

FERROS E AÇOS GUAÇU LTDA

Código de Conduta

Edição 2024

Mensagem da Diretoria

Caro(as) colegas,

Desde o início das atividades da FAG – FERROS E AÇOS GUAÇU LTDA, em 1992, ao mesmo tempo em que identificamos uma importante demanda de produtos e serviços de corte e dobra de materiais de ferro e aço, já compreendemos a missão que acabávamos de abraçar: atuar nesse segmento com total comprometimento e oferecer aos nossos clientes soluções inovadoras e de alta qualidade para suas necessidades, por meio de profissionais capacitados e engajados.

Enquanto seguíamos em uma jornada de sucesso, ousamos vislumbrar e manter em nosso horizonte a visão de sermos referência em tecnologia, inovação e qualidade, buscando ser a melhor solução disponível no mercado de aço.

Com o passar do tempo, pudemos estabelecer com muita clareza e fortalecer continuamente os nossos valores, que aqui resumimos:

- ✓ Compromisso com a qualidade;
- ✓ Responsabilidade e comprometimento;
- ✓ Atuação forte na captação, desenvolvimento e retenção de profissionais engajados e motivados;
- ✓ Crença em ações que garantam segurança, crescimento contínuo e harmonioso da empresa e seus profissionais, respeitando princípios éticos, o meio ambiente e a comunidade.

Agora temos a oportunidade de reunir todas as nossas crenças, valores e compromissos neste Código de Conduta que apresentamos a vocês. Isso muito nos satisfaz e entusiasma.

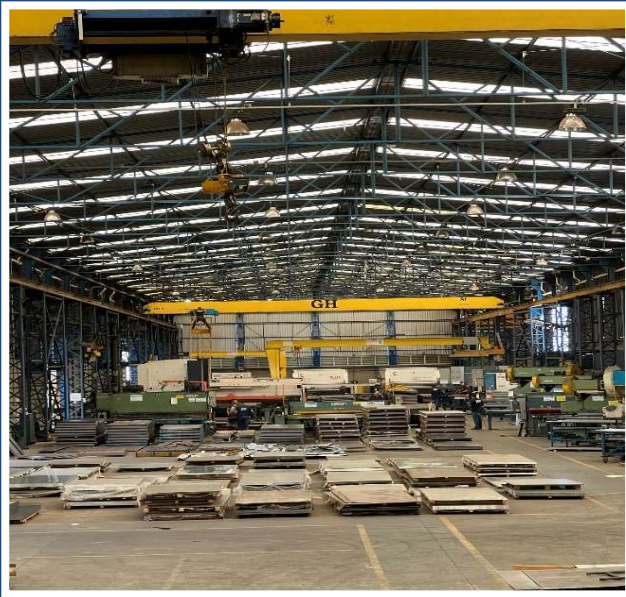
Temos, como sonho e objetivo, que o conteúdo deste Código de Conduta seja conhecido, compreendido, compartilhado, discutido, respeitado e, principalmente, vivenciado por todas as pessoas vinculadas de alguma forma à FAG: profissionais colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e a comunidade em que estamos inseridos. Nas nossas relações internas e negociais, deverá ser um guia para nossas ações e condutas do dia a dia. Nosso profissional da área de Ética e Conformidade poderá tirar as dúvidas que você possa ter.

E desde já adiantamos o nosso pedido para que qualquer pessoa que tome conhecimento de algum desvio legal ou ético que venha a violar o nosso Código de Conduta, traga esse fato ao nosso conhecimento. Haverá um processo seguro e sigiloso para isso, o Canal de Relatos, que também será aqui apresentado.

CONTAMOS COM TODOS VOCÊS!!



Edson Bombo
Hélcio Bombo
Luis Victor Bombo



Nosso ponto de partida são os nossos valores



Ética

Nossos princípios éticos nos levam a buscar sempre a ação ou a atitude mais correta para com todos: empresa, pessoas, meio ambiente, comunidade. Isso inclui integridade e transparência em tudo o que fazemos.

Qualidade

Temos profundo compromisso com a qualidade dos produtos e serviços que fornecemos aos nossos Clientes.

Responsabilidade e Comprometimento

Acreditamos em quem faz acontecer com responsabilidade e comprometimento; por isso atuamos fortemente na captação, desenvolvimento e retenção de pessoas engajadas e motivadas.

Pessoas e Segurança

Preocupamos-nos com todas as pessoas que interagem conosco: garantimos direitos e segurança a nossos profissionais, respeitamos os direitos de nossos parceiros de negócios; não impactamos negativamente a saúde e o meio ambiente da comunidade e impactamos positivamente com responsabilidade social.

Melhoria Contínua

Buscamos sempre o crescimento contínuo e harmonioso da empresa e de nossos profissionais, seja em qualidade, tecnologia, inovação, segurança, treinamento, agilidade e eficiência.

Para que serve nosso Código de Conduta?

Conforme os Diretores da FAG já destacaram em sua mensagem introdutória, esse Código de Conduta deverá ser o nosso guia para o dia a dia.

Consultando o Código de Conduta, sempre saberemos qual é a coisa certa a fazer, em diversas situações que a realidade nos apresenta.

Com a ajuda dele, vamos entender o que é certo fazer nas mais variadas situações, vamos reconhecer com muita tranquilidade o jeito certo de lidar com colegas, líderes, clientes, fornecedores e prestadores de serviços.

Vamos entender que o que é correto e seguro para a FAG, é também correto e seguro para cada um de nós.

Além disso, vamos ter para quem perguntar sobre o conteúdo do Código e, principalmente, vamos ter o nosso Canal de Relatos, com um processo seguro e sigiloso pelo qual teremos o direito e o dever de relatar violações conhecidas ou suspeitas ao Código de Conduta.

Trabalho em Segurança

A segurança de todos os profissionais da FAG é essencial. Desejamos e nos esforçamos para que todos trabalhem com tranquilidade e voltem ilesos para seus lares e famílias. E para isso:

- ✓ Todos os procedimentos de segurança adotados pela empresa devem ser seguidos à risca. Sempre que você tiver alguma ideia de melhoria, leve-a ao seu líder, pois poderá fazer a diferença para o bem de todos.
- ✓ Todos os equipamentos de proteção individual (EPIs) fornecidos pela empresa devem ser utilizados em todas as atividades em que são indicados, sem exceção. O uso deve ser racional e cuidadoso, para evitar desperdício, mas a troca necessária deve ser feita sem receio.
- ✓ Acidentes que eventualmente ocorram devem ser detalhadamente relatados ao líder e criteriosamente discutidos entre a vítima, o seu líder e o profissional de segurança da empresa, para que lições e medidas de prevenção aflorem.
- ✓ Nenhum profissional pode consumir ou utilizar, durante o trabalho, qualquer tipo de substância que altere o raciocínio ou gere insegurança física ou mental, nem comparecer ao trabalho sob o efeito de tais substâncias. Esse tipo de comportamento poderá gerar medidas disciplinares.

Todos podemos e devemos agir como líderes em matéria de segurança: além de cumprir as regras acima, orientar colegas, evitar ou interromper imediatamente uma prática insegura e levar ao conhecimento do líder, do profissional de segurança ou da própria Diretoria, uma violação de segurança.

Ambiente livre de assédio e livre de violência

Na FAG, todos têm direito a um ambiente saudável, amistoso, tranquilo e confiável. Nenhuma forma de assédio e de violência será tolerada. Vamos conceituar resumidamente esses comportamentos:

- ✓ **Assédio sexual:** comportamento abusivo consistente em abordar outra pessoa com objetivo de obter favores sexuais, mediante imposição de vontade e/ou ameaças.

- ✓ **Assédio moral:** comportamento abusivo que pode prejudicar a integridade física ou psíquica de outra pessoa, em suas relações no ambiente de trabalho. Exemplos:
 - ofender e humilhar;
 - expor negativamente profissional diante de colegas ou grupos;
 - isolar ou excluir profissional dos acontecimentos e processos normais de trabalho;
 - sonegar informações de trabalho necessárias ao profissional ou fornecer informações falsas, para prejudicar seu desempenho, engajamento ou imagem;
 - impedir ou dificultar o desenvolvimento de carreira do profissional;
 - tratar profissional com rigor excessivo ou fazer exigências de tarefas e metas exacerbadas ou não razoáveis;
 - sabotagem;
 - boicote.

