

DIRETRIZ

**GOVERNANÇA
CORPORATIVA**

DZ-04

Emissão inicial
15/12/23

Revisão
Versão:00
Data: 15/12/23



Vertile[®]
Soluções Empresariais

SUMÁRIO

I. APRESENTAÇÃO.....	3
A DIRETRIZ DE GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	3
1 GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	4
1.1 A QUEM SE DESTINA	4
1.2 FUNDAMENTOS	5
3.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	5
3.2 ÉTICA	5
1.3 PRINCÍPIOS.....	6
1.4 MISSÃO, VISÃO & VALORES ORGANIZACIONAIS	7
1.5 POLÍTICA CORPORATIVA	9
1.6 AGENTES & ESTRUTURA DE GOVERNANÇA	10
1.7 ENVOLVIMENTO DA ALTA LIDERANÇA.....	10
1.8 GOVERNANÇA E CONFLITOS DE INTERESSE	11
1.8.1 Contribuições e afiliações a partidos políticos	12
1.8.2 Práticas concorrenciais.....	13
2 COMPROMISSOS.....	14
3. CÓDIGO DE CONDUTA	15
ELE ELEVA O NÍVEL DE CONFIANÇA NA NOSSA EMPRESA E MELHORA A IMAGEM E REPUTAÇÃO EM NOSSAS RELAÇÕES.....	15
3.1 INTEGRIDADE.....	15
3.1.1 Combate ao SUBORNO & CORRUPÇÃO.....	15
3.1.2 Lavagem de dinheiro	16
3.1.3 Aceitação e oferta de brindes/cortesias	16
3.2 DIREITOS HUMANOS	18
3.3 PRÁTICAS LABORAIS	18
3.3.1 Respeito aos Direitos Fundamentais de Crianças e Adolescentes.....	19
3.3.2 Trabalho Escravo.....	19
3.3.2 Uso do patrimônio.....	19
3.3.2 Atividades paralelas	19
3.4 MEIO AMBIENTE.....	20
3.5 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL.....	20
3.6 ORIENTAÇÕES DE CONDUTA ÀS PARTES INTERESSADAS	20
3.6.1 Associações de classe	20
3.6.2 Bancos e entidades financeiras	20
3.6.3 Clientes	20
3.6.4 Gestores, Colaboradores, Estagiários, Jovens Aprendizizes e Terceirizados	21
3.6.5 Comunidade e sociedade.....	21
3.6.6 Concorrentes	21
3.6.7 Fornecedores	21
3.6.8 Governo e órgãos reguladores	22
3.6.9 Imprensa e Formadores de Opinião	22
4 DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO.....	23

5 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO & PROTEÇÃO DE DADOS	24
5.1.1 Redes sociais.....	24
6 GESTÃO DA DIRETRIZ DE GOVERNANÇA CORPORATIVA	24
6.1 DESVIOS IDENTIFICADOS	25
6.2 GESTÃO DE RELATOS	25
6.3 GESTÃO DE ADERÊNCIA E MANUTENÇÃO DA DIRETRIZ DE GOVERNANÇA CORPORATIVA	26
7 DOCUMENTOS RELACIONADOS	26
8 EMISSÃO/ANÁLISE/APROVAÇÃO	26

I. APRESENTAÇÃO

A Diretriz de Governança Corporativa tem como objetivo consolidar os preceitos e normas voltados às melhores práticas de governança corporativa, servindo de suporte no âmbito do relacionamento com as partes interessadas relevantes da Vertile Soluções Empresariais Ltda.

É o reflexo de como a empresa se relaciona e como mantém seu compromisso ético com a sociedade e com todos os seus colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores e demais stakeholders.

O objetivo é definir princípios básicos que deverão nortear as relações e atividades na organização, além de reforçar a necessidade de cumprir a legislação vigente.

Este documento está baseado nos princípios corporativos e reafirma as diretrizes da conduta que se deve seguir com todos os públicos com os quais a organização se relacionada.

É importante que todos os colaboradores reflitam sobre a missão, visão e valores, que definem onde se deseja chegar como organização.

Temos convicção de que todos devem desempenhar suas funções com a mesma atitude e diligência que empregariam na condução de seus negócios particulares, e, portanto, colocando em prática aquilo que entendemos ser correto, justo e honesto.

Dessa forma, garantimos um ambiente corporativo saudável para todos nós.

O presente documento foi elaborado para ratificar o compromisso Vertile Soluções Empresariais Ltda com as condutas que garantem a qualidade dos produtos e serviços prestados.

As informações aqui apresentadas tornam claro o que buscamos de cada profissional e como a empresa se estrutura para atingir os princípios essenciais.

Com essa Diretriz de Governança, a empresa busca contribuir para a criação de parcerias de longo prazo que sejam compatíveis com os interesses e as aspirações mais legítimas da sociedade.

É esperado que este documento não contemple todas as situações de conflitos éticos que possam surgir no dia a dia.

Ao ler este documento, faça-o com atenção, e havendo dúvidas entre em contato pelo e-mail: ouvidoria@vertile.com.br.

Elaine Carvalho
CEO

Nota 1. Essa Diretriz substitui o documento ID-DIZ-03-CODIGO-DE-CONDUTA-Ver.00-Data:01/01/2020.

1 GOVERNANÇA CORPORATIVA

1.1 A QUEM SE DESTINA

A consolidação dessa Diretriz está baseada nos valores e fundamentos de desempenho e solidifica o engajamento VERTILE com a criação de valor às partes interessadas em equilíbrio com os preceitos éticos.

Em um ambiente de trabalho cada vez mais competitivo, global e repleto de desafios, a VERTILE reitera a cada indivíduo a importância do seu papel na convivência harmônica, ética e profissional dentro e fora do ambiente corporativo.

