



INOVAÇÕES INSTITUCIONAIS
GESTÃO SAÚDE EDUCAÇÃO

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

**TUDO COMEÇA COM ÉTICA E
INTEGRIDADE**

Revisão aprovada pela Diretoria da
SP Inovações Institucionais LTDA.
em 08/03/2024

São os comportamentos que essas pessoas praticam no dia a dia que possibilitam operações seguras e responsáveis, garantindo a integridade das vidas e ativos, impulsionando o desempenho e aprimorando a vida de outras pessoas. Nosso compromisso vai além do individual e se estende à comunidade que formamos por meio de nossos programas de capacitação e desenvolvimento de aplicações para WEB.

Assim como nosso modelo de gestão, que se fundamenta nas dimensões de Liderança, Técnico e Gestão, orienta-nos para alcançar a excelência, é nosso propósito, valores e princípios que norteiam nossas ações, iniciativas e condutas.

A sinergia entre nosso modelo de capacitação e a nossa ética nos direciona para nosso propósito: Capacitamos para transformar vidas e moldar o futuro. Juntos.

Praticar a ética, em sua essência, é trabalhar com excelência, promovendo o desenvolvimento coletivo e aprimorando não apenas as habilidades individuais, mas também impactando positivamente a vida das pessoas ao nosso redor.

Apresentamos a vocês o nosso novo Manual de Conduta, base do Programa de Ética e Compliance da SP Inovações Institucionais LTDA. Com uma estrutura clara de governança, diretrizes e treinamentos, o programa nos guiará em nossas decisões diárias, fomentando um diálogo aberto e transparente. Não podemos, em momento algum, nos abster dessa responsabilidade.

Todos compartilhamos o desejo de estar envolvidos em uma empresa reconhecida e respeitada. A reputação coletiva inicia e se encerra com as ações individuais. Faça a sua parte ao incorporar os princípios do nosso Manual de Conduta e Ética em cada decisão, seja ela pequena ou monumental.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 4 |
| 1. ABRANGÊNCIA | 4 |
| 2. DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS | 4 |
| 2.1 MISSÃO | 4 |
| 2.2 VISÃO | 4 |
| 2.3 NEGÓCIO | 4 |
| 2.4 VALORES | 5 |
| 3. RESPONSABILIDADE E AUTORIDADE | 5 |
| 4. DIRETRIZES DE CONDUTA | 8 |
| 4.1 ÉTICA E CIDADANIA CORPORATIVA | 8 |
| 4.2 CONFLITOS DE INTERESSE, PROPINA E COMBATE À CORRUPÇÃO | 9 |
| 4.3 BRINDES, PRESENTES E EVENTOS | 9 |
| 4.4 PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE FRAUDES E LAVAGEM DE DINHEIRO | 10 |
| 4.5 SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA | 10 |
| 4.6 DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL | 11 |

INTRODUÇÃO

Este Código de Ética e Conduta expressa os valores, a intenção, e os princípios internos organizacionais que a SP INOVAÇÕES acredita.

Tem como objetivo determinar o padrão de conduta transparente e ético que irá orientar as decisões e atitudes dentro da estrutura empresarial, em como estabelecer as regras de autodisciplina a serem observadas no exercício da atividade cotidiana.

O código está alinhado à missão, visão e valores organizacionais bem como aos procedimentos internos e trabalho. Baseado neste paradigma, esperamos atingir padrão de conduta ímpar no exercício das nossas atividades.

Este conjunto de normas se aplica a todos prestam serviços para a SP INOVAÇÕES e em todos os níveis hierárquicos.

1. ABRANGÊNCIA

Este documento é direcionado aos seguintes sujeitos: Diretoria, Gerentes, Coordenadores, Consultores, Professores, Formadores, Clientes, Tutores, Estado e Governo, Prefeituras e Sociedade.

2. DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS

2.1 MISSÃO

Contribuir com as organizações, compartilhando nosso conhecimento e experiência para consolidar e fortalecer a gestão da administração pública e privada, atuando de forma inovadora e diferenciada, sobretudo nos segmentos da educação, saúde e tecnologia.

2.2 VISÃO

Ser referência e parceira essencial no estado de Minas Gerais com mais altos padrões de qualidade até 2025.

2.3 NEGÓCIO

Qualificação, Formação Continuada, Cursos Profissionalizantes, Plataformas Digitais de Aprendizagem e Desenvolvimento de Sistemas para Web.

2.4 VALORES

Competência, qualidade, inovação, compromisso, responsabilidade, entrega, pontualidade, integridade, acolhimento, parceria, ética, transparência, visibilidade, dignidade, bom Atendimento.

3. RESPONSABILIDADE E AUTORIDADE

Todas as pessoas envolvidas com os nossos negócios, em todos os níveis hierárquicos, têm a obrigação de conhecer e praticar as disposições deste Código de Ética e Conduta.

Cabe à direção da SP INOVAÇÕES, no exercício de suas atividades:

- Promover e comprometer-se com conduta ética e honesta, incluindo tratamento ético em conflitos de interesses de relacionamento pessoal e profissional, para que sejam efetivos ou potenciais;
- Praticar atos da maneira mais impessoal possível, de modo a ampliar as potencialidades do objeto social;
- Atuar sempre no interesse da atividade empresarial, não realizando práticas que estabeleçam condutas que possam lesar terceiros credores;
- Administrar os atos dos colaboradores e sujeitos hierarquicamente subordinados, de forma a garantir a finalidade do desenvolvimento do objeto social em toda a estrutura operacional da empresa;
- Zelar e fiscalizar para que a atividade empresarial seja desempenhada sempre com autonomia, de forma a evitar e combater possíveis conflitos de interesse internos, bem como qualquer tipo de confusão patrimonial ou atos ilícitos na órbita empresarial;
- Tomar todas as medidas razoáveis para proteger a confidencialidade de informações restritas sobre a empresa e seus clientes;
- Evitar e combater qualquer ação que, direta ou indiretamente, tenha influência fraudulenta, coercitiva, manipuladora ou enganosa para com a empresa;
- Estabelecer os parâmetros para a relação entre a empresa e a Administração Pública, criar mecanismos de efetivação da Lei Anticorrupção em todos os níveis de contato com o Direito Público, em especial no que diz respeito a eventual participação em licitações;
- Aplicar de forma precisa a legislação tributária, garantindo o pleno cumprimento de suas obrigações, bem como resguardando o interesse de terceiros em relação

à solvência da empresa a partir da implementação de mecanismos de planejamento e transparência estratégica em relação à composição financeira e patrimonial da empresa;

- Estabelecer as diretrizes formais de implementação, por parte da alta direção e de seus colaboradores, dos mecanismos e procedimentos de redução do impacto ambiental das atividades desenvolvidas pela empresa, especialmente no que tange à consecução do seu objeto social;
- Determinar os agentes responsáveis por elaborar projetos, controles e processos internos para a implementação das diretrizes do presente Código de Ética, de forma a garantir organicidade e efetividade aos planos traçados no presente documento;
- Contar com equipe especializada na gestão das finanças corporativas, com análise contábil de acordo com métodos específicos e estáveis no tempo, reportando quaisquer inconsistências ou anomalias produzidas por dado agente à alta diretoria, para que as medidas cabíveis sejam tomadas e qualquer dano seja terminantemente mitigado em face de terceiros;
- Criar e implementar mecanismos de gerenciamento de riscos, a ser estruturado com base no mapeamento de custo de oportunidade da atuação da empresa no mercado, bem como na importância de garantir o interesse de terceiros, seja o estado, fornecedores e clientes, no que diz respeito à implementação de políticas e ações que envolvam margem de risco de grande envergadura;
- Estabelecer diretrizes de gestão de recursos humanos com base na potencialização dos agentes cooperantes, de maneira a consolidar o papel de destaque da empresa no ramo de sua atuação, garantindo a excelência dos serviços prestados a partir da ideia de sistema de cooperação;
- Implementar, de acordo com a oportunidade e avaliação de riscos a médio e longo prazo, políticas de incentivo e de carreira no âmbito da empresa, de modo a estimular a sedimentação do colaborador e garantir a aderência dos sujeitos em torno de uma rede de confiança e conhecimento agregado.

