

CÓDIGO DE **ÉTICA** E **CONDUTA** 2014 - 2016

REVISÃO JULHO/2014



ÍNDICE

MENSAGEM DO PRESIDENTE	04
CULTURA E VALORES CORPORATIVOS	06
RELAÇÕES COM OS CLIENTES	07
RELAÇÕES COM OS FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS	07
RELAÇÕES COM OS COLABORADORES	08
ADMINISTRADORES E LIDERANÇAS	08
PRESERVAÇÃO DAS INFORMAÇÕES	09
CONFLITO DE INTERESSES	09
RELAÇÕES COM OS CONCORRENTES	10
RELAÇÕES COM A MÍDIA	10
RELAÇÕES COM OS ACIONISTAS	11
RELAÇÕES COM A COMUNIDADE, RESPEITO AO MEIO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	11
POLÍTICAS CORPORATIVAS	11
CONFORMIDADE COM LEIS, REGRAS E REGULAMENTOS	12
COMUNICAÇÃO SOBRE EVENTOS E DÚVIDAS	12
GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	13
COMITÊ DE CONDUTA	13
GLOSSÁRIO	14
TERMO DE COMPROMISSO	14
ANEXO A	15

MENSAGEM DO PRESIDENTE

O Código de Ética e Conduta da Sabó reproduz o que, orgulhosamente, consideramos como “Nossos Valores” e a “Missão”, os quais se completam e mutuamente se enriquecem. Além disso, eles refletem o tipo de organização da qual fazemos parte e a confiança que depositamos, sem distinção, em todos aqueles com os quais nos relacionamos, em especial nossos colaboradores. Estamos convictos de que a forma de exercer a liderança, aplicando as regras de maneira justa, sustentam o orgulho dos nossos colaboradores e administradores, e reforçam o espírito de cooperação existente.

O objetivo deste Código é ser a referência formal para a conduta pessoal e profissional de todos os profissionais da Sabó, minimizando a subjetividade das interpretações sobre a conduta adequada no ambiente empresarial.

O Código expressa um conjunto de diretrizes, formalizando regras que não estavam escritas, mas que já eram rigorosamente observadas pelos nossos colaboradores e administradores.

Salientamos que essa constatação não é só verdadeira no que se refere ao relacionamento interno, como também nas importantes relações externas, sejam elas com fornecedores, clientes, prestadores de serviço, agentes financeiros, comunidades, órgãos oficiais, governantes etc. A base deste código está alicerçada sobre o respeito, o sentido de confiança e a transparência que deverão garantir a sustentabilidade e a perpetuidade da Sabó.

Dispomos, hoje, de uma sólida estrutura de Governança Corporativa, a qual contempla a viabilidade econômica, a responsabilidade social e a preservação ambiental.

As regras deste Código deverão ser obrigatoriamente seguidas por todos os nossos colaboradores e administradores, no Brasil e no exterior, sem distinção de nível hierárquico. Elas nos guiarão e ajudarão a resolver a maioria dos problemas relacionados com conduta empresarial, especialmente aqueles que exigem um posicionamento rápido, objetivo

e em linha com os nossos princípios. A meta é a divulgação e utilização deste Código em todas as nossas atividades, preservando a imagem de uma saudável organização com posição de relevo nas sociedades em que atua.

As sociedades se desenvolvem e novas expectativas surgem. Isso exige que estejamos atentos e que tenhamos sensibilidade, no momento preciso, para atualizar e adequar este Código às práticas usuais. Se quisermos atingir, ou mesmo manter a nossa liderança em desempenho, é indispensável enfrentar os desafios munidos de instrumentos que nos permitam manter a credibilidade e a capacidade de gerar resultados.

**Alfredo Miguel Sabó (Presidente do Conselho de Administração)
e José Eduardo Sabó (Diretor Presidente e CEO).**

1.

CULTURA E VALORES CORPORATIVOS

1.1 NOSSA MISSÃO

Construir uma empresa de classe mundial, com forte presença em todos os mercados em que atua.

1.2. NOSSOS VALORES EMPRESARIAIS

Somos uma organização constituída por um conjunto de comportamentos que determina e assegura nosso sucesso.

Fazemos parte de um projeto empresarial que se fortalece através do exercício diário de práticas alicerçadas em valores que dão afirmação às nossas crenças fundamentais, que decisivamente descrevem a nossa cultura, quem somos e o que representamos para os nossos acionistas, clientes, fornecedores, colaboradores, comunidade empresarial, governamental e sociedade.

Buscamos continuamente a profissionalização fazendo do modelo da instituição familiar nossa inspiração para fazer negócios. Escolhemos olhar as competências dos nossos talentos de forma a fortalecer, apoiar e estimular a iniciativa e a liderança.

Consideramos e respeitamos as pessoas como nosso principal patrimônio; exercício este que nos faz a cada dia valorizar as relações humanas, reforçando em cada profissional o orgulho de ser Sabó.

O olhar mais detalhado sobre o nosso caminho trilhado nos possibilitou identificar e resumir em seis tópicos os valores que nos fortalecem. Somente com o entendimento pleno dos significados destes valores e a prática cotidiana

por todos na organização, garantiremos que nossa cultura organizacional seja perpetuada.

INTEGRIDADE

Temos um compromisso de coerência naquilo que falamos e fazemos.

Em nossas relações, utilizamos a transparência como alicerce para a conquista da confiança e da lealdade.

EMPREENDEDORISMO

Crescemos com coragem de fazer, inovar e investir, motivados pela confiança em nossa visão de futuro.

CLIENTES

Contribuímos e vibramos com o sucesso de nossos clientes, cultivando uma relação próxima, duradoura e de cumplicidade que visa antecipar suas necessidades.

EXCELÊNCIA

Nossa disposição de aprender é fruto do reconhecimento dos nossos limites e da consciência de nossas metas, fazendo da superação um incansável objetivo.

Somos conscientes de que nosso sucesso advém, fundamentalmente e de maneira associada, do comprometimento dos nossos profissionais, do desenvolvimento tecnológico, da eficácia de nossos processos e da qualidade de nossos produtos.

PESSOAS

Fazemos parte de uma empresa que cresce e faz crescer. Buscamos promover oportunidades através de um ambiente que apoia iniciativas, reconhece esforços, estimula a criatividade e valoriza o desenvolvimento profissional.

Somos movidos pela crença de que o todo é mais

forte, incentivamos as decisões compartilhadas, a cooperação e a integração entre as pessoas.

COMUNIDADE

Entendemos que a sustentabilidade empresarial apoia-se em três pilares, com os quais o nosso Grupo se identifica:

- Economicamente viável – que gere lucros de forma responsável e pratique a Governança Corporativa;
- Ecologicamente correta – que gerencie os riscos ambientais tendo como objetivo o crescimento sustentado;
- Socialmente justa – que promova o desenvolvimento social, combata preconceitos e discriminações, contribuindo para universalizar os direitos sociais.

2.

RELAÇÕES COM OS CLIENTES

2.1 Dependemos dos nossos clientes.

Sem eles não existiríamos. O nosso relacionamento deve pautar-se pela cortesia e eficiência; a eles devemos o fornecimento de informações precisas, leais, honestas e suficientes para uma decisão que atenda aos seus melhores interesses.

2.2 Devemos nos familiarizar e identificar as suas necessidades, oferecendo-lhes sempre produtos adequados, confiáveis, de alta qualidade e buscando sempre exceder às suas expectativas.

2.3 Nossos interesses empresariais não devem ser conflitantes com os dos nossos clientes. Não inventamos artifícios e nem condicionamos a venda de um produto à aquisição de outro.

2.4 Procuramos identificar continuamente o que é entendido como “valor” pelos clientes, satisfazendo os seus desejos e cultivando uma relação próxima e duradoura.

