

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



SUMÁRIO

1-	OBJETIVOS-----	2
1.1	PRINCÍPIOS BÁSICOS-----	4
1.2	RELAÇÕES COM FUNCIONÁRIOS-----	5
1.3	RELAÇÕES COM CLIENTES-----	7
1.4	RELAÇÕES COM ACIONISTAS-----	8
1.5	RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO-----	8
1.6	RESPONSABILIDADE DO GESTOR-----	9
1.7	RELAÇÕES COM O SETOR PÚBLICO-----	10
1.8	RELAÇÕES COM FORNECEDORES-----	11
1.9	RELAÇÕES COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PEP-----	12
1.10	RELAÇÕES COM CONCORRENTES-----	13
1.11	RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE-----	13
1.12	CONTATO COM MÍDIAS E OUTROS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO--	14
1.13	ATITUDES EM PÚBLICO-----	14
1.14	CONDUTA DIANTE DE DÚVIDAS OU DE AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS DO CÓDIGO-----	15
1.15	GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E PROGRAMA DE COMPLIANCE-----	16
2-	SANÇÕES/PENALIDADES-----	16
3-	CANAIS DE DENÚNCIA-----	17
4-	CONFLITO DE INTERESSES-----	17
5-	PREVENÇÃO E COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO-----	19
6-	CONSIDERAÇÕES FINAIS-----	21
7-	TERMO DE CIÊNCIA E RECEBIMENTO E CONCORDÂNCIA-----	22

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

GRUPO STÉFANI RIBEIRÃO DIESEL

1- OBJETIVOS

O Código de Ética e Conduta é a principal norma interna que disciplinará o respeito aos bons valores sociais, o cumprimento da legalidade e prevenção de infrações. É o acordo que estabelece os direitos e deveres básicos de todos os integrantes do Grupo Stéfani Ribeirão Diesel, em razão da essência de sua missão, visão e valores. Deverá ser seguido por todos os colaboradores, acionistas e parceiros nos exercícios de suas atribuições.

Para continuar crescendo de forma consistente, nosso Grupo deve atuar de acordo com princípios morais e éticos precisos, que nos ajudem a fundamentar a imagem de empresa empreendedora, que se pauta na qualidade dos produtos e serviços oferecidos e se diferencia pelo respeito e comprometimento com o cliente.

Apresentamos neste código as diretrizes a serem observadas para desenvolvermos em nossas atividades diárias padrões éticos cada vez mais elevados, que se espelhem em nossa identidade cultural e nos compromissos que assumimos com nossos clientes e fornecedores. Para isso, buscamos sempre procedimentos mais objetivos e transparentes, canais de comunicação eficazes e auditorias regulares para garantir que nossos princípios sejam

transmitidos aos nossos colaboradores, acionistas e demais parceiros.

Este código é dirigido a todos os funcionários, colaboradores e prestadores de serviços do Grupo Stéfani Ribeirão Diesel, sem exceções, e será aplicado a toda hierarquia operacional. Pilar de nossas premissas éticas, o código auxiliará a minimizar riscos ao priorizar ações preventivas, bem como gerenciar os impactos financeiros, sociais e ambientais do nosso negócio, promovendo a integridade e geração de valor nas relações com clientes, colaboradores, parceiros e sociedade.

Entendemos que a correta conduta dos profissionais do GSRD contribui não só para o cumprimento da legislação, mas também para melhoria geral no ambiente de trabalho e na busca de soluções adequadas para os problemas, proporcionando maior bem-estar aos colaboradores e para conquistar novos negócios.

O Código de Ética e Conduta do GSRD tem como objetivo nortear todos os colaboradores, de forma a promover a participação e comprometimento de todos com os princípios da empresa. O GSRD tem por compromisso repreender eventuais práticas de intimidações, ameaças ou atitudes abusivas por meio de gestos, palavras ou comportamentos que agredam a integridade moral e física de qualquer pessoa assim como atitudes ou palavras que possam ser caracterizadas como assédio moral ou assédio sexual.

O GSRD se compromete a: promover o amplo conhecimento do Código de Ética e Conduta; efetuar atualizações regulares e garantir que sejam tempestivamente

levadas ao conhecimento de todos os destinatários; colocar à disposição do colaborador um suporte de consulta em caso de dúvidas na interpretação do código por meio do e-mail: fala@gsrd.com.br; garantir que os colaboradores que apontem violações ao código não sejam sujeitos a retaliações, respeitando completamente seu anonimato; adotar sanções razoáveis e proporcionais ao ato cometido e cuidar para que sejam aplicadas indistintamente a todos àqueles que devem obedecê-lo; disponibilizar treinamento adequado e executar controles e auditorias periódicas para verificar o cumprimento das normas previstas neste código.

1.1 PRINCÍPIOS BÁSICOS

Desde a fundação, em 1947, o Grupo Stéfani Ribeirão Diesel atua de maneira séria e responsável, sendo referência no país. Somos um Grupo de Concessionários de Veículos Comerciais das marcas Mercedes-Benz, Volkswagen, Toyota, Chrysler, Jeep, Dodge, RAM, Yamaha e Massey Ferguson, Recapagens de Pneus e Cerâmica de purificadores de água.

- Missão: Entregar qualidade, confiabilidade e soluções inteligentes em todos os nossos negócios.
- Visão: Semear +70. Crescer e se consolidar como uma organização de alta performance, gerando valor sustentável para clientes, acionistas, colaboradores e parceiros.
- Valores: Respeito, Comprometimento, Inovação, Simplicidade e Ética.

Para continuarmos nossa consolidação e desenvolvimento, são necessários princípios éticos claros e objetivos de negócio precisos, que sejam compartilhados por todos. Gestores, funcionários e colaboradores, por sua vez, devem sempre zelar pelos valores e pela imagem de nossa empresa.

Visamos o desenvolvimento contínuo de nossa empresa e de nossos processos, a busca pela crescente capacitação de nossos profissionais e a colaboração no desenvolvimento das potencialidades de nossos clientes.

Destacamos também a busca pela manutenção da reputação de empresa comprometida, confiável, séria e flexível, consciente de sua responsabilidade social e que persegue a lucratividade de forma séria, honesta e transparente. Nossa ação deve ser sempre marcada pela integridade, confiança e lealdade para com nossos clientes, bem como pelo respeito e valorização das ações individuais, pela dignidade e privacidade de cada indivíduo, pautando nossas relações em princípios de confiança, legalidade e justiça.

Reconhecemos a diversidade das pessoas que integram nossos quadros e dos colaboradores que conosco atuam e repudiamos todo e qualquer tipo de preconceito, buscando tratar de forma igual todas as pessoas, independentemente de seu credo, cor, raça, posição social, sexo, orientação sexual, limitações físicas ou idade. O GSRD compromete-se a trabalhar na construção de um ambiente de trabalho inclusivo.

1.2 *RELAÇÕES COM FUNCIONÁRIOS*

Contamos que todos empreguem durante a realização de suas atribuições o mais alto padrão de ética e honra, atuando sempre na defesa dos interesses de nosso Grupo e de nossos Clientes, zelando por nossa segurança financeira e patrimonial e mantendo sigilo sobre tecnologias, negócios, planos, contratos e propostas a que tiverem acesso.

O Grupo Stéfani Ribeirão Diesel oferece as mesmas oportunidades de trabalho e promoção profissional a todos os colaboradores, aplicando o princípio da igualdade. Os responsáveis funcionais pelas áreas deverão garantir que em qualquer fase da relação de trabalho, como admissão, formação, remuneração, promoções e transferências e cessação da relação, todos os colaboradores sejam tratados de acordo com suas capacidades de atender aos requisitos de suas funções.

Consideramos totalmente inaceitável qualquer tipo de assédio ou comportamento agressivo, que viole a dignidade da pessoa humana. Todos os colaboradores devem esforçar-se para manter um ambiente de trabalho baseado na dignidade e colaboração.

O GSRD reconhece e respeita o direito dos seus colaboradores de serem representados por sindicatos ou por outros representantes eleitos em conformidade com a legislação e com as práticas locais em vigor.

Esperamos as condutas:

- Manter e motivar o espírito de equipe para otimizar as relações humanas no ambiente de trabalho;
- Guiar-se sempre por princípios éticos e idôneos, evitando discussões ou situações não produtivas;

- Reconhecer de maneira honesta e transparente os erros cometidos e comunicar imediatamente às áreas atingidas;
- Questionar orientações contrárias aos princípios aqui estabelecidos;
- Apresentar críticas construtivas, sugestões e colaborações com o objetivo de aprimorar a qualidade do ambiente de trabalho;
- Procurar construir relações saudáveis que propiciem aprendizado para todas as partes envolvidas.

1.3 *RELAÇÕES COM CLIENTES*

A satisfação de nossos clientes deve ser um compromisso constante, refletindo-se no respeito aos seus direitos e na busca por soluções que atendam a seus interesses, de forma harmoniosa com os objetivos de nossa empresa. É dever de todos estarem sempre atentos a esta diretriz.

Deve-se atender aos clientes com cortesia e eficiência, oferecendo informações claras, precisas e transparentes. O cliente deve obter respostas, mesmo que negativas, às suas solicitações, de forma adequada e no prazo por ele esperado.

Devemos sempre evitar tratamento preferencial a quem quer que seja por interesse ou sentimento pessoal. Ter sempre em mente que o cliente é o motivo de nossa existência e também nosso maior patrimônio. Devemos objetivar sempre sua satisfação e prestar orientações e informações claras e confiáveis que permitam ao mesmo tomar sempre a melhor decisão de negócios.

1.4 *RELAÇÕES COM ACIONISTAS*

O relacionamento com os acionistas deve basear-se na comunicação - precisa, transparente e oportuna - de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho de nossa empresa. É dever de todos proteger informações ainda não divulgadas publicamente que possam afetar a imagem, posicionamento ou estratégia comercial da empresa.

1.5 *RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO*

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia e respeito. Colabore para que predomine o espírito de equipe, a lealdade, a confiança e a conduta compatível com nossos valores, focando sempre na busca por resultados.

Estamos sempre em busca de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Com o comprometimento, respeito, diálogo e cuidado de todos, conseguimos reduzir os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças ocupacionais. A manutenção de um excelente ambiente para se trabalhar é obrigação de todos os colaboradores GSRD.

Quando no papel de gestor de pessoas, tenha em mente que seus funcionários o tomarão como exemplo. Assim, suas ações devem constituir modelo de conduta para sua equipe. Não se admite o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados. É fundamental reconhecer perante todos os méritos de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento

profissional existentes, segundo as características, competências e contribuições de cada funcionário. Não se admite nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados, baseada apenas em relacionamento pessoal.

Todos deverão atuar com coleguismo e profissionalismo, sempre buscando a integração e trabalho conjunto, preservação do patrimônio, imagem e os interesses de nossa empresa. É dever também respeitar as práticas de segurança do trabalho, utilizando os EPIs fornecidos para desempenho das atividades conforme as instruções e treinamentos; não fazer uso de bebidas alcóolicas ou drogas ilícitas durante o trabalho e nem trabalhar sob efeito dessas substâncias e seguir as normas, sinalizações e recomendações dos responsáveis pela segurança do trabalho.

1.6 RESPONSABILIDADE DO GESTOR

São responsabilidades dos gestores no exercício de suas atribuições:

- Promover e comprometer-se sempre com uma conduta profissional ética, transparente e honesta, utilizando-se de julgamento ético para casos de conflitos de interesses reais ou potenciais;
- Evitar conflitos de interesse (pessoais ou profissionais) e comunicar à empresa qualquer relacionamento ou transação que poderia ser presumido como tal;
- Tomar todas as medidas razoáveis para proteger a confidencialidade de informações restritas sobre nossa

empresa e clientes, que tenham sido obtidas ou criadas em decorrência de suas atividades e prevenir a divulgação não autorizada de tais informações, a menos que requeridas pela lei vigente ou processo legal;

- Produzir, de acordo com a periodicidade estabelecida, relatórios e documentos completos, corretos, legítimos e compreensíveis sobre o status dos projetos ou áreas sobre os quais possui responsabilidade;
- Relatar prontamente para o Gestor de *Compliance* quaisquer possíveis violações às diretrizes aqui estabelecidas;

1.7 *RELAÇÕES COM O SETOR PÚBLICO*

O GSRD e todos os seus colaboradores se comprometem a respeitar os mais elevados padrões de integridades, honestidade e retidão em todas as relações dentro e fora da empresa, em conformidade com as leis nacionais e internacionais e contra a corrupção. Nossa empresa não faz negócio a qualquer preço, não tolerando quaisquer práticas indevidas ou conduta que prejudique a iniciativa empresarial, como por exemplo, influenciar ou prejudicar a concorrência por meio de oferecimento de vantagens indevidas.

Nenhum diretor, gerente, colaborador ou representante pode, direta ou indiretamente, aceitar, solicitar, oferecer ou pagar somas em dinheiro ou outras utilidades (incluindo presentes e doações), mesmo tendo sofrido

pressões ilícitas. Nenhum dos nossos colaboradores deve sobrepor seus interesses pessoais para obter vantagens ilícitas contra os interesses da empresa ou contra a administração pública.

Todos os funcionários devem observar os mais elevados padrões de honestidade e integridade em todos os contatos com administradores e funcionários do setor público, evitando sempre que sua conduta possa parecer imprópria. Deverão abster-se de manifestar opinião sobre atos ou atitudes de funcionários públicos ou de fazer comentários de natureza política. Ao defender os interesses de nosso Grupo, aja com confiança nos padrões de atuação da nossa Empresa e observe sempre os mais elevados princípios éticos e o respeito às leis e normas vigentes.

Não é considerado aceitável nenhum tipo de corrupção e não serão tolerados favorecimento ou apoio ilícito a qualquer representante do setor público ou privado, obtenção de vantagem, disseminação de informações confidenciais ou agir de forma desrespeitosa com colaboradores e clientes. Nosso Grupo repudia tais práticas. É dever de todos os funcionários informar ao gestor de *Compliance* caso tenham conhecimento de qualquer prática ou ato de corrupção, em cumprimento a Lei Anticorrupção Brasileira (nº 12.846/13), através de nossos canais de denúncias.

1.8 *RELAÇÕES COM FORNECEDORES*

A escolha e contratação de fornecedores deve se basear sempre em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas

necessidades da Empresa, devendo ser conduzidas por meio de processos pré-determinados, tais como concorrência ou cotação de preços, que garantam a melhor relação custo-benefício. Devem ser evitados negócios com fornecedores de reputação duvidosa.

1.9 *RELAÇÕES COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PEP*

Relações com instituições públicas devem ser geridas somente por colaboradores encarregados para este fim ou diretores. Tais relações devem ser conduzidas com transparência e respeito a este código. Homenagens ou cortesias (quando permitidas por lei) a representantes de instituições públicas deverão ter valor módico e apropriados e, ainda assim, de forma a não serem interpretadas como destinadas a obtenção de vantagens indevidas para a empresa.

Nosso grupo atua em total colaboração com instituições normativas e governamentais no contexto de sua área de atividade. Nos casos em que a empresa estiver sujeita à inspeções conduzidas pelas autoridades públicas, deverá haver plena cooperação por parte de todos. Nos casos em que uma instituição pública seja cliente ou fornecedora da empresa, a mesma deve atuar com o mais rigoroso respeito às leis e às normas que regulam a aquisição ou a venda de bens e/ou serviços àquela instituição públicas.

A resolução nº 16/2007 do COAF, em seu artigo 1º, traz a definição de pessoa politicamente exposta: *“Consideram-se pessoas politicamente expostas os agentes públicos que*

desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos cinco anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e estreitos colaboradores”.

Todos os colaboradores do GSRD devem caracterizar o terceiro, com quem pretendem iniciar relações de negócios, como pessoa exposta politicamente ou pessoa não exposta politicamente. Deve-se comunicar ao financeiro do GSRD as pessoas assim caracterizadas, para que seja atestada e reconhecida a respeitabilidade e a legitimidade dos fundos envolvidos nas transações.

1.10 *RELAÇÕES COM CONCORRENTES*

A concorrência leal deve ser o elemento básico em todas as nossas operações e relações com outras empresas. Nossa competitividade deve ser exercida com base nesse princípio. Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles. É proibido a funcionários fornecer quaisquer tipos de informações de propriedade do Grupo para concorrentes.

1.11 *RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE*

Nosso Grupo, no que se refere à questão do meio ambiente, possui o compromisso de cumprir todas as exigências legais, o controle e a prevenção de poluição com

ênfase no controle de resíduos e dos efluentes gerados e a avaliação permanente de nossos processos de forma a impactar minimamente o ambiente que nos cerca. Estes são também deveres de todos os funcionários.

1.12 *CONTATO COM MÍDIAS E OUTROS PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO*

Nosso Grupo está exposto a diversos públicos de relacionamento, como jornalistas, fiscais, autoridades policiais e oficiais de justiça. Qualquer colaborador está sujeito a ser abordado por tais agentes com pedidos de informações.

Qualquer informação sobre o GSRD ou quaisquer unidades só poderão ser prestadas por pessoas autorizadas e por meios formais de comunicação mediante registro ou protocolo. Caso seja abordado para qualquer prestação de informações comunique imediatamente a área de marketing corporativo, que fará uma manifestação por escrito com auxílio da área jurídica. Nenhum colaborador está autorizado a emitir opiniões em nome do Grupo Stéfani Ribeirão Diesel exceto os que foram formalmente designados para tal função.

1.13 *ATITUDES EM PÚBLICO*

É obrigação de todos observar em locais públicos, tais como bares, restaurantes, transportes coletivos e táxis, a máxima discrição e sigilo sobre projetos e clientes com os quais estiverem envolvidos. Deve-se também evitar

comentários em ambientes externos sobre clientes, funcionários, fornecedores, colaboradores, terceirizados ