



CÓDIGO DE **CONDUTA ÉTICA**

SOBRE OS CANAIS DE CONTATO

Ao final do Código de Conduta Ética estão disponíveis os canais por meio dos quais é possível entrar em contato com o Compliance do Grupo Risotolândia e encaminhar denúncias de violação ao Código ou à legislação. A título de exemplo, listamos algumas das irregularidades que podem ser denunciadas através desses canais:

- Corrupção (lei 12.846/2013);
- Assédio Moral;
- Assédio Sexual;
- Discriminação por gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, origem ou qualquer outra característica protegida por lei;
- Práticas anticoncorrenciais;
- Favorecimento indevido a fornecedores ou a colaboradores;
- Infrações ou delitos ambientais;
- Conflito de Interesses;
- Furto ou desvio de bens e insumos da empresa;
- Uso indevido de recursos, sistemas, equipamentos, veículos ou tempo de trabalho da empresa para fins pessoais ou de terceiros;
- Vazamento, uso indevido ou divulgação não autorizada de informações confidenciais ou privilegiadas da empresa;
- Fraudes, adulteração de documentos, registros incorretos ou manipulação dolosa de informações internas;
- Descumprimento intencional de políticas, procedimentos internos ou orientações corporativas obrigatórias;
- Negligência, imperícia ou imprudência que coloque a segurança alimentar dos clientes em risco;
- Sabotagem;
- Não observância às normas de segurança do trabalho;
- Qualquer outra suspeita de desrespeito ao Código de Conduta Ética ou à legislação.

A denúncia é uma ferramenta de proteção da empresa, das pessoas e da nossa cultura ética. O Grupo Risotolândia garante o sigilo, a não retaliação e a apuração responsável de todas as manifestações.



INTRODUÇÃO

Inspirado nos Valores Organizacionais e no Modelo de Gestão do Grupo Risotolândia, o Código de Conduta Ética do Grupo Risotolândia traduz o compromisso em atingir nossos objetivos empresariais com responsabilidade social. Sempre reconhecendo a importância do relacionamento com sócios, colaboradores, clientes e fornecedores e da contribuição efetiva para o desenvolvimento das comunidades em que estamos inseridos, além da relevância da atuação na preservação do meio ambiente.

O **Código** oferece a todos, sócios, colaboradores, estagiários e parceiros, orientações claras e não negociáveis sobre nosso formato de atuação. É responsabilidade de todos a disseminação e a prática do **Código** em sua área de trabalho.

Nossa expectativa é que você leia, compreenda, cumpra e utilize esse **Código** como diretriz no seu dia a dia em nossa organização.

NOSSO PROPÓSITO



Possibilitar que Nossas Pessoas tenham acesso a refeições saudáveis ao longo de suas vidas.

Servir
Encantar #SERRISOTOLÂNDIA
Respeitar



VALORES

SERVIÇOS INTELIGENTES DE ALIMENTAÇÃO E RESTAURANTES CORPORATIVOS



Fazer
acontecer



Servir bem



Garantir a
qualidade



Solucionar



Humanizar



Valorizar
o passado



Construir
o futuro

TRANSPORTE E LOGÍSTICA



Compromisso



Dedicação



Empatia



Futuro

1. A RESPONSABILIDADE DE CUMPRIR ESTE CÓDIGO É DE TODOS

Todos os envolvidos nas atividades do Grupo Risotolândia, sejam estes sócios, funcionários, fornecedores, agentes e pessoas com qualquer espécie de vínculo legal ou contratual (“colaborador” quando mencionado isoladamente ou “colaborador do Grupo Risotolândia” quando se fizer referência a todos os colaboradores) devem atuar em conformidade com a legislação dos locais onde a empresa atua, com respeito aos direitos humanos, às regras trabalhistas, ao meio ambiente e às regras deste **Código**.

Os desvios de conduta ensejarão punições disciplinares aos colaboradores, podendo chegar ao desligamento definitivo, e aplicação de sanções legais e contratuais a terceiros ligados direta ou indiretamente às atividades do Grupo Risotolândia.



2. DAS INFORMAÇÕES AO CORPO DIRETIVO

As pessoas envolvidas no provimento de informações aos sócios, ao Conselho de Família, Conselho Consultivo e à Diretoria Executiva devem fazê-lo com exatidão, transparência e com os detalhes suficientes

para que estes possam acompanhar as atividades da empresa e o desempenho operacional e financeiro.

3. RELACIONAMENTO COM CLIENTES E SEUS COLABORADORES

• A saúde e a segurança do alimento de nossos clientes são os itens de maior prioridade em qualquer fornecimento realizado por qualquer empresa do Grupo Risotolândia e sob hipótese alguma devem ser negligenciadas. Caso um colaborador entenda haver um risco, mínimo que seja, este deve reportar tal fato imediatamente ao seu gestor.

- Nossos clientes, seus colaboradores e quaisquer pessoas envolvidas nas entregas e fornecimentos devem ser tratados de forma digna, com respeito e cordialidade.
- É dever de todos atuar proativamente com excelência e na busca da satisfação do cliente.
- A entrega de qualidade ao cliente é um processo no qual todos os colaboradores estão envolvidos e por esta razão é dever de todos, durante todo o processo de entrega e fornecimento, verificar a conformidade com as regras de qualidade aplicáveis.
- Um colaborador que notar uma falha de qualidade deve reportar tal fato imediatamente ao seu gestor para que este tome as medidas cabíveis.
- Sob hipótese alguma será escusável a tolerância quanto ao descumprimento de regras de qualidade sob o argumento de que a falha se deu em etapas anteriores ao processo de entrega ou fornecimento.



- Os colaboradores do Grupo Risotolândia devem manter relacionamento estritamente profissional com os clientes, seus colaboradores e terceiros envolvidos em nossas entregas e fornecimentos, evitando qualquer espécie de interferência pessoal, privilégio e conflito de interesses.
- Havendo relacionamento pessoal de colaborador do Grupo Risotolândia com qualquer pessoa envolvida com o cliente, o colaborador deve dar ciência deste ao seu gestor imediatamente após ter conhecimento do fato para que este avalie as ações, eventualmente necessárias, para evitar a ocorrência de conflito de interesses.

4. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

- Respeito integral às leis que regulam a concorrência.
- Respeito à confidencialidade dos dados, informações e à propriedade intelectual de nossos concorrentes assim como esperamos que estes respeitem os nossos.
- Não emitir qualquer opinião pessoal quanto à reputação de nossos concorrentes.
- Adoção de práticas comerciais íntegras.

5. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

- Toda contratação deve observar critérios impessoais, objetivos e rígidos.
- Somente aceitamos propostas que estejam de acordo com a legislação aplicável.
- A segurança do alimento é inegociável.
- A proteção ao meio ambiente e a preservação dos recursos naturais deve ser garantida, seja pelo cumprimento da lei ou, na ausência de lei, pelo bom senso de nossos colaboradores e sócios.
- Nenhuma cotação pode ser solicitada, ou proposta analisada, quando existir qualquer espécie de conflito de interesses (ver item 16).
- Caso o potencial fornecedor tenha qualquer espécie de vínculo com qualquer colaborador envolvido direta ou indiretamente no processo de decisão, tal situação deve ser reportada ao gestor do colaborador, por qualquer outro colaborador que tiver conhecimento do conflito de interesses, para que este (gestor) adote medidas para substituir o colaborador envolvido no processo de cotação ou análise de proposta.

- O colaborador que tiver conhecimento da existência de um conflito de interesses e deixar de reportar tal fato estará sujeito a sanções disciplinares.
- Os colaboradores do Grupo Risotolândia devem garantir tratamento igualitário a todos os proponentes e ofertantes, garantindo transparência suficiente quanto aos dados necessários à apresentação de propostas e ofertas, sendo vedada toda e qualquer espécie de favorecimento e/ou distribuição de informações privilegiadas.
- É terminantemente proibido o uso de trabalho infantil, escravo ou análogo à escravidão em qualquer etapa de nossas operações, cadeia de suprimentos ou relacionamentos comerciais. Nesse sentido não serão toleradas práticas coercitivas, de retenção de documentos de identificação, confisco de salários ou condições de trabalho degradantes.
- Os colaboradores podem aceitar brindes ou presentes até o limite de R\$ 75,00 e, caso o fornecedor insista em entregar brindes ou presentes em valor superior ao acima autorizado, tal oferta deve ser imediatamente comunicada ao RH e ao gestor para que seja doada a instituição social ou seja, feito sorteio entre os demais colaboradores da empresa.
- **Havendo dúvida sobre o valor, o fato deve ser questionado junto ao RH e ao gestor.**