2.5 Todas as informações fornecidas pelo cliente devem ser mantidas no mais absoluto sigilo, constituindo falta grave a quebra deste princípio por qualquer administrador ou colaborador do Grupo Sabó.

3.

RELAÇÕES COM OS FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

3.1 É essencial que nossos fornecedores recebam tratamento igual, sem qualquer tipo de favorecimento.

Espera-se de nossos fornecedores o cumprimento absoluto de todas as exigências legais, trabalhistas e ambientais.

3.2 Informações obtidas de fornecedores são absolutamente confidenciais.

3.3. As especificações técnicas por nós fornecidas deverão ser observadas com rigor, a não ser que elas estejam superadas pelas práticas do mercado, hipótese em que deveremos ser avisados por escrito – e por escrito deveremos nos manifestar.

3.4 Eventuais vínculos entre os nossos administradores, colaboradores e as empresas a serem contratadas deverão ser enunciados de forma clara e objetiva pela parte que dispuser das informações a respeito, de forma a evitar qualquer situação de conflito de interesses.

4.

RELAÇÕES COM OS COLABORADORES

4.1 A relação das pessoas na empresa é de respeito mútuo, valorização do ser humano e transparência. Todos, da empresa ou fora dela, independentemente da sua posição hierárquica, devem ser tratados com dignidade. Só assim poderemos promover uma cultura de comprometimento.

4.2 O desenvolvimento profissional dentro da empresa é de responsabilidade individual de cada colaborador. Oferecemos a todos oportunidades de crescimento, rejeitando imediatamente qualquer atitude de discriminação ou de preferências, vínculos pessoais ou interesses alheios à Organização.

4.3 Não são aceitos constrangimentos, intimidações ou abusos – sexuais ou de qualquer outra natureza – ou atos de humilhação.

São estimulados aqueles que estão dispostos a aprender com os erros, reconhecendo-os e não os repetindo. Merece destaque quem assume a responsabilidade pelo que diz e faz. O medo de errar, a desconfiança e a intimidação não fazem parte do nosso ambiente de trabalho.

4.4 Deve ser respeitado o direito de associação aos sindicatos, igrejas, entidades da sociedade civil e partidos políticos.

4.5 São proibidas a ingestão de bebidas alcoólicas, drogas ilícitas e a prática de jogos de azar nos recintos de todas as empresas do Grupo Sabó.

4.6 Deve ser evitada a comercialização de mercadorias ou serviços no ambiente de

trabalho, bem como a prática de atividades comerciais entre colaboradores.

4.7 Espera-se que todos os administradores e colaboradores zelem pelos bens da empresa, utilizando-os exclusivamente para a atividade profissional e evitando que ocorram danos, perdas, furtos ou retiradas sem a prévia e devida autorização.

4.8 É encorajado o tratamento igualitário e transparente a todos os administradores, colaboradores e partes interessadas, sendo proibida qualquer atitude que discrimine pessoas em função de sexo, etnia, raça, religião, classe social, idade, orientação sexual, incapacidade física ou qualquer outro atributo ou que comprometa o caráter empresarial, apertado e imparcial da empresa.

4.9 Os locais de trabalho devem ser adequados de forma a prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

4.10 Deve ser evitada a utilização, para fins particulares, dos sistemas de informática da empresa, sendo considerada falta grave o descumprimento da Política de Utilização de Sistemas de Informação e Comunicação e o desrespeito às cláusulas do Termo de Responsabilidade, acordado com todos os usuários de nossos sistemas.

5.

ADMINISTRADORES E LIDERANÇAS

Compete aos Conselheiros, Diretores e demais Executivos do Grupo Sabó, no exercício de suas atividades:

5.1 Liderar através do exemplo, adotando atitudes e comportamentos aderentes com os nossos valores.

5.2 Exercer sua atividade profissional em benefício exclusivo das empresas do Grupo Sabó e não em favor de partes relacionadas ou terceiros.