Cabe aos colaboradores da empresa, no exercício de suas atividades:

- Exercer a profissão com zelo, honestidade e transparência;
- Avaliar cuidadosamente situações que possam caracterizar conflito entre os seus interesses e os da empresa e/ou conduta não aceitável do ponto de vista ético - mesmo que não causem prejuízos tangíveis a empresa;
- Manter sigilo sobre o que souber, em função de sua atividade profissional;

- Evitar envolver-se em conflitos de interesse no cumprimento de seus deveres;
- Emitir opinião, dar parecer e sugerir medidas somente depois de estar seguro das informações produzidas e da confiabilidade dos dados obtidos;
- Ter para com seus colegas consideração, apreço, respeito mútuo e solidariedade necessários para que fortaleçam a harmonia e o bom relacionamento no ambiente de trabalho;
- Aceitar e desempenhar, com zelo e eficiência, quaisquer cargos ou funções e reportar a seus superiores possíveis dificuldades no desenvolvimento das funções e realização de avaliação para readaptação, com o intuito de manter lealdade a empresa e, principalmente, visando não prejudicar o exercício das atividades empresariais em relação a terceiros;
- Respeito à dignidade do cliente sem se aproveitar de sua confiança, credibilidade, falta de conhecimento ou inexperiência;
- Garantir o total sigilo dos dados dos clientes em relação a terceiros, de forma a efetivar as diretrizes colocadas nas normas de compliance, especialmente no que se refere à Lei de Proteção de Dados;
- Sempre atuar de modo proativo, especialmente quando no trato com qualquer agente da Administração Pública Direta ou Indireta, acatando as ordens emanadas por esses agentes, em caso de discordância, reportar aos superiores para que tomem as medidas judiciais cabíveis;
- Aplicar os mecanismos estipulados para o cumprimento da legislação anticorrupção, resguardando a idoneidade das transações feitas entre a empresa e o setor público, de forma a proteger o interesse de terceiros credores a partir da lógica de que as sanções impostas por atos contrários à legislação de *compliance* podem afetar sobremaneira a própria gestão financeira e patrimonial da empresa;
- Atuar sempre no sentido de concretizar o princípio da eficiência, manejando os instrumentos de forma a ampliar os resultados, com menor custo, maior rendimento e resguardados os limites de atuação do próprio empregado;
- Verificar e aplicar as normas relativas às práticas de segurança no trabalho, de maneira a manter o ambiente laboral sempre apto à máxima efetivação dos fins da empresa e da realização pessoal do colaborador com a mitigação dos riscos inerentes à qualquer atividade;
- Implementar e executar as normas de impacto ambiental, colaborando com o Poder Público dentro das diretrizes normativas que tenham correlação com o desenvolvimento do objeto social da empresa, bem como acerca das políticas urbanas de

ocupação do espaço e utilização dos serviços públicos correlatos à mitigação dos efeitos poluentes da atividade empresarial sobre o meio ambiente;

4. DIRETRIZES DE CONDUTA

4.1 ÉTICA E CIDADANIA CORPORATIVA

São princípios institucionais para a ação da empresa no mercado e perante a comunidade para qual atua:

- a) Repúdio e combate a qualquer prática de trabalho infantil, escravo ou situação análoga a de escravo, seja em relação à empresa, aos seus fornecedores, aos seus clientes, ou qualquer terceiro com o qual mantenha alguma relação;
- b) Incentivo à maximização dos resultados trabalho do menor aprendiz, com técnicas e mecanismos próprios de absorção, quando cabível, desses colaboradores à estrutura empresarial, cuja preocupação principal será a profissionalização e não, meramente, a eficiência em relação aos resultados;
- c) Combate e delação de qualquer tipo de notícia acerca de atos que visem a exploração sexual de crianças e adolescentes;
- d) Regulamentação específica para o combate de práticas de assédio no ambiente laboral e corporativo;
- e) Reconhecimento da pluralidade de valores e visões de mundo como fundantes da realidade, de modo que as ações empresariais sejam calcadas no combate à discriminação em quaisquer níveis ou áreas, especialmente em relação à cor, raça, sexo, credo, orientação sexual, de maneira a preservar o respeito à dignidade humana em toda a estrutura empresarial;
- f) Alçar a diversidade como valor fundante da prática econômica e profissional empresarial, reconhecendo que somente com a variedade de visões de mundo se poderá ampliar a qualidade de prestação dos serviços e oferecimento de produtos cada vez mais sofisticados, tecnológicos e produzidos conforme os melhores parâmetros mercadológicos;
- g) Repúdio ao assédio moral: conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhação, constrangimento, abalo psicológico e à degradação do ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como

pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo;

h) Repúdio ao assédio sexual: conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios. Atitudes propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

4.2 CONFLITOS DE INTERESSE, PROPINA E COMBATE À CORRUPÇÃO

A empresa assenta sua atuação na prática de ações isonômicas. Isso significa que a empresa adere ao compromisso de concretizar os seus princípios norteadores no dia a dia de sua atuação, de forma a implementar mecanismos de compliance que garantam a solidez e a confiança em suas relações perante terceiros.

A partir disso, a empresa se coloca no rol das empresas que congregam práticas para a implementação da legislação de combate a corrupção, resguardando sempre a correlação exata entre o interesse público e o interesse particular da empresa ao atuar, seja no mercado, seja na relação com a própria Administração e outras partes interessadas;

A partir da orientação efetiva das boas práticas empresariais aos seus colaboradores, a empresa se coloca no intuito de combater qualquer tipo de ato de corrupção, favorecimento, propina, extorsão, fraudes, presentes indevidos ou utilização de informações privilegiadas e confidenciais com a finalidade de obter vantagens em das negociações;

Diante disso, torna-se dever de todos os profissionais que atuam na empresa agir com integridade, evitando, no exercício de suas atribuições, conflitos de interesse, reais ou aparentes em seus relacionamentos pessoais e profissionais. Orientamos aos nossos colaboradores para que declarem todo e qualquer conflito de interesse em qualquer negócio a ser realizado;

Não aceitamos atos desonestos, destrutivos ou ilegais, mesmo se incentivado por um líder ou colega de trabalho dentro da nossa organização, o que deverá ser reportado imediatamente por meio dos canais disponíveis para avaliar especificamente.

4.3 BRINDES, PRESENTES E EVENTOS

Os profissionais da SP INOVAÇÕES devem recusar, terminantemente, presentes ou favores que não respeitem os valores e princípios da empresa e as boas práticas de relacionamento comercial, existentes no país.

Como parâmetro de avaliação, somente podem ser aceitos os brindes e presentes promocionais que não tenham valor comercial, e que possam ser revelados publicamente sem causar constrangimento a empresa e ao profissional.

Além disso, evitar, a toda medida, qualquer tipo de relação interpessoal com agentes da Administração Pública no sentido inverso, ou seja, a empresa não adota como ação o envio de presentes, souvenirs ou qualquer tipo de bônus para esses sujeitos, de forma a manter a idoneidade, a probidade e a retidão de sua conduta no trato com a coisa pública e o interesse público.

A participação em eventos promovidos por terceiros ou fornecedores não relacionados aos negócios da empresa deve ser submetida à prévia autorização da gerência geral.

Situações em que se faça necessário efetuar ou aceitar convite para almoços/jantares de negócios devem ter a aprovação do superior imediato do setor respeitando as políticas internas da empresa.

4.4 PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE FRAUDES E LAVAGEM DE DINHEIRO

A empresa adota controles de prevenção e tratamento de fraudes e lavagem de dinheiro em estrito cumprimento às leis aplicáveis ao tema.