6. RELACIONAMENTOS INTERNOS

- Os colaboradores devem se tratar com respeito, dignidade, honestidade, cordialidade, confiança e transparência.
- Não será tolerada nenhuma espécie de discriminação, abuso ou assédio, seja ela horizontal, vertical descendente e/ou vertical ascendente.
- O respeito à individualidade é inegociável.
- Não será tolerada a posse ou o uso de drogas, álcool ou qualquer espécie de arma nas dependências das empresas do Grupo (exceto pessoas expressamente autorizadas, responsáveis pela segurança dos demais colaboradores e do patrimônio da empresa).
- Sem prejuízo do necessário profissionalismo, o ambiente de trabalho será plural e as diferenças entre os valores pessoais serão tratadas com compreensão e tolerância mútuas.
- Respeito à vida privada dos colaboradores.
- Os equipamentos, e-mail e quaisquer outros softwares, hardwares e outros dispositivos disponibilizados pela empresa aos colaboradores não devem ser utilizados para troca de mensagens e/ou dados privados ou armazenagem de dados privados, sendo que eventuais verificações a esses dispositivos poderão ser conduzidas no intuito exclusivo de se verificar a conformidade da atuação dos colaboradores com as regras e princípios desse **Código**.
- Buscaremos meios para facilitar o desenvolvimento profissional e pessoal de nossos colaboradores.
- **Segurança e bem-estar de todos no ambiente de trabalho é obrigação comum da empresa e de todos os colaboradores.**
- Procedimentos e políticas internas devem ser cumpridos com rigor.
- Todas as informações da empresa ou referentes à empresa, sem exceção, devem ser tratadas com sigilo e confidencialidade.



7. PROTEÇÃO E VALORIZAÇÃO DAS MINORIAS E DOS POVOS INDÍGENAS

- O Grupo Risotolândia está empenhado em promover um ambiente inclusivo, respeitoso e livre de discriminação para todas as pessoas que fazem parte de nossa equipe.
- Reconhecemos a importância de proteger as minorias vulneráveis, incluindo mulheres, afrodescendentes, índios, membros da comunidade LGBTQIAPN+, refugiados e portadores de necessidades especiais. Esta política reflete nosso compromisso com a diversidade, equidade, inclusão, igualdade de oportunidades e a justiça social.
- Não toleramos qualquer forma de discriminação, incluindo discriminação por gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, origem ou qualquer outra característica protegida por lei. Todas as pessoas devem ser tratadas de forma justa e imparcial, independentemente de sua condição ou identidade.

- Garantimos que todas as oportunidades de emprego, promoção, treinamento e desenvolvimento sejam oferecidas de forma igualitária a todos os funcionários, independentemente de sua condição de minoria vulnerável. Promovemos a meritocracia e a inclusão, valorizando a diversidade como uma fonte de enriquecimento e inovação.
- Criamos um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e acolhedor, onde todas as pessoas são tratadas com dignidade e têm o direito de expressar suas opiniões sem medo de represálias. Comportamentos discriminatórios, como assédio verbal, intimidação ou qualquer outra forma de tratamento ofensivo, são estritamente proibidos e sujeitos a ações disciplinares.
- Garantimos que as instalações físicas, os processos de recrutamento e seleção, os programas de treinamento e as atividades da empresa sejam acessíveis a todas as pessoas, incluindo aqueles com necessidades especiais. Forneceremos adaptações razoáveis, conforme necessário, para garantir a inclusão plena e a participação de todos os funcionários.
- Promovemos a conscientização sobre a importância da proteção às minorias vulneráveis por meio de programas de treinamento, palestras e outras iniciativas educacionais. Buscamos fomentar a compreensão, o respeito e a empatia entre os funcionários, criando um ambiente de trabalho inclusivo e sem preconceitos.
- Quanto aos funcionários refugiados, comprometemo-nos a fornecer informações relevantes e necessárias no seu idioma materno, sempre que possível. Quando a informação não estiver disponível no idioma materno, a empresa se esforçará para fornecer acesso à tradução ou ao conhecimento da língua portuguesa, a fim de garantir que os funcionários refugiados possam compreender plenamente suas responsabilidades e direitos.

8. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

No relacionamento da empresa com a comunidade adotamos os seguintes princípios e regras:

- a) Buscamos nos integrar à sociedade e ao trabalho com pessoas com necessidades especiais;
- b) Respeitamos as tradições e a cultura dos locais onde atuamos e adaptamos nossos produtos e serviços sempre que possível;
- c) Apoiamos o ensino técnico e acadêmico, recrutando, na forma da lei, menores aprendizes, estagiários e demais estudantes interessados em disciplinas correlatas ao nosso escopo de atuação;
- d) Reconhecemos a importância e damos apoio às atividades das instituições sociais;
- e) Incentivamos nossos colaboradores à prática de ações voluntárias socialmente relevantes.
- f) Reconhecemos o direito das comunidades locais e povos tradicionais à propriedade, ao uso sustentável dos recursos naturais e à participação efetiva nas decisões que afetam seus territórios.
- g) Comprometemo-nos a respeitar o direito à moradia adequada e prevenir o despejo compulsório de comunidades locais e povos tradicionais. Buscaremos soluções alternativas e justas para os casos em que o despejo seja inevitável, garantindo o apoio e a compensação adequados para as pessoas afetadas.

9. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

- Nosso relacionamento com a imprensa se dá através de porta-vozes autorizados, de forma transparente e coerente, respeitando a privacidade de nossos colaboradores, a confidencialidade dos dados de nossos clientes e a imagem das empresas do Grupo Risotolândia.
- Caso um colaborador venha a ser abordado para se manifestar sobre qualquer fato relacionado à empresa, por quem quer que seja, este deve indicar que o solicitante procure a área de Marketing, que fará a interlocução cabível.

• Informações solicitadas por autoridades, dentro de suas atribuições, devem ser prestadas após comunicação ao gestor e com o auxílio do RH e/ou Departamento Jurídico, conforme o assunto e o caso.

• Salvo solicitação e/ou autorização expressa do RH, conforme o caso, os colaboradores não poderão publicar em qualquer tipo de mídia social dado e/ou informação e/ou foto das operações e/ou locais de qualquer empresa do Grupo Risotolândia.

10. RELACIONAMENTO COM ENTIDADES GOVERNAMENTAIS, NÃO GOVERNAMENTAIS E PARTIDOS POLÍTICOS

• Contribuímos para uma sociedade justa e democrática, mantendo um relacionamento com entidades, representantes governamentais, não governamentais e partidos políticos sempre de forma imparcial e transparente.

• Considerando as diversas legislações anticorrupção, às quais devemos ter a convicção de atender, os colaboradores do Grupo Risotolândia que atuem direta ou indiretamente no interesse ou benefício das empresas do Grupo, estão proibidos de:

- a) Oferecer, prometer, induzir, dar ou autorizar, direta ou indiretamente, vantagem indevida ou coisa de valor para qualquer pessoa, especialmente a agentes públicos ou terceira pessoa a eles relacionada, com o objetivo de influenciar decisões em favor de empresas do Grupo Risotolândia, ou que envolvam uma forma de ganho pessoal que possa afetar os interesses de empresas do Grupo;
- b) Oferecer, prometer, efetuar ou aceitar pagamentos de facilitação, que são pagamentos considerados insignificantes realizados a qualquer agente público, ou terceira pessoa a eles relacionada, com o objetivo de tentar garantir uma vantagem, normalmente para agilizar ações rotineiras ou não discricionárias, tais como permissões, licenças,

documentos aduaneiros e outros documentos oficiais, ou proteção policial e outras ações de natureza similar;

c) Solicitar ou aceitar suborno;

d) Oferecer, prometer, induzir, dar ou autorizar, direta ou indiretamente, vantagem indevida ou coisa de valor como consequência de ameaças, chantagem, extorsão e aliciamento;

e) Financiar, custear ou patrocinar a prática de atos ilícitos;

f) Manipular ou fraudar licitações ou contratos administrativos;

g) Utilizar interposta pessoa para dissimular ou ocultar sua identidade e reais interesses visando à prática de atos ilícitos;

h) Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação.

- Os colaboradores do Grupo Risotolândia devem sempre se posicionar contra atos de corrupção, ainda que a proposta seja uma solicitação de agente público ou de cliente.

