

PALAVRA DO PRESIDENTE

Quero expressar a minha satisfação em ter todos vocês ao meu lado trilhando essa trajetória de 20 anos, identificando oportunidades e propondo soluções inovadoras que fizeram e fazem do Grupo Verde Ghaia referência no mercado.

Para empresas como a nossa, a automatização dos serviços se torna cada vez mais comum, ao mesmo tempo em que os requisitos legais estão cada vez mais rígidos.

Diante deste contexto, fica evidente a necessidade de um desempenho ético tanto na realização de negócios quanto na conduta interna da empresa.

“Nosso caráter é o resultado da nossa conduta.” Aristóteles.

Com essa frase, anuncio a criação do CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA do Grupo Verde Ghaia.

Este CÓDIGO visa reforçar os valores essenciais das empresas do Grupo e orientar vocês, colaboradores, prestadores de serviço, estagiários, aprendizes, parceiros, contratados por franquias e todos aqueles que atuam em nome delas, quanto às condutas esperadas.

1

Além disso, através deste CÓDIGO objetiva-se tornar o ambiente de trabalho mais saudável, refletindo diretamente na qualidade da prestação dos serviços e na satisfação dos nossos clientes.

Vamos juntos!

Deivison Pedroza

CEO

INTRODUÇÃO

O Grupo Verde Ghaia é adepto de uma cultura de integridade manifestada por seus valores e Códigos de Conduta, bem como pela escolha das melhores técnicas de Governança e Responsabilidade Corporativa.

Por este motivo, o presente Código de Conduta Ética, criado em conformidade com as normas e leis brasileiras (e internacionais, nos assuntos em que lhes cabem), objetiva o alinhamento das ações da empresa aos moldes empresariais de ética e a transmissão dessa cultura a todos os que agem em nome do Grupo.

É, portanto, de responsabilidade de cada um dos destinatários deste Código ter ciência e familiaridade com as disposições nele presentes, bem como uma orientação do que é lícito e ético, sob a ótica dos valores e a forma como a Verde Ghaia conduz seus negócios.

Ademais, a empresa cumpre a legislação e as normas dos locais onde atua, conduzindo todos os colaboradores, prestadores de serviço, franqueados, dentre outros que desempenham algum trabalho ou serviço em nome dela, a conhecê-las e a cumpri-las também.

2

Por fim, importante ressaltar que a alegação de desconhecimento das leis não configura escusa para infração. Deste modo, nenhum dos destinatários pode se valer dessa defesa, nem está autorizado a praticar condutas contrárias às determinações deste Código.

A ciência e o comprometimento com o Código de Conduta Ética serão comprovados perante assinatura deste documento, localizada ao final deste.

QUAL A NOSSA MISSÃO?

Oferecer metodologias e indicadores para a sustentabilidade através de processos cada vez mais rápidos, melhores e mais baratos.

QUAL A NOSSA VISÃO?

Até 2022, ser líder em gestão de risco e compliance.

QUAIS SÃO OS NOSSOS VALORES?

- **PROPÓSITO**

Prezamos a confiança, simplicidade, transparência e colaboração como questões essenciais nas relações.

- **INOVAÇÃO**

Acreditamos que é sempre possível inovar.

3

- **SUSTENTABILIDADE**

Entendemos que a sustentabilidade só é possível com o cumprimento da legislação aplicável (*compliance*).

A QUEM ESTE CÓDIGO SE DESTINA?

Acreditamos que as normas de conduta ética devem perpassar por todos os setores e serem aplicáveis a todos membros da empresa.

Portanto, este Código se destina à alta diretoria e aos demais colaboradores do Grupo Verde Ghaia, sejam eles contratados diretos, prestadores de serviço, estagiários, aprendizes, parceiros, contratados por franqueados e todos aqueles que atuam em nome do grupo.

COMO ESTE CÓDIGO DEVE SER APLICADO?

Em consonância com as demais políticas e normas da Verde Ghaia, bem como legislações e regimentos dos locais nos quais a empresa atua e as leis internacionais cabíveis.

E como proceder em casos de conflitos de normas? Aplicar a determinação mais rigorosa em conformidade com os padrões comportamentais éticos.

COMO DEVEMOS TRABALHAR?