Os colaboradores da empresa deverão dispensar especial atenção às operações que tenham as características abaixo listadas, comunicando a gerência geral e direção da empresa quando das ocorrências de tais situações:

- Ações que sejam objetivamente incompatíveis com a ocupação profissional, os rendimentos e/ou a situação patrimonial/financeira de qualquer das partes envolvidas, tomando-se por base as informações cadastrais respectivas;

- Ações cujos desdobramentos contemplem características que possam constituir artifícios para burlar a efetiva identificação dos envolvidos e/ou beneficiários respectivos;
- Ações cujas características e/ou desdobramentos evidenciem atuação de forma contumaz, em nome de terceiros.

4.5 SAÚDE, SEGURANÇA E QUALIDADE DE VIDA

Prezamos a segurança e integridade de todos os nossos colaboradores e quaisquer pessoas que tenham contato direto com nossa empresa.

Para isto investimos em treinamentos de orientação quanto à segurança pessoal, de forma a implementar os direitos trabalhistas contidos na legislação laboral, em especial nas Normas Regulamentares de Segurança e Saúde do Trabalho expedidas pelos órgãos executivos e ao constantena Consolidação das Leis do Trabalho.

Dessa forma, reconhecemos a extrema importância em disponibilizar aos colaboradores ferramentas que possam proteger, educar, treinar e proporcionar a eles o equilíbrio dos hábitos que interferem na sua segurança, saúde e qualidade de vida.

Além disso, nos preocupamos com a segurança de nossos próprios clientes, tendo em vista a implementação de todas as normas incidentes para a expedição de alvará de funcionamento e de normas de acessibilidade, para que todos os sujeitos tenham conforto e redução de riscos ao transitar dentro de nossas instalações.

Assim, acreditamos que uma empresa deve ter um ambiente seguro em que seus funcionários, dirigentes, clientes e fornecedores se sintam bem seja no desempenho de suas funções, seja para realizar transações comerciais das mais diversas naturezas.

4.6 DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Entendemos que o reconhecimento e a valorização pela qualificação e competência dos colaboradores são fundamentais no processo de motivação e crescimento da nossa equipe. Um profissional motivado demonstra dedicação e empenho maiores e mais relevantes, seja na execução de tarefas, na gestão e até mesmo no convívio com os demais no ambiente de trabalho.

Acreditamos que reconhecer e valorizar aqueles que conduzem o funcionamento da nossa empresa, além de mais do que justo, é um ato de competência e contribuição para o desenvolvimento e profissionalização da gestão de pessoas, por isso nossos gestores se dedicam a promover desenvolvimento e valorização de todo o corpo profissional da empresa.

4.7 RELAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A empresa espera, nas relações entre seus integrantes, cordialidade no trato, confiança, respeito, conduta digna e honesta, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função.

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia e respeito e que predomine o espírito de equipe, lealdade, confiança, conduta compatível com os valores da Instituição e busca por resultados.

Caberá a cada integrante da empresa garantir aos demais um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, evitando-se possíveis constrangimentos.

A empresa não admite intrusão na vida privada dos integrantes dentro ou fora do ambiente de trabalho. Controles ou inserções de qualquer natureza serão repudiados.

4.8 RELAÇÃO COM FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇO

A empresa preza por uma relação transparente, íntegra e de parceria com seus fornecedores e prestadores de serviços, por isso estabelecemos relacionamentos profissionais éticos e isentos de favorecimentos.

A escolha e contratação de fornecedores é sempre baseada em critérios técnicos, profissionais e éticos de acordo com as necessidades da nossa organização. Possuímos uma política de seleção, validação, avaliação e reavaliação de todos os nossos fornecedores, onde determinamos critérios específicos que devem ser cumpridos conforme determinado no procedimento de aquisição.

Os processos para seleção de fornecedores e prestadores de serviços têm os seguintes critérios obrigatórios:

- Avaliação realizada exclusivamente com base em critérios técnicos e objetivos;
- Realização de no mínimo três cotações de preços para realização de análise crítica;
- Avaliar os riscos nos processos;
- Avaliar a reputação do potencial Fornecedor e eventual vinculação deste com qualquer ato ou fato desabonador;

A empresa cumpre os prazos de pagamentos e exigimos nota fiscal em todas as compras de materiais e serviços.