- Os colaboradores que tenham interesse podem se envolver em assuntos cívicos e político partidários desde que tal ação ocorra em seu tempo livre e às suas custas. Em tais situações o colaborador deve explicitar que qualquer manifestação que realizar estará sendo feita em seu nome, de maneira totalmente independente, e que sob hipótese alguma representa ou pode representar uma posição institucional de qualquer empresa do Grupo Risotolândia.

- Recursos, espaço e imagem da empresa não podem ser usados para atender a interesses políticos pessoais ou partidários e os colaboradores não poderão usar uniformes da empresa quando no exercício de atividades políticas.

11. RESPONSABILIDADES DO GESTOR

- Todos os gestores devem incentivar o correto comportamento de sua equipe no que diz respeito ao cumprimento deste **Código**, sendo um exemplo, valorizando as atitudes corretas e orientando e corrigindo eventuais desvios.

- O gestor deve promover a inclusão, acolher mudanças e novas ideias, respeitando os indivíduos, proporcionando igual oportunidade de sucesso para todos de sua equipe.

- Nenhuma decisão que afete a carreira de um ou mais colaboradores pode ser tomada em função de preferências, vínculos pessoais ou interesses alheios à empresa.

- Os gestores devem tratar a todos com imparcialidade, sem qualquer espécie de discriminação e, sob hipótese alguma, deve oferecer qualquer tipo de benefício que possa ser entendido como vantagem para um colaborador em prejuízo de outros sem amparo nas políticas das empresas.

12. ACESSO ÀS ÁREAS DE PRODUÇÃO, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

- **A segurança e saúde de nossos colaboradores é inegociável e obrigação de todos. Para evitar incidentes, risco de contaminação ou visitas não produtivas, solicitamos que o acesso ou visita a um local diferente da sua área de atuação seja precedida de orientações sobre todas as condições de acesso, incluídas, exemplificativamente, sobre uso de EPIs, segurança, higiene e sanitárias.**



- Visitas de terceiros à área de produção deverão ser precedidas de aprovação do gestor da área ou aprovação pela área de RH, assim como do recebimento das respectivas orientações de segurança.
- Ninguém poderá adentrar em áreas de produção sem o uso dos EPIs obrigatórios por lei e sem acompanhamento de colaborador da área que pretende visitar.
- Máquinas e equipamentos só poderão ser utilizados por profissionais treinados e autorizados.

13. SISTEMAS ELETRÔNICOS E INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

- Colaboradores que disponham de qualquer informação da empresa devem mantê-la sob a mais estrita confidencialidade.
- Não será tolerada a divulgação de qualquer espécie de boatos sobre a empresa ou qualquer de seus colaboradores.
- Informações da empresa não poderão ser utilizadas para obtenção de qualquer vantagem pessoal.
- É obrigação de todos zelar pela imagem da empresa, evitando comportamento indevido em público, quando estiver utilizando uniforme, veículo da empresa ou nas redes sociais.
- É vedado postar qualquer informação ou foto da empresa em redes sociais.
- É estritamente proibido o uso de hardware ou software da empresa para a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdos não relacionadas às rotinas de trabalho.

14. USO DE PROGRAMAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

- O Grupo Risotolândia reconhece o valor estratégico e o potencial transformador da inteligência artificial (IA) para impulsionar a inovação, melhorar a eficiência operacional e fornecer experiências excepcionais para nossos clientes e colaboradores.
- O Grupo se compromete a comunicar de forma transparente sobre o uso de programas de IA fornecendo informações adequadas aos usuários, clientes e partes interessadas.
- O Grupo se compromete a seguir os seguintes princípios éticos no uso de programas de inteligência artificial:
 - a) **Transparência:** As decisões tomadas por programas de IA devem ser compreensíveis e explicáveis, para que os usuários e partes interessadas entendam como e por que uma decisão foi tomada.
 - b) **Justiça e Equidade:** As soluções de IA adotados pelo grupo não devem promover ou perpetuar preconceitos, discriminação ou desigualdades, mas sim buscar promover a inclusão social, justiça e igualdade.
 - c) **Privacidade e Segurança de Dados:** O uso de programas de IA deve estar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis de privacidade, segurança de dados e respectiva propriedade intelectual. A coleta e uso de dados pessoais para alimentar programas de IA serão realizados apenas com o consentimento dos titulares dos dados.
 - d) **Responsabilidade:** O Grupo assume responsabilidade pelas ações e decisões tomadas por programas de IA em suas operações.
- Será designado um Responsável de IA para garantir a conformidade com esta política, monitorar o uso de programas de IA e coordenar esforços para melhorar continuamente sua governança.
- Antes da implantação de novos programas de IA, a equipe responsável realizará uma avaliação de riscos para identificar possíveis impactos negativos e desenvolver estratégias para mitigação.

