

CÓDIGO DE CONDUTA E DIREITOS HUMANOS – Onda Azul Guardiões

1 – OBJETIVO

Este Código de Conduta tem aplicação obrigatória e devem ser seguidos pelos fornecedores, subcontratados, colaboradores e pessoas agindo em nome da empresa, independentemente de seu nível hierárquico, bem como por clientes e visitantes durante sua permanência nas instalações da companhia.

O Código de Conduta tem por objetivo acrescentar valor, apoiar o crescimento e a constante busca pela excelência.

Após a leitura e o entendimento deste Código, os colaboradores e demais Partes envolvidas devem assinar o Termo de Compromisso e entregá-lo para o Gestor Onda Azul Guardiões.

2 – ABRANGÊNCIA

Este Código de Conduta é de aplicação obrigatória pelos colaboradores e devem ser seguidos pelos fornecedores, subcontratados, colaboradores e pessoas agindo em nome da empresa.

3 – CÓDIGO DE CONDUTA

Este código de conduta determina as obrigações por parte dos colaboradores e seus líderes, conforme segue.

3.1 – Assédio, Abuso de Poder e Discriminação

A Onda Azul Guardiões apoia e respeita integralmente a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente em toda sua cadeia de valor, por isso, não toleramos condutas de abuso de poder, discriminação e assédio tais como: sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento com colaboradores e com comunidades do entorno.

Qualquer pessoa que se considerar discriminada, humilhada ou alvo de preconceito, pressão, práticas abusivas ou em situação de desrespeito e que se sentir constrangida em tratar do assunto com seu superior hierárquico deve comunicar o fato ao Canal Direto da empresa, constante no site oficial da Onda Azul Guardiões via endereço eletrônico: <https://www.ondaazulguardioes.com/area-restrita>

Os colaboradores devem se relacionar sempre com respeito, cortesia, empatia, imparcialidade e lealdade, participando colaborativamente dos trabalhos em equipe. Devem se comunicar verbalmente ou por escrito sempre de forma educada. Atender

hóspedes, moradores e/ou tomadores de serviços informando de imediato o nome e mantendo um nível da voz compatível com o ambiente de trabalho, sempre de forma educada e atenciosa.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?

Algumas frases podem parecer inofensivas, mas caracterizam a prática do assédio moral. Fique atento quando ouvir palavras agressivas no ambiente de trabalho, como “incompetente”, “lerdo” ou “burro”, por exemplo.

Já o assédio sexual não se caracteriza apenas por tentativas físicas, mas também por insinuações, mensagens, exposições de imagem ou qualquer situação em que você se sinta desconfortável e ofendido sexualmente.

3.2– Condições de Trabalho

O compromisso do Onda Azul Guardiões é promover um ambiente de trabalho seguro, tranquilo e saudável, com liberdade de expressão e respeito à integridade de todos os colaboradores, subcontratadas, fornecedores, clientes, hóspedes, moradores, tomadores de serviços e visitantes.

Os colaboradores devem ter conduta equilibrada e imparcial, não participando de transações e atividades que possam comprometer a sua dignidade profissional ou desabonar sua imagem, bem como a da Onda Azul Guardiões.

Os colaboradores devem obedecer rigorosamente os horários autorizados e previstos em seu contrato de trabalho e nas normas vigentes para sua localidade de trabalho, inclusive ao registrar ponto via celular corporativo Onda Azul ou fazer anotações nos formulários de controle externo de ponto e demais controles de Qualidade de água e pH.

Fica vedado aos colaboradores registrar ponto antes do horário do efetivo início de trabalho na entrada ou passar na saída e retorno ao trabalho, devendo sempre comunicar a seu superior imediato, mesmo verbalmente, significativos atrasos nas entradas e saídas antecipadas ou ausências dentro do horário núcleo.

A Onda Azul Guardiões não aceita, tanto dentro de suas instalações quanto nas instalações de seus fornecedores e parceiros de negócios, trabalho escravo ou em condição análoga, bem como uso de mão - de - obra infantil, a não ser, na condição de aprendiz/trainee, seguindo as Leis Vigentes no país, situação em que as empresas asseguram que o trabalho contribui de forma significativa com o processo de aprendizagem.

Assim sendo, é responsabilidade dos colaboradores:

- respeitar as Leis Vigentes, políticas e normas internas e seguir todos os procedimentos de segurança do trabalho;
- utilizar sempre que exigido os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) fornecidos para sua segurança e para o desempenho das atividades;
- zelar pela sua segurança e pela segurança dos seus companheiros de trabalho;
- aparência e uso adequado das vestimentas no exercício do trabalho nas dependências da empresa ou quando representá-la fora do escritório.

3.3 – Conflito de Interesses

O conflito de interesses na relação colaborador e empresa ocorrem quando o colaborador usa sua influência para beneficiar interesses particulares e que se contraponham ao interesse da Onda Azul Guardiões.

Exemplos de situações que não podem acontecer:

- qualquer tipo de favorecimento, vantagens materiais ou financeiras que um colaborador receba de um fornecedor ou parceiro comercial;
- utilização indevida de informações privilegiadas obtidas dentro da Onda Azul Guardiões ou parceiros/tomadores de serviços;
- relação de parentesco entre colaborador e fornecedor que comprometa a imparcialidade nos negócios;
- realização de outras atividades profissionais que possam interferir nos negócios da Onda Azul Guardiões, mesmo que exercidas fora do horário de trabalho.
- caso o colaborador exerça algum trabalho externo em conflito com as suas atividades na empresa ele deve comunicar a sua chefia direta;
- não é aceitável a utilização de práticas ilegais como suborno, corrupção, fraudes, extorsão, propina, pirataria, sonegação fiscal, contrabando e violação de patentes e direitos autorais;
- atividades paralelas que sejam exercidas pelo colaborador durante o horário de trabalho ou com os recursos da Onda Azul Guardiões.

Algumas situações demandam atitudes específicas, tais como:

- o relacionamento afetivo de colaboradores com subordinação direta ou dentro de uma mesma Diretoria Executiva pode, em certas circunstâncias, gerar um conflito de interesse. Caso isso ocorra, o colaborador deve comunicar ao seu gestor imediato, o qual deve buscar providências com a área de RH para realocação ou desligamento de uma das Partes;
- quanto à contratação de profissionais, consideram-se familiares os membros da família até o terceiro grau: pai, mãe, filho (a), irmão(ã), avô(ó), bisavô(ó), neto(a), bisneto(a), tio(a) e sobrinho(a) e primos irmãos. Para os efeitos deste Código, são considerados também os parentes por afinidade, a saber: cônjuge, companheiro (a), genro, nora, sogro (a), padrasto, madrasta, enteado (a) e cunhado (a);
- situações não explicitadas neste Código que possam acarretar conflito de interesses devem ser informadas às lideranças imediatas para a devida análise e orientação.

3.4 – Brindes

Brindes e convites institucionais são práticas de gentileza e cordialidade aceitas em uma relação comercial, brindes institucionais que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as Partes de uma relação comercial e que não caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações podem ser aceitos pelos colaboradores.

Convites para eventos/ “show” com despesas custeadas por clientes, fornecedores etc., somente podem ser aceitos mediante autorização direta da Diretoria ou Gerência.

Os colaboradores não devem aceitar presentes ou qualquer outra forma de ganho em decorrência do exercício profissional na Onda Azul Guardiões. Tal restrição não se aplica a brindes sem valor comercial relevante de até um salário mínimo como referência. Valores superiores devem ser informados de imediato ao respectivo Diretor ou Gerente da Onda Azul Guardiões.

Os mesmos princípios devem ser aplicados na ocasião do oferecimento pela Onda Azul Guardiões de brindes e convites a seus clientes e parceiros.

3.5 – Confidencialidades da Informação

Os colaboradores, sócios, fornecedores são responsáveis por proteger as informações confidenciais a que têm acesso. O sigilo é imprescindível ao tratar com dados pessoais de clientes, colaboradores ou administradores, valores de contratos, negociações de mercado ou quaisquer assuntos estratégicos para a Onda Azul Guardiões. Neste sentido, não é permitido copiar, reproduzir, transmitir ou distribuir documentos, arquivos, modelos, metodologias, fórmulas, pesquisas, projetos, análises e relatórios produzidos na realização de atividades da empresa, inclusive comentar com familiares.

As informações confidenciais em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais podem ser fornecidas apenas após se considerar se elas são tratadas confidencialmente e depois de serem tomadas as medidas adequadas à proteção de sua confidencialidade, com a ajuda do Departamento Jurídico da Onda Azul Guardiões.

É proibido aos colaboradores informarem a terceiros suas credenciais de acesso (usuário e senha) ou utilizar as credenciais de acesso de outro colaborador, da empresa, de clientes, de fornecedores e da sociedade.

Proibido usar para fins particulares ou transmitir a terceiros, sem autorização formal, por meio físico ou digital, estratégias empresariais, relações de clientes, documentos, relatórios financeiros, registros de pessoal ou contábil, tecnologias, metodologias, “know how” e outras informações privilegiadas de propriedade da Onda Azul Guardiões ou por ela desenvolvidas ou obtidas.

3.6 – Utilizações de Recursos Físicos

Os bens, os equipamentos de TI tais como, “softwares”, “hardwares” e impressoras, os equipamentos em geral e as instalações da empresa destinam-se exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela Onda Azul Guardiões. É responsabilidade do colaborador, zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Onda Azul Guardiões colocado sob sua guarda.

É proibido violar, retirar ou alterar componentes de “hardware” de computadores e equipamentos da Onda Azul Guardiões, ou tentar burlar qualquer sistema existente: “hardware” ou “software”.

Os colaboradores devem utilizar os recursos financeiros e físicos da Onda Azul Guardiões de forma sensata e responsável, informando com exatidão os gastos realizados,

eliminando gastos desnecessários e desperdícios, visando à redução de custos, a economia de energia, de matéria-prima e outros materiais.

É vedado aos colaboradores utilizar-se do patrimônio e instalações da Onda Azul Guardiões ou de seus recursos humanos para fins particulares ou escusos.

3.7 – Uso de Álcool, Drogas, Porte de Armas

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do colaborador quanto de seus colegas de trabalho.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da empresa, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

3.8 – Relações com o Sindicato

A Onda Azul Guardiões respeita a liberdade de associação às entidades Sindicais legalmente constituídas e respeitam o direito à negociação coletiva.

As negociações e o diálogo com entidades representativas dos colaboradores devem ser feitas apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.

Os colaboradores devem cumprir a legislação e as regulamentações aplicáveis ao exercício de suas atividades profissionais.

3.9 – Relações com a Concorrência

A Onda Azul Guardiões se conduz pelo princípio da livre concorrência.

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por meios ilícitos.

É vedado ao colaborador adotar qualquer atitude que denigra a imagem de concorrentes ou parceiros comerciais da Onda Azul Guardiões. Portanto, os colaboradores devem eximir-se de criticar ou injuriar, de maneira desleal ou desabonadora, a atuação de um concorrente, atuando sempre de forma leal em concorrências públicas ou privadas.

Os negócios da companhia devem observar as leis, os valores da Onda Azul Guardiões e ao código de conduta, cabendo a todos os colaboradores o seu cumprimento.

3.10 – Conduta Fora da Empresa

Como integrante da Onda Azul Guardiões, o colaborador deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo, para não expor a Onda Azul Guardiões e sua própria carreira a riscos.

Os colaboradores devem eximir-se de praticar, direta ou indiretamente, ato de natureza pública ou privada capaz de comprometer a sua própria dignidade. Outras situações que permitam a identificação do empregador, a conduta do colaborador deve ser compatível com os valores da Onda Azul Guardiões, contribuindo, assim, para boa imagem corporativa das suas empresas.

3.11 – Relações com as Comunidades

A Onda Azul Guardiões esta comprometida com o desenvolvimento econômico e social das comunidades nas quais atua. Busca-se atuar junto às comunidades onde estiver inserida com Responsabilidade Social, incentivando o desenvolvimento educacional, de renda e de oportunidades aos mais carentes.

É compromisso de todos os colaboradores e parceiros agirem de acordo com os valores da Onda Azul Guardiões e manter canais de diálogo transparentes e abertos com todas as comunidades nas quais estiverem presente.

3.12 – Relações com Clientes

A satisfação dos nossos clientes é a medida do sucesso da Onda Azul Guardiões. Por isso, é necessário construir relacionamentos sólidos e confiáveis, aprimorar atendimento e a qualidade dos serviços ofertados.

Os clientes devem ser tratados com educação, respeito e transparência, disponibilizando canais abertos de relacionamento. Os colaboradores são responsáveis por atuar com ética, priorizando o cliente em todos os momentos.

É de responsabilidade de o colaborador manter a confidencialidade das informações sigilosas a ele repassadas por seus clientes e parceiros.

3.13 – Relações com Fornecedores

Os fornecedores da Onda Azul Guardiões devem ser avaliados por meio de critérios claros, sem discriminação e favorecimento. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitidos favorecimentos e privilégios de nenhuma natureza.

Os fornecedores da Onda azul Guardiões devem conhecer os valores da empresa e ter atuação compatível com os princípios deste Código de Conduta.

Para ser aceita como fornecedor, a empresa deve declarar estar de acordo com as condutas previstas neste código.

A contratação de empresas pertencentes ou dirigidas por ex-colaboradores deve ser tratada com os cuidados necessários para não expor a Onda Azul Guardiões a riscos trabalhistas. A Onda Azul Guardiões espera de seus fornecedores clareza e transparência na caracterização dos produtos e dos serviços, bem como nos cuidados a serem tomados em relação à saúde, segurança e meio ambiente.

A Onda Azul Guardiões pode encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou descon sideração de questões legais, tributárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

3.14 – Relações com o Poder Público

A Onda Azul Guardiões respeita a legislação e as autoridades de todas as instâncias de governo. O fornecimento de informações a todas as esferas de governo, inclusive órgãos públicos municipais, estaduais e federais, deve ser efetuado sempre por escrito, mediante protocolo e com a devida orientação da Diretoria.

Exercer suas atividades profissionais com capacitação e comprometimento, buscando o aprimoramento técnico e a atualização permanente com respeito às normas legais, regulamentos e demais instruções previstas na política do sistema integrado de gestão.

Os colaboradores devem cumprir a legislação e as regulamentações aplicáveis ao exercício de suas atividades profissionais.

Exercer suas atividades profissionais com capacitação e comprometimento, buscando o aprimoramento técnico e a atualização permanente com respeito às normas legais, regulamentos e demais instruções previstas na política do sistema integrado de gestão.

Sempre que houver uma demanda de um representante do governo, inclusive processos de fiscalização, o empregado deve submetê-la ao Departamento Jurídico antes de qualquer encaminhamento.

O colaborador não deve utilizar o nome da empresa Onda Azul Guardiões no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza em seu relacionamento com o governo.

3.15 – Relações com a Imprensa

A Onda Azul Guardiões adota uma posição objetiva e clara na divulgação das informações e busca satisfazer os interesses das partes envolvidas.

Os contatos com a imprensa são promovidos, exclusivamente, pelos porta-vozes designados pela empresa. É, portanto, vedado a pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome da companhia.

3.16 – Gestões Financeiras

A Onda Azul Guardiões não aceita e nem apoia qualquer iniciativa relacionada à “lavagem de dinheiro”, entendida como processo feito para ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos. Todas as transações financeiras e comerciais devem ser corretamente transcritas nos livros e registros contábeis e financeiros da Empresa.

3.17 – Saúde, Segurança e Meio Ambiente

A saúde, a integridade física dos colaboradores e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a Onda Azul Guardiões.

A Onda Azul Guardiões trata de forma transparente todas as informações relativas à saúde, segurança e meio ambiente que possam ter impacto sobre seus colaboradores, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente.

O colaborador deve conhecer as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-las rigorosamente.

Espera-se que todos observem atentamente o ambiente de trabalho, identificando possíveis situações de risco. Caso algum indício seja identificado, o fato deve ser informado à gestão local e os envolvidos devem ser alertados.

As empresas prestadoras de serviços contratadas pela Onda Azul Guardiões devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente definidos em política específica para suas atividades.

Em situações de emergência, como acidentes ambientais ou de trabalho, os envolvidos devem seguir os procedimentos previstos para a situação e rapidamente relatar os fatos à gestão local. Somente os porta-vozes oficialmente indicados podem dar entrevistas ou fazer comunicados às autoridades e à comunidade.

A Onda Azul Guardiões e seus colaboradores devem respeitar os direitos humanos, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e de respeito ao meio ambiente.

Os colaboradores devem agir de forma socialmente responsável, mantendo elevado espírito comunitário e envidando esforços com vistas à segurança de todos e à preservação do meio ambiente.

Os colaboradores não devem praticar quaisquer atos ou realizar operações que, direta ou indiretamente coloquem em risco a segurança dos colaboradores, da empresa, de clientes, de fornecedores e da sociedade.

Acidentes Ambientais são eventos inesperados e indesejados que podem causar danos, direta ou indiretamente, ao meio ambiente, à saúde e à vida.

4 – ESCLARECIMENTOS E DENÚNCIAS

Dúvidas de interpretação, casos não previstos e denúncias de descumprimento deste Código devem ser apresentados à gestão local ou encaminhados ao Canal Direto da empresa, via site oficial, no endereço eletrônico: <https://www.ondaazulguardioes.com/area-restrita>.

Denúncias de desvios, fraude, apropriação indébita, suborno em atos ou transações comerciais que envolvam colaboradores, fornecedores, contratados e parceiros de negócio devem ser acompanhadas, sempre que possível, de fatos e dados concretos.

As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada. Caso opte por não se identificar, o seu anonimato é totalmente garantido. As informações são recebidas por eletrônico criptografado, assegurando sigilo absoluto e tratamento adequado de cada situação. Todas as informações são tratadas sem rastreamento, protegendo completamente a sua identidade e nenhuma retaliação ao colaborador é aceita por se reportar em boa-fé.

5 – Auditoria

Casos de desvio de recursos e de dano ao patrimônio são tratados pela auditoria interna Corporativa.

A isenção na condução das questões e o sigilo da identidade dos envolvidos são garantidos em todas as situações.

6 – Medidas Disciplinares

A existência de normas, políticas e procedimentos é condição essencial para uma empresa. Cabe à gestão garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da organização.

Cabe à liderança informar, orientar e preparar sua equipe para a correta aplicação das políticas e das normas da empresa.

Descumprimentos de normas e regras da Onda Azul Guardiões não podem ser tolerados e são passíveis de punição. Reincidências, inclusive o descumprimento de planos de ação traçados por processos de auditoria, após a devida orientação, também são sujeitas a medidas disciplinares.

São punições possíveis:

- advertência verbal;
- advertência por escrito;
- suspensão;
- demissão sem justa causa;
- demissão por justa causa.

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, sob pena de caracterizar o perdão tácito. Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas

responsabilidades. As sanções devem ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

7 – Canal Direto

Para conhecer, analisar e resolver qualquer questão referente ao Código de Conduta, a Onda Azul Guardiões mantém um Canal Direto, canal que pode ser acessado pelos públicos interno e externo, via internet.

Imparcial e transparente, o Canal Direto garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas e promove um ambiente melhor para todos. Por meio dela, é possível esclarecer dúvidas de interpretação e encaminhar denúncias de descumprimento do Código de Conduta, como corrupção, suborno, fraude, agressão ao meio ambiente, informações falsas, registros contábeis inadequados, mal uso de ativos da empresa, discriminação por raça, cor, religião, sexo, condição física ou social e comportamento e procedimentos não éticos.

Uma vez verificada uma conduta ou atividade que seja, contrária à legislação, contrária a este Código ou às políticas da empresa, ou seja, inconsistente com os valores da Onda Azul Guardiões, este evento deve ser relatado através do Canal Direto, que pode ser acessado no seguinte endereço: <https://www.ondaazulguardioes.com/area-restrita>.