- ✓ **Violência:** qualquer comportamento, repetido ou único, que ameace, assedie ou lesione pessoas. São exemplos de violência:
 - Intimidação física;
 - Ameaça ou violência contra pessoa ou bem de sua propriedade (veículo, etc.);
 - Agressão física, moral ou psicológica;
 - Perseguição, seja presencial ou por qualquer outro meio de comunicação;
 - Abuso verbal;
 - Qualquer conduta intimidadora ou ameaçadora
 - Importunação sexual.

Na Real:



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)

Frequentemente observo o líder de K colocando as mãos nas pernas dela. Ela nunca se queixou para mim, nunca ouvi nenhum outro comentário e também não vi mais nada, mas tenho a impressão de que isso a incomoda muito. Isso pode configurar assédio sexual?

Sim, pode. Principalmente se é um comportamento repetido e ele tenta forçá-la a um contato físico que ela não deseja.



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)

W praticamente só se dirige à sua equipe de trabalho gritando. Alguns dos membros da equipe nem ligam, não se abalam. Mas dois deles sempre expressam grande desconforto com a atitude dela. Um profissional até procurou psicoterapia e está tomando medicamentos para crise de ansiedade. W não parece ter a intenção de atrapalhar a vida profissional ou ofender alguém, apenas demonstra arrogância e vaidade de querer exibir o seu poder de mando. Mesmo assim o comportamento dela pode ser considerado como assédio moral?

Sim, é assédio moral porque humilha diante do grupo, repetidamente. Também pode ser considerado ato de violência por abuso verbal ou violência moral e psicológica por ser intimidador.

Na Real:



[Esta Foto](#) de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC-ND](#)

G, o líder da operação, decidiu implementar um sistema de avaliação de desempenho pelo qual mensalmente ele expõe, no mural instalado bem no meio da fábrica, as fotos dos ‘Competentes do mês’ e também dos “Incompetentes do mês”. Isso está gerando um desconforto geral nas equipes. Esse tipo de avaliação é aceitável? Ou pode ser considerada uma forma de assédio moral?

Avaliações de desempenho são aceitáveis e até bem vindas. Mas devem ser respeitadas e sigilosas, só interessando aos avaliados e seus gestores. Divulgar os “melhores” pelo alcance de metas mais significativas é aceitável desde que todos os profissionais conheçam as metas e tenham as mesmas ferramentas e oportunidades de atingi-las. Mas publicar nominalmente e com imagens os mais “incompetentes” é ofensivo, é assédio moral sim.

Diversidade e Inclusão

Na Fag temos equipes de trabalho inclusivas, ou seja, cada profissional, ser único que é, participa em igualdade de condições da grande diversidade que garante criatividade e inovação constantes para a empresa. Assim, temos:

Inclusão: sentimento de pertencimento, percepção de sermos respeitados e, mais do que isso, valorizados em nossa diversidade; sensação de que nossas ideias e nossa vivência contam.

Diversidade: aquilo que torna cada ser humano único, com suas características físicas, étnicas, religiosas, de idade, gênero, orientação sexual, experiência de vida.

Dicas para os líderes:

- ✓ Sempre que possível, procure formar equipes diversas, com pessoas de idades, histórico profissional, origens e outras características diferentes. Você certamente irá perceber aumento de criatividade, inovação e produtividade no grupo.
- ✓ Valorize e considere cada opinião de seus liderados. Experiências diferentes, perspectivas diferentes, só tendem a ajudar na solução dos problemas e na busca de novas alternativas para os negócios e as operações.
- ✓ Coíba o chamamento de seus liderados por apelidos de mau gosto, ofensivos, depreciativos ou que, mesmo não tendo tais características e parecendo inocente, o apelido traga desconforto ou aborrecimento para quem é o apelidado. Um apelido indesejado pode configurar assédio moral ou violência psicológica, a depender do caso concreto, tudo depende de como o apelidado se sente.

Na Real:



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC](#)



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)

Preconceito e discriminação são duas coisas muito ultrapassadas, proibidas desde 1988 pela atual Constituição Federal Brasileira e por diversas outras leis posteriores. A depender do caso concreto (racismo, por exemplo) pode configurar crime inafiançável.

Direitos Humanos, Dignidade e Respeito

Respeitamos os direitos humanos em todas as nossas relações com pessoas. Isso significa, de modo amplo, que tratamos a todos com dignidade e respeito, não utilizamos trabalho infantil desautorizado por lei, trabalho forçado ou qualquer trabalho degradante. Também não praticamos punições físicas, coerção ou abuso contra trabalhadores.

Parece desnecessário negar expressamente ações tão negativas neste Código de Conduta, já que a FAG cumpre integralmente a legislação trabalhista e, portanto, está longe de praticar ilegalidades e ofensas a direitos humanos, muito menos essas tão graves. A FAG respeita os direitos humanos incondicionalmente.

Entretanto, além da constante vigilância para evitar tais gravíssimas infrações, é indispensável verificar se todos os fornecedores, prestadores de serviços e outro terceiros e parceiros de negócios da empresa adotam esses mesmos padrões de respeito aos direitos humanos.

Assim, a FAG somente estabelece relações negociais com empresas e pessoas físicas que se comprometam com os mesmos padrões de respeito aos direitos humanos que ela própria adota e dos quais dá conhecimento a todos os seus parceiros de negócios, deixando clara a sua expectativa de cumprimento para manutenção e fortalecimento das relações comerciais entre as partes.

Na Real:



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)

Recomendações aos responsáveis por compras e administração de contratos:

- ✓ Sempre que possível, procure fazer uma visita à sede do fornecedor de produto ou serviço para verificar se não há nada contrário aos direitos humanos.
- ✓ Procure estabelecer uma rotina de avaliação periódica para atualizar a verificação mencionada acima.

Sempre que possível, insira esse tipo de cláusula sobre direitos humanos nos contratos

Evitando Conflitos de Interesses

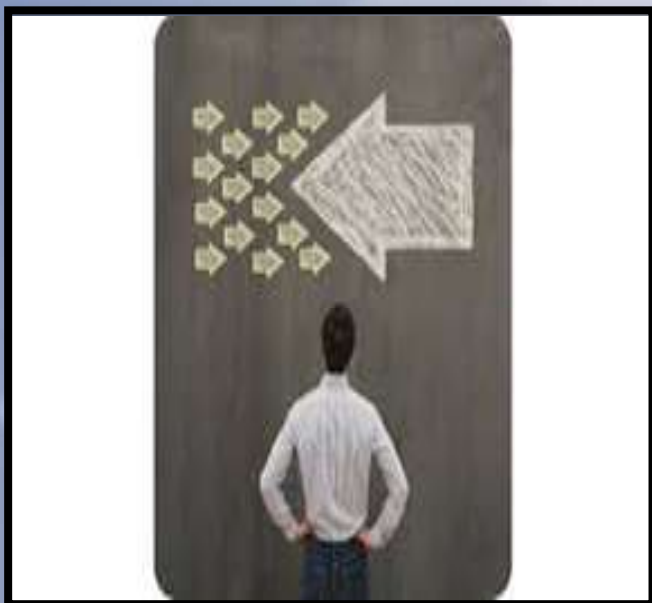
Na FAG evitamos situações que possam configurar ou pareçam configurar um conflito de interesse, que ocorre sempre que alguém coloca os seus próprios interesses acima dos interesses da empresa.

Quando, em nosso dia a dia, ao fazer o nosso trabalho na empresa, vislumbramos a possibilidade de atender a um interesse pessoal ou interesse de algum amigo ou familiar nosso, devemos imediatamente evitar essa situação, pois a possibilidade de isso afetar negativamente os interesses da empresa é muito grande.