4.9 ATIVIDADES PARALELAS / CUNHO SOCIAL

É proibido a todos os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, entre outros, utilizar, em nome da empresa, qualquer tipo de atividade paralela ou incompatível ao nosso negócio.

Atividades que caracterizam cunho social, em nome da empresa, praticadas pelos colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços entre outros deverão ser realizadas fora do horário dedicado às atividades da empresa em nome próprio e deve abster-se de envolver o nome da empresa, salvo comprévia autorização por escrito da direção.

4.10 RELAÇÃO COM OS CLIENTES

Buscamos satisfazer e atender nossos clientes com cortesia e eficiência, oferecendo informações claras, precisas e transparentes.

Trabalhamos para que nossos serviços possam atingir alto nível de qualidade. Dessa maneira, entendemos pela necessidade de manter um canal de comunicação aberto com nossos clientes, de modo a propiciar a identificação de possíveis insatisfações com nosso trabalho, a possibilitar a reavaliação dos mecanismos de produção ou de oferta de serviços e corrigir as ineficiências apontadas.

A partir dessa lógica de transparência e cooperação, efetivam-se mecanismos de checagem em tempo real, com o contínuo aperfeiçoamento do fazer empresarial,

guiando-nos pela atuação objetiva e sistemática acerca dos padrões de qualidade dos serviços.

Esse padrão de qualidade a ser ofertado aos clientes alinha-se com as premissas de perene busca pela inovação tecnológica, ampliação do know-how empresarial e mecanismos de retroalimentação no que diz respeito à filtragem das informações e resposta às demandas, sejam elas negativas ou positivas.

Assim, a atuação empresarial se dá conforme amplo controle, estipulado nas normas internas, guardando simetria com a idoneidade das informações, a rápida prestação de auxílio aos clientes e o atendimento aos questionamentos, mesmo que em virtude de respostas negativas.

Para isso, padronizam-se prazos de respostas padrões procedimentais aptos a manter a constante alimentação dos canais de comunicação com os clientes.

4.11 RELAÇÃO COM OS CONCORRENTES

A concorrência leal deve ser o elemento básico em todas as nossas operações e relações com outras empresas.

Nesse sentido, em menor escala econômica, as práticas da empresa se alinham aos princípios gerais do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência, quais sejam a livre iniciativa, a livre concorrência, a função social da propriedade, a defesa dos consumidores e a repressão de abuso do poder econômico.

Frisa-se que as ações da empresa no sentido de prática sólida no Direito Concorrencial estão também alinhadas com as diretrizes da Lei Anticorrupção, especialmente no que diz respeito à potencial participação em procedimentos licitatórios, a zelar pela integridade das informações fornecidas ao Poder Público, a resguardar os interesses dos próprios concorrentes presentes no certame.

4.12 CUMPRIMENTO À LEGISLAÇÃO

A empresa respeita e cumpre as legislações vigentes visando o atendimento às legislações ambientais, trabalhistas, saúde e segurança, contábeis e antissuborno.

4.13 RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

A empresa cumpre com rigor a legislação ambiental vigente, e exigirá o seu cumprimento por todos os seus empregados e/ou contratados, cabendo a todos evitar o cometimento de crimes ambientais, ou então adotar qualquer prática que possa lesar o meio ambiente. Contudo, e na remota hipótese de ocorrer algum acidente ambiental, os órgãos competentes deverão ser oficialmente comunicados, bem como todas as medidas cabíveis deverão ser adotadas a fim de mitigação de eventual dano e, tanto quanto possível, promover a recomposição do estado anterior do meio ambiente.

4.14 PROTEÇÃO DOS BENS INFORMAÇÃO E PROPRIEDADE INTELECTUAL

Cabe aos integrantes zelarem pela conservação dos ativos da empresa que compreendem instalações, máquinas, equipamentos, móveis, veículos, valores, marcas, patentes, tecnologias e outros.

