	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

INTRODUÇÃO

O presente Manual de Compliance e Código de Conduta tem como objetivo demonstrar de forma clara os padrões éticos e condutas aceitas e esperadas pela Componel Indústria e Comércio Ltda., que devem orientar seus relacionamentos, internos e externos, bem como todas as suas atividades.

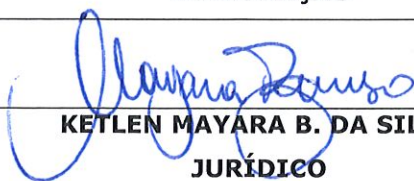


O objetivo do Manual e do Código de Conduta e Ética é disseminar a prática de Compliance em todos os níveis de hierarquia da empresa, fornecedores e prestadores de serviço, demonstrando a importância de agir em conformidade com as regras do Código de Conduta, políticas corporativas, normativas internas e a legislação aplicável da região.


As orientações constantes neste código refletem os valores e objetivos da Componel e foram construídos em conformidade com a legislação vigente no Brasil. Estas orientações se referem às áreas chaves de atuação e aos diversos tipos de relacionamentos que a empresa possui. Estas orientações são complementadas, quando necessárias, por políticas adicionais e outros documentos que têm como objetivo facilitar o acesso às informações mais detalhadas.

A reputação e a credibilidade são os atributos mais importantes da imagem da COMPONEL. É o que transmite solidez e confiança a todas as pessoas com as quais a empresa se relaciona e o que considera como fundamental para garantir sua perenidade.

O Código de Conduta e Ética deve ser o instrumento de base para essas relações.

A Componel estimula o diálogo e o bom senso como forma de apropriação pessoal das diretrizes aqui elencadas.

ELABORAÇÃO	APROVAÇÃO
 KETLEN MAYARA B. DA SILVA JURÍDICO	  MARINHO UTEN DIREÇÃO

	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

ÍNDICE

1. RELAÇÕES E COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1. ASSÉDIO, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

1.2. DOS CONFLITOS DE INTERESSES

1.3. ENVOLVIMENTO POLÍTICO

1.4. PRESERVAÇÃO DOS BENS E RECURSOS DA COMPONEL

1.5. LIVRE ESCOLHA DO TRABALHO

1.6. JOVENS TRABALHADORES

1.7. JORNADA DE TRABALHO

1.8. SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

1.9. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1.10. LIBERDADE DE MOVIMENTO E LIBERDADE PESSOAL

2. SAÚDE E SEGURANÇA

3. MEIO AMBIENTE

4. ÉTICA

4.1. DA INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

4.2. DAS VANTAGENS ILEGAIS

4.3. DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES

4.4. DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

4.5. CONCORRÊNCIA JUSTA

4.6. PROTEÇÃO DE IDENTIDADE E NÃO RETALIAÇÃO

4.7. DA EXTRAÇÃO RESPONSÁVEL DE MINERAIS

4.8. DA PRIVACIDADE

5. DA GESTÃO

5.1. PROMESSA DA EMPRESA

5.2. DA RESPONSABILIDADE DA GESTÃO

5.3. DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS

5.4. DAS ANÁLISE E GESTÃO DE RISCOS

5.5. DAS MELHORIAS

5.6. DOS TREINAMENTOS

5.7. DA COMUNICAÇÃO

5.8. DA PARTICIPAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES


5.9. DAS AUDITORIAS E AVALIAÇÕES

5.10. DA AÇÃO CORRETIVA

5.11. DA RESPONSABILIDADE DO FORNECEDOR E PRESTADOR DE SERVIÇO

6. DA VIGÊNCIA




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023 Rev.: 03

VISÃO

Primar pela excelência no atendimento ao cliente, assim como a legislação pertinente, tendo sido o grande diferencial para consolidar-se como líder em seus segmentos de mercado.


MISSÃO

A Componel Indústria e Comércio Ltda., tem como missão o fornecimento de produtos, dentre outros, do segmento de transformação de plásticos, que satisfaçam, não só aos requisitos legais, como também às especificações de nossos clientes. Apoiada em um programa de conscientização de seus colaboradores, procura constantemente a melhoria contínua de suas atividades, a proteção ao meio ambiente e a redução dos riscos ocupacionais conhecidos.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- Melhoria da qualidade de seus produtos, através da conscientização, treinamento e comprometimento de todos os colaboradores;
- Parceria com seus fornecedores para garantir a qualidade dos insumos;
- Acompanhamento dos resultados dos processos/produtos para identificação das oportunidades de melhoria, bem como, dos riscos ocupacionais existentes;
- Proteção ao meio ambiente, através de atividades de prevenção da poluição, otimização do uso de recursos naturais e de substâncias prejudiciais ao meio ambiente;
- Avaliação e implementação de ações corretivas para alcance dos objetivos e metas relacionadas ao SGI;
- Atendimento da legislação referente às questões ambientais, segurança e saúde ocupacional, aplicáveis ao requisitos das Normas ISO-9001 e ISO-14001.
- Atraímos, desenvolvemos e valorizamos as melhores pessoas. Somos um exemplo de trabalho em equipe e mantemos as relações transparentes entre nós.




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

1- RELAÇÕES E COMPORTAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Componel garante aos seus colaboradores e associados, independentemente da posição que ocupem, um tratamento digno, respeitoso, com iguais oportunidades de crescimento profissional e pessoal, respeitando a liberdade individual, sem qualquer tipo de discriminação em relação à cor de pele, sexo, posicionamento ideológico, raça, religião, orientação sexual, origem, idade, deficiência física ou mental.

Para manter um ambiente de transparência, confiança mútua e responsabilidade em todos os níveis, a Componel adota as práticas a seguir:

1.1. ASSÉDIO, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO



A Componel não permite ou tolera qualquer tipo de assédio, discriminação, racismo, abuso de poder, preconceito ou tratamento vexatório entre colaboradores, prestadores de serviços, clientes ou fornecedores, como:


- Preferências ou favorecimentos decorrentes de afinidade pessoal, posição social, hierárquica ou tempo de trabalho;
- Atitudes ou palavras que possam ser caracterizadas como assédio sexual;
- Intimidações, humilhações, ameaças ou atitudes abusivas, sejam por meio de gestos, palavras ou comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa;
- Discriminação com base em raça, cor, etnia, sexo, idade, estado civil, religião, orientação sexual, necessidades especiais, aparência, origem, convicção, política ou qualquer outra forma de preconceito.