Essa Diretriz, sem dúvida, não é capaz de abranger todas as condutas e situações possíveis de ocorrerem, assim, cabe a cada um, manter-se atento aos acontecimentos que por ventura não estejam cobertos neste documento e agir segundo os Valores Corporativo, bem como, respeitando os códigos de suas profissões e regulamentos legais vigentes aplicáveis a cada caso.

A presente Diretriz é elaborada, aprovada e publicada pela Alta Direção e compõe a Diretriz Máxima que determina as regras para todo o ambiente organizacional.

Visando a divulgação e comunicação a todas as partes interessadas (p. ex., clientes, parceiros de negócio, comunidades locais, autoridades públicas e de regulamentação, dentre outras); será dada publicidade ao presente documento através do website, sendo atualizado sempre que necessário.

A presente Diretriz aplica-se a todas as operações

da VERTILE, aos seus trabalhadores diretos e indiretos; e ainda a parceiros e pessoal contratado através de outras entidades ou na qualidade de profissionais liberais que atuem ou prestem serviços em nome da a e, desse modo, integrem a cadeia de fornecimento.

Ainda, ressalta-se que essa Diretriz é um instrumento “vivo” e pode ser alterado a qualquer momento e que o conteúdo nele previsto não exaure todas as condutas humanas, estando em constante transformação.

A presente Diretriz entra em vigor a partir da data de sua publicação ou revisão.

1.2 FUNDAMENTOS

com base no Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC (2023), definiu-se os fundamentos que norteiam essa Diretriz.

3.1 Governança Corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente (IBGC, 2024).

A VERTILE reconhece a importância do seu papel na sociedade moderna, e entende; ainda que seja uma microempresa, pode contribuir e influenciar suas partes interessadas direta ou indiretamente para ampliar o conhecimento sobre Práticas de Governança Corporativa e possibilitar a prática por meio suas consultorias especializadas para diferentes portes e segmentos de negócios.

Bem como, gerar valor para as organizações através de aconselhamentos que consideram a interface entre, governo, empresas, sociedade e academia.

3.2 Ética conjunto de valores e princípios que orienta a conduta e viabiliza o convívio e a evolução do ser humano em sociedades cada vez mais complexas. Ela deriva do senso de coletividade e interdependência que impulsiona os indivíduos a colaborarem com o desenvolvimento da sociedade, direcionando suas ações em busca do bem comum.

Em um primeiro momento, esses valores e princípios éticos eram traduzidos para as práticas corporativas com o objetivo primordial de proteger os sócios contra fraudes, abusos dos administradores (conselheiros e diretores) e conflitos de interesses dos e entre os agentes de governança. Atualmente, porém, a ética aplicada a empresas e demais organizações se estende para a relação delas e dos agentes de governança com uma gama muito mais ampla e complexa de partes interessadas – incluindo colaboradores, fornecedores, clientes, comunidades –, com o meio ambiente e com a sociedade em geral. Nessa perspectiva mais abrangente, a ética embasa os cinco princípios de governança corporativa:

*integridade, transparência, equidade,
responsabilização (accountability)
e sustentabilidade .*

1.3 PRINCÍPIOS

Os princípios nos orientam a desenvolver uma governança eficiente e continuamente alinhada à Política Corporativa de Gestão.



1.4 MISSÃO, VISÃO & VALORES ORGANIZACIONAIS

A visão está orientada para alcançar o reconhecimento pela geração de valor às partes interessadas com a missão de oferecer produtos e serviços que integrem o conhecimento empresa-sociedade-governo-academia.

Para alcançá-los se faz necessário proporcionar um ambiente saudável, estimulante, com oportunidades para o desenvolvimento do conhecimento organizacional; bem como direcionar a atuação organizacional para contribuir e influenciar no alcance de resultados que impactem positivamente as partes interessadas através e ainda promover uma gestão pautada na busca pela excelência na prestação de produtos e serviços.

Missão



Ser reconhecida pela geração de valor às partes interessadas.

Visão



Oferecer produtos e serviços que integrem o conhecimento empresa-sociedade-governo-academia.

Valores Organizacionais



1. Conhecimento

Direcionar a atuação organizacional para contribuir e influenciar no alcance de resultados que impactem positivamente as partes interessadas.

2. Excelência

Promover uma gestão pautada na busca pela excelência na prestação de produtos e serviços.

3. Pessoas

Proporcionar um ambiente saudável, estimulante, com oportunidades para o desenvolvimento do conhecimento

Nossos valores nos conduzem a prática dos princípios que nos norteiam a:

1. **A**tuar de maneira profissional, responsável, ética e dedicada, para o benefício das partes interessadas, objetivando excelência de desempenho;
2. **E**xercer os instrumentos normativos aplicáveis à atividade profissional;
3. **C**umprir acordos definidos;
4. **R**econhecer as consequências de nossas atitudes e assumir responsabilidades.

1.5 POLÍTICA CORPORATIVA

A Política corporativa expressa os parâmetros dentro dos quais as ações da organização e de seus integrantes devem se desenvolver, no cumprimento da missão para o alcance da visão, devendo ser coerentes com os limites éticos estabelecidos pelos valores compartilhados.

Abrange o Sistema de Gerenciamento Integrado – IMS (Saúde Segurança Ocupacional, Responsabilidade Social, Meio Ambiente e Qualidade) e está norteada pelos compromissos assumidos.

A Política Corporativa visa assegurar a qualidade dos produtos e serviços prestados, a fim de promover uma cultura da qualidade, confiança, integridade, respeito, comunicação, monitoramento, controle e melhoria do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social; Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança Ocupacional.

Cumprir compromissos comerciais por meio de processos implementados e seus processos de negócios, promovendo condições de trabalho seguros e saudáveis; prevenindo lesões e doenças relacionadas ao trabalho.

Oferecer produtos e serviços com menor impacto ambiental possível; prevenindo a poluição; bem como; assegurando condições de trabalho seguro e saudável; eliminando perigos e minimizando os riscos relacionados à saúde e segurança ocupacional.

Respeitar os regulamentos legais e os requisitos aplicáveis.

Influenciar seus stakeholders no atendimento aos regulamentos aplicáveis a responsabilidade social, qualidade, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional, conforme pertinente, por meio da prestação de serviços de consultoria.

Envolver e consultar os trabalhadores sobre questões e métodos de saúde e segurança ocupacional para garantir conhecimento, avaliação e monitoramento dos riscos no local de trabalho, conforme apropriado.

A Alta Liderança se compromete a publicar essa Política para todas as partes interessadas e mantê-la apropriadamente; a fim de manter e/ou aumentar sua eficiência e melhorando seu desempenho ambiental.

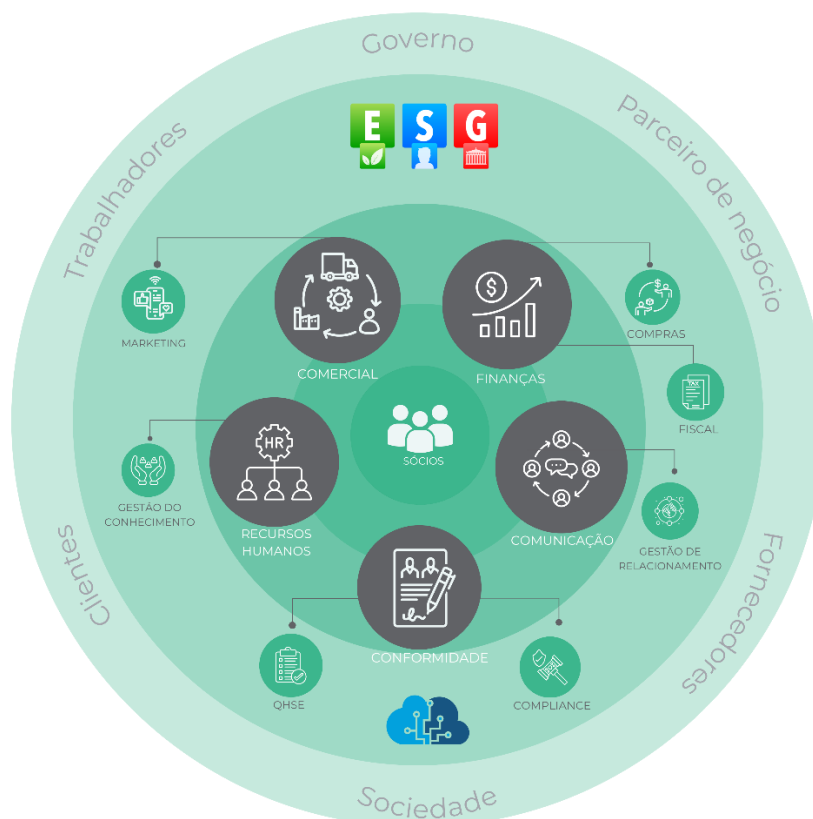
Nota 2. Ver Documento POL-01.01-15/12/2023.

1.6 AGENTES & ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Por se tratar de uma microempresa, a VERTILE não possui agentes de governança em grande número, ou seja, os indivíduos que compõem o sistema de governança, está restrito apenas aos sócios-proprietários, não havendo conselheiros de administração, conselheiros fiscais, auditores, diretores ou comitês internos de assessoramento.

Em decorrência, estrutura de governança é pequena, não havendo um conjunto de agentes.

Figura 1 – Estrutura de Governança



Fonte: Vertile, 2023.

1.7 ENVOLVIMENTO DA ALTA LIDERANÇA

Em 2022 a Alta Liderança da VERTILE se comprometeu voluntariamente com Pacto Global da ONU, assumindo o seu papel no direcionamento da empresa para o alcance de das metas de sustentabilidade e renovando anualmente seu comprometimento publicamente e dando publicidade por meio da webpage www.vertile.com.br.

Atendendo assim, ao anseio das partes interessadas em entender o papel que a Liderança desempenha na supervisao de questoes relacionadas a sustentabilidade, bem na avaliacao e gerenciamento dessas questoes.

Um Relatório Integrado Anual comunica o progresso com foco na sustentabilidade, que esta disponivel publicamente e assinado pelos executivos da empresa e transmite metas e

atualizações de progresso relacionadas a jornada de sustentabilidade corporativa da VERTILE.

As informações fornecidas servem para avaliar se as questões relacionadas a sustentabilidade recebem a devida atenção da diretoria e da gerência.

A Comissão de Ética é formada pela Alta Direção e profissionais especializados nas áreas de Recursos Humanos e Direito de terceira parte, isentos de vínculos com a VERTILE, sendo acionados mediante análise de cada caso identificado, não sendo um comitê fixo.

Comissão de Ética destina-se a interpretação (especialmente destinada ao esclarecimento de dúvidas perante matérias não expressamente tratadas), pela resolução de qualquer questão relacionada com o desrespeito e ainda pela apresentação de propostas de alterações ao Código de Governança.

Qualquer pessoa pode dirigir-se a Comissão de Ética através dos Canais

ouvidoria@vertile.com.br

ou



<https://forms.office.com/r/ssuaXu4J7L>

a fim de solicitar esclarecimentos perante uma situação concreta, apresentar denúncia de irregularidades passíveis de consubstanciar violação das normas da presente Diretriz, e, como tal, dos valores e dos princípios de atuação da VERTILE, ou ainda de apresentar sugestões e propostas de melhoria.

A VERTILE está comprometida a tratar todas as informações remetidas como confidenciais e a manter sob sigilo a identidade dos denunciados ou dos denunciantes.

1.8 GOVERNANÇA E CONFLITOS DE INTERESSE

O compromisso da governança corporativa construiu-se de diversas questões, sendo algumas delas a prevenção, mitigação e tratamento de conflitos de interesses.

As situações de conflitos de interesses podem quando um agente de governança tem ou pode ter interesses – pessoais, comerciais, profissionais ou de qualquer outra natureza – efetiva ou potencialmente conflitantes com aqueles da organização.

A Alta Direção deve assegurar que a organização tenha políticas e processos bem definidos e eficazes, amplamente divulgados, para identificar e resolver conflitos. Esses processos devem ser baseados nos princípios de integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade. Além disso, devem orientar as decisões de maneira imparcial, justa e clara, sempre visando os melhores interesses da organização, livres de influências de interesses pessoais, comerciais ou de qualquer outra natureza, sejam de indivíduos, organizações ou grupos.

As políticas e procedimentos devem, no mínimo, estabelecer as obrigações do agente de governança em situações de conflito, como declarar prontamente a existência ou percepção de interesse conflitante ou benefício pessoal; abster-se de influenciar o processo de tomada de decisão; e não participar de decisões, deliberações ou votações, conforme a instância em que a situação será analisada.

Para propósito de conflito de interesse as seguintes relações podem ser consideradas:

1. **Relações parentais e colaterais**, cônjuge, companheiro(a) de união estável, pais, avós, irmãos, filhos, netos, cunhados, primos, sobrinhos, tios, genros, noras, sogros, madrasta/padrasto e enteados;
2. **Relações próximas**, aquelas com as quais se mantém vínculo societário, relacionamento afetivo ou convivência habitual, seja por laço amoroso ou de amizade, em que possa existir o interesse em beneficiar o outro.
3. Relacionamento com outros profissionais da VERTILE em que haja subordinação hierárquica ou quando comprometa a independência dos envolvidos;
4. **Relacionamento com profissionais de sociedades controladas** pela VERTILE acionistas/sócios e/ou investidores, parceiros de negócio (como bancos), fornecedores ou concorrentes, em cargos estratégicos, ou seja, gestores ou colaboradores que possuam acesso a informações sensíveis;
5. **Relacionamento com clientes** da VERTILE.

1.8.1 Contribuições e afiliações a partidos políticos

A VERTILE não realiza contribuições ou desembolsos relacionados a atividades políticas, a candidatos, políticos e partidos políticos.

Tampouco é permitido usar recursos da empresa para alcançar objetivos políticos nem usar a posição que ocupa como alavanca para esses interesses.

Caso colaboradores concorram a cargos políticos, será adotada a previsão legal da Consolidação das Leis do Trabalho Art. 472.

1.8.2 Práticas concorrenciais

A VERTILE está comprometida com a promoção da livre concorrência, a evolução do mercado e o cumprimento da legislação concorrencial.

Nas interações com os concorrentes, os profissionais não devem compartilhar informações estratégicas, estabelecer acordos ou atuar de forma coordenada sobre preços, vendas, padronização de cláusulas contratuais, remuneração, divisão de mercado ou ainda quaisquer estratégias comerciais de abordagem a clientes ou fornecedores.

Os gestores e colaboradores da VERTILE devem dispensar especial atenção à atuação em associações de classes que congreguem empresas concorrentes no que tange à troca de informações sensíveis, tais como preço, estratégia de mercado, clientes, entre outras.

2 COMPROMISSOS

A combinação dos os princípios fundamentais previstos nos acordos internacionais globais dos quais fazem parte o Brasil (Declaração Universal dos Direitos Humanos das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e no Pacto Global das Nações Unidas) e com base nos valores e princípios de atuação da VERTILE, os temas descritos a seguir compõem a Diretriz de Governança Corporativa.

A VERTILE incorpora os Dez Princípios do UN Global Compact com foco em direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção em suas estratégias, processos e operações, e assume a sua responsabilidade para com as pessoas e o planeta e a estabelecer as bases para o sucesso a médio e longo prazo.

Os Dez Princípios do UN Global Compact derivam de quatro declarações e convenções universalmente aceites:

- [Declaração Universal dos Direitos Humanos,](#)
- [Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,](#)
- [Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento,](#)
- [Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.](#)

Ainda, a VERILE se esforça dentro de suas práticas cotidianas a contribuir para os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável; elecando como prioritários:



SAIBA MAIS EM:

www.vertile.com.br

www.pactoglobal.org.br

3. CÓDIGO DE CONDUTA

O código de conduta engloba as normas internas para promover os princípios e valores éticos; fomentar a transparência; disciplinar as relações internas e externas da organização; administrar conflitos de interesses; proteger o capital (patrimônio) físico e intelectual; e consolidar as boas práticas de governança corporativa.

Ele eleva o nível de confiança na nossa empresa e melhora a imagem e reputação em nossas relações.

O código de conduta aplica-se a sócios, diretores, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas, bem como as suas relações interpessoais dentro do ambiente da VERTILE.

3.1 INTEGRIDADE

3.1.1 Combate ao SUBORNO & CORRUPÇÃO

O suborno constitui-se na prática de oferecer, dar, receber ou solicitar vantagens indevidas para influenciar decisões de uma pessoa em posição de poder. O suborno pode ser feito para obter favores de autoridades públicas, governantes, funcionários públicos e outros profissionais.

Já a corrupção é mais ampla, abrangendo diversos tipos de práticas desonestas em busca de vantagens indevidas. Além do suborno, a corrupção inclui atividades como extorsão, peculato, fraude, nepotismo e apropriação indébita.