5.3 Promover e comprometer-se sempre com atitudes éticas, sejam quais forem as situações ou condições enfrentadas.

5.4 Ler, compreender, cumprir e fazer cumprir o Código de Ética e Conduta do Grupo.

5.5 Divulgar o Código na sua área de atuação e certificar-se da sua leitura e compreensão.

5.6 Orientar os colaboradores sobre ações ou situações que representem eventuais dúvidas ou dilemas éticos, obedecendo sempre os princípios deste Código e utilizando-se, se necessário, dos canais de acesso por ele estabelecidos.

6.

PRESERVAÇÃO DAS INFORMAÇÕES

Espera-se que todos os colaboradores e administradores atuem de forma a preservar as informações às quais tenham acesso, no exercício de sua atividade no Grupo Sabó. A seguir, algumas orientações neste sentido:

6.1 Deve ser preservada a confidencialidade dos registros pessoais, limitando o seu uso a quem tenha efetiva necessidade funcional de conhecê-los, salvo se o colaborador ou administrador autorizar sua divulgação ou se isso for exigido por lei, regulamento ou decisão judicial.

6.2 Não se valer ou divulgar informações sobre os negócios da empresa, dos seus clientes e fornecedores, que possam influenciar decisões em proveito pessoal, ou causar benefício ou prejuízo a terceiros.

6.3 Não usar para si, nem passar a outrem, tecnologias, metodologias, processos em desenvolvimento, estágio de pesquisas ou quaisquer outras informações que pertençam à empresa, enquanto não forem de domínio público, ainda que iniciadas ou desenvolvidas pelo próprio colaborador no seu ambiente de trabalho.

6.4 Todas as informações confidenciais a que os colaboradores ou administradores tenham acesso devem ser preservadas mesmo depois do seu desligamento do Grupo.

7.

CONFLITO DE INTERESSES

7.1 Administradores e colaboradores não devem, direta ou indiretamente, ter participações em empresas parceiras ou concorrentes do Grupo Sabó.

7.2 Os nossos interesses devem sempre ser defendidos incansavelmente e participações em outros empregos ou negócios podem dificultar e interferir no cumprimento desta obrigação. Na ocorrência da situação acima descrita, o colaborador ou administrador deve comunicar o fato ao seu superior imediato, o qual disporá sobre seu encaminhamento.

7.3 As prerrogativas das posições hierárquicas não devem ser utilizadas em ações que possam gerar benefícios pessoais ou vantagens

indevidas para terceiros; não é permitido que subordinados sejam pressionados para prestar serviços de ordem pessoal.

7.4 A contratação de parentes de colaboradores ou administradores pode ser considerada, desde que sejam avaliados e concorram às oportunidades de emprego em condições similares às de outros candidatos. Não é permitido o emprego de parentes de primeiro grau na mesma área de trabalho, nem é permitida a relação chefe-subordinado entre pessoas com laços familiares.

7.5 Para preservar a isenção nos negócios, não devemos aceitar nem oferecer, direta ou indiretamente, favores, dinheiro ou presentes de caráter pessoal que resultem de relacionamento funcional e que possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.

7.6 São aceitáveis o recebimento de brindes e presentes que façam parte da estratégia de comunicação dos nossos clientes, parceiros e fornecedores; e que sejam amplamente distribuídos a pessoas com as quais os clientes mantenham transações comerciais.

7.7 A não ser que previamente autorizado nos termos deste Código, não é admitido o fornecimento ou a aquisição de produtos ou serviços de empresas cujos profissionais, sócios ou representantes tenham laços familiares com nossos colaboradores.

8.

RELAÇÕES COM OS CONCORRENTES

8.1 O relacionamento com concorrentes deve

ser de mútuo respeito. A concorrência deve ser entendida como saudável e necessária, e fonte de referência para novos desafios, exigindo aperfeiçoamentos e inovações contínuas.

8.2 Não aceitamos engajamento em práticas comerciais não equitativas ou ilegais, assim como nenhum dos nossos colaboradores ou administradores está autorizado a fazer comentários difamatórios sobre os concorrentes.

