

ICOFORT

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Aqui você encontrará orientações para escolher sempre o melhor caminho

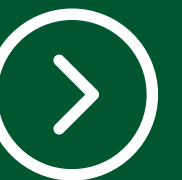
Vamos lá?



O QUE IREMOS FALAR...



- 1 Palavra do CEO
- 2 Nossa Essência
- 3 Compromissos Gerais
- 4 Trabalho Infantil
- 5 Colaboradores
- 6 Conflito de Interesses
- 7 Tecnologia
- 8 LGPD
- 9 Redes Sociais
- 10 Sigilo
- 11 Corrupção
- 12 Regras para Brindes
- 13 Substâncias Ilícitas
- 14 Violência
- 15 Ativismo
- 16 Clientes
- 17 Acionistas
- 18 Parceiros
- 19 Sociedade
- 20 Meio Ambiente
- 21 Comitê de Ética
- 22 Violação do Código
- 23 Denúncia





1 Palavra do CEO

Para promover a melhoria contínua, apresentamos a terceira edição do Código de Ética e Conduta da Icofort. O principal objetivo desta atualização é alinhar as condutas e aprimorar o processo de construção constante de compromissos éticos com todos os públicos da organização.

Através deste código, buscamos estabelecer nossos valores organizacionais como a base que orienta nossos comportamentos. Queremos que todos que fazem parte da Icofort possam sempre oferecer soluções transparentes, construídas sobre alicerces de confiança e ética.

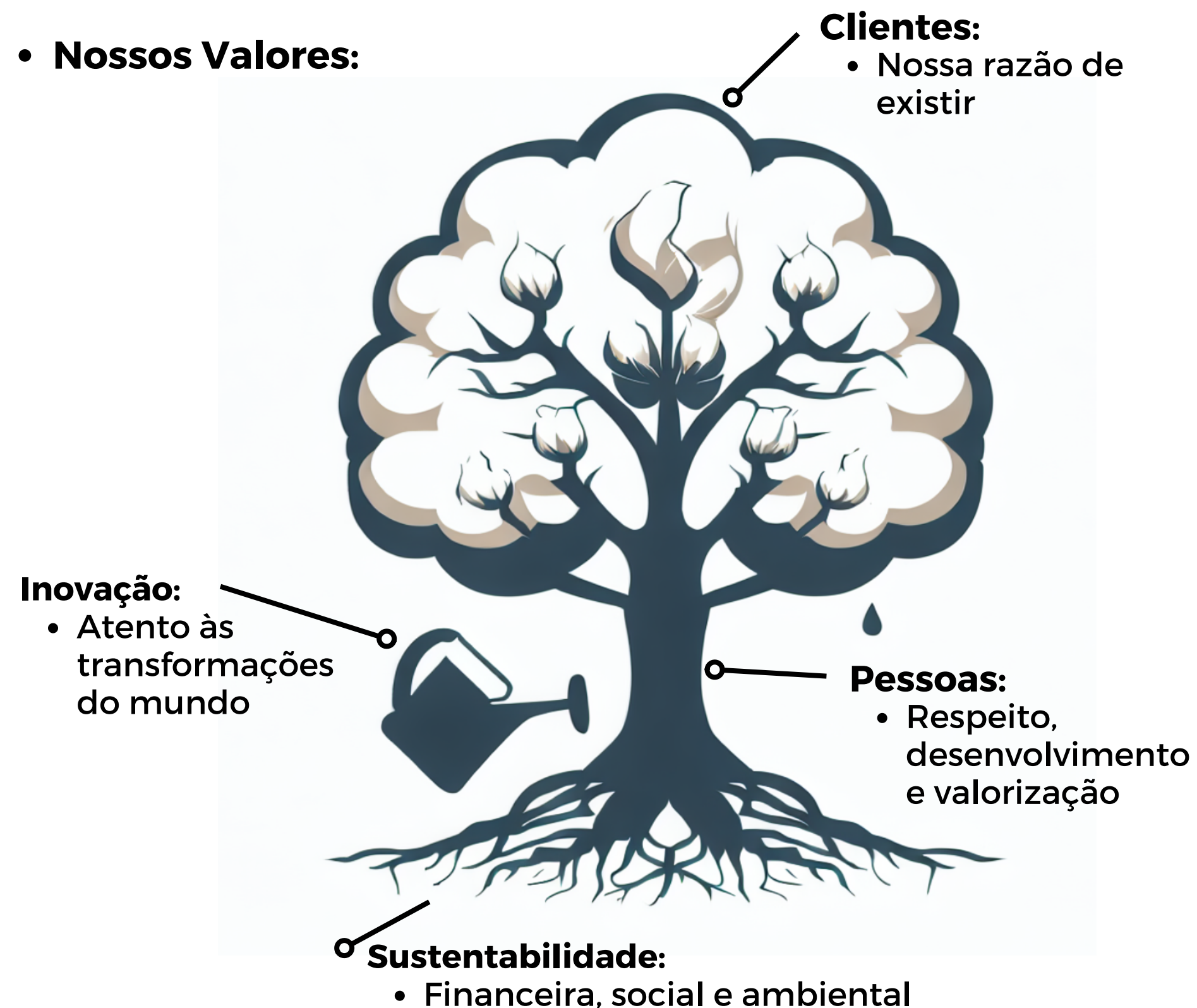
Acreditamos que o compromisso ético da Icofort é o resultado das ações individuais de cada um de nossos colaboradores. Portanto, comprometemo-nos a seguir este código e convidamos você a se unir a essa causa. Dessa forma, poderemos, juntos, causar impacto em nossas áreas de atuação e estabelecer relações e negócios sustentáveis.

