
CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
OBJETIVO	3
MISSÃO, VISÃO E VALORES	3
OBRIGAÇÕES	4
A RELAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	5
A RELAÇÃO COM CLIENTES	5
FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS	6
CONCORRÊNCIA	6
IMPRESSA	7
CONFLITO DE INTERESSES	7
ATIVIDADES PARALELAS	8
SIGILO DE INFORMAÇÕES	8
RECURSOS INTERNOS	8
ORGANOGRAMA E LIDERANÇA	9
VIOLAÇÃO AO CÓDIGO	9

INTRODUÇÃO

De origem grega, o termo “ethos” significa costumes e deve ser entendido como um conjunto de princípios básicos que visam disciplinar e regular a moral e a conduta das pessoas.

Desta forma, o Código de Ética e conduta representa o compromisso da empresa com um comportamento responsável, ético, transparente e de respeito mútuo com os nossos profissionais e a sociedade.

O Código não aborda todas as questões legais e éticas que possam surgir no decorrer de seu dia na empresa, no entanto, oferecerá sólido aconselhamento em relação a diversas questões, além de uma visão prática de como evitar os conflitos de interesses no trabalho.

Todas as ações devem ser sempre marcadas pela integridade, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano, em sua privacidade, individualidade e dignidade.

Dessa forma, condutas comportamentais que sejam pautadas no bom senso, transparência e verdade, e que visem afastar conflitos e desvios éticos, devem ser incentivadas e adotadas em qualquer circunstância.

Destacamos ainda que será repudiada qualquer atitude guiada por preconceitos relacionados à origem, religião, classe social, gênero, cor, etnia, idade, orientação sexual, nível hierárquico, condições físicas ou qualquer outra forma de discriminação.

Este Código de Conduta Ética aplica-se a todos os integrantes da companhia, independente de forma de contratação, nível hierárquico, localização e tempo de empresa. O Código desempenha um papel importante na construção da reputação e sustentabilidade do Grupo Farol e foi elaborado para ser usado como guia para as nossas atividades profissionais diárias. A adoção de condutas compatíveis com os padrões éticos da empresa é indispensável e agrega valores positivos ao ambiente de trabalho.

OBJETIVO

O Código disciplina as condutas éticas a serem adotadas no desenvolvimento das relações pessoais ou profissionais do Grupo Farol, definindo os padrões comportamentais com o objetivo de (i) promover práticas de prevenção e combate a atividades ilícitas; (ii) garantir a confidencialidade de informações; e (iii) dirimir conflitos de interesses.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

- Missão: Levar as melhores oportunidades de investimento aos clientes, ajudando-os a lidar melhor com seus recursos e alcançarem seus objetivos.
- Visão: Ser referência no segmento, com uma entrega em alta performance e capaz de oferecer soluções completas dentro do mercado financeiro.
- Valores
 - Sonho Grande: Nossa visão não tem limites e nossas metas transformam o impossível em realidade.
 - Mente Aberta: Acreditamos que diferentes pontos de vista é o que nos faz aprender e crescer.
 - Espírito Empreendedor: A gente vai lá e faz o necessário com o mínimo possível e somos focados em resultados eficazes.
 - Pessoas Boas: Buscamos humanização e ética nas relações.
 - Trocas Verdadeiras: Incentivamos o trabalho colaborativo e a união de todas as forças para chegarmos juntos ao nosso objetivo.

OBRIGAÇÕES

Somos um grupo de “donos”. Todos os Colaboradores devem comportar-se como “donos do negócio”, com liberdade para identificar oportunidades, prevenir desvios e eliminar desperdícios, adotando, assim, as medidas corretas para cada caso.

Como “dono” você é obrigado a:

- respeitar as necessidades, a integridade, as expectativas e a privacidade de nossos clientes, sócios, terceiros, fornecedores, concorrentes, comunidades locais, nacionais e internacionais, além de governos;
- cumprir a legislação e regulamentação, inclusive regulamentos, códigos e políticas internas;
- proteger nosso patrimônio e zelar pela imagem da empresa;
- cuidar do que é seu, zelar pela organização do seu ambiente de trabalho e guardar bem os documentos relativos às suas atividades;
- manter sigilo absoluto sobre qualquer tipo de informação, fato ou operação que envolva a natureza estratégica e confidencial ou de informações que ainda não sejam de conhecimento público;
- não divulgar informações não oficiais (boatos) de qualquer espécie;

- não tirar proveito de informações da empresa para obter vantagens pessoais e, caso tenha acesso a Informações Privilegiadas, respeitar as regras da Política de Divulgação e Uso de Informações;
- em redes sociais, na internet, ou em outros meios de comunicação, não emitir opinião que pode ser interpretada como uma posição oficial do Grupo.
- Informar os responsáveis (gestor da área e área de RH e/ou Diretoria) a respeito de possíveis violações deste Código de Ética e Conduta.

A RELAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Grupo Farol busca promover um ambiente de trabalho digno, justo e harmonioso, sempre visando à valorização do ser humano. Entendemos que estes fatores são fundamentais para que os nossos Colaboradores exerçam as suas atividades de forma adequada, possibilitando que estes alcancem desenvolvimento profissional e pessoal.

Para que esse ambiente seja alcançado, esperamos que os Colaboradores:

- Pautem suas relações profissionais pela cortesia, respeito, espírito de equipe, lealdade e confiança;
- Se abstenham de qualquer ação ou omissão diante de situações que possam provocar conflitos entre os interesses pessoais e os da empresa, ao tratar com fornecedores, Clientes, Concorrentes, Prestadores de Serviços e qualquer pessoa física ou jurídica que realize ou venha a realizar qualquer espécie de negócio;
- Observem e respeitem os limites de sua autorização, competência ou delegação na tomada de decisões ou na assinatura de documentos;
- Observem e sigam as políticas, manuais, normas e regulamentos internos;
- Ajam em conformidade com as leis e regulamentos brasileiros em vigor;
- Não tolerem a ocorrência de Assédio moral e/ou sexual ou qualquer tipo de preconceito, sendo que tais práticas devem ser relatadas ao superior imediato;
- Não prestem, tampouco, solicitem favores aos clientes, Prestadores de Serviço e Fornecedores.

A RELAÇÃO COM CLIENTES

Os Colaboradores devem lidar de modo justo com os clientes do Grupo Farol, em consonância com a obrigação de agir com integridade e honestidade.

Nenhum Colaborador deve tirar proveito indevido de qualquer pessoa por meio de declarações falsas ou qualquer prática comercial injusta. Portanto, a nossa conduta deve observar que:

- nossos clientes merecem atenção e respeito;
- o nome da empresa não pode ser utilizado por Colaboradores em benefício próprio;
- encorajamos os clientes a investir com responsabilidade;
- os clientes são a nossa razão de existir. É preciso atendê-los com cortesia, eficiência e sinceridade e, no processo de venda, deve-se observar o perfil do investidor;
- todos os clientes do Grupo Farol devem receber o padrão de tratamento especificado, sendo vedada a priorização no atendimento a determinado cliente ou a concessão de privilégios para obter qualquer tipo de benefício.

FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

O processo de escolha e contratação de todos os fornecedores e Prestadores de Serviços da empresa ocorre de forma ética, estando sempre fundamentado em critérios técnicos e profissionais, bem como atendendo as necessidades previamente levantadas.

As relações com Fornecedores e Prestadores de Serviços devem ser pautadas pelos seguintes princípios:

- as contratações devem ser conduzidas por meio de processos pré-determinados, tais como concorrência ou cotação de preços, sem qualquer tipo de privilégio ou favoritismo que possam comprometer a relação custo-benefício;
- oportunidades iguais a todos os parceiros, independentemente do seu porte ou localização geográfica;
- recusa dos Colaboradores do Grupo Farol a ofertas e recebimento de qualquer tipo de gratificação, pagamento ou comissão proveniente de Fornecedores;
- repúdio à utilização de trabalho escravo, infantil ou análogo à escravidão.

CONCORRÊNCIA

Seja ético, não comente com terceiros, direta ou indiretamente, a respeito de assuntos que estejam relacionados a produtos ou serviços da concorrência e que não estejam baseados em fatos reais e/ou comprovados ou cujo objetivo seja desabonar publicamente a imagem dos concorrentes.

IMPRESA

Saber pautar o nosso relacionamento com a imprensa na transparência e no respeito é uma atitude fundamental para garantir a projeção de uma imagem que seja coerente com os nossos valores, além da divulgação correta de dados, projetos e eventos. A nossa conduta deve seguir os seguintes padrões:

- nunca dê informações e/ou entrevistas em nome da empresa sem a autorização prévia;
- sempre que for contatado pela imprensa, transfira a chamada para a área responsável;
- não manifeste em meios de comunicação ou mídias sociais opiniões que possam ser interpretadas como posição oficial do Grupo;
- informe a sua equipe a respeito dos procedimentos de atendimento à imprensa.

CONFLITO DE INTERESSES

O Conflito de interesses pode ser caracterizado como uma situação na qual um profissional, qualquer que seja o seu cargo, tenha os seus interesses contrapostos aos da empresa.

Os Conflitos de Interesse podem surgir, por exemplo, entre:

- os interesses de dois ou mais clientes;
- os interesses das sociedades da empresa e os do(s) cliente(s);
- os interesses do(s) Colaborador(es) e os do(s) cliente(s);
- os interesses das sociedades do Grupo Farol e os do(s) Colaborador(es) e/ou seus parentes.

Os Colaboradores:

- estão proibidos de aceitar qualquer gratificação ou presente e realizar atividades que gerem vantagens indevidas;
- devem pautar as suas atividades em conformidade com os interesses, valores e princípios da empresa;
- não devem realizar atividades paralelas e externas que interfiram em seu desempenho profissional;
- todos os Colaboradores devem declarar possíveis situações de conflito em sua contratação e manter a informação atualizada.

ATIVIDADES PARALELAS

Podem ser caracterizadas como atividades paralelas aquelas que os Colaboradores realizam fora de sua jornada de trabalho, sendo ou não remuneradas. Estes tipos de atividades são aceitas pela empresa, desde que a sua realização não impacte negativamente no desempenho das atividades e desenvolvimento profissional do colaborador, na imagem da empresa ou que cause algum conflito de interesse (atuar no mesmo segmento ou similar, por exemplo).

SIGILO DE INFORMAÇÕES

Os Colaboradores possuem diversas informações que são de extrema importância para o sucesso e continuidade dos negócios da empresa. A divulgação e vazamento dessas informações pode acarretar grandes prejuízos, tanto financeiros quanto à imagem e, conseqüentemente, aos Colaboradores. Desta forma, entende-se que é fundamental que todos os Colaboradores se comprometam e atuem de forma a garantir o sigilo de informações, de acordo com as seguintes diretrizes para a manutenção da confidencialidade:

- Todos devem atuar sempre em defesa dos interesses da empresa, mantendo sigilo sobre negócios, operações e informações relevantes e não divulgando informações sem ser autorizado previamente;
- Não fornecer ou comentar com terceiros qualquer informação de cunho confidencial da empresa, tais como planos de ação, investimentos, estratégias de negócio, pesquisas e tudo que se relacione à propriedade ou negócios ou utilizar as informações às quais tiver acesso em benefício pessoal ou de terceiros;
- Reportar imediatamente à direção caso tenha conhecimento do vazamento de alguma informação da empresa;
- Manter a confidencialidade e não compartilhar senhas/ usuários de computadores, de sistemas, de e-mails e de dispositivos eletrônicos;
- Manter o sigilo das informações mesmo após o desligamento do Grupo.

RECURSOS INTERNOS

Todos os Colaboradores devem utilizar de forma consciente e otimizada os recursos disponíveis, buscando evitar o desgaste e promover a contenção de custos. Desta forma, não são aceitáveis:

- Impressões desnecessárias e desperdício de água, energia elétrica combustível, entre outros;
- Usar equipamentos ou outros recursos da empresa para fins particulares, sem prévia autorização;
- Usar sistemas e ferramentas de trabalho para práticas ilegais ou impróprias, obtenção de vantagens pessoais, acesso a conteúdo imoral ou ofensivo, etc.

Como forma de garantir a manutenção e a qualidade do patrimônio do Grupo, espera-se que os Colaboradores:

- Comunicuem qualquer caso de perda, má utilização ou furto de patrimônio;
- Observem e sigam a legislação vigente e normas internas sempre que estiverem de posse de algum recurso ou equipamento da Companhia;
- Devolvam os recursos e equipamentos concedidos pela empresa para realização das atividades no momento do desligamento ou sempre que solicitado.

ORGANOGRAMA E LIDERANÇA

É de responsabilidade do colaborador comunicar qualquer ausência, necessidade, mudança, dificuldade e até sugestões ao seu gestor imediato.

É necessário entender a hierarquia da empresa, respeitando os cargos e as funções de cada um, de acordo com o organograma atualizado e as descrições de cargo.

VIOLAÇÃO AO CÓDIGO

Todo Colaborador deve ler e entender as políticas, diretrizes e práticas expressas neste Código, solicitando ao RH ou ao seu gestor direto os esclarecimentos pertinentes em caso de dúvidas ou omissões.

Caso seja constatada violação de qualquer norma estabelecida neste Código, serão adotadas as medidas disciplinares cabíveis, na ordem de advertências verbal, escrita e suspensões. As consequências das violações podem incluir até a rescisão do contrato de trabalho (dispensa por justa causa), no caso dos Empregados, e rescisão contratual, no caso de fornecedores e prestadores de serviços.

A empresa manterá sigilo absoluto sobre a identidade daquele Colaborador que relatar ou participar da investigação de eventual violação a este Código por terceiros ou outros

Colaboradores e não tolerará qualquer retribuição ou retaliação efetuada contra qualquer Colaborador que, em boa-fé, tenha procurado, dado ciência ou que tenha denunciado uma possível violação. Contudo, o Colaborador que fizer denúncia que sabia ser falsa, com o objetivo de prejudicar injustamente o denunciado, estará sujeito a punições disciplinares.