8.3 Fora do ambiente das Associações de Classe ou semelhantes, colaboradores e administradores não devem tratar com pessoas ligadas à concorrência temas de qualquer natureza que possam afetar os interesses do Grupo nem efetuar qualquer comentário sobre a nossa capacidade de negociação, de gestão de custos, de eficiência operacional, da estratégia de marketing, da qualidade e da excelência na prestação de serviços.

9.

RELAÇÕES COM A MÍDIA

9.1 A reputação de uma empresa resulta da percepção pública construída ao longo do tempo e corresponde à credibilidade desfrutada. A mídia ocupa posição de destaque na formação e na manutenção do conceito da Empresa.

Assim, nossas relações com a mídia pressupõem um diálogo permanente, onde devem prevalecer tanto a imparcialidade como a verdade.

9.2 Tendo em vista que quaisquer declarações podem, eventualmente, gerar delicadas repercussões – bem como a inevitável necessidade de se preservar o sigilo de

determinadas informações –, somente devem manifestar-se em nome da Empresa as pessoas autorizadas por manifestação específica da Presidência.

10.

RELAÇÕES COM OS ACIONISTAS

10.1 Os acionistas, juntamente com os administradores, colaboradores e os parceiros, formam o conjunto sobre o qual se apoia nossa Organização.

Na proporção de cada um, todos fazem jus a uma parte do valor agregado pela Empresa. É do lucro apresentado que são extraídos os investimentos indispensáveis ao crescimento e à sustentabilidade, de que depende diretamente a manutenção e a expansão dos empregos oferecidos.

10.2 A Governança Corporativa a que aderimos implica em prestar contas e relacionar-se de forma transparente com os acionistas. Significa fornecer, no momento apropriado a todos os acionistas, informações claras, exatas, acessíveis, equitativas e completas.

10.3 O Conselho de Administração, que é responsável pela aprovação da estratégia e diretriz geral dos negócios, é o canal de comunicação entre a operação e os acionistas. O Conselho é o órgão encarregado de certificar-se sobre a existência de políticas e controles internos que transcendem o caráter apenas corretivo, adotando uma visão preventiva do gerenciamento de riscos e de proteção ao patrimônio e à imagem da empresa.

11.

RELAÇÕES COM A COMUNIDADE, RESPEITO AO MEIO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

11.1 Os princípios de sustentabilidade adotados pela Sabó em sua carta de valores são os seguintes:

- Ser economicamente viável, gerando lucros de forma responsável;
- Ecologicamente correta, administrando os riscos ambientais com competência e adotando consumo consciente nos gastos e nas compras;
- Socialmente justa, promovendo o desenvolvimento social, combatendo preconceitos e discriminações, e contribuindo para universalizar os direitos sociais.

11.2 Através dos nossos colaboradores e administradores pretendemos demonstrar atitude e forte comprometimento com o desenvolvimento social do País, estimulando que, sem interferência em suas atividades profissionais, de forma voluntária e solidária, os mesmos se envolvam em ações comunitárias.

11.3 Diante do quadro de degradação ambiental do planeta, consideramos fundamental avaliar os impactos sobre o meio ambiente, como caminho para o desenvolvimento econômico empresarial sustentável e prevenção dos riscos à saúde humana.

12.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

12.1 As políticas e procedimentos corporativos da Sabó devem ser conhecidos, respeitados e cumpridos por todos os colaboradores e administradores.

12.2 A violação ou o descumprimento das políticas, normas e procedimentos da Sabó podem gerar riscos à empresa e deverão ser reportados e analisados através dos critérios previstos administrativamente ou pela aplicação do Código de Conduta.

13.

CONFORMIDADE COM LEIS, REGRAS E REGULAMENTOS

13.1 É da responsabilidade de todos os colaboradores e administradores conhecer as leis, regras e regulamentos que impactam em suas atividades cotidianas e nas atividades do Grupo Sabó.