São inúmeras as situações que podem atrair um conflito de interesses. Vamos analisar algumas delas:

- ✓ No meu dia a dia de trabalho para minha empregadora, utilizo quase metade de minha jornada, aproximadamente 4 horas por dia, fazendo vendas para a loja que mantenho em sociedade com meu irmão. Utilizo Internet, computador e telefone de minha empregadora para isso.
É um caso clássico de conflito de interesses: você deveria estar gerando receitas para sua empregadora, já que recebe seu salário integral no final do mês.
- ✓ Como responsável pela contratação de prestadores de serviços de manutenção, deixo de cumprir um processo normal de cotação com análise de várias propostas para contratar diretamente e sem concorrência a empresa de manutenção do meu cunhado. Tenho feito isso repetidamente, há anos, nem tenho acompanhado os preços do mercado desse segmento de serviços.
Existe aí um conflito de interesses: não há oportunidade para outros concorrentes que poderiam oferecer qualidade e melhor preço.
- ✓ Como integrante da equipe de vendas, sempre que tenho chance consigo, junto ao programador de produção, passar o pedido de um antigo cliente na frente de outros, emitidos antes do dele. Faço isso porque, em retribuição, ele me traz sempre uma caixa de vinhos finos quando vem buscar a mercadoria.
Também aí há um conflito de interesses: à sua empregadora interessa tratar igualmente seus clientes; alguns dos clientes preteridos podem até ser mais fidelizados e ter maior pontualidade de pagamento e, se de alguma forma souberem da preterição, podem ficar desapontados e migrar para a concorrência.

Na Real:



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC](#)

Se você estiver em dúvida se uma ação sua pode criar um conflito de interesses, pergunte a você mesmo se essa ação:

- ✓ Pode trazer qualquer prejuízo para a empresa;
- ✓ Pode afetar sua capacidade de tomar decisões objetivas e imparciais no seu trabalho para a empresa;
- ✓ Pode manchar a reputação da empresa;
- ✓ Coloca seus interesses pessoais ou familiares acima dos interesses da empresa;
- ✓ Interfere no seu desempenho profissional ou produtividade.

Se a resposta a qualquer dessas questões foi SIM, o risco está presente. EVITE-O.

Presentes e Cortesias Comerciais

Nas relações comerciais da FAG não devemos oferecer nem aceitar presentes ou outras cortesias comerciais que não sejam razoáveis, que pareçam suborno ou que criem ou pareçam criar uma obrigação de retribuição em quem recebe.

É tradicional e até visto como salutar, no Brasil, a cultura de troca de brindes e pequenos presentes entre representantes de empresas, para a manutenção do bom relacionamento comercial.

Todavia, presentes exagerados, de alto custo, em dinheiro, raros ou exóticos devem ser evitados.

A ideia é muito simples: se você receber de um fornecedor de serviços, por exemplo, um presente valioso em momento anterior ao fechamento de uma ordem de compra ou contrato, ele pode ter a intenção, e você pode sentir-se obrigado a concluir a negociação com ele mesmo que tenha outras alternativas até mais interessantes para a empresa.

Se você oferecer a um agente público um presente caro, ingresso para show importante, ou hospedagem em um resort, facilmente irá aparentar suborno, corrupção, mesmo que não seja realmente.

Se você oferecer a um cliente um jantar luxuoso, em um restaurante elegante, ele poderá sentir-se inclinado a esperar por isso outras vezes e até considerar como uma condição para fazer negócios novamente.

Em alguns casos o empregador proíbe o recebimento de presentes, como é o caso, por exemplo, de funcionários públicos federais, que têm um limite muito baixo de valor para aceitar presentes.

Enfim, não podemos oferecer nem aceitar presentes ou outras cortesias que influenciem ou pareçam influenciar uma relação comercial, criem uma pressão para retribuição ou impactem a reputação da empresa.

Na Real:



[Esta Foto](#) de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)

Nossas recomendações:

Tanto para oferecer quanto para receber, opte pelos presentes de pequeno valor ou brindes institucionais como canetas, agendas, bonés, etc.

Presentes oferecidos, apesar de valor razoável, devem ser de bom gosto, compatíveis com os padrões de respeito e dignidade da empresa, e dados com transparência e naturalidade.

Presentes, dentro dos limites acima, podem ser oferecidos e recebidos somente com a finalidade de promover relações comerciais legítimas e devem ser devidamente registrados na Contabilidade da empresa.

Nenhum presente pode ser oferecido ou recebido se tiver o potencial de impactar negativamente a reputação da empresa.

Almoços de negócios são aceitáveis, desde que em restaurantes não luxuosos, de notória frequência comercial, com o cuidado de que os parceiros de negócios se revezem nos pagamentos das refeições ou então cada empresa paga a sua.