1. PRIORIZANDO A SAÚDE E A SEGURANÇA NO TRABALHO

Esses dois conceitos estão intimamente ligados, devido a um objetivo em comum: a proteção e o bem-estar do trabalhador.

A segurança no trabalho diz respeito às medidas que devem ser adotadas para que o bem-estar do trabalhador seja preservado e sua vida protegida, por meio da mitigação de possíveis acidentes no ambiente laboral.

De outra perspectiva, a saúde no trabalho está relacionada às ações que visam evitar possíveis doenças ocupacionais e profissionais, bem como preservar a qualidade de vida do trabalhador, considerando sua saúde física, mental e social.

4

Com base nesses princípios, devemos trabalhar sempre de forma a:

- Priorizar a saúde e a segurança em situações de risco, em detrimento da produção;
- Assumir responsabilidade pela saúde e pela segurança utilizando os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários às funções;
- Colaborar para um ambiente de trabalho saudável e seguro;
- Identificar riscos à saúde e à segurança;
- Informar acidentes;
- Exercer o direito de interromper as atividades em caso de risco à saúde ou à segurança.

2. COM RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E TRABALHISTAS

Acreditamos que os direitos humanos, enquanto conjunto de garantias universais voltadas para a dignidade humana, estendem-se ao mundo do trabalho e devem ser aplicados em consonância aos direitos do trabalho. Deste modo, devemos sempre agir:

- Respeitando as normas vigentes sobre os direitos humanos e trabalhistas;
- Respeitando os direitos humanos dos colegas de trabalho;
- Repudiando o trabalho infantil e o trabalho escravo;
- Desprezando a exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Condenando qualquer forma de discriminação, seja por raça, religião, sexo, idade, orientação sexual, aspectos físicos etc.;
- Não permitindo nenhum tipo de assédio moral ou sexual, bem como quaisquer outras situações que traduzam intimidações, pressões ou ameaças no relacionamento entre funcionários, independentemente do nível hierárquico;
- Monitorando riscos de desrespeito aos direitos humanos e trabalhistas, bem como agindo para mitigar possíveis impactos.

5

3. COM RESPONSABILIDADE PARA COM O MEIO AMBIENTE

Pregamos que é dever de todos zelar pelo meio ambiente e, para tanto, devemos sempre:

- Respeitar as imposições legais, como licenças e condicionantes;
- Utilizar/consumir os recursos naturais de forma racional e sustentável;
- Gerenciar e monitorar possíveis riscos ao meio ambiente;
- Comunicar acidentes ambientais;
- Desenvolver projetos com impactos reduzidos;
- Evitar passivos ambientais.

4. COM INTEGRIDADE

Somos contra qualquer tipo de atitude antiética em nossas relações e, por isso, adotamos práticas de monitoramento e verificação do cumprimento das leis anticorrupção. Sendo assim, em qualquer relação comercial existente, nos comprometemos a combater:

a) **Corrupção**

Corresponde ao ato de corromper alguém, na busca pela obtenção de vantagens indevidas, utilizando-se de meios ilegais.

Como devemos trabalhar?

- Não fazendo/recebendo pagamentos de facilitação;
- Não oferecendo ou aceitando qualquer tipo de suborno;
- Não impedindo ou facilitando, de forma alguma, procedimentos licitatórios, seja na obtenção de licenças, autorização, permissão ou contratação de serviços perante órgãos públicos de qualquer instância;
- Agindo sempre de boa-fé;
- Rejeitando qualquer tipo de favorecimento pessoal e/ou das empresas do Grupo;
- Pautando todo relacionamento na transparência e na legalidade;
- Detalhando, sempre, o objeto e objetivo das relações, bem como os recursos envolvidos, de modo a não gere margem para questionamentos sobre a finalidade/destino desses recursos;
- Colaborando com as autoridades em eventuais investigações e procedimentos nos quais o Grupo seja parte.

6

b) **Fraudes**

Trata-se do ato realizado com a finalidade de obter vantagem indevida ou causar prejuízo financeiro a uma empresa ou a alguém.

Como devemos trabalhar?

- Não realizando favorecimentos;
- Não falsificando de documentos;
- Não furtando;
- Não realizando apropriação indébita;
- Não praticando estelionato.

c) Conflitos de interesses

Configura-se quando uma decisão é influenciada pelos interesses de uma das partes, com o intuito de favorecer algo ou alguém.

Como devemos trabalhar?

- Não tomando decisões que beneficiem a si mesmos, familiares ou cônjuges;
- Não participando de processos seletivos que envolvam familiares ou cônjuges;
- Não sendo sócio de empresas concorrentes;
- Não solicitando ou recebendo pagamentos ou presentes de qualquer natureza com a finalidade de obter vantagens indevidas;
- Comunicando aos superiores episódios que possam configurar conflito de interesses.

d) Recebimento/oferecimento de presentes e subornos

O recebimento e/ou oferecimento de dinheiro, brindes e presentes e pagamento de despesas que tenham o objetivo de influenciar os atos do indivíduo apresentam um risco proeminente de percepção de suborno e, deste modo, são estritamente proibidos.

7

Como devemos trabalhar?

- Não realizando ações que causem constrangimento ao representante da empresa, caso divulgadas;
- Não aceitando presentes de quaisquer naturezas, principalmente, irrazoáveis quanto a valor e frequência;
- Não dando abertura a atos que objetivem influenciar, acelerar ou facilitar atos.

e) Buscando a proteção de informações internas e de clientes

- Não se apropriando de informações para uso pessoal ou diverso da empresa;
- Atentando-se para a não divulgação de informações da empresa em ambientes informais;
- Compartilhando informações sigilosas apenas com pessoas autorizadas;
- Denunciando episódios de insegurança informacional, como roubo, compartilhamento ou divulgação inadequados.

- Não divulgando dados de colaboradores, tais como salário e demais informações confidenciais a qualquer pessoa que seja, incluindo todas e quaisquer informações privadas não relevantes para a natureza do negócio.

f) Respeitando a concorrência

Reconhecendo a importância de um mercado competitivo, o Grupo Verde Ghaia se compromete a respeitar as normas da lei da concorrência, que se aplicam onde atua.

Por isso, o Grupo Verde Ghaia e seus parceiros evitam ações que possam representar a violação às leis da concorrência, como criação de cartéis, divisão de mercados, limitações de vendas ou acordos condicionados e violação dos direitos de propriedade intelectual.

COMO DEVEMOS LIDAR COM POSSÍVEIS VIOLAÇÕES?

Todos os destinatários do presente Código têm o dever de reportar (ao Canal de Comunicação e Investigação) eventuais violações deste, bem como das demais normas e orientações que regem o Grupo Verde Ghaia.

Caso haja o descumprimento de quaisquer diretrizes dispostas no presente Código e de outras normas internas estará sujeito, o funcionário, à aplicação das seguintes medidas disciplinares, independentemente do nível hierárquico e sem prejuízo da sujeição a outras medidas legais pertinentes:

- 1) Advertência, oral ou por escrito;
- 2) Suspensão;
- 3) Rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa.

As medidas disciplinares serão aplicadas considerando o tipo de violação e a sua gravidade, as orientações da Gerência de Compliance e a legislação aplicável, de modo que cada caso seja analisado conforme as circunstâncias.

COMO ACESSAR ESSE CANAL DE COMUNICAÇÃO E INVESTIGAÇÃO?

Todos os funcionários da Verde Ghaia possuem, em suas áreas de trabalho, um atalho do Google Chrome denominado “Ouvidoria VG”.

Tal ícone abre um site, no qual comunicações (em geral) podem feitas diretamente ao RH da empresa, inclusive, de forma anônima.

A comunicação e a investigação de possíveis violações do presente Código, e das demais normas que regem a empresa, serão tratadas por meio deste artifício.

Para os demais destinatários do Código, a comunicação deve ser feita por e-mail ao RH do Grupo via: dpto_RH@verdeghaia.com.br

TERMO DE COMPROMISSO E CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Nos termos acima descritos, declaro que li e compreendi o Código de Conduta Ética da Verde Ghaia e me comprometo a zelar por sua aplicação e observância.

Estou ciente de que, enquanto empregado, prestador de serviço, parceiro ou representante do nome da empresa, devo abster-me de realizar qualquer ato não conforme com o presente Código, bem como comunicar à Ouvidoria ou ao RH do Grupo via e-mail sobre quaisquer eventos ou acontecimentos que colidam com o documento em questão.

Por fim, declaro ciência das possíveis punições disciplinares e legais ocorridas em função do descumprimento do Código.

Local e data: _____

10

Nome: _____

Cargo: _____

Assinatura do colaborador