- Os colaboradores que interagem com programas de IA receberão treinamento adequado para entender seus princípios éticos e técnicos.
- Os programas de IA devem ser usados apenas em casos apropriados, onde a IA pode oferecer vantagens significativas em relação a abordagens tradicionais.
- Sempre que a tomada de decisão por um programa de IA possa ter impacto significativo nos indivíduos, serão implementados mecanismos para revisão humana.
- O Grupo garantirá que os dados usados para treinar programas de IA sejam precisos, relevantes, confiáveis e representativos.

15. RELAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE



- Atuamos comprometidos com a defesa e preservação do meio ambiente e da biodiversidade e direcionamos nossas atividades para consecução do desenvolvimento sustentável. Temos o compromisso de minimizar os impactos ambientais que venham a ocorrer no exercício de nossa atividade.
- É responsabilidade de cada colaborador contribuir para permanência de um ecossistema equilibrado. Por isso, contamos com a sua colaboração para observar se durante a realização de suas rotinas há possibilidades de comprometer o meio ambiente. Caso observado, informe a área de Meio Ambiente.

- Reconhecemos a importância da proteção dos direitos à terra, florestas, água e a prevenção do desmatamento e do despejo compulsório para garantir a sustentabilidade ambiental, a justiça social e o respeito aos direitos humanos. Essa política reflete nosso compromisso com a responsabilidade socioambiental e a promoção de práticas empresariais sustentáveis.
- Reconhecemos a importância da água como um recurso vital e nos comprometemos a utilizar os recursos hídricos de forma responsável e eficiente em nossas operações. Buscaremos práticas de conservação da água, evitando a contaminação e promovendo sua disponibilidade para as comunidades locais e ecossistemas naturais.
- Comprometemo-nos a cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados à emissão de ruídos, incluindo os limites estabelecidos pelas autoridades competentes. Monitoraremos regularmente os níveis de ruído gerados por nossas atividades para garantir a conformidade e agiremos prontamente para corrigir quaisquer não conformidades identificadas.

16. CONFLITO DE INTERESSE

- Conflito de interesses é toda situação na qual um colaborador, incluindo marido, esposa, filho ou parente próximo, possua interesses profissionais ou pessoais que tornem difícil o cumprimento das suas obrigações com imparcialidade, ainda que nenhum ato antiético ou impróprio resulte dele.
- Embora não seja possível listar todas as situações ou relações que possam constituir um conflito de interesses, são exemplos:

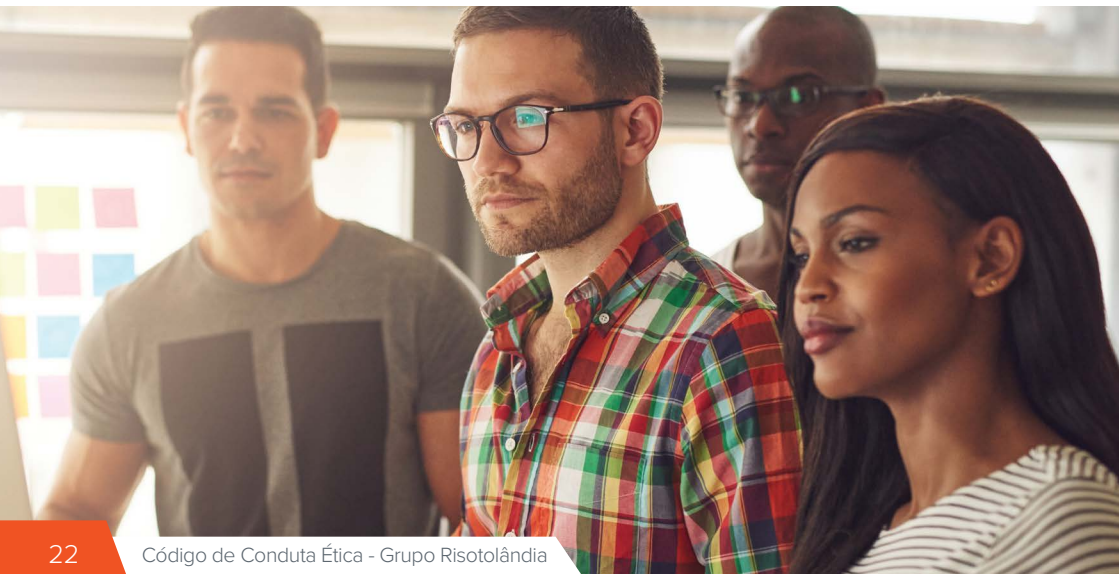
- a) Utilizar as instalações, os equipamentos ou quaisquer outros recursos ou direitos de empresa do Grupo Risotolândia para seu benefício pessoal ou de terceiros;
- b) Usar informações privilegiadas obtidas em função de sua posição em empresa do Grupo Risotolândia para benefício pessoal ou ganho indireto;
- c) Utilizar tempo que contratualmente deveria ser dedicado a empresa do Grupo Risotolândia para fins particulares, mesmo que científicos ou acadêmicos;

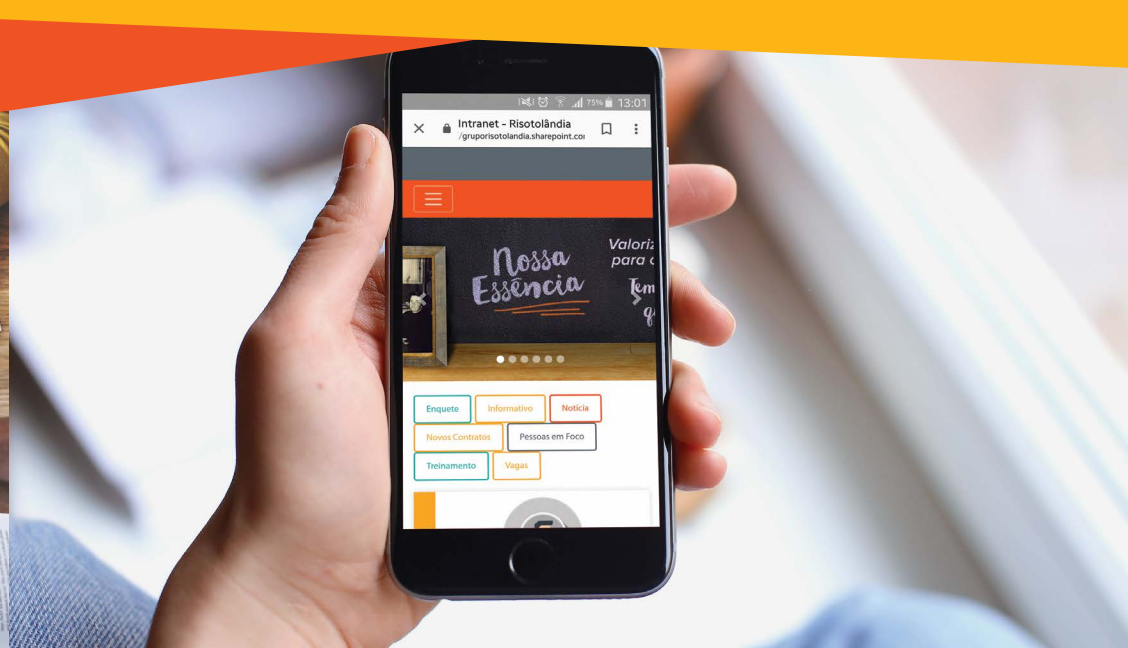
- d) Estabelecer ou manter relação de sociedade, formal ou informal, com fornecedores ou concorrentes;
 - e) Contratar ou influenciar na contratação de bens ou serviços de empresas de propriedade ou em que trabalhem familiares (cônjuge, pais ou filhos);
 - f) Influenciar a contratação ou contratar colaboradores que sejam familiares;
 - g) Relação de subordinação entre familiares diretos (por exemplo: marido e esposa, pais e filhos) em regra, somente poderá ser mantida com aprovação da Presidência e mediante justificação do gestor de ambos.
- Quando houver vínculo familiar entre colaboradores que façam parte da mesma equipe, ainda que sem subordinação, isto deve ser declarado pelos colaboradores ao gestor comum para que este tome as medidas e ações necessárias a garantir a inexistência de qualquer conflito de interesse em seu setor/área.
 - Os sócios do Grupo Risotolândia e seus herdeiros podem trabalhar vinculados entre si, sem que haja, entretanto, reporte imediato e direto entre genitores e seus respectivos filhos.
 - Sempre que não houver clareza ou certeza quanto à existência ou não de um potencial conflito de interesses, este deve ser declarado para análise pelos gestores.