Qual é a diferença entre assédio moral e sexual?

O assédio moral é a exposição contínua de uma pessoa a situações constrangedoras ou humilhantes no exercício do seu trabalho. *Algumas frases podem parecer inofensivas, mas caracterizam a prática do assédio moral. Todos os colaboradores devem ficar atentos à utilização de palavras agressivas no ambiente de trabalho, como "incompetente", "lerdo" ou "burro", por exemplo.*

O assédio sexual, por sua vez, é definido como investidas contínuas não desejadas de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou

	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

qualquer outra conduta inapropriada, verbal, escrita ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho. *Isso inclui tentativas físicas, insinuações, mensagens, exposições de imagem ou qualquer situação que possa deixar um colaborador desconfortável e ofendido sexualmente.*

Os colaboradores e parceiros que se sentirem desrespeitados, discriminados ou constrangidos deverão utilizar o sistema de denúncia para relatar o fato em desacordo com este código, através dos seguintes canais:

E-mail: recursos.humanos@componel.com.br

Disque Denúncias

São Paulo e Campinas (11) 2599-00132 - Ramal 1132

Manaus e Belém (92) 3182-2910 – Ramal 2910


Esta denúncia será analisada pelo responsável do Recursos Humanos e será tratada de forma confidencial e sem retaliação.

Os relatos poderão ser realizados de forma identificada ou anônima e serão devidamente registrados, verificados e investigados pela Área de Recursos Humanos ou Comitê Interno, que analisará e sanará eventuais denúncias. As investigações serão conduzidas com base nos princípios de respeito a todos os envolvidos, na garantia do amplo direito de defesa, com imparcialidade, primando pelo sigilo da identidade do denunciante e do conteúdo do relato.

Na Componel, além de desempenhar seus melhores esforços pra combater a discriminação nas relações de trabalho, empenha-se em respeitar a diversidade em todas as áreas e hierarquia da Companhia, resguardando igualdade salarial e de benefícios para cargos e funções com iguais atribuições, acesso de jovens à formação para trabalho em condições adequadas, respeito das pessoas idosas e com deficiência, garantindo acessibilidade igualitária, a ascensão hierárquica, a sua empregabilidade e a realização da política de cotas, o respeito dos direitos das mulheres pela sua cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica, respeito a livre orientação sexual, identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lgbtqi+.

1.2. DOS CONFLITOS DE INTERESSES




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

A utilização da posição ou da influência de um colaborador para promover interesses particulares pode gerar conflito com a Componel, em função da conduta inadequada.

Exemplos de situações que não podem acontecer:


- Qualquer tipo de favorecimento, vantagens materiais ou financeiras que um colaborador receba de um dos nossos fornecedores ou de prestadores de serviços;
- Realização, pelo colaborador, de outras atividades profissionais que possam interferir nos negócios da Componel, mesmo que exercidas fora do horário de trabalho;
- Utilização indevida de informações privilegiadas obtidas dentro da Componel;
- Relação de parentesco entre colaborador e fornecedor ou prestador de serviço que comprometa a imparcialidade nos negócios;
- Qualquer favorecimento injustificável, direcionado pelo colaborador a um determinado cliente, em detrimento dos demais clientes ou dos interesses da própria Componel, em especial quando esse profissional mantiver qualquer relacionamento social ou afetivo com o favorecido;
- Atividades paralelas que sejam exercidas pelo colaborador durante o horário de trabalho ou com a utilização dos recursos da Componel.

Algumas situações demandam atitudes específicas, conforme as orientações a seguir.

RELAÇÕES ÍNTIMAS E DE PARENTESCO

- Não são permitidas relações de cunho íntimo, amoroso e sexual, bem como, relações de parentesco de primeiro grau (pais, cônjuges, filhos, irmãos, netos, avós, cunhados, primos etc.) entre colaboradores que atuam no mesmo setor, que tenham relação direta ou indireta de subordinação, entre pares ou entre colaboradores quando um deles exerça função que fragilize os controles internos da Componel;
- O colaborador deve informar o seu superior imediato e a área de Recursos Humanos se souber que algum parente seu ou pessoa com quem tenha relações íntimas esteja participando de um processo seletivo da empresa ou caso venha a ter esse tipo de relação com alguém que trabalhe em qualquer empresa do grupo;




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023 Rev.: 03

- Para os colaboradores que atuam na Companhia, que não sejam do mesmo setor e não tenham relação direta ou indireta de subordinação, as relações de parentesco são permitidas.


ATIVIDADES COMERCIAIS

- A Componel não permite o comércio de quaisquer produtos ou serviços em suas dependências, como venda de cosméticos, alimentos, catálogos, roupas, consultoria financeira, imposto de renda, entre outros, nem que tais atividades sejam exercidas com a utilização de recursos da empresa. Isso tanto por parte dos colaboradores, como também fornecedores e prestadores de serviços;
- Também não é autorizado realizar jogos que envolvam premiações em dinheiro, tais como rifas e "bolão".

BRINDES E ENTRETENIMENTO

- Brindes e oportunidades de entretenimento inapropriadas podem prejudicar a Componel e levar a decisões indevidas de negócio;
- É proibido que os colaboradores usufruam das suas posições para solicitar favores pessoais, obter qualquer tipo de presente ou brinde de qualquer pessoa, fornecedor ou prestador de serviço;
- São considerados brindes todos os itens recebidos, como amostra de novos produtos, presentes, bebidas e/ou qualquer outro objeto, de um fornecedor. São considerados entretenimento jantares, ingressos para shows e eventos esportivos;
- Nos casos em que essas situações sejam inevitáveis, os brindes recebidos devem ser encaminhados ao departamento de Recursos Humanos para a realização de sorteio interno;
- Itens comestíveis podem ser consumidos se compartilhados com a equipe do departamento, exceto bebidas alcoólicas. Materiais de escritório, tais como mouse pads, calendários, agendas, cadernos e canetas simples, podem ser utilizados pelo colaborador no ambiente de trabalho.




