

CÓDIGO DE CONDUTA – FAIRTAX

Você está recebendo o Código de Conduta da FAIRTAX.

Este documento tem aplicação obrigatória entre nossos empregados e deve servir de referência para os parceiros comerciais. Sem a pretensão de atender a todas as possibilidades inerentes ao desenvolvimento diário dos negócios, oferece, porém, orientações claras e não negociáveis. Lembramos que o Código de Conduta da FAIRTAX não tem o intuito de restringir o desenvolvimento dos negócios. Ao contrário, vem para acrescentar valor, apoiar o crescimento e a constante busca pela excelência. Esperamos que você leia, compreenda, faça cumprir e utilize este guia como uma referência valiosa no seu dia a dia.

Comitê de Conduta.

Índice

Relacionamento com Públicos de Interesse

Empregados 2

Conflito de interesses 2

Informações privilegiadas 2

Conduta fora da Empresa 2

Preconceito 2

Trabalho infantil ou escravo 2

Postura da gestão 2

Assédio e Abuso de poder 3

Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias 3

Participação política 3

Sindicato 3

Patrimônio da Empresa 3

Uso dos sistemas eletrônicos de informação 4

Relacionamento com parceiros comerciais e concorrentes 4

Clientes 4

Fornecedores 5

Governo 5

Questões de Interesse Geral 5

Imagem e Reputação 5

Contratos e Registros contábeis 5

Gestão financeira 6

Palestras e Apresentações externas 6

Saúde, Segurança e Meio Ambiente 6

Propriedade Intelectual 6

Brindes e Convites 7

Esclarecimentos e Denúncias 7

Medidas disciplinares 7

Gestão do Código de Conduta 8

Ouvidoria 8

Termo de Compromisso 9

Versão 2014.

Empregados

A FAIRTAX trata com dignidade seus empregados e propicia um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual.

Conflito de interesses

O conflito de interesses na relação empregado-empresa ocorre quando o empregado usa sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares e que se contraponham ao interesse da Empresa ou possam lhe causar danos ou prejuízos.

O empregado não poderá realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar cargo, em organizações com interesses conflitantes ou que façam negócios com a FAIRTAX.

Também não são aceitos vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge ou familiares, com fornecedores ou concorrentes das empresas do Grupo, se o cargo que o empregado ocupa lhe conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

O empregado que ocupar posições em entidades externas ou tiver cônjuge ou **familiares** que também trabalhem na FAIRTAX, em concorrentes, em fornecedoras ou em clientes, deve comunicar o fato por escrito, o mais rápido possível, à sua liderança imediata, que avaliará eventuais conflitos de interesse e a concorrência com o horário de trabalho.

Situações não explicitadas neste Código que possam acarretar conflito de interesses devem ser informadas aos sócios para orientação.

Conduta fora da Empresa

Como integrante da FAIRTAX, o empregado deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, não expondo a Empresa nem a própria carreira ao risco.

Seja em ambiente interno, seja externo, como participação em treinamentos ou eventos, ou outras situações que permitam a identificação do empregador, a conduta do empregado em situações de trabalho deve ser compatível com os Valores da FAIRTAX, contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa.

Espera-se do empregado comportamento coerente com as condutas descritas neste Código.

Preconceito

A FAIRTAX valoriza a diversidade nas relações de trabalho. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem.

A Empresa não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros. Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente por suas condições de atender e se adequar às expectativas do cargo.

Trabalho infantil ou escravo

A FAIRTAX não aceita, tanto dentro de suas empresas quanto com fornecedores e parceiros de negócios, trabalho escravo ou em condição análoga, bem como uso de mão de obra infantil.

Se menor de idade entre 16 e 18 anos forem contratados, na condição de aprendiz seguindo as leis vigentes no País, a Empresa assegura que o trabalho não impedirá os seus estudos.

Postura da gestão

Eventuais erros cometidos por empregados deverão ser apontados pelas lideranças, sendo tais eventos acompanhados das informações e das diretrizes necessárias para evitar sua reincidência. A repetição de erros resultantes de descuido, negligência ou falta de interesse deve merecer rigorosa correção.

É conduta esperada de todos ouvir e considerar novas ideias, opiniões distintas, questionamentos e argumentações que representem uma forma de aprendizado e melhoria dos processos.

A FAIRTAX valoriza a sinergia entre as áreas, a cooperação entre empregados de todas as áreas e o compartilhamento de conhecimentos como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas, resguardados os critérios de confidencialidade expostos no item - **informações privilegiadas**.

Assédio e Abuso de poder

A FAIRTAX não admite **assédios**, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados, independentemente de seu nível hierárquico.

O empregado que se considerar discriminado, humilhado ou alvo de preconceito, pressão, práticas abusivas ou em situação de desrespeito e que se sentir constrangido em tratar do assunto com seu superior hierárquico deve comunicar o fato ao Comitê de Conduta, utilizando-se dos canais da Ouvidoria colocados à sua disposição.

Caracteriza-se **assédio** o fato de alguém em posição privilegiada usar essa vantagem para humilhar, desrespeitar, constranger. O assédio moral ocorre quando se expõe alguém a situações de humilhação durante a jornada de trabalho. O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual.

Uso de álcool, drogas, porte de armas e comercialização de mercadorias.

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do empregado quanto de seus colegas de trabalho. Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da Empresa, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal. São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Empresa.

Participação política

É vedado ao empregado realizar, em nome da FAIRTAX, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas.

A FAIRTAX respeita o direito individual do empregado de se envolver em assuntos cívicos e de participar do processo político. Entretanto, tal participação deve ocorrer em seu tempo livre e à sua custa. Nessa situação, o empregado deve tornar claro que as manifestações são suas, e não da Empresa.

Recursos, espaço e imagem da FAIRTAX não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais ou partidários.

Sindicato

A FAIRTAX respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e busca o diálogo constante. As negociações e o diálogo com esses parceiros devem ser feitos apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.

Patrimônio da Empresa

Os bens, os equipamentos e as instalações da Empresa destinam-se exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela Empresa.

É responsabilidade do empregado zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Empresa colocado sob sua guarda.

Uso dos sistemas eletrônicos de informação

Os sistemas eletrônicos e os recursos de informática estão à disposição dos empregados para o bom desempenho de suas funções. Seu uso para assuntos pessoais é permitido desde que não contrarie normas e orientações internas nem prejudique o andamento do trabalho. São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista, difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e contrário às políticas e aos interesses da FAIRTAX. Jogos e mensagens de correntes também não são permitidos.

Usuários em geral não devem ter expectativa de privacidade na utilização desses sistemas e recursos. Por esse motivo, a FAIRTAX poderá, a seu critério, usar e monitorar qualquer informação transmitida ou residente nesses meios. Essa regra abrange a informação escrita ou armazenada em sistema eletrônico e qualquer outro meio associado. Inclui também as informações desenvolvidas tecnicamente, adquiridas por associações, aquisição, licença, compra ou confiadas à Empresa.

Todos os arquivos e informações referentes à atividade profissional criados, recebidos ou armazenados nos sistemas eletrônicos são de propriedade da FAIRTAX e constituem bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um empregado, essas informações mantidas por ele deverão ser encaminhadas à liderança imediata para guarda ou descarte.

A senha de acesso aos sistemas é de uso pessoal exclusivo, não sendo permitida sua concessão a terceiros, ainda que a um colega de trabalho.

Quaisquer tipos de software e programa não devem ser copiados ou instalados nos computadores da Empresa sem a prévia autorização da área de Tecnologia de Informação.

Relacionamento com parceiros comerciais e concorrentes

A FAIRTAX se conduz pelo princípio da livre concorrência.

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por **meios ilícitos**.

Aqui, meios ilícitos são formas ilegais e moralmente inaceitáveis de acesso a informações sigilosas.

É vedado ao empregado adotar qualquer atitude que denigra a imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da Empresa.

Os negócios da FAIRTAX devem se pautar pela observância às leis, aos Valores da Empresa e ao Código de Conduta, cabendo a todos os empregados assegurar seu cumprimento.

Não devem ser promovidos com concorrentes entendimentos com o objetivo de abuso de poder econômico ou de práticas comerciais arbitrárias.

Clientes

É compromisso da FAIRTAX contribuir para o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

Os requisitos e as expectativas dos clientes devem ser considerados, e todos aqueles que forem estabelecidos devem ser rigorosamente cumpridos.

A FAIRTAX não discrimina clientes, seja por origem, seja por porte econômico ou localização. No entanto, reserva-se o direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos ou, ainda, quando o relacionamento representar risco legal, social ou ambiental.

As informações sobre nossos serviços devem ser sempre claras e verdadeiras.

É proibido fazer pagamentos impróprios a qualquer pessoa com o intuito de facilitar a venda de serviços, mesmo se perdermos oportunidades de negócio.

É de responsabilidade do empregado a confidencialidade das informações sigilosas a ele repassadas por seus clientes e parceiros.

Fornecedores

Os fornecedores da FAIRTAX devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

Os fornecedores da FAIRTAX deverão conhecer os Valores da empresa e ter atuação compatível com os princípios deste Código de Conduta.

A contratação de empresas pertencentes ou dirigidas por ex-empregados deve ser tratada com os cuidados necessários para não expor a FAIRTAX a riscos trabalhistas.

A FAIRTAX espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e dos serviços, bem como nos cuidados a serem tomados em relação a saúde, segurança e meio ambiente.