17. TRABALHOS ACADÊMICOS E PESQUISAS AFINS

Pautamos a política interna da empresa no tocante a divulgação/publicação de trabalhos acadêmicos, pesquisas e demais documentos relacionados da seguinte forma:

- a) Trabalhos acadêmicos, artigos, pesquisas e afins somente poderão ter como base de estudo nossa organização quando elaborados diretamente por colaboradores ligados à empresa;





CANAIS DE CONTATO

- b) Para a elaboração de trabalhos acadêmicos, artigos, pesquisas e afins, o colaborador interessado deve necessariamente solicitar a autorização, por escrito, ao seu gestor imediato e ao gestor da área onde a pesquisa pretende ser desenvolvida;
- c) Antes de efetivar a divulgação/publicação do trabalho acadêmico, artigo, pesquisas e afins, o colaborador precisa repassá-lo ao seu gestor imediato e também ao gestor da área envolvida no estudo para que ambos avaliem e verifiquem se o documento contém informações sigilosas, e que poderão prejudicar de alguma forma a empresa. A autorização para divulgação/publicação do documento elaborado pelo colaborador deve ser feita por escrito;
- d) Uma cópia do projeto poderá ser mantida na área onde o mesmo foi desenvolvido a fim de futura aplicação, caso a empresa tenha interesse. O colaborador também é obrigado a fornecer meios de consulta após a divulgação/publicação para que a empresa possa avaliar se o documento divulgado/publicado contém as mesmas informações do documento que foi aprovado.

Havendo descumprimento do **Código de Conduta Ética do Grupo Risotolândia** o colaborador deve utilizar os seguintes canais para fazer sua denúncia:

- Cartas: Rua Luiz Franceschi, 657 | Araucária – PR | CEP: 83.707.072
- Fale Conosco: 0800 942 5422
- E-mail: denuncia@risotolandia.com.br
- Portal: <http://intranet.gruporisotolandia.com.br/>
- WhatsApp: 41 9 9137 1471

As denúncias podem ser identificadas ou anônimas.

Investigaremos, pronta e rigorosamente, todos os fatos que envolvam suspeita de fraude, furto, roubo, registros errados, apropriação indébita ou qualquer outro crime, contravenção penal ou ato ilícito, bem como atos que se desviem dos procedimentos internos.

INSTRUÇÕES SOBRE AS DENÚNCIAS:

- a) As denúncias apresentadas serão encaminhadas para a Comissão de Sindicância, formada por integrantes do Jurídico e Recursos Humanos;
- b) As denúncias, sejam elas anônimas ou identificadas, serão verificadas em sua totalidade, não havendo qualquer hipótese de ser a mesma desconsiderada;
- c) Os dados do denunciante, quando este se identificar na denúncia, serão mantidos em sigilo pela Comissão de Sindicância;
- d) O fato de haver uma denúncia não implica imediatamente na aplicação de uma punição. Em termos práticos a denúncia feita implicará tão somente no início de uma investigação que será conduzida pela Comissão de Sindicância de maneira isenta, imparcial e totalmente sigilosa;
- e) Feita a investigação, a denúncia poderá ser considerada procedente, improcedente ou inconclusiva;
- f) Com o fim específico de facilitar as investigações pedimos que, sempre que possível, as denúncias venham acompanhadas de cópias de documentos, fotos ou vídeos.
- g) Somente serão objeto de punição disciplinar fatos efetivamente comprovados pela Comissão de Sindicância;
- h) O denunciante não sofrerá retaliação de qualquer tipo, mesmo que a denúncia não seja comprovada, desde que feita de boa-fé.
- i) A apresentação de denúncia falsa, feita de má-fé, com o objetivo único de prejudicar colega colaborador ou qualquer outro terceiro, será objeto de punição disciplinar.





Rua Luiz Franceschi, 657 | 83707-072 | Araucária | PR

www.risotolandia.com.br