, sob pena de aplicação das penalidades legais e contratuais cabíveis.

O Grupo Nolasco salienta, ainda, que todas as informações que o colaborador tiver acesso deverão ser utilizadas exclusivamente para fins profissionais e que consequências serão cabíveis caso seja comprovada a violação deste compromisso de sigilo.

(5. MEDIDAS DISCIPLINARES

Os funcionários do Grupo Nolasco envolvidos em práticas ilícitas ou violações das Políticas Internas e Manuais estão sujeitos a medidas disciplinares, que vão desde advertências ao desligamento, inclusive por justa causa, bem como à comunicação, pelo Grupo Nolasco, das eventuais violações às autoridades competentes para responsabilização cível e criminal, quando aplicável.



(6. RESPONSABILIDADE E CIÊNCIA

Todos os Colaboradores são responsáveis pelo cumprimento deste Manual de Integridade, devendo questionar as situações contrárias aos princípios e valores do Grupo Nolasco.

É também dever do Colaborador, ao tomar conhecimento de alguma violação à ética e integridade da empresa, levá-la ao conhecimento de seu superior imediato ou comunicá-la ao Setor de Compliance. O Grupo Nolasco não tolerará nenhum tipo de retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação de qualquer legislação aplicável e/ou Política Interna, inclusive do presente Manual.

É importante destacar que qualquer ato contrário a este manual de ética e conduta, assim como as boas práticas profissionais que devem ser observadas, é de responsabilidade exclusiva do profissional em questão.

(7. ANEXOS

7.1 ANEXO I – DECLARAÇÃO DE PARENTESCO





Grupo Nolasco

SEDE ADMINISTRATIVA

Rua Jofre Sodré, 15 - Barbuda - Magé-RJ



www.gruponolasco.com