Prevenção da Corrupção

Na FAG não praticamos atos de corrupção sob nenhuma circunstância. Saber reconhecer o risco de corrupção é a melhor forma de evitá-la.

Existem muitos conceitos e definições de corrupção. Vamos analisar o conceito da legislação brasileira. Resumidamente, corrupção é dar ou oferecer a algum agente público uma vantagem indevida (dinheiro ou outro bem qualquer), com objetivo de obter em troca, desse agente, algo que é ilícito.

Algumas legislações de outros países só aplicam a lei anticorrupção às sociedades anônimas. Mas a lei anticorrupção brasileira (Lei 12.846/2013) obriga todas as modalidades de empresa, inclusive as limitadas, o que significa que a FAG está sujeita a essa lei. As multas são altíssimas e pode haver prisão de pessoas físicas envolvidas.

A vantagem indevida que é paga ou oferecida é o que se chama comumente de **suborno**.

Aqui no Brasil o crime de corrupção só é configurado quando quem recebe ou pede a vantagem indevida é agente público. O suborno praticado entre particulares ainda não é considerado crime no Brasil, ao contrário de outros países, que já o tipificam.

Entretanto, não só a corrupção típica deve ser evitada, mas também o suborno privado. Isso porque ele também pode trazer prejuízos para a empresa, principalmente para sua reputação. O suborno privado é geralmente o que materializa o conflito de interesses ou a troca de presentes ou cortesias indevidas, como visto em itens anteriores deste Código de Conduta.

Na Real:



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)

Sou responsável por uma ampliação na empresa que é minha empregadora, o que envolve construção de um novo galpão e instalação de novos equipamentos. Várias autorizações de órgãos públicos precisam ser obtidas. Contratei uma empresa especializada e muito experiente para a obtenção desses documentos. O sócio dessa empresa me pediu uma verba bem substancial, em espécie, para ele pagar aos agentes públicos umas “taxas de apressamento”, sem o que o cronograma da ampliação será prejudicado com atrasos. Disse que isso é uma prática muito comum e que não envolve risco porque os agentes dos órgãos competentes estão acostumados e até esperam esse tipo de compensação pelo atendimento rápido. Como o pagamento será em dinheiro e ninguém da nossa empresa irá aparecer, mas sim o prestador de serviços, posso liberar a verba?

Não, não deve liberar. Mesmo que a vantagem indevida seja oferecida e paga por um terceiro, o vínculo com a sua empregadora, fácil de aparecer em tempos de Internet, dispositivos de gravação em profusão e privacidade quase inexistente, poderá atrair sua responsabilidade criminal. Aliás, é altamente recomendado manter vigilância sobre os serviços de terceiros, para evitar que pratiquem corrupção. Ainda que o prestador de serviços pague suborno com o próprio dinheiro, sendo em proveito da empresa irá atrair, sem dúvida, a sua responsabilidade.

Negócios Transparentes e Justos

Todos os negócios da FAG são realizados de forma honesta, legal e transparente.

Tratamos todos os nossos parceiros de negócios, fornecedores, clientes e consumidores finais de forma justa e objetiva.

Não temos práticas comerciais enganosas ou injustas.

Nunca disseminamos informações falsas ou enganosas sobre nossos produtos ou sobre os produtos de nossos concorrentes.



[Esta Foto](#) de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY](#)

Devemos fazer negócios com parceiros que compartilham os mesmos padrões de honestidade, legalidade e transparência.

É recomendável nos certificar de que nossos parceiros de negócios estão envolvidos em atividades lícitas. Alguns sinais de ilegalidade podem ocorrer quando o parceiro de negócios:

- ✓ Fornece informações falsas ou incompletas;
- ✓ Recusa-se a identificar os diretores ou sócios de sua empresa;
- ✓ Solicita que pagamentos sejam feitos diretamente para uma conta no exterior, mas sua empresa só tem sede no Brasil.

É importante ter esse controle em relação aos parceiros de negócios, pois uma ilegalidade como lavagem de dinheiro, por exemplo, pode resvalar na nossa empresa.

Práticas concorrenciais

A FAG respeita as leis antitruste e concorrenciais aplicáveis no Brasil. Essas leis proíbem restrições injustificadas ao comércio, prejuízos à concorrência leal e abuso de posição dominante no mercado.

Não fazemos conluio com concorrentes, como acordos de exclusividade, de preços, de restrições territoriais, de descontos com critérios de volume de compras ou fidelidade, e outros que possam prejudicar a concorrência livre e leal.

Não roubamos informações de concorrentes nem aceitamos que terceiros nos passem informações de forma antiética. Não usamos informações comerciais indevidamente nem obtemos informações sigilosas utilizando pretextos falsos.

Por outro lado, não devemos compartilhar nossas informações competitivamente sigilosas com concorrentes, como:

- ✓ volume, custos e cronograma de produção;
- ✓ clientes;
- ✓ preços;
- ✓ planos estratégicos;
- ✓ critérios para seleção de fornecedores;
- ✓ territórios de vendas.

Devemos evitar contatos desnecessários com concorrentes. E somente compartilhar informações necessárias para operações comerciais legítimas. Isso pode evitar uma concorrência desleal em nosso prejuízo.



[Esta Foto](#) de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC](#)

Proteção aos Ativos da Empresa

Todos os ativos da FAG, que asseguram o perfeito funcionamento da empresa e o sucesso que ele traz, devem ser utilizados com zelo e responsabilidade.

Exemplos de ativos da empresa são: equipamentos, materiais, maquinários, veículos, ferramentas, itens de estoque, embalagens, computadores, softwares, hardwares, telefones fixos, smartphones ou outros dispositivos portáteis, informações e até as horas de trabalho e produção.

Cada um de nós tem a responsabilidade de usar adequadamente os ativos da empresa e protegê-los contra desperdício, roubo e destruição.



Nossas recomendações:

- ✓ Somente faça uso pessoal ou empreste algum ativo da empresa se for autorizado;
- ✓ Leve imediatamente ao conhecimento de seu gestor se tomar conhecimento de algum ativo mal utilizado, danificado, perdido ou roubado;
- ✓ Nunca utilize ativos da empresa para benefício pessoal ou atividade ilegal;
- ✓ Não utilize o e-mail da empresa para negócios estranhos a ela, nem para atividades políticas.

Registros Precisos e Transparentes

A FAG mantém registros precisos, honestos e transparentes de todas as suas operações e negócios.

Embora não seja uma sociedade anônima e, portanto, não esteja submetida a certas regras da CVM – Comissão de Valores Mobiliários, a FAG registra com verdade todas as suas operações e negócios, tais como:

- ✓ Auditorias
- ✓ Balanço Patrimonial
- ✓ Carga e Transporte
- ✓ Certificações
- ✓ Compras
- ✓ Contabilidade
- ✓ Custos
- ✓ Custos
- ✓ Despesas
- ✓ Estoque
- ✓ Fiscalizações de órgãos públicos
- ✓ Informações Trabalhistas
- ✓ Manutenções
- ✓ Testes de produtos
- ✓ Vendas



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Qual a importância ou utilidade dos registros precisos?

- ✓ Evita ou revela desvios que podem causar prejuízo à empresa;
- ✓ Assegura a legalidade das operações e negócios;
- ✓ Facilita as fiscalizações de órgãos competentes e favorece a credibilidade da empresa;
- ✓ Subsidiar estudos e avaliações de desempenho e sustentabilidade da empresa.

Propriedade Intelectual, Informações Confidenciais e Proteção de Dados

Todos os itens de propriedade intelectual da FAG, assim como as informações por ela consideradas com confidenciais, devem ser mantidas em estrito sigilo.

Somente profissionais autorizados podem tomar conhecimento de tais informações e não podem compartilhá-las, a não ser que a tanto autorizados. Essa obrigação remanesce mesmo após a rescisão do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

Fazem parte do acervo de propriedade intelectual da empresa ativos como inventos, patentes, marcas, desenhos e direitos autorais.