13.2 Quaisquer atos, operações, negócios ou transações em nome do Grupo Sabó devem ser precedidos de verificação sobre a sua conformidade com as leis e regulamentos do local em que forem praticados ou destinarem-se a proceder efeitos, no Brasil ou no exterior. Em caso de dúvida, deverá ser solicitada a opinião de especialistas.

13.3 Administradores e gestores em todos os níveis da organização devem demonstrar respeito às leis, regras e regulamentos, e servir como exemplo para esclarecimento de dúvidas aos colaboradores.

13.4 Administradores, colaboradores e outras partes interessadas não devem fazer, oferecer ou prometer, em nome do Grupo Sabó, pagamentos ou vantagens a autoridades e servidores de órgãos públicos, empresas estatais, autarquias, empresas de economia mista e outras de que participe o poder público, de forma direta ou indireta, com o objetivo

de obter vantagem ilegítima ou induzir que instruções ou normas sejam promulgadas, revogadas ou violadas.

13.5 Respeitamos estritamente os direitos de propriedade industrial e intelectual. Nossos administradores e colaboradores devem observar todas as leis e normas referentes a tais direitos.

13.6 Todos os eventos e transações do Grupo são registrados contabilmente, com suficiente nível de detalhe, para assegurar a aplicação correta das normas e princípios regulamentares e políticas da empresa. Os registros contábeis constituem base para a administração dos negócios, bem como para cumprir as obrigações legais com os acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, autoridades reguladoras e demais partes interessadas.

14.

COMUNICAÇÃO SOBRE EVENTOS E DÚVIDAS

14.1 O Código de Ética e Conduta está sendo amplamente divulgado, o que permite a todos terem sempre presente as bases da nossa conduta e identificar possíveis atitudes que não estejam de acordo com os princípios e procedimentos aqui apresentados.

14.2 É fundamental que toda e qualquer dúvida, ou suspeita de atitude não condizente com este Código, seja adequadamente comunicada e esclarecida juntamente com seu superior imediato. Persistindo dúvidas ou problemas, o assunto deverá ser encaminhado através da hierarquia e alçadas da empresa e ao Comitê de Conduta. A persistirem as dúvidas

ou problemas, em último caso o assunto será encaminhado ao Presidente Executivo, Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração, os quais darão o devido esclarecimento e encaminhamento do assunto.

14.3 Todas as comunicações serão imediatamente investigadas, sendo garantidos o anonimato, descrição e a confidencialidade. Para que possa acompanhar o desenvolvimento do caso até o seu final, o colaborador será permanentemente avisado quanto ao seu andamento.

15.

GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

15.1 A Gestão do Código de Conduta busca, além de outros objetivos anteriormente mencionados:

- Assegurar a compreensão dos princípios, valores e cultura do Grupo Sabó;
- Promover a ampla divulgação do documento junto a todos os administradores, colaboradores, prestadores de serviços, clientes e fornecedores e demais partes interessadas;
- Propiciar tratamento adequado e igualitário para os públicos envolvidos no relacionamento com a Sabó;
- Encaminhar eventuais relatos ou dúvidas sobre procedimentos ou a não observância deste Código de Conduta.

16.

COMITÊ DE CONDUTA

16.1 O Comitê de Conduta operará inicialmente na Sabó Brasil e terá as seguintes atribuições:

- Promover o comportamento ético de cada gestor e a manutenção do padrão de conduta em todo o Grupo Sabó;
- Assegurar a implementação e o cumprimento deste Código;
- Zelar pela adequação e atualização deste documento;
- Analisar e deliberar sobre dúvidas, conflitos de interesse e desvios de conduta em relação aos princípios estabelecidos, formalizando a decisão dos setores envolvidos e criando normas para agilizar a sua aplicação.

Constituição do Comitê de Conduta – Será constituído pelo Presidente - CEO, Diretor Corporativo, Diretor Geral Industrial, Diretores Técnico-comerciais, Gerente de Recursos Humanos e por um membro do Comitê de Auditoria da Sabó.

Aspectos Gerais – A conformidade com este Código é de responsabilidade do Comitê de Auditoria da Sabó Brasil, em nome do Conselho de Administração.