A VERTILE está empenhada em combater todas as formas de suborno e corrupção, incluindo tráfico de influência, em todos os locais em que opera e em cumprir as leis antissuborno e anticorrupção locais e internacionais relevantes em todas as jurisdições em que atuar.

O grau de tolerância para suborno e conduta corrupta de qualquer forma é zero para quaisquer ações que envolvam: subornos, propinas, tráfico de influência e quaisquer outros incentivos ou arranjos impróprios envolvendo funcionários públicos, clientes, fornecedores ou quaisquer outras contrapartes são estritamente proibidas.

Essa proibição inclui contribuições políticas e pagamentos de “facilitação” (ou seja, pequenos pagamentos feitos para garantir que um funcionário do governo desempenhe funções oficiais).

No decorrer do trabalho, todos devem combater o suborno, a corrupção e o tráfico de influência; devendo garantir que não deem ou aceitem subornos de qualquer forma ou entrem em quaisquer outros acordos impróprios.

Quando solicitado informar quaisquer conexões pessoais ou profissionais com funcionários públicos durante o processo de qualificação, cadastro ou admissão forem solicitadas, deve ser informado.

Quaisquer conexões que não existiram durante o processo inicial ou que por qualquer outro motivo ainda tenham sido informados, devem ser comunicados pelo :

Canal: ouvidoria@vertile.com.br

A VERTILE exigirá de seus Parceiros de Negócios controles internos para detectar, prevenir e responder a fraudes e lavagem de dinheiro. Eles devem manter registros precisos e atualizados de assuntos relacionados aos negócios e garantir que seus registros reflitam com precisão a natureza, extensão e valor de quaisquer transações relacionadas ao seu relacionamento com a VERTILE. As transações devem ser devidamente registradas e atualizadas.

Quaisquer faturas ou notas fiscais emitidas para VERTILE devem ser precisas e discriminadas em detalhes e a documentação de apoio adequada deve ser fornecida para justificar quaisquer taxas ou desembolsos pagos em nome da empresa ou seus colaboradores.

Qualquer fraude potencial que seja identificada, a VERTILE comunicará imediatamente.

No evento de possíveis desvios, os fatos serão apurados e medidas necessárias para fazer valer seus direitos e valores, incluindo sanções administrativas e a propositura de ações judiciais que visem à responsabilização civil ou criminal dos participantes serão adotadas conforme previsão legal.

3.1.2 Lavagem de dinheiro

A VERTILE não compactua com práticas de lavagem de dinheiro, e todos os colaboradores devem prestar especial atenção a situações suspeitas.

A lavagem de dinheiro é o processo que tem por finalidade a ocultação da origem de recursos ilícitos, assim como sua integração no sistema financeiro, com o objetivo de legitimar tais recursos.

A fim de evitar problemas nesse âmbito, a atenção aos comportamentos suspeitos deve ser intensificada pelos colaboradores em suas relações com clientes, fornecedores e parceiros de negócios, de forma que os potenciais casos sejam avaliados e, quando cabível, relatados a Alta Direção e/ou as autoridades competentes, conforme o caso.

3.1.3 Aceitação e oferta de brindes/cortesias

A VERTILE é contra a aceitação e oferta direta e indireta de brindes/cortesias que possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.

A aceitação e oferta dependem das práticas usuais de mercado, porém, tudo o que possa influenciar a imparcialidade em quaisquer negociações deve ser evitado.

3.1.3.1 Brindes

Brindes são objetos ou materiais sem valor comercial e de baixo valor unitário, personalizado com a marca da empresa (como canetas, cadernos, agendas, calendários etc.).

A aceitação e oferta de brindes é permitida, desde que não configure conflito de interesses

e não se enquadre nas situações vedadas nessa Diretriz Corporativa.

3.1.3.2 Presentes

Presentes são objetos ou materiais com valor comercial, recebidos ou ofertados a título de cortesia, que não se enquadrem como brindes. De forma geral, devem ser evitados ou limitados ao valor máximo de R\$ 20,00 ou 3 US\$ dólares.

Caso o valor seja superior ao limite estabelecido e não seja possível recusar o presente, por motivo alheio a própria vontade; o colaborador deverá encaminhá-lo para aprovação da Alta Direção, e manter registro da aprovação (caso aprovado); caso contrário; será destinado a doação (caso possível).

É PERMITIDO aceitar cortesias que englobam:

- a) refeição no restaurante da empresa;
- b) transporte sob responsabilidade da empresa (quando necessário);
- c) uso de infraestrutura de internet ou outros para execução do trabalho;
- d) Equipamentos de proteção individual, quando indispensável, e for específico da atividade da contratante;
- e) Hospedagem, quando acordado previamente e compor o valor do serviço.

NÃO É PERMITIDO aceitar cortesias que englobam:

É vedada a aceitação ou oferta de cortesias que:

- a) envolvam Órgãos ou Funcionários da Administração Pública;
- b) envolvam os colaboradores do setor de compras com exceção de brindes;
- c) sejam em dinheiro, cheque, título representativo ou equivalentes, como vouchers e vale-presentes;
- d) envolvam fornecedor, cliente ou parceiro participando de um processo de negociação contratual;
- e) seja recebida recorrentemente da mesma pessoa ou companhia; e/ou
- f) possua valor acima de R\$ 20,00 ou 3 US\$ dólares.

3.1.3.3 Eventos

Eventos são atividades vinculadas a ações de marketing e relacionamento como: divulgação de marca, produtos e serviços (homenagens, entre outros); congressos ou fóruns empresariais para divulgação de tecnologia e técnicas, compartilhamento de conhecimentos e networking; e convites para eventos esportivos, culturais ou artísticos patrocinados pela empresa que os oferece.

A aceitação de eventos deverá ser previamente autorizada pelo seu superior hierárquico e, posteriormente, comunicada à Alta Direção.

3.2 DIREITOS HUMANOS

Respeitar a liberdade de associação organizada prevista em lei e garantir a não discriminação, intimidação ou retaliação contra seus trabalhadores ou seus representantes.

Não tolerar trabalho infantil, trabalho escravo/análogo a escravidão ou forçado e tão pouco permitir tais práticas em sua cadeia de negócio.

Abster-se de qualquer prática que configure na: demissão, premiação, punição, concessão ou negação com base em considerações de cunho pessoal, bem como nepotismo ou aliciação.

Agir de forma indiscriminável no que se refere a gênero, proveniência geográfica ou social, etnia, idade, raça, orientação ou convicção religiosa, incapacidade e/ou deficiência física, orientação sexual, nacionalidade, ideologia, responsabilidades familiares ou inscrição em estruturas representativas de trabalhadores ou qualquer outra circunstância que implique discriminação ilícita, sendo promovida uma efetiva igualdade de oportunidades.

Respeita os costumes, tradições culturais e de comunidades; tendo os direitos humanos reconhecidos e comprometem-se com a sua salvaguarda, não participando em negócios que os violem.

É inadmissível qualquer forma de assédio: sexual, moral, social, intelectual, psicológico, virtual, verbal, não verbal, ou qualquer forma de atos de violência, seja verbal ou física.

Qualquer pessoa pode e deve comunicar quaisquer violações de seus direitos ou de seus pares no ambiente de trabalho, entrando em contato pelo:



<https://forms.office.com/r/ssuaXu4J7L>

3.3 PRÁTICAS LABORAIS

Desempenhar cada função de maneira profissional, responsável, honesta e demonstrar dedicação na defesa e manutenção da boa reputação do nome VERTILE; evitando atitudes que possam gerar conflitos entre os interesses pessoais e corporativos.

Agir de maneira sincera, compreendendo a verdade e prestando informações precisas e confiáveis.

Respeitar a confidencialidade e privacidade de clientes, trabalhadores diretos e indiretos e partes interessadas.

Garantir um ambiente adequado à atividade profissional, respeitando as condições de segurança, saúde e higiene no trabalho e promover o espírito de equipe, união e

colaboração.

Assegurar cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.

Garantir e preservar a integridade das pessoas, das instalações e dos processos.

Agir com transparência nas tomadas de decisões, de maneira objetiva e forma imparcial.

Quando identificado, qualquer potencial de conflito de interesses, comunicar a parte afetada, imediatamente.

3.3.1 Respeito aos Direitos Fundamentais de Crianças e Adolescentes

A VERTILE está comprometida com os direitos das crianças e dos adolescentes.

É contrária a qualquer forma de negligência, discriminação, crueldade, violência, exploração sexual e pornografia nas atividades da empresa, na utilização dos seus produtos e serviços e em sua cadeia de valor.

A organização repudia o trabalho infantil e não compactua com quaisquer situações que potencialmente envolvam o trabalho irregular de adolescentes menores de 16 anos (exceto quando na condição de aprendizes, a partir dos 14 anos).

3.3.2 Trabalho Escravo

A VERTILE é contra o trabalho análogo ao escravo e situações que potencialmente envolvam coerção, castigos a qualquer pretexto, medidas disciplinares degradantes ou punição pelo exercício de qualquer direito fundamental.

A organização não compactua com tais práticas na utilização de seus produtos e serviços e em sua cadeia de valor.

A VERTILE, ainda, se compromete publicamente a apoiar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que busca erradicar o trabalho infantil e práticas discriminatórias, bem como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU.

3.3.2 Uso do patrimônio

Utilizar os recursos disponibilizados pela organização somente no âmbito das atividades por esta desenvolvida e de forma racional e eficiente, não os utilizando em benefício próprio ou de terceiros.

Assegurar a integralidade, proteção e conservação do patrimônio, tangível ou intangível, incluindo sistemas de informática e propriedade intelectual da VERTILE, de seus clientes, fornecedores; parceiros de negócios, e demais partes interessadas.

3.3.2 Atividades paralelas

As atividades extraprofissionais do interesse dos gestores, colaboradores, estagiários e jovens aprendizes não poderão ter vínculo empregatício, exceto quando o colaborador ministrar aulas, e só poderão ser realizadas se não contrariarem os interesses da VERTILE.

Além disso, devem ser realizadas fora do horário de trabalho contratado, bem como fora das dependências da Empresa.

Exercer voluntariado, ações corporativas, palestras com motivações empresariais e ministrar aulas é permitido, contanto que o conteúdo não exponha a estratégia ou a atuação da empresa.

Caso o conteúdo esteja relacionado à VERTILE, deverá passar por aprovação da Alta Liderança antes do uso.

3.4 MEIO AMBIENTE

Atuar considerando os eixos economia-sociedade-meio ambiente. Agir e influenciar pessoas direta e/ou indiretamente no desenvolvimento e adoção de ações que visem minimizar impactos ambientais que possam resultar da atividade profissional.

Cumprir a legislação e a regulamentação aplicáveis à atividade profissional em todas as fases dos processos, e contribuindo com às autoridades, quando necessário e solicitado, no que estiver ao alcance da organização.

3.5 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A VERTILE zela pela saúde e segurança do trabalho em suas atividades e nas relações de trabalho.

A organização garante um ambiente seguro e condições previdenciárias e assistenciais que propiciem melhoria da qualidade de vida e facilitem o bom desempenho profissional.

3.6 ORIENTAÇÕES DE CONDUTA ÀS PARTES INTERESSADAS

3.6.1 Associações de classe

O compromisso da VERTILE é contribuir com as associações de classes que representam os públicos envolvidos no negócio, bem como prezar pela ética e pelos valores da livre concorrência e pelas relações sustentáveis, mantendo a confidencialidade das informações.

3.6.2 Bancos e entidades financeiras

A organização considera que essa relação deve ser valorizada e calcada na transparência e no comprometimento com os resultados.

É dever da VERTILE agregar valor e propor melhorias nos produtos e serviços prestados.

A ética é um atributo inegociável e todas as informações devem ser tratadas sigilosamente.

3.6.3 Clientes

A VERTILE entende que o caminho mais curto para tornar realidade sua missão é contribuir de maneira efetiva para o sucesso dos seus clientes.

A organização preza pela transparência e confidencialidade das informações, preservando a relação de confiança e a sintonia com seus clientes, cumprindo o que foi contratado e buscando, constantemente, a excelência na prestação dos serviços.

3.6.4 Gestores, Colaboradores, Estagiários, Jovens Aprendizizes e Terceirizados

A relação da VERTILE com seus colaboradores diretos e indiretos se baseia em valores, princípios éticos e legislação aplicável.

A organização preza pela meritocracia, pela transparência, pelo diálogo aberto e pelo reconhecimento das melhores práticas, com colaboradores inspirados e que fazem a diferença, expondo ideias e percepções alinhadas ao planejamento do negócio, de maneira que contribuam com os resultados.

As orientações dessa Diretriz de Governança devem ser consideradas como adendo aos contratos profissionais firmados.

É responsabilidade de cada colaborador zelar pelo patrimônio da Empresa e cuidar da imagem da empresa, respeitando as legislações vigentes.

As atitudes de todos devem refletir o comprometimento com os valores e a perenidade da empresa.

3.6.5 Comunidade e sociedade

A VERTILE reforça o compromisso da empresa em contribuir com o desenvolvimento sustentável.

É dever da empresa identificar oportunidades de melhoria em processos, produtos e serviços na tentativa de minimizar os impactos socioambientais causados pelo negócio.

A organização visa contribuir com políticas públicas definidas por todas as instâncias de governo a fim de cooperar com o avanço da sociedade brasileira.

3.6.6 Concorrentes

A VERTILE respeita seus concorrentes e acredita que a concorrência leal contribui para o aperfeiçoamento do mercado.

Assuntos estratégicos do negócio não deverão ser discutidos ou repassados, a qualquer pretexto, aos concorrentes sem a devida autorização.

A VERTILE monitora o ambiente tecnológico e poderá tomar ações inibitórias, preventivas e punitivas, caso necessário.

A empresa é contra qualquer comentário que possa contribuir com a disseminação de boatos sobre competidores.

3.6.7 Fornecedores

Os fornecedores têm influência direta sobre a qualidade dos produtos e serviços oferecidos para VERTILE e por isso, a empresa valoriza a relação de parceria e leva em consideração o que é bom para a empresa, os fornecedores e os demais públicos envolvidos.

A relação com os fornecedores deve ser caracterizada pela observância dos preceitos dessa Diretriz de Governança e padrões definidos em seus controles internos.

A VERTILE pratica a livre concorrência, a transparência e a imparcialidade no processo de contratação de fornecedores, bem como o rigoroso cumprimento dos contratos.

O incentivo às boas práticas, valorizando as questões de sustentabilidade, deve ser buscado constantemente.

As práticas do fornecedor referentes a assuntos como meio ambiente, consumo consciente, trabalho infantil e análogo ao escravo, exploração sexual de crianças e adolescentes, inclusão social, cumprimento da legislação, entre outros; são considerados na seleção de seus fornecedores.

3.6.8 Governo e órgãos reguladores

A VERTILE possui sistema de monitoramento e atendimento a legislação vigente, atua de forma transparente e tem interesse em contribuir com o desenvolvimento social e econômico do país, assumindo um papel importante no sistema de pagamentos brasileiro, por exemplo, no auxílio ao combate à evasão fiscal e à lavagem de dinheiro.

3.6.9 Imprensa e Formadores de Opinião

A VERTILE preza pela confiabilidade das informações transmitidas aos veículos de comunicação e garante que todos os comentários, declarações ou pronunciamentos em nome da empresa sejam feitos somente por pessoas autorizadas.

4 DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

Promover um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, onde todos os colaboradores sejam valorizados e respeitados, independentemente de sua origem, identidade ou características pessoais.

1. Princípios Fundamentais

- **Respeito:** Todos os colaboradores devem ser tratados com dignidade e respeito, criando um ambiente seguro e acolhedor.
- **Igualdade de Oportunidades:** Garantir que todas as práticas de recrutamento, seleção, promoção e desenvolvimento sejam justas e baseadas em mérito.
- **Valorização da Diversidade:** Reconhecer e valorizar as diferenças individuais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, deficiência e religião.

2. Compromissos da Organização

- **Treinamento e Conscientização:** Promover programas de treinamento para todos os colaboradores sobre diversidade, inclusão e preconceitos inconscientes.
- **Apoio a Grupos Diversos:** Incentivar a formação de grupos de afinidade e redes de apoio para colaboradores de diferentes origens e identidades.
- **Monitoramento e Avaliação:** Estabelecer métricas para avaliar o progresso em relação às metas de diversidade e inclusão, realizando revisões periódicas.

3. Responsabilidades dos Colaboradores

- **Comportamento Inclusivo:** Todos os colaboradores são responsáveis por promover um ambiente inclusivo, respeitando as diferenças e combatendo qualquer forma de discriminação.
- **Relato de Incidentes:** Incentivar a comunicação de comportamentos inadequados ou discriminatórios, garantindo que haja um canal seguro e anônimo para esses relatos.

4. Implementação e Revisão

- **Revisão Anual:** Esta política será revisada anualmente para garantir sua relevância e eficácia, incorporando feedback dos colaboradores.
- **Responsável pela Implementação:** Alta Liderança.

5 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO & PROTEÇÃO DE DADOS

A VERTILE preza pela segurança da informação.

Somente informações publicadas oficialmente pela empresa podem ser expostas ou discutidas com os públicos de interesses, como fornecedores, clientes, bancos, concorrentes, entre outros.

A VERTILE entende como “oficiais” as informações publicadas no site institucional, nos relatórios públicos, nos perfis oficiais nas redes sociais e nos materiais institucionais.

Todos os públicos com os quais a VERTILE se relaciona são responsáveis por zelar pela segurança das informações, garantindo que sejam armazenadas, processadas e transmitidas somente em ambientes seguros.

É vetado compartilhar ou enviar qualquer informação confidencial, estratégica e do negócio utilizando meios particulares como e-mail, *pendrives*, armazenamento em nuvens, entre outros recursos.

Esse cuidado também vale para o compartilhamento de informações via mídias sociais e, verbalmente, em locais públicos como ônibus, restaurantes, bares, aeroportos, aviões, estádios, táxis, entre outros.

5.1.1 Redes sociais

A VERTILE tem seus canais oficiais nas redes sociais e somente eles representam a empresa.

Os colaboradores que optarem por cadastrar-se em redes sociais, deverão fazê-lo em nome próprio por meio de recursos particulares.

A publicação de opiniões deverá ser totalmente pessoal, evitando associação, direta ou indireta com a empresa.

Também é vetado divulgar boatos (*Fakenews*) ou qualquer opinião que venha a comprometer a imagem de gestores ou outros colaboradores da organização.

Os perfis de redes sociais associados a empresa somente devem ser cadastrados e utilizados pela área de TI ou por pessoas autorizadas pela Alta Direção.

6 GESTÃO DA DIRETRIZ DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Para garantir o tratamento adequada de questões inerentes a essa Diretriz, um Comitê de

Ética e Compliance é formado pela Alta Direção, Diretoria de Serviços, Qualidade e Recursos Humanos e Jurídico (quando necessário) com os objetivos de garantir:

- a) o aperfeiçoamento constante do teor dessa Diretriz;
- b) que os preceitos previstos nas rotinas de trabalho por meio de sua disseminação e treinamento dos colaboradores; e
- c) atuar como a última instância, sobre as situações que forem identificadas como desvios aos princípios contidos nessa Diretriz.

6.1 DESVIOS IDENTIFICADOS

Os gestores, colaboradores, estagiários e jovens aprendizes são responsáveis pela aplicação das orientações dessa Diretriz em todas as suas relações profissionais e devem atuar como guardiões, informando toda e qualquer situação que possa indicar o não cumprimento das orientações/diretrizes, sob condição de punição legal por parte da Empresa.

Todos os profissionais deverão assinar a adesão formal a essa Diretriz e renová-la por meio de conclusão do treinamento obrigatório.

Caso ocorra alguma dúvida sobre determinada situação ser um desvio aos preceitos estabelecidos, os profissionais deverão, antes de formalizar o potencial desvio, buscar orientação com seu gestor imediato ou mediato, com setor RH ou com o representante da área de Qualidade.

Caso uma situação de conflito seja presenciada, mesmo que o colaborador não esteja envolvido, a situação também poderá ser formalizada.

A identidade deve ser mantida sob sigilo se esse for o desejo do relator. O canal preza pela confidencialidade da informação e autoria das denúncias e deve garantir absoluto sigilo.

6.2 GESTÃO DE RELATOS

As informações registradas são utilizadas por profissional especialmente designado para a apuração dos fatos.

Esse profissional deve ser formado de acordo com a natureza e a origem do potencial desvio.

O Comitê de Ética e Compliance, em última instância, delibera sobre as violações e sanções disciplinares.

A gestão dos relatos deve ser realizada considerando:

- a) o sigilo da apuração será rigorosamente mantido;
- b) o anonimato será assegurado a quem assim o desejar;
- c) apuração será conduzida com imparcialidade e independência;
- d) denúncias ou acusações sem fundamentação consistente serão desconsideradas;
- e) denúncias ou acusações de má-fé que visam prejudicar alguém estarão sujeitas a sanções disciplinares; e
- f) sanções disciplinares estão previstas contra qualquer tentativa de retaliação, conforme previsão legal.

6.3 GESTÃO DE ADERÊNCIA E MANUTENÇÃO DA DIRETRIZ DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Ao agir com base nos fundamentos e princípios, o colaborador contribui para manter a conformidade com essa Diretriz.

A VERTILE almeja que seus gestores atuem na divulgação e instrução aos colaboradores de sua equipe, quanto às orientações presentes nessa Diretriz fim de preservar um ambiente de trabalho ético e colaborativo.

A avaliação e monitoramento de aderência estará norteado pela comunicação por meio dos canais de comunicação definidos nessa Diretriz.

Quaisquer violações aos preceitos poderão resultar em sanções disciplinares previstas em normativos legais.

7 DOCUMENTOS RELACIONADOS

- | PL-01-Política Corporativa
- | DZ-01-Missão-Visão-Valores
- | DZ-02-Tecnologia e proteção de dados

8 EMISSÃO/ANÁLISE/APROVAÇÃO

Todas as informações estão disponíveis no Processo de Gestão de Documentação.

Contatos

OUVIDORIA ouvidoria@vertile.com.br

CANAL DE ATENDIMENTO A PARTES INTERRESSADAS



<https://forms.office.com/r/ssuaXu4J7L>

VERTILE SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LDTA

CNPJ sob nº 34.608.977/0001-08
Insc. Municipal 38146,
Rua Reverendo Samuel Brust, 327,
Visconde e Araújo - CEP: 27.943-810
Macaé-Rio de Janeiro

Siga nossas redes