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

A Componel investigará qualquer violação a esta política e, caso verificada a não informação de um conflito de interesse, sanções serão aplicadas, conforme legislação trabalhista vigente.

Em caso de aplicação de sanção o responsável será consultado previamente.

Caso a Componel experimente algum prejuízo financeiro decorrente de uma situação de conflito de interesse não revelada, poderá reclamar estes valores do colaborador e associado beneficiado. O uso de atividade profissional para benefício próprio pode levar o colaborador a ser questionado judicialmente.

O Termo para registro de conflito de interesse encontra-se ao final deste código (ANEXO A).

1.3. ENVOLVIMENTO POLÍTICO

Como organização da sociedade civil que é, a Componel estimula o debate, desde que promovido de forma democrática e pacífica. Espera-se que nenhum Destinatário utilize de seu relacionamento ou cargo na Componel para propagar quaisquer posicionamentos e/ou ideologias políticas.


Nenhum ativo ou informação de propriedade da Componel deve ser usado para fazer qualquer tipo de contribuição política a candidato ou partido político. Isto se refere não somente a contribuições diretas, mas também à assistência indireta a candidatos ou partidos políticos por intermédio de compra de ingressos a eventos de angariação de fundos, assim como ao fornecimento de bens, serviços e equipamentos para partidos ou comitês políticos.

Todo funcionário tem como dever informar eventual enquadramento no conceito de Pessoa Politicamente Exposta no momento de sua contratação, fornecendo detalhes sobre o tema.

1.4. PRESERVAÇÃO DOS BENS E RECURSOS DA COMPONEL

Os bens e recursos da Componel incluem instalações, infraestrutura (física e virtual), equipamentos, veículos, mobiliário, recursos e aplicações financeiras.



	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

De acordo com a função exercida por nosso Destinatário, a Componel disponibilizará os recursos necessários para o melhor desempenho de sua atividade profissional, tais como computadores, acesso à internet, e-mail, telefone, veículos, máquinas e móveis, entre outros.

- O Destinatário deve utilizá-los com prudência, respeitando as normas de segurança do trabalho e saúde ocupacional, bem como preservar a sua integridade;
- Os bens disponibilizados pela Componel devem ser utilizados exclusivamente para atividades relacionadas à Instituição, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas específicas, sendo expressamente proibido emprestá-los, alugá-los, negociá-los, trocá-los ou doá-los sem as devidas autorizações;
- Os Destinatários devem zelar pela conservação dos bens e recursos da Componel, evitando desperdícios e gastos desnecessários;
- A internet e o e-mail são fornecidos pela Componel aos Destinatários para uso profissional. Espera-se que estes recursos sejam utilizados de maneira coerente com as políticas e os procedimentos do Departamento de Tecnologia da Informação da Componel, inclusive com a adoção da Política de Segurança da Informação.


Condutas esperadas e estimuladas

- Você pode utilizar os bens disponibilizados pela Componel para realizar o seu trabalho de forma adequada e eficiente, respeitando as normas de conservação e uso do bem cedido;
- Você pode utilizar moderadamente a internet fornecida pela Componel para fins pessoais, desde que não prejudique o andamento do seu trabalho e não viole a Política de Segurança da Informação, este Código de Conduta Ética ou qualquer legislação vigente no país;
- Você deve usar os recursos disponibilizados pela Componel de forma correta e moderada, atentando para eventuais desperdícios decorrentes de má utilização.

A Componel monitorará a utilização de todos os recursos próprios que sejam cedidos aos Destinatários, inclusive o uso de e-mails e programas de computador.

Condutas reprovadas



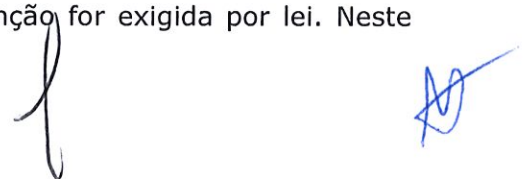

	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03


- Você não deve requisitar um equipamento da Componel para utilização exclusivamente pessoal ou para atividade que represente conflito de interesses;
- Todas as solicitações para a aquisição de bens ou a utilização de recursos da Componel devem ser realizadas com objetivo estritamente profissional. Caso você tenha alguma dúvida se pode ou deve solicitar determinado bem ou recurso, pergunte ao Departamento de Controladoria e Compliance;
- Você não pode se apropriar indevidamente do patrimônio pertencente à empresa Componel ou aos outros Destinatários;
- Casos de furto ou de apropriação indébita serão tratados como infração grave a este Código de Conduta Ética e, conforme o caso, relatados às autoridades competentes, como eventuais desdobramentos civis e criminais;
- Você não pode utilizar os meios eletrônicos fornecidos pela Componel para jogos, troca ou armazenamento de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório. Caso identifique o uso indevido dos recursos fornecidos pela Componel, denuncie a prática pelo Canal de Ética.

1.5. LIVRE ESCOLHA DO TRABALHO

O trabalho livremente escolhido é um direito fundamental do trabalhador, garantido pela Constituição.

- Não é permitido trabalho forçado, servidão (incluindo servidão por dívida) ou trabalho análogo à escravidão, trabalho involuntário ou exploratório de reclusos, escravidão ou tráfico de pessoas. Isso inclui transportar, hospedar, recrutar, transferir ou receber pessoas por meio de ameaça, força, coação, sequestro ou fraude para fins de trabalho ou serviços;
- Todo o trabalho deve ser voluntário, e os trabalhadores devem ser livres para deixar o trabalho a qualquer momento ou rescindir o contrato de trabalho sem penalidades, se um aviso razoável for dado de acordo com o contrato do trabalhador;
- Não deve haver restrições inapropriadas à liberdade de circulação dos trabalhadores na instalação, e nem restrições inapropriadas à entrada ou saída das instalações oferecidas pela empresa, onde os trabalhadores têm direito à livre circulação e entrada/saída das instalações da empresa;
- É proibida a retenção de quaisquer documentos de identificação original do trabalhador emitidos pelo governo, passaportes ou permissões de trabalho. Os empregadores só podem reter a documentação se a retenção for exigida por lei. Neste



	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

caso, em nenhum momento os trabalhadores devem ter o acesso negado aos seus documentos;

- É proibido requerer dos trabalhadores o pagamento de taxas de recrutamento ou outras taxas relacionadas à sua contratação;
- Como parte do processo de contratação, todos os trabalhadores devem receber um contrato de trabalho por escrito em seu idioma nativo que contenha uma descrição dos termos e condições de emprego;
- Os trabalhadores imigrantes devem receber o contrato de trabalho antes de saírem do país de origem, e não deve ser permitida(s) alteração ou substituição no contrato de trabalho após a chegada ao país de destino, a menos que a alteração seja feita para atender à lei local e proporcionar termos iguais ou melhores.