A FAIRTAX poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou descon sideração de questões legais, tributárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

É de responsabilidade do empregado a confidencialidade das informações sigilosas a ele repassadas por seus fornecedores.

Governo

A FAIRTAX respeita a legislação e as autoridades de todas as instâncias de governo.

O fornecimento de informações a todas as esferas de governo, inclusive órgãos públicos municipais, estaduais e federais, deve ser efetuado sempre por escrito, mediante protocolo e com a devida orientação da área Jurídica ou Societária, dependendo do assunto envolvido.

Sempre que uma demanda for apresentada por um representante do governo, inclusive processos de fiscalização, o empregado deve submetê-la área Jurídica ou Societária antes de qualquer encaminhamento.

O envio de informações deve se dar de forma completa, exata e suficiente para o esclarecimento da questão, a fim de cumprir rigorosamente as normas aplicáveis. O empregado deve analisar se a informação prestada tem a indicação “confidencial” e se foram tomadas medidas adequadas para proteger sua confidencialidade.

A FAIRTAX proíbe a realização de pagamentos, a título de gratificação, ou o oferecimento de qualquer vantagem a empregados públicos ou autoridades do Governo para agilização de serviços de rotina ou ações administrativas.

A Empresa reserva-se o direito de se manifestar publicamente sobre políticas e decisões governamentais que possam afetar o andamento dos negócios e o relacionamento com empregados, consumidores ou sócios. Esse ato, porém, somente poderá ser exercido ou autorizado aos empregados pelos Sócios da FAIRTAX.

O empregado não deve utilizar o nome da FAIRTAX no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza em seu relacionamento com o governo.

Questões de Interesse Geral

Imagem e Reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação do Grupo também se dão por meio de nosso diálogo e comportamento para com os públicos com os quais nos relacionamos. Para tanto, nosso agir, dentro e fora da empresa, deve estar sempre em consonância com os princípios e os Valores da FAIRTAX, assim como aos manuais de marca disponíveis no Portal FAIRTAX.

Com relação ao uso das mídias sociais, somente as áreas autorizadas e cuja função seja pertinente à atividade, podem falar sobre a Empresa na rede, conforme Política de Uso Profissional das Mídias Sociais, também disponível no Portal FAIRTAX.

Contratos e Registros contábeis

Todas as transações financeiras e comerciais serão prontas e corretamente transcritas nos livros e nos registros da FAIRTAX.

O empregado não deve fazer acordos financeiros irregulares com clientes ou fornecedores, como super ou subfaturamento.

Os contratos nos quais a FAIRTAX toma parte devem ser escritos da forma mais precisa possível, não deixando margem para interpretações dúbias. Documentos não anexados ao texto principal somente podem ser aceitos ou fornecidos com a assistência dos advogados da FAIRTAX.

Todos os pagamentos e os compromissos assumidos devem estar autorizados pelo nível hierárquico competente e respaldados por documentação legal.

Gestão financeira

A FAIRTAX não aceita e nem apoia qualquer iniciativa relacionada à “lavagem de dinheiro”, entendida como processo feito para ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos. É importante que todos fiquem atentos aos seguintes comportamentos:

- Formas incomuns ou padrões complexos de pagamento
- Transferências incomuns para/de países não relacionados à transação
- Clientes com operações que aparentem ter pouca integridade
- Clientes que se mostrem ansiosos para evitar as exigências de registro de informações
- Transações que envolvam locais anteriormente associados à “lavagem de dinheiro” ou à sonegação fiscal.

Qualquer indício mencionado acima deve ser comunicado para o gestor direto ou para a área Jurídica/Ouvidoria.

Palestras e Apresentações externas

Em palestras e participações em seminários e outros eventos públicos, o sigilo de informações confidenciais sobre a Empresa e seus negócios deve ser rigorosamente respeitado.

Tanto a participação como expositor em eventos quanto os temas a serem expostos devem ser previamente aprovados pela liderança do empregado envolvido.

Para apresentações sobre a FAIRTAX, deve-se utilizar documentos oficiais e o Folder disponível.

Saúde, Segurança e Meio Ambiente

A saúde, a integridade física dos empregados e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a FAIRTAX, estando acima de questões econômicas ou de produção.

A FAIRTAX trata de forma transparente todas as informações relativas a saúde, segurança e meio ambiente que possam ter impacto sobre seus empregados, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente.

O empregado deve se familiarizar com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

Espera-se que todos observem atentamente o ambiente de trabalho, identificando possíveis situações de risco. Caso algum indício seja identificado, o fato deve ser informado à liderança local e os envolvidos devem ser alertados. Esse comportamento será considerado demonstração de comprometimento com as questões de segurança.