O acesso à internet e ao telefone, bem como o uso de e-mails, software e hardware deve ser restrito à atividade profissional do colaborador observadas as demais disposições estabelecidas em políticas, regulamentos ou orientações da empresa.

Informações internas também são consideradas como ativo, por isso o uso, o compartilhamento e adivulgação de informações privativas da empresa e dos clientes devem observar os níveis apropriados de autoridade, estabelecidos nos procedimentos internos.

Além disso, deve-se atentar para o integral cumprimento da legislação aplicável, em especial a Lei de Proteção de Dados, Lei de Propriedade Intelectual, Código Penal, Código Civil e os tratados internacionais e normas regulamentares que incidem sobre esse campo de atuação.

Constitui falta grave a utilização não autorizada de qualquer informação gerada pela empresa.

5. CANAL DE DENÚNCIA

A empresa disponibiliza um email de denúncia totalmente imparcial e sigiloso. Este é um instrumento para detecção de eventuais irregularidades, tais como: falhas de controle, fraudes internas e externas, atos ilícitos e descumprimento dos princípios éticos e políticas internas.

Este email permite que a sociedade e nossos próprios empregados encaminhem denúncias relacionadas aos serviços, comportamentos e práticas na empresa.

A empresa centraliza o recebimento das denúncias no email: ouvidoria@spinovacoes.com.br, para permitir o registro de todas as denúncias em um local único, inclusive as anônimas, com regras de confidencialidade para proteger aqueles que, apesar de se identificarem com a empresa, não queiram se identificar publicamente, assim como previsão de medidas de proteção ao denunciante e combate à retaliação.

Exemplos de categorias de denúncias:

- Ação criminosa; Assédio e conduta antiética; Conflito de Interesse; Corrupção; Fraude Improbidade Administrativa.

6. CONDUTA DIANTE DE DÚVIDAS OU DE AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS E NORMAS DO CÓDIGO

As linhas gerais deste Código permitem avaliar grande parte das situações, mas não detalham, necessariamente, todos os problemas que podem surgir em seu dia a dia. Se eventualmente, surgir dúvidas sobre qual deve ser a conduta mais correta a adotar comunique imediatamente e formalmente ao Gerente Geral ou Diretoria.

7. Penalidades

Penalidades pelo não cumprimento do Código de ética,

Este Código de ética será amplamente divulgado e seu desconhecimento não poderá ser alegado pelo colaborador, fornecedores e parceiros. Em caso de violação ao aqui disposto, serão adotadas as medidas disciplinares. As penalidades pelo não cumprimento, serão aplicadas de acordo com sua frequência, na seguinte ordem:

- Na primeira ocorrência: Advertência verbal.
- Na segunda e terceira ocorrências: Advertência por escrito.
- Uma advertência verbal mais duas advertências por escrito acarretarão uma suspensão.
- Duas suspensões terão por consequência a suspensão do contrato de trabalho por justa causa

Desvios de comportamento graves como ofensas pessoais, agressões físicas, assédio sexual ou moral, corrupção ou furto serão penalizados diretamente com demissão, garantindo sempre ao colaborador, contudo, amplo direito de defesa.

Os casos omissos neste Código, serão analisados pela Gerência Geral ou Diretoria.

Considerações Finais

O disposto aqui neste código possibilita alinhar grande parte das situações e práticas aos nossos valores, ainda que não contemple todas as situações possíveis que poderão surgir no dia a dia, mas pretende ser o fio condutor para as relações entre todas as partes interessadas, colaboradores, clientes e fornecedores. Todas as demais políticas de gestão devem ser atendidas para guiar nossas práticas para garantir a integridade, reputação e segurança jurídica. Os casos omissos neste Código, serão analisados pela Gerência Geral e ou Diretoria, garantido ao colaborador, contudo, amplo direito de defesa.

Declaro ter lido e estar de acordo com as normas descritas no Código de ética da SP INOVAÇÕES. A assinatura deste termo demonstra meu compromisso de cumprir integralmente com o referido Código de Ética e Conduta.

Belo Horizonte, 18 de abril de 2024.

Assinatura