Ele será atualizado a cada dois anos, sendo o Comitê de Conduta responsável pelo encaminhamento das inclusões e melhorias propostas ao Comitê de Auditoria, que adicionará os seus comentários e coordenará o encaminhamento para aprovação pelo Conselho de Administração.

Excepcionalmente, no primeiro biênio da sua existência, atualizações extraordinárias poderão ser propostas em forma de anexos.

TERMO DE COMPROMISSO

Eu, _____, de matrícula _____, recebi o Código de Ética e Conduta do Grupo Sabó e, após ler e entender o seu conteúdo, concordo com os princípios e orientações nele contidos e assumo o compromisso de seguir tais princípios e orientações nas minhas atividades profissionais.

Concordo, também, em que ele passe a fazer parte integrante do meu contrato de trabalho. Todas as atualizações julgadas necessárias pelo Conselho de Administração serão automaticamente incorporadas ao Código de Ética e Conduta, seguidas por mim e adicionadas ao meu Contrato de Trabalho. Caso não aceite estas atualizações, manifestarei minha discordância, por escrito, ao Conselho de Administração ou a quem for designado por documento em separado.

Local/Data _____ Assinatura _____

www.sabo.com.br

GLOSSÁRIO

GLOSSÁRIO

- Administradores: Conselheiros e Diretores do Grupo.
- Colaboradores: Todos os funcionários das empresas do Grupo Sabó, em qualquer país.
- Conduta: Atitude e comportamento dos administradores e colaboradores da Sabó em relação a todas as partes interessadas.
- Conflito de interesses: Toda e qualquer situação em que a pessoa envolvida não possua a necessária independência para julgar ou decidir.
- Ética: Diretrizes pessoais e sociais de boa conduta que se aplicam a indivíduos, grupos ou organizações.
- Executivos: Todos os empregados com atribuição de gestão na empresa.
- Governança Corporativa: Sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre acionistas, conselho de administração, diretoria e auditoria independente.
- Laços Familiares: É a relação existente entre pais, filhos, irmãos, cônjuges, genros, noras, agregados diretos ou outros casos que se caracterizem como dependência econômica.
- Parceiros: Fornecedores, montadoras, representantes comerciais, instituições financeiras, distribuidores e revendedores.
- Parentes de Primeiro Grau: Pai, mãe, cônjuge, sogro, sogra, filhos, genros, noras e irmãos.
- Partes Interessadas: Todos os públicos que direta ou indiretamente se relacionam com a Sabó, incluindo acionistas, clientes, fornecedores, credores e financiadores, governantes e comunidade.

TERMO DE COMPROMISSO

Eu, _____,
de matrícula _____, recebi o Código de Ética e Conduta do Grupo Sabó e, após ler e entender o seu conteúdo, concordo com os princípios e orientações nele contidos e assumo o compromisso de seguir tais princípios e orientações nas minhas atividades profissionais.

Concordo, também, em que ele passe a fazer parte integrante do meu contrato de trabalho. Todas as atualizações julgadas necessárias pelo Conselho de Administração serão automaticamente incorporadas ao Código de Ética e Conduta, seguidas por mim e adicionadas ao meu Contrato de Trabalho. Caso não aceite estas atualizações, manifestarei minha discordância, por escrito, ao Conselho de Administração ou a quem for designado por documento em separado.

Local/Data _____ Assinatura _____

www.sabo.com.br

ANEXO A

Fica fazendo parte integrante do Código de Ética e Conduta o presente Anexo que, em razão da Lei 12.846/2013, considera crime a não observância do item 13.4 deste Código.

Diz o art. 5.º da referida Lei: Constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1.º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

- I** - Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II** - Comprovemente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;
- III** - Comprovemente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV** - No tocante a licitações e contratos:
 - a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
 - b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
 - c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
 - d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
 - e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
 - f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em Lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
 - g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;
- V** - Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.





sabogroup.com.br



sabogrupa



sabogrupa



sabogrupa