1.6. JOVENS TRABALHADORES

O Trabalho infantil deve ser estritamente proibido.

Trabalho infantil é definido como trabalho exercido por qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, com idade inferior a idade de educação obrigatória, ou com menos do que a idade mínima de trabalho de acordo com a lei nacional, o que for mais alto.


Trabalhadores jovens entre a idade mínima para trabalho e 18 anos de idade só devem se envolver com trabalho permitido por lei, cumprindo com as limitações de jornada de trabalho, presença na escola e com atividades que não geram risco para sua saúde, segurança e valores. Em todos os casos, trabalhadores jovens devem ser proibidos de trabalhar horas-extras ou jornadas noturnas e devem ser registrados, pagos diretamente e devem receber ao menos um salário-mínimo.

A Componel utiliza-se de mecanismos para verificar a idade dos trabalhadores, através da validação do Registro de Identidade Original apresentado.

É permitido o uso de programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho, desde que estejam em conformidade com todas as leis e regulamentos.

A Componel assegura que há uma gestão adequada dos trabalhadores estudantes através da manutenção adequada dos registros estudantis, cuidado rigoroso quanto aos parceiros educacionais e proteção dos direitos estudantis, de acordo com as leis e




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023 Rev.: 03

regulamentos aplicáveis.

É fornecida assistência/remediação, se o trabalho infantil for identificado. Tais condutas estão descritas na Política de Jovem Trabalhador (PJT-COMPONEL-001).

1.7. JORNADA DE TRABALHO

O número total de horas trabalhadas por semana, incluindo horas extras, não deve exceder os limites instituídos por lei, e em nenhum caso devem ultrapassar 56 horas por semana, incluindo as horas extras.

Horas extras devem ser voluntárias e os trabalhadores que optarem por fazê-las devem receber pagamentos adicionais de acordo com a lei. Nenhuma pessoa deve ser forçada a trabalhar horas extras sob ameaça de qualquer punição (como negar oportunidades de trabalhar horas extras no futuro, demissão ou denúncia às autoridades). Nenhuma pessoa deve ser obrigada a trabalhar horas extras como medida disciplinar ou por não atingir quotas de produção.

Os trabalhadores devem ter, no mínimo, um dia de folga a cada 7 (sete) dias.

1.8. SALÁRIOS E BENEFÍCIOS



Todos os trabalhadores devem receber ao menos um salário mínimo por uma jornada de trabalho regular, indiferente da forma de pagamento (por exemplo, pagamento por peça, por produção, por atividade, por hora ou por mês).


Horas extras e trabalho durante feriados e dias de descanso devem ser compensados adicionalmente de acordo com o valor definido por lei.

Todos os trabalhadores devem receber todos os benefícios exigidos por lei, incluindo previdência social e férias.

Deduções salariais não devem ser permitidas como forma de medida disciplinar.

Para cada período de pagamento, os trabalhadores devem receber um informe de rendimentos oportuno e passível de compreensão, que inclua informações suficientes

	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023 Rev.: 03

para verificar a precisa remuneração pelo trabalho realizado.

Todo o uso de trabalho temporário, para serviços externos ou terceirizado, deverá estar dentro dos limites da legislação local.

Dos descontos em folha de pagamento

Quais são os descontos permitidos em folha de pagamento?

INSS, IRRF, vale transporte, plano de saúde, plano odontológico ou vale-refeição, faltas e atrasos, adiantamento de salários, contribuição sindical, empréstimo, pensão judicial e outros benefícios como previdência privada, farmácia, combustível, óticas e etc.

Quanto pode ser descontado em folha de pagamento? Existe um limite?

Conforme a Legislação Brasileira os descontos em folha de pagamento não podem ultrapassar 70% da remuneração líquida do Trabalhador.

Dentre os descontos, são limitados por lei os seguintes:

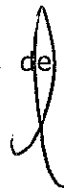
- até 5% (cinco por cento) do salário líquido, exclusivamente para a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito ou a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito.
- até 30% (trinta por cento) do salário líquido, relativos a empréstimos, sejam em conta corrente, sejam em folha de pagamento.


Em situações de descontos, é assegurado por Lei que o trabalhador deverá receber não menos do que 30% da remuneração.

A desobservância desses limites afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, ante a possibilidade de ter comprometida a sua subsistência e a de sua família.

1.9. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

É obrigatório o respeito aos direitos dos trabalhadores de se associar a sindicatos,




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

organizações de trabalhadores e comitês de trabalho, dentre outros tipos de organizações da sua escolha, e a negociar coletivamente seus salários e demais condições de trabalho.

Os Trabalhadores devem ter o direito de escolher livremente sua liderança sindical por meio de voto secreto e os empregadores não devem interferir com quaisquer atividades sindicais ou se envolver em práticas discriminatórias ou retaliação de trabalhadores por participarem de atividades sindicais.


- Deve ser permitido que os trabalhadores formem ou se afilem a organizações de sua escolha sem autorização prévia;
- Deve ser permitido que as organizações de trabalhadores definam suas próprias regras e constituição, elejam seus próprios representantes e organizem suas próprias atividades sem intervenção dos empregadores;
- Trabalhadores devem receber seu pagamento normal durante o tempo que estiverem executando suas obrigações oficiais como representantes dos trabalhadores;
- Os trabalhadores não devem sofrer qualquer tipo de discriminação ou retaliação por formar ou participar de sindicatos ou por se envolver com negociações coletivas ou greves;
- Os empregadores devem se envolver de boa-fé em negociações coletivas com os sindicatos que representam trabalhadores empregados;
- Os trabalhadores e seus representantes devem ser capazes de se comunicar abertamente, trocar ideias e questionamentos com a gerência no que se refere às condições de trabalho e práticas de gestão sem medo de discriminação, retaliação, intimidação, assédio ou violência.