Propriedade intelectual

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a FAIRTAX. Nela se incluem patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos e informações de processos principalmente tributários, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na Empresa é de propriedade exclusiva da FAIRTAX.

O empregado é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da direção da Empresa.

Brindes e Convites

Brindes e convites institucionais são práticas de gentileza e cordialidade aceitas em uma relação comercial.

Brindes institucionais que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as partes de uma relação comercial e que não caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações podem ser aceitos pelos empregados.

Convites para eventos com despesas custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros públicos de interesse somente podem ser aceitos quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial, quando tenham sido estendidos também a profissionais de outras empresas e mediante autorização da liderança.

Objetos recebidos a título de prêmio que representem distinção ou homenagem à FAIRTAX e às suas empresas devem ser encaminhados à área Jurídica.

Os empregados não podem aceitar, em seu nome ou no de sua família, presentes ou vantagens que levem a seu comprometimento. Nesses casos, os brindes devem ser devolvidos à empresa remetente.

Todos devem estar atentos ao contexto de recebimento de brindes, e não apenas ao seu valor; em caso de dúvidas, devem consultar a liderança imediata. É vedado o recebimento de ofertas em dinheiro por qualquer motivo.

O empregado deve informar às entidades com as quais mantém relações em nome da FAIRTAX qual é a conduta da Empresa quanto a brindes ou presentes.

Os mesmos princípios devem ser aplicados na ocasião do oferecimento pela FAIRTAX de brindes e convites a seus parceiros.

Esclarecimentos e Denúncias

Dúvidas de interpretação, casos não previstos e denúncias de descumprimento deste Código devem ser apresentados à liderança ou encaminhados ao Jurídico.

Denúncias de fraude, apropriação indébita, suborno em atos ou transações comerciais que envolvam empregados, fornecedores, contratadas e parceiros de negócio deverão ser acompanhadas, sempre que possível, de fatos e dados concretos.

Toda denúncia recebida pela FAIRTAX será tratada com confidencialidade.

Nenhuma retaliação ao empregado será aceita por se reportar em boa-fé. Caso o empregado sofra retaliação de qualquer natureza, deve informar de imediato ao Departamento Jurídico.

Medidas disciplinares

A existência de normas, políticas e procedimentos é condição essencial para uma empresa de sucesso. Cabe à liderança garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da Organização.

Cabe à liderança informar, orientar e preparar sua equipe para a correta aplicação das políticas e das normas da organização, sendo um exemplo a ser seguido.

Descumprimentos de normas e regras da empresa não podem ser tolerados e são passíveis de punição. São punições possíveis:

1. **Advertência verbal**
2. **Advertência por escrito**
3. **Suspensão**
4. **Demissão sem justa causa**
5. **Demissão por justa causa**

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, sob pena de caracterizar o perdão tácito. Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades. As sanções devem ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

Quando um empregado julgar que há uma disfunção em determinada norma, ele deverá recorrer ao seu chefe imediato e solicitar uma revisão dessa norma.

A mesma será reavaliada pelo departamento competente e poderá ser revisada.

O empregado deve solicitar orientação a seu chefe imediato em casos nos quais, por falta de infraestrutura ou recursos adequados, não consiga cumprir a norma.

Por sua vez, este deverá levar o caso a um nível adequado da organização para buscar uma solução definitiva.

Gestão do Código de Conduta

A aprovação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade dos Sócios da FAIRTAX.

Cabe aos líderes, em todos os níveis, garantir que seus subordinados e contratados conheçam e apliquem os preceitos deste Código, que deve ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os empregados.

Sugestões de melhorias devem ser encaminhadas ao Comitê de Conduta por intermédio de cada liderança ou pelos canais da Ouvidoria. Cabe ao Comitê analisá-las e propô-las ao Comitê de Conduta para incluí-las na edição seguinte, se forem consideradas pertinentes.

Ouvidoria

Para conhecer, analisar e resolver qualquer questão referente ao Código de Conduta, a FAIRTAX mantém uma Ouvidoria, canal que pode ser acessado pelos públicos interno e externo através do e-mail fairtax@fairtax.com.br, ou na aba contato disponível no site www.fairtax.com.br, sem a necessidade de identificação, por não ser campo obrigatório.

Imparcial e transparente, a Ouvidoria garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas, e promove um ambiente melhor para todos. Por meio dela, é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar denúncias de descumprimento do Código de Conduta, como corrupção, suborno, fraude, agressão ao meio ambiente, informações falsas, registros contábeis inadequados, mal uso de ativos da Empresa, discriminação por raça, cor, religião, sexo, condição física ou social e comportamento e procedimentos não éticos.

Termo de Compromisso

Declaro ter lido e compreendido o Código de Conduta da FAIRTAX e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades na Empresa, zelando por sua aplicação.

Nome completo

____/____/____
Data

Assinatura