Forte abraço!

Décio Júnior
CEO Icofort

- **Nosso Propósito:**
 - Transformar colheitas em nutrição, energia e inovação para as famílias.
- **Nosso Negócio:**
 - Produzir alimentos mais saudáveis e de alto rendimento para satisfação dos clientes.
- **Nossa Visão:**
 - Ser líder no fornecimento de óleo refinado de algodão no mercado brasileiro, com diversificação de produtos e mercados de atuação.

Esses elementos juntos definem quem a empresa é e onde ela que chegar.





3 Compromissos Gerais

De maneira compatível com nossos princípios, temos compromisso com nossos clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores e parceiros e, de maneira igualmente importante, com todo o ambiente que nos cerca, incluindo o mercado e a concorrência, a sociedade, o meio ambiente, as leis e as instituições públicas.

Como colaboradores, todos nós abraçamos e assumimos estes compromissos, comprometendo-nos a observá-los e respeitá-los em nosso dia a dia de trabalho.

3.1 Qualidade no Ambiente de trabalho

Tratamos com dignidade e respeito nossos colaboradores e preconizamos por um ambiente de trabalho saudável com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal. Diante disso, esperamos de nossos profissionais o tratamento respeitoso, ético e cordial em todas as esferas.

3.2 Discriminação

Entendemos ser digna a diversidade de comportamento das pessoas e defendemos o respeito, a cordialidade e o tratamento não discriminatório. Para que o ambiente de trabalho seja saudável, produtivo e agradável para todos, não admitimos discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, exemplificando, seja de gênero, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física. Logo, debates e discursões acaloradas sobre os temas deverão ser evitadas.





Repudiamos o assédio em nosso local de trabalho ou fora dele. Não admitimos abuso de poder ou assédios, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça nos relacionamentos internos e externos.

Conceitos

Assédio Moral

Nada mais é do que uma forma de constrangimento composta por condutas que interferem negativamente no desempenho da função do profissional. A citada exposição do profissional durante ou fora da jornada de trabalho gera o sentimento de humilhação, ofensa, menosprezo, rebaixamento, dentre tantos outros sentimentos ruins.

Assédio Sexual

São situações que geram avanços íntimos e sexuais, independente do gênero ou orientação sexual das partes envolvidas. Desse modo, esse tipo de assédio é caracterizado pela imposição de vontade do assediador sobre o assediado, através de situações como insinuações, chantagens, proposta de troca de favores sexuais por vantagens.

Assédio Econômico

É toda e qualquer conduta abusiva e insistente através de comportamentos, propostas e pretensões de cunho econômico-financeiro. Ademais



É preciso esclarecer que, apesar de não estar disposto de forma expressa no ordenamento jurídico, o cidadão/trabalhador encontra respaldo protetivo, através dos artigos dispostos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, exemplificando os artigos 1º, III e IV, art. 5º, X e art. 6º, bem como nos Princípios Gerais do Direito, Jurisprudência, Analogia, Equidade e Doutrina.

Diante do exposto, é de suma importância descrever o que **não se enquadra como ASSÉDIO:**

Exigências Profissionais

O ato de exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas e prazos não se configura como assédio.

Aumento do Volume de Trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, podem haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, e está respaldada na legislação trabalhista. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificadamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

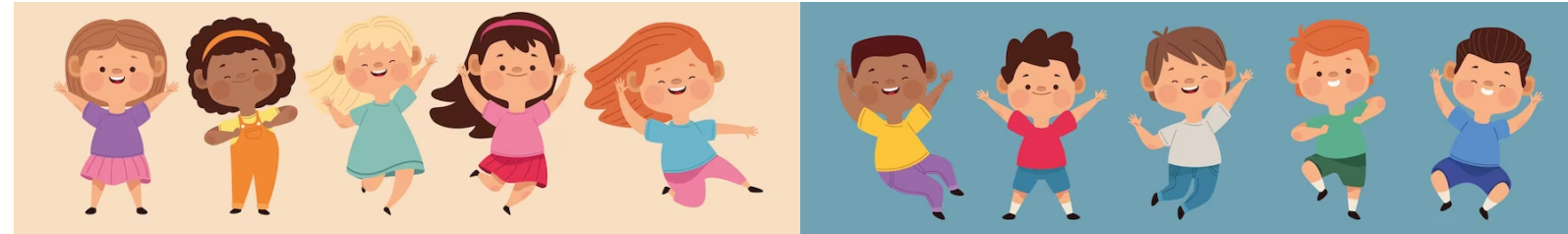
Uso de Mecanismos Tecnológicos de Controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como pontos eletrônicos ou aplicativos de registros de presença virtual ou presencial. Essas ferramentas não são consideradas como meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores, bem como de medidas de proteção ao trabalhador, já que comprovam a execução das suas jornadas.



4 Trabalho Infantil

Não admitimos dentro de nossas dependências ou em nossos fornecedores o trabalho forçado, a condição análoga à escravidão, tampouco o uso de mão de obra infantil ou emprego de adolescentes em atividades noturnas, perigosas e insalubres. O trabalho de jovens aprendizes e outros colaboradores menores de idade não deve impedir os estudos, em respeito à Lei 8.069/90 do Estatuto da Criança e do Adolescente.



5 Colaboradores

Temos como um de nossos princípios a valorização das habilidades e competências dos nossos colaboradores, isto é, reconhecemos e proporcionamos oportunidades de desenvolvimento e evolução pessoal a cada indivíduo, considerando o compromisso, desempenho, potencial e aptidões individuais.

Assim, as promoções e classificações dos profissionais são baseadas exclusivamente no desempenho de cada um, excluindo-se totalmente distinções de gênero, etnia, classe social ou outras classificações que existam fora do ambiente de trabalho, além do favorecimento devido a relacionamentos pessoais.



6 Conflito de Interesses

- É permitida a contratação de profissionais com relação de parentesco desde que não tenha subordinação direta e o candidato atenda aos requisitos da vaga, a qual esteja previamente aprovada pela área de Recursos Humanos e pelo gestor imediato.
- Qualquer caso de relacionamento extraprofissional entre profissionais do mesmo setor deve ser levado ao superior imediato e comunicado à área de Recursos Humanos, que avaliará a necessidade de medidas ou comunicações aplicáveis.
- Os colaboradores não podem realizar negócio semelhante ao da companhia, bem como não podem prestar consultorias ou quaisquer outros serviços para empresas concorrentes ou do mesmo grupo de concorrentes, ou qualquer outra atividade conflitante com os interesses da referida empresa.
- É vedada a comercialização de quaisquer produtos dentro dos setores de trabalho e no horário de expediente da organização. Sendo explicitamente proibido, a qualquer momento, o empréstimo de dinheiro a juros entre colaboradores dentro da organização.

7 Tecnologia



- Devemos utilizar a tecnologia de forma adequada, de modo a não interferir nas responsabilidades diárias. A empresa disponibiliza todos os softwares homologados, sendo proibido o uso de qualquer outro software não homologado pelo setor de Tecnologia da Informação da empresa.
- Todos os colaboradores são responsáveis pelo zelo, bom uso e conservação do patrimônio da Companhia o qual foi colocado sob sua guarda. Diante disso, ao disponibilizar esses bens, a Companhia não transmite a sua propriedade, apenas a sua posse. Assim, o seu uso deve ser feito exclusivamente no interesse da empresa e não para fins particulares, salvo em situações específicas e aprovadas formalmente pelo seu gestor.
- Os colaboradores devem também zelar e preservar o patrimônio geral da Companhia contra perda, furto e roubo, não podendo apropriar-se dos bens ou utilizá-los para benefício próprio. Qualquer remoção ou utilização de materiais, bens físicos e equipamentos, só devem ocorrer mediante autorização. Caso contrário, será considerado ato ilícito e passível de sanções.
- Os colaboradores não devem, sob nenhuma circunstância, usar computadores e sistemas de rede para transmitir ou exibir declarações ou materiais inadequados, sexualmente explícitos ou ofensivos, de cunho preconceituoso ou aquele que possa ofender a integridade moral das pessoas. Os sistemas não devem ser usados para acessar matérias ilegais ou enviar pedidos não autorizados a terceiros.

Em virtude das situações acima descritas, ficam os colaboradores cientes que a empresa poderá realizar vistorias periódicas nos equipamentos por ela fornecidos. Contudo, as verificações somente ocorrerão mediante aprovação prévia do Comitê de Ética.

8 LGPD



No que se refere aos dados pessoais disponibilizados e tratados dentro e pela empresa, nós, juntamente com os nossos colaboradores, fornecedores, cliente e parceiros de negócios declaramos que atuamos conforme os termos da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, empreendendo sempre os melhores esforços para que ocorra a adequação de todos os procedimentos que possuem as novas regras determinadas pela Legislação Brasileira, através de rigorosos métodos para preservação e proteção de informações. Não obstante, garantimos ainda que mantemo-nos prontamente preparados para apresentar todos os esclarecimentos que se fizerem necessários, demonstrando a preservação dos dados pessoais e sensíveis mencionados.

9 Redes Sociais



A imagem e a reputação são patrimônios intangíveis e que devem ser resguardados por todos. Acreditamos que a construção, o fortalecimento e o sucesso da nossa imagem e da nossa reputação dependem de todos os nossos profissionais. Incentivamos a interação e o uso de redes sociais e esperamos um comportamento adequado, que não viole este Código. É importante garantir que em qualquer manifestação, seja pessoalmente ou pelas redes sociais, as opiniões expressadas pelos profissionais sejam pessoais e que não estejam atribuídas à empresa.



Todos os colaboradores devem manter absoluto sigilo sobre todas as informações que tiverem acesso, devendo adotar as precauções adequadas para impedir o uso indevido dessas informações por pessoas não autorizadas.

- É proibido apropriar-se de material, copiar, reproduzir ou armazenar informações confidenciais e secretas que sejam disponibilizadas pela empresa, seja para benefício próprio ou de terceiros.
- É proibido utilizar informações confidenciais e secretas ou os dados para informação de banco de dados próprios ou de terceiros.
- É proibido fornecer informações estratégicas da empresa a quaisquer terceiros, incluindo e não se limitando aos concorrentes.
- Todos os colaboradores devem se responsabilizar por todas as pessoas que vierem a ter acesso a informações confidenciais, por seu intermédio, obrigando-se assim, a ressarcir qualquer dano ou prejuízo causado á empresa, diretamente oriundos da quebra de sigilo dessas informações.
- O colaborador fica responsável por todos os envios e recebimentos de e-mails em sua conta, devendo utilizá-la para somente fins de trabalho.



- É proibido compartilhar senhas de acesso aos sistemas internos com os colegas de trabalho, uma vez que a senha é pessoal e intransferível.
- O uso inapropriado do e-mail, skype, aplicativos de celular da empresa e internet são proibidos, incluindo o acesso de redes sociais.
- É proibido instalar ou remover, nos computadores da empresa, imagens, músicas, documentos pessoais e programas para os quais a empresa não tenha licença formal de uso.
- É proibido o uso inadequado da impressora, bem como a impressão de trabalhos escolares e documentos pessoais.
- É de extrema importância que todos os arquivos e informações estratégicas da empresa estejam salvos e arquivados em pastas na rede do servidor e não nas máquinas dos colaboradores.



Não admitimos qualquer forma de corrupção, seja de forma direta ou indireta, em nossos negócios. É inaceitável fazer, aceitar ou oferecer qualquer forma de pagamento impróprio durante a realização de negócios em nome da empresa.

Conceito

Corrupção é o ato de corromper alguém ou algo com finalidade de obter vantagens, seja pessoal ou patrimonial, em relação aos outros por meios considerados ilegais ou ilícitos.