1.10. LIBERDADE DE MOVIMENTO E LIBERDADE PESSOAL

Nem a Componel, nem seus prestadores de serviços ou fornecedores devem limitar a liberdade de movimento dos trabalhadores durante o recrutamento, transporte ou execução do trabalho. Trabalhadores não devem ser submetidos a monitoramentos indevidos no local de trabalho ou na acomodação.

Não é permitido confinar os trabalhadores fisicamente no local de trabalho ou acomodação, ou exigir que os trabalhadores tenham autorização para sair desses locais, seja para beber água ou utilizar o sanitário.




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

É proibido o controle de movimentação dos trabalhadores, assim como, a restrição de suas atividades ou relações durante seu tempo livre, incluindo suas interações com sindicatos de trabalhadores, agências governamentais ou organizações da sociedade civil.

O uso de ameaças de qualquer tipo ou de violência física para limitar essas liberdades é estritamente proibido.

2- SAÚDE E SEGURANÇA


A Componel, seus Fornecedores e Prestadores de Serviços, devem integrar boas práticas de saúde e segurança em todos os aspectos do negócio, identificando riscos para a saúde e segurança do trabalhador no local de trabalho e estabelecer procedimentos e controles para minimizar a exposição dos trabalhadores a esses riscos.

- Os Trabalhadores devem receber informações e treinamento adequados sobre saúde e segurança no local de trabalho em uma língua que entendam, incluindo todos os riscos detectados aos quais os trabalhadores são expostos no local de trabalho (riscos mecânicos, elétricos, químicos, físicos e de fogo) e as precauções e medidas de proteção necessárias.

Os padrões de saúde e segurança são:

- Acidentes e incidentes ocupacionais devem ser prevenidos por meio da identificação, avaliação e prevenção de riscos no local de trabalho;
- A exposição dos trabalhadores a agentes químicos, biológicos e físicos deve ser avaliada rotineiramente e controlada para prevenir doenças ocupacionais;
- Planos de preparação e de resposta a emergências devem ser estabelecidos para lidar com possíveis situações emergenciais;
- Informações relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores devem ser disponibilizadas em um local claramente visível e acessível a eles;
- Treinamentos sobre saúde e segurança no local de trabalho devem ser oferecidos a todas as pessoas antes de começarem seus trabalhos e também regularmente durante os seus contratos de trabalho, incluindo treinamento específico sobre atividades perigosas que os trabalhadores devem executar;
- Os trabalhadores devem poder se retirar de condições que eles considerem perigosas





	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

sem medo de retaliação;

- Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) adequados devem ser fornecidos a todos os trabalhadores gratuitamente, incluindo capacetes, vestimentas e botas;
- Deve ser exigido que os trabalhadores usem seus EPI's quando estiverem executando atividades perigosas;
- Trabalhadores não devem ser multados ou injustamente punidos por deixar de usar EPI's ou por quebrar ou perder seus EPI's;
- Primeiros socorros adequado e subseqüente tratamento médico, incluindo o transporte para instalações médicas e cobertura de gastos médicos e remédios devem ser oferecidos aos trabalhadores que sofram ferimentos ou fiquem doentes no local de trabalho;
- Trabalhadores que sofram ferimentos ou que fiquem doentes no local de trabalho devem receber licença médica paga durante seu período de recuperação e devem retomar seu trabalho original quando retornarem, ou deve ser atribuído a eles atividades menos cansativas, mas igualmente remuneradas se houver necessidade médica;
- Todos os acidentes, ferimentos, doenças e fatalidades que ocorram no local de trabalho devem ser registradas perante as autoridades apropriadas;
- Acomodações oferecidas ou arrançadas pelos empregadores e os locais de armazenagem, preparação e consumo de alimentos devem ser limpos, seguros, higiênicos e mantidos de acordo com as normas nacionais e internacionais;
- Se oferecida pelo empregador, a acomodação deve ter acesso gratuito a água potável, locais higiênicos para tomar banho e fazer suas necessidades, iluminação, conforto térmico e ventilação adequados, e áreas de armazenamento e preparação de alimentos;
- As acomodações dos trabalhadores devem ter saídas de emergência, alarmes e equipamento de combate ao fogo apropriados;
- Os trabalhadores devem ter acesso a um espaço pessoal e privacidade adequados, e compartimentos individuais que possam se trancados para guardar itens pessoais e bens;
- No momento da contratação, os trabalhadores devem ser conscientizados acerca de seus direitos e responsabilidades, assim como acerca dos termos e condições de seu contrato de trabalho, as cláusulas do código de conduta, e todas as leis e regulamentos aplicáveis a eles;
- Os trabalhadores devem receber treinamento sobre as regras e procedimentos da empresa quando chegarem ao local de trabalho, além de treinamento sobre os mecanismos de denúncia, as acomodações (se forem oferecidas ou arrançadas pela empresa) e as condições de trabalho, incluindo quaisquer riscos ocupacionais e medidas




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

protetivas necessárias para garantir sua segurança no local de trabalho.

3- MEIO AMBIENTE

Todos os colaboradores da Componel, Fornecedores e Parceiros são incentivados a assumir comportamentos ecologicamente corretos e socialmente responsáveis.

Todos os colaboradores devem conduzir suas atividades através de práticas de gestão de primeira linha, que preservam o meio ambiente e promovem o desenvolvimento sustentável.

A COMPONEL procura desenvolver soluções de aumento de eficiência no uso dos recursos naturais nos seus empreendimentos.


A preocupação com a sustentabilidade é uma constante nas atividades realizadas na Componel. Todas as atividades desenvolvidas pela Organização ou em seus ambientes devem ser sustentáveis, o que significa promover ações que prezem pela proteção ao meio ambiente, apresentem viabilidade econômica e não gerem impactos sociais e culturais negativos.