Além dos ativos de propriedade intelectual mencionados acima, numa abordagem mais ampla temos como exemplos de informações confidenciais:

- ✓ Informações sobre empregados;
- ✓ Planos de lançamento de produtos;
- ✓ Estratégias de marketing e qualquer outro plano estratégico;
- ✓ Processos fabris;
- ✓ Planos de preços;
- ✓ Investimentos;
- ✓ Listas de clientes;
- ✓ Segredos comerciais;
- ✓ Planos de aquisição e venda de ativos;
- ✓ Pesquisas.

Caso tenhamos recebido legitimamente qualquer informação confidencial de terceiros, como fornecedores e clientes, devemos utilizá-las somente para o que tenham sido autorizadas e tratá-las com o mesmo sigilo que devemos exigir em relação às nossas próprias informações confidenciais.

Todos os dados e informações de propriedade da FAG, de seus empregados e de terceiros são protegidos contra vazamento intencional ou acidental, por sistema de segurança de dados apropriado, observando integralmente os ditames da LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Meio Ambiente e Sustentabilidade

Na FAG nos preocupamos com preservação e conservação do meio ambiente. E voltamos nossas ações e planos para um futuro sustentável para a empresa e para a comunidade.

Todo o nosso processo de produção e as matérias-primas utilizadas são ecologicamente corretas. Adotamos um método de trabalho com DESPERDÍCIO ZERO, seguindo o conceito berço ao berço, uma sustentável evolução do conceito “berço ao túmulo”.

Trata-se do desenvolvimento de produtos de modo que todas as partes (componentes e matérias primas) envolvidas e não aproveitadas possam ser totalmente reutilizadas em novos processos.

O material que sobra da fabricação de peças grandes é aproveitado em acessórios e o que sobra destes vai para a usina para ser derretido e reutilizado, gerando um círculo produtivo: Produção – Descarte – Produção.

Não temos emissões poluentes de nenhuma natureza e gerenciamos adequadamente os nossos resíduos sólidos, cumprindo integralmente a legislação ambiental federal e estadual.

Estimulamos as pessoas a reduzirem os respíduos de seu cotidiano como, por exemplo, trocar os copos descartáveis pela caneca ou garrafa de água. E ainda autogeramos, por meio fotovoltaico, a energia elétrica que utilizamos.

Procuramos conhecer as necessidades da comunidade local e, dentro de nossas possibilidades, nos dispomos a auxiliar orgnizações sociais e outras instituições que se dedicam a melhorar a vida das pessoas.

[Esta Foto](#) de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC](#)



Canal de Relatos



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC](#)

Um Código de Conduta, sem um canal para o qual se possa reportar desvios de conduta, tem uma eficácia restrita.

Por isso, a FAG abraçou com toda transparência e confiança o projeto de criar esse canal que agora apresentamos a vocês.

Trata-se do **CANAL DE RELATOS**, um local para você acessar a partir do *website* da FAG, no *link* do Código de Conduta.

Nesse local você pode (e deve) reportar algum desvio, algum descumprimento deste Código de Conduta de que você tenha tomado conhecimento ou tenha uma suspeita de que esteja ocorrendo. Veja que nem é necessário ter certeza. A investigação fará o resto.

Você pode fazer o relato com toda segurança e tranquilidade, pois é um processo totalmente sigiloso e somente os profissionais designados para atuar na investigação é que tomarão conhecimento, ninguém mais.

Também é garantido a quem faz o relato um direito de não retaliação, o que significa que essa pessoa não sofrerá qualquer represália, pressão, penalidade ou qualquer outro tipo de consequência negativa pelo tão só fato de fazer o relato do desvio de conduta.

Mas é importante destacar que o direito de não retaliação é reservado às pessoas que fizerem relatos de boa fé, ou seja, sem ter a intenção deliberada de prejudicar alguém injustamente, mas unicamente para defender os interesses da empresa e um saudável e tranquilo ambiente de trabalho para todos.

Como Obter Informações?

Para obter qualquer informação sobre o conteúdo do Código de Conduta como, por exemplo, esclarecer dúvidas, você pode procurar os profissionais designados pela FAG para atuar na área de Ética e Conformidade:

Juliana Bulgarelli

Telefone: (19) 3851-7502

E-mail: juliana.bulgarelli@fag.ind.br

Thiago Coelho Barbosa

Telefone: (19) 99105-5683

E-mail: thiago.barbosa@fag.ind.br