A corrupção não existe apenas no âmbito da política, mas também nas relações sociais humanas, como no trabalho.

Exemplos de práticas que podem ser consideradas como corrupção:

- Pagamentos de despesas pessoais por terceiros;
- Pagamentos de despesas pessoais com recursos da empresa;
- Recebimento de almoço, jantar, viagens ou quaisquer vantagens não condizentes com as políticas da empresa em troca de expectativa de benefícios;
- Dispensa de emissão de nota fiscal por prestadores de serviços em troca de redução de preços.

12 Regras para Brindes



É permitido aceitar brindes de caráter promocional, de valor comercial baixo, para serem utilizados no trabalho, como agendas, canetas, blocos de anotações, calendários, entre outros. Esses brindes institucionais configuram gentileza e cordialidade entre as partes e não sugerem ou caracterizam a obtenção de benefícios em quaisquer negociações e podem ser ofertados e aceitos pelos nossos colaboradores.

No entanto, itens de marcas renomadas e de alto preço devem ser evitados, uma vez que podem constituir recebimento de vantagem excessiva, visto que são itens que não se destinam a todos os profissionais. Itens como viagens, garrafas de bebidas alcoólicas, aparelhos eletrônicos e outros presentes podem configurar recebimento de benefícios indevidos.

Essa prática não é tolerada por configurar recebimento indevido de vantagem, que sempre traz associação à expectativa de fornecimento ou recebimento de vantagens.

O bom senso, a discrição e a moderação devem sempre servir para nós como guias nessas situações.

Na dúvida, consulte o seu gestor ou o setor de Recursos Humanos.



13 Substâncias Ilícitas



Zelamos por um ambiente de trabalho saudável em todos os seus aspectos e esperamos pela ausência de substâncias ilícitas ou lícitas, que possam comprometer a capacidade dos profissionais. É sabido e reconhecido por todos que o uso destas substâncias limita a nossa capacidade cognitiva e de trabalho de forma segura, portanto coloca a todos em perigo.

Dessa forma, fica terminantemente proibido trabalhar sob a influência de álcool, drogas ou medicamentos prescritos e utilizados de forma imprópria.

Caso algum colaborador verifica outro que esteja sob a influência de quaisquer substâncias ilícita, que esteja colocando a vida de todos em risco, deve avisar imediatamente ao gestor e/ou a área de Recursos Humanos para que sejam tomadas as providências cabíveis.

Caso algum colaborador esteja tomando um medicamento prescrito legalmente que possa afetar o seu julgamento ou tempo de reação, espera-se que o superior imediato e a área de Recursos Humanos sejam avisados para verificar a necessidade de afastamento temporário do trabalho.



14 Violência



É proibida a violência e as ameaças de violência contra colegas de trabalho, visitantes ou qualquer pessoa que esteja dentro das nossas instalações ou tenha contato com profissionais no exercício de suas funções.

Toda forma de violência ou ameaça deve ser eliminada por completo para que os colaboradores se sintam seguros no ambiente de trabalho.

15 Ativismo



Respeitamos a decisão política de cada colaborador e não interferimos nessa escolha. A atividade política partidária pessoal dos seus profissionais não deve ocorrer no ambiente de trabalho, de forma a não interferir na decisão dos outros colaboradores, evitando-se conflitos internos desnecessários e desvinculados das atividades de trabalho.

16 Clientes



É o compromisso da empresa ter relações transparentes, duradouras e mutuamente produtivas com os nossos clientes e potenciais clientes.

17 Acionistas



Somos responsáveis por gerar resultados corretos, pois são eles que garantem nossos investimentos e dão retorno aos acionistas, trazendo confiança que a comunidade espera e que a empresa almeja.

A representação das informações da empresa, e em particular as suas informações financeiras, são insumos fundamentais para a correta gestão, operação e geração de resultados, e nos comprometemos, sempre, a analisar, prover, registrar e representar essas informações de maneira absolutamente condizente com a realidade.

18 Parceiros

Tratamos cada parceiro com transparência, imparcialidade, boa-fé, respeito e honestidade, a fim de travarmos as melhores parcerias, assegurando os mesmo valores de integridade, idoneidade e respeito que pactuamos.





19 Sociedade

Reconhecemos ser de suma importância o fortalecimento da comunidade onde atuamos. Dessa forma, respeitamos o meio ambiente no qual estamos inseridos, apoiamos os vínculos estabelecidos com a comunidade, defendemos a diversidade cultural do nosso povo, apoiamos a defesa e a proteção dos direitos humanos, pactuamos com a liberdade de pensamento, de expressão e de igualdade.



20 Meio ambiente

Estimulamos o respeito aos recursos naturais do planeta e a preservação do meio ambiente, entre seus colaboradores, parceiros e fornecedores, incentivando a diminuição de utilização dos recursos e cuidado quanto aos desperdícios, incluindo energia, reutilização e reciclagem, sempre que possível.





A comissão de análise ética na Icofort é formada por um grupo de trabalho representativo, multissetorial e multinível. Criado com o objetivo de ser uma instância consultiva, investigativa e educacional em relação às posturas aceitáveis dentro de uma organização.

Essa comissão de ética é composta por representantes das seguintes áreas:

- Recursos Humanos;
- Assessoria de Gestão Estratégica;
- Jurídico;
- Controladoria.



Atividades dos membros da comissão:

- Implantar e acompanhar o cumprimento do Código de Ética e Conduta na empresa;
- Destacar aos colaboradores o fortalecimento institucional que ocorre sempre que seus membros agem dentro dos padrões de conduta da empresa - o que pode ser feito via campanha de endomarketing;
- Idealizar a realização de programas de treinamento e conscientização, com conteúdos específicos para cada um dos setores;
- Buscar meios de capacitar os tomadores de decisão para que todas as suas ações estratégicas sejam adotadas dentro de padrões éticos, morais e legais;
- Promover um clima ético na organização, enaltecendo valores intangíveis - como honestidade, lisura e justiça - como essenciais ao trabalho de todos;
- Receber as denúncias de desvios éticos, analisar e quando necessário criar planos de ação para a correção dos desvios e fornecer o retorno das denúncias.

22 Violação do Código



É de responsabilidade da área de Recursos Humanos, em toda e qualquer contratação, integrar os novos colaboradores ao Código de Ética e Conduta da empresa.

Todos têm o dever de cumprir este código e todas as políticas da empresa. É obrigação de todos os colaboradores compreender e praticar as disposições deste código, mantendo conduta ética e respeitável, preservando o nome e a imagem da empresa, além de proporcionar um ambiente de trabalho íntegro e de respeito mútuo, com postura condizente com a moral e os bons costumes.

Os colaboradores com cargo de gestão devem estar familiarizados com este código, a fim de comunicar suas orientações de maneira eficaz e poder responder às dúvidas de seus subordinados, além de serem bons modelos para os demais colaboradores.

A violação de alguma norma deste código ou de alguma outra norma interna da empresa ocasiona uma ação disciplinar que pode gerar desde notificações de advertência por escrito, em demissão do colaborador por justa causa, ou até mesmo em instauração de processo cível e/ou penal, dependendo da gravidade das violações.

Tais consequências dependerão das circunstâncias do fato e serão analisadas pelo Comitê de Ética Icofort.



23 Denúncia

A observância dos princípios deste código é fundamental e de responsabilidade pessoal de cada um dos nossos colaboradores. Temos todos a responsabilidade, também, de expressas nossas preocupações quando encontrarmos situações praticadas por terceiros que possa levar a violação deste mesmo código.

Em muitas situações, você terá a oportunidade de alertar colegas para a necessidade de avaliar melhor determinadas ações ou decisões em função do nosso código, e, possivelmente ainda, você poderá identificar situações onde a violação de nosso código se torne clara. Em todos esses casos, é nossa responsabilidade pessoal a comunicação desses incidentes a quem possa corretamente encaminhar o tratamento dos mesmos.



Um dos princípios fundamentais da Icofort é a transparência. Pensando nisso, contratamos um canal independente de denúncias, para que você possa comunicar os desvios éticos na empresa.

Você não precisa identificar e as informações fornecidas serão mantidas em sigilo, exceto nas situações em que a Icofort tenha a obrigação de informar aos órgãos e autoridades governamentais e fiscalizatórios.

Todas as denúncias serão tratadas pelo Comitê de Ética Icofort, e não serão toleradas quaisquer retaliações, nem represálias contra pessoas que, de boa-fé, reportar violações ou suspeitas de violação deste código.

Canais de Denúncia

 **0800 400 3333**

 **11 95271-1924**

 **icofort@legaletica.com.br**

 **www.icofort.legaletica.com.br/client/se_report_channel.aspx**



ICOFORT

Orgulho de transformar para evoluir