Para tanto:

- Leva em consideração o meio ambiente, a sociedade no desenvolvimento, a adequação de produtos, serviços e o processo de análise de risco;
- Desenvolve programas internos de minimização dos impactos ambientais de suas atividades e cumpre, rigorosamente, os parâmetros e requisitos exigidos pela Legislação Ambiental e Trabalhista;
- Prioriza a contratação de fornecedores que tenham boa conduta social e ambiental e incentiva a adoção de boas práticas;
- Armazena e descarta resíduos de acordo com as normas e regulamentações sanitárias, previstas pela ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária) e demais normas aplicadas.

A preocupação com a sustentabilidade é uma constante nas atividades realizadas na Componel. Todas as atividades desenvolvidas pela Componel ou em seus ambientes devem ser sustentáveis, o que significa promover ações que prezem pela proteção ao meio ambiente, apresentem viabilidade econômica e não gerem impactos sociais e




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

culturais negativos.

Cabe aos Colaboradores e parceiros atuantes reconhecer e respeitar as ações e os programas de desenvolvimento sustentável da Organização, cujo objetivo é proteger o meio ambiente e contribuir para o desenvolvimento econômico e social da comunidade em que a Componel está inserida.

Recomenda-se a adoção de medidas responsáveis como a reciclagem, o uso racional de recursos como a água e a energia elétrica, a eliminação de resíduos de maneira adequada e em conformidade com a legislação vigente e o cumprimento de toda e qualquer determinação institucional para diminuir os danos ao meio ambiente.

4- ÉTICA

Para atender às responsabilidades sociais e alcançar sucesso no mercado, a Componel, seus prestadores de serviços e fornecedores, bem como seus colaboradores devem manter os mais altos padrões éticos.

4.1. DA INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

Em todas as atividades empresariais, os mais altos padrões de integridade devem ser mantidos.


Não é tolerada qualquer forma de suborno, corrupção, extorção e/ou fraude. Procedimentos para assegurar o cumprimento de leis anticorrupção, incluindo monitoramento e auditorias, devem ser respeitados e observados por todos trabalhadores.

4.2. DAS VANTAGENS ILEGAIS

Não se deve prometer, oferecer, autorizar, conceder ou aceitar subornos ou outros meios de obtenção de vantagens indevidas ou inadequadas. Esta proibição abrange a promessa, oferta, autorização, concessão ou aceitação de qualquer valor, direta ou indiretamente através de terceiros, para obter, manter ou direcionar negócios para qualquer pessoa ou de outra forma obter uma vantagem imprópria.

A Componel reconhece seu papel na sociedade e a importância de uma conduta ética,




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

transparente e justa no relacionamento com os setores público e privado. Assim, vem por meio desta Política trazer suas diretrizes de combate e prevenção à corrupção, principalmente em seus negócios junto aos órgãos governamentais.

A Componel não compactua com práticas de corrupção ativa, corrupção passiva, pagamento para facilitações, lavagem de dinheiro, tráfico de influência, concussão, e qualquer outra prática de corrupção na condução de seus negócios.

Condutas Proibidas

A Componel proíbe qualquer oferta, promessa, autorização ou pagamento em dinheiro ou qualquer bem de valor a funcionários públicos ou seus familiares, direta ou indiretamente, através de parceiros, objetivando uma vantagem imprópria.

Pagamentos para facilitações também são considerados crime pela legislação brasileira (Lei 12.846/13). Desta forma, a Componel proíbe que sejam realizados pagamentos para facilitações, seja por seus colaboradores, associados ou por parceiros quando atuando em nome da Empresa.

Estas ações são consideradas crime pela Lei Anticorrupção brasileira e leis e acordos internacionais. A Componel cumpre integralmente a legislação vigente e demais regulamentações.

Possuímos uma política de tolerância zero com relação a suborno e corrupção. Todos dos Colaboradores, prestadores de serviço e fornecedores devem estar em conformidade com as Leis anticorrupção locais e internacionais.

Incentivamos a denúncia aberta e imediata ao Departamento de Recursos Humanos de qualquer tentativa, real ou suspeita, de fraude envolvendo a Componel e/ou seus Destinatários. Este relato pode ser encaminhado por meio dos seguintes canais de comunicação:


E-mail: recursos.humanos@componel.com.br

Disque Denúncias

São Paulo e Campinas (11) 2599-00132 - Ramal 1132

Manaus e Belém (92) 3182-2910 – Ramal 2910




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

A Componel, investigará todas as denúncias e, conforme o caso, relatará quaisquer práticas fraudulentas ou ilegais às autoridades competentes, além de exercer todos direitos aplicáveis nas esferas civil e criminal.

4.3. DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES

Todas as relações comerciais devem ser realizadas de forma transparente e refletidas com precisão nos livros e registros comerciais da Empresa. As informações relativas ao trabalho, saúde e segurança, práticas ambientais, atividades comerciais, estrutura, situação financeira e desempenho dos Participantes devem ser divulgadas de acordo com os regulamentos aplicáveis e as práticas vigentes do setor. A falsificação de registros ou a falsa declaração de condições ou práticas na cadeia de suprimentos são inaceitáveis.

De forma geral, os colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores, deverão guardar sigilo profissional dos dados e das informações não públicas que obtiverem conhecimento no exercício de sua atividade profissional.


A Componel recomenda que todos os seus Colaboradores (as), fornecedores e terceiros, no exercício das atividades diárias, atuem com cuidado, responsabilidade e bom senso no que concerne a segurança das informações organizacionais, fornecedores e clientes. As senhas pessoais são individuais e sigilosas, e não devem ser compartilhadas em nenhuma hipótese.

São consideradas confidenciais todas as informações que não sejam de domínio público, uma vez que tais dados podem afetar o resultado e a dinâmica do negócio. Tudo aquilo que, se revelado, puder causar prejuízo para a Empresa, deverá ser considerado como informação confidencial.

Sem prejuízo da regra geral, eles deverão obedecer as seguintes regras:

- Deverão utilizar tais dados e informações apenas para o desempenho de sua atividade profissional na Componel. Não poderão disponibilizar tais dados e informações senão àqueles outros profissionais que precisam ter conhecimento destes para a mesma finalidade e se absterão de usar tais dados em benefício próprio ou de terceiros;
- Os dados e informações relativos a posições financeiras, demonstrações financeiras,



	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

negócios e, de forma geral, propriedade intelectual e industrial, serão tratados em caráter de confidencialidade e somente serão disponibilizados a terceiros com autorização expressa da Diretoria e de acordo com os procedimentos legalmente regulados;

- As informações relativas aos funcionários, Diretores e conselheiros, incluídas as relativas a remunerações, avaliações e exames médicos, também serão tratadas de forma confidencial;
- Informações comerciais, pesquisas de mercado, informações sobre os distribuidores seja comercial ou financeira deverão ser protegidas;
- Informações sobre desenvolvimento de produtos, pesquisas e ensaios técnicos, informações recebidas de médicos prestadores de serviço ou outros também deverão ser protegidas. A presente obrigação de sigilo será válida inclusive após o desligamento da Componel;
- A divulgação de informações sobre a Componel para a imprensa, entidades governamentais, investidores, clientes, entre outros, deve ser previamente autorizada pela Diretoria;
- O uso de senhas e crachás fornecidos pela empresa é individual e intransferível, sendo terminantemente proibido seu compartilhamento em qualquer nível;
- Todos colaboradores deverão cumprir estritamente as normas de utilização dos Recursos Computacionais, dar especial proteção aos sistemas de informação, tomando medidas cabíveis para a segurança destes.


As regras sobre o tratamento de informações confidenciais mencionadas acima poderão ser, excepcionalmente, relativizadas em razão do atendimento a requerimentos formulados por autoridades competentes, nos termos da lei aplicável.

Em caso de dúvida, o Comitê de Ética e Compliance deverá ser consultado.

4.4. DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os direitos de propriedade intelectual devem ser respeitados; a transmissão de tecnologia e know-how deve ser feita de forma a proteger os direitos de propriedade intelectual; e as informações de clientes e fornecedores devem ser protegidas.




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

A propriedade intelectual de terceiros/ associados deve sempre ser respeitada, não se violando direitos autorais ou realizando download de software sem a permissão do proprietário.

Não apenas o conhecimento originado na Organização deve ser resguardado, como aquele produzido por terceiros deve ser respeitado. Para que assim ocorra, ficam estabelecidas as seguintes premissas:

- A Empresa respeita a propriedade industrial e o direito autoral, e os colaboradores (as) são responsáveis por suas ações;
- A Empresa reserva-se o direito de explorar economicamente as patentes resultantes de suas pesquisas, considerando a participação dos inventores e as obras desenvolvidas em suas instalações ou com o emprego de seus recursos;
- Toda e qualquer criação, no âmbito da Componel, deverá seguir os trâmites estabelecidos para o registro e preservação da Propriedade Intelectual;
- Todos os direitos de propriedade intelectual relativos a softwares desenvolvidos por colaboradores (as) próprios ou terceirizados pertencem à Organização; e
- A proteção da propriedade intelectual e os direitos de exploração econômica citados neste do Código de Conduta e Ética devem ser regidos pela legislação pertinente e pelo contrato firmado entre as partes envolvidas.

Qualquer dúvida deve ser reportada ao responsável de Ética/ Compliance.


4.5. CONCORRÊNCIA JUSTA

A Componel acredita que a concorrência justa e aberta beneficia clientes, consumidores e toda a sociedade.

Os funcionários da Componel não podem discutir nem entrar em acordo formal ou informal com concorrentes sobre preços ou assuntos que digam respeito a preço, níveis de produção, níveis de estoque, propostas, divisão de produção, território de vendas, produtos, clientes ou fornecedores.

Uma boa forma de evitar problemas é não manter contato com os concorrentes




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

Todos devem cumprir rigorosamente as leis de concorrência aplicáveis no Brasil, portanto a Componel não aceitará condutas contrárias à livre concorrência ou que denigram a imagem do concorrente, praticadas pelos associados, dentro de suas instalações ou eventos.

De acordo com o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), as operações que envolvam a integração econômica entre entidades concorrentes ou potencial concorrentes entre si, devem ser pautadas pelas regras previstas especialmente no art. 36 § 3, inciso I e II, da LEI nº 12.529 de 2011- LDC, É PROIBIDA A CONDUTA DE CARTEL entre os associados.

São práticas proibidas dentro das Instalações da ABIPLAST ou que tenham a participação de colaboradores da Componel:


- Não discutir, negociar, fazer acordo sobre preços ou divisão de mercados e/ou estabelecimento de limites de atuação;
- Caso a conversa telefônica da qual o funcionário da Componel participe caminhe para temas relacionados às condutas acima descritas, recusar-se a tratar do tema e, caso o interlocutor insista no assunto, desligar o telefone. Solicitar para sempre deixar registrado em ata o motivo da saída;
- Faça-se acompanhar de advogado da empresa em reunião que se façam estritamente necessárias;
- Reportar imediatamente ao Departamento Jurídico, qualquer conversa imprópria ou a divulgação, por qualquer meio de informações concorrencialmente sensíveis, para conhecimento e eventuais providências pelo Jurídico da Empresa.

4.6. Proteção de identidade e não retaliação

A Componel não aceitará qualquer tipo de retaliação contra colaboradores e fornecedores ou prestadores de serviços que façam relatórios de boa-fé e/ou auxiliem nas investigações de suspeitas de violações a este código ou procedimentos internos.

São mantidos os programas que garantam a confidencialidade, anonimato e proteção de delatores de fornecedores e funcionários, a menos que seja proibido por lei.




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

A Componel, seus prestadores de serviços e fornecedores possuem um processo estabelecido e comunicado onde seu pessoal possa reportar qualquer tipo de preocupações sem medo de retaliação.

4.7. DA EXTRAÇÃO RESPONSÁVEL DE MINERAIS

A Componel, seus prestadores de serviços e fornecedores devem assegurar que a fonte e a cadeia de custódia do tântalo, estanho, tungstênio e ouro nos produtos que fabricam, não financiam ou beneficiam, direta ou indiretamente, grupos armados autores de graves abusos contra direitos humanos na República democrática do Congo ou outro país adjacentes.

Para tanto, deve-se executar auditorias, inclusive na fonte e na cadeia de armazenamento de tais minerais, sendo que eventuais medidas determinadas após tais auditorias devem ser seguidas pelos trabalhadores.

4.8. DA PRIVACIDADE


A Componel, prestadores de serviços e fornecedores devem comprometer-se a proteger a privacidade de informações pessoais de todas as pessoas com quem fazem negócios, incluindo fornecedores, clientes, consumidores e funcionários.

Os trabalhadores devem estar em conformidade com as leis de segurança da informação e de privacidade, e com as exigências regulamentares para a obtenção, armazenamento, processamento, transmissão e compartilhamento de informações pessoais. Como descrito na Política LGPD (PLGPD-COMPONEL-001).

5- DA GESTÃO

A Componel, os prestadores de serviços e os fornecedores deverão estabelecer um sistema de gestão para assegurar a conformidade com as leis, regulamentos e exigências do cliente aplicáveis, relacionados às operações e produtos da empresa; a conformidade com este Código; e a identificação e redução de riscos operacionais relacionados a este Código. O sistema de gestão também deve facilitar a melhoria contínua.



	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

5.1. PROMESSA DA EMPRESA

A Componel e seus parceiros devem divulgar suas políticas de responsabilidade social e ambiental que afirmam seu compromisso com a conformidade e melhoria contínua, aprovadas pela administração executiva e publicadas em idioma local.

5.2. DA RESPONSABILIDADE DA GESTÃO

A Componel, seus prestadores de serviços e fornecedores devem designar responsáveis pela implementação dos sistemas de gestão e os executivos de alto escalão devem revisar regularmente o status desses sistemas.

5.3. DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS

A Componel, seus prestadores de serviços e fornecedores devem ter um processo para identificar, monitorar e compreender as leis, regulamentos e exigências dos clientes aplicáveis, incluindo as exigências deste Código.

5.4. DAS ANÁLISE E GESTÃO DE RISCOS

A Componel, seus prestadores de serviços e seus fornecedores devem realizar análise e gestão de riscos para identificar e mitigar possíveis ameaças e impactos negativos em suas operações.


5.5. DAS MELHORIAS

A Componel, seus prestadores de serviços e seus fornecedores devem estabelecer objetivos de melhoria contínua em áreas como desempenho operacional, qualidade, segurança, sustentabilidade e satisfação do cliente.

5.6. DOS TREINAMENTOS

A Componel, seus prestadores de serviços e seus fornecedores devem fornecer treinamentos adequados aos seus funcionários para garantir que eles tenham as




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

habilidades e conhecimentos necessários para desempenhar suas funções com eficiência e segurança.

5.7. DA COMUNICAÇÃO

A Componel, seus prestadores de serviços e seus fornecedores devem ter um sistema eficaz de comunicação interna e externa para garantir a disseminação adequada de informações relevantes para todas as partes interessadas.

5.8. DA PARTICIPAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES

A Componel, seus prestadores de serviços e seus fornecedores devem estabelecer mecanismos para receber e responder ao feedback, participação e reclamações dos trabalhadores de forma justa e transparente.

Os trabalhadores devem ter um ambiente seguro para fornecer queixas e feedback sem medo de represálias ou retaliações.

5.9. DAS AUDITORIAS E AVALIAÇÕES


A Componel, seus prestadores de serviços e seus fornecedores devem realizar auditorias e avaliações regulares para monitorar a conformidade com as políticas e procedimentos da empresa, identificar áreas de melhoria e garantir a eficácia do sistema de gestão.

5.10. DA AÇÃO CORRETIVA

A Componel, seus prestadores de serviços e seus fornecedores devem ter um processo de ação corretiva para identificar, investigar e resolver não conformidades, visando prevenir a recorrência de problemas e melhorar continuamente suas operações.

5.11. DA RESPONSABILIDADE DO FORNECEDOR E PRESTADOR DE SERVIÇO



	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

A Componel espera que seus fornecedores e prestadores de serviços assumam a responsabilidade de fornecer produtos ou serviços de qualidade, em conformidade com as especificações e requisitos acordados.

6- DA VIGÊNCIA

Este Código de Conduta da Componel é válido por tempo indeterminado e entra em vigor imediatamente após sua divulgação e permanece em vigor até nova revisão ou atualização.

Anexo A

TERMO DE REGISTRO

Este termo é voltado para os colaboradores e parceiros que tenham alguma situação que possa sugerir conflito de interesses, como também, situações que necessitem de validação.


Indique Funcionários Públicos/ Privados/ Empresas/ Associações/ Órgão Público, que tenham relação direta:

Nome Completo	Nível de Relacionamento	Empresa/ Departamento Órgão Público/ UF

Situação(ões) que necessite(m) de validação:

Descrição da situação




	PROCEDIMENTO	P-COMPONEL-5.3
	MANUAL COMPLIANCE, CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E NORMAS	Emissão: 22/11/2023
		Rev.: 03

Declaro que as informações por mim prestadas neste documento são verdadeiras, não havendo a omissão de nenhuma informação que possa influenciar em decisões que a COMPONEL necessite tomar acerca do presente Termo.

Nome completo:

Área:

Assinatura:

Data:

O PRESENTE TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO É DOCUMENTO INTEGRANTE DO CONTRATO DE TRABALHO DO COLABORADOR COM A COMPONEL E CONSTA DE DUAS VIAS. UMA VIA PERMANECE COM O COLABORADOR E A OUTRA VIA COM A COMPONEL.

DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO

Declaro que recebi, li, estou ciente e de acordo com o disposto no CÓDIGO DE CONDUTA da COMPONEL. Assumo a obrigação de cumpri-lo integralmente nas minhas atividades relacionadas à empresa COMPONEL, inclusive quanto a não divulgação de informações, seja durante ou após a vigência do meu contrato de trabalho ou serviço.

Da mesma forma, concordo em seguir as orientações e regulamentações adotadas pela COMPONEL, cumprir as legislações vigentes e manter a boa-fé dos meus atos perante a órgãos e agentes públicos e/ou privados.

Nome completo:

Empresa:

Área:

Cargo:

E-mail:

Data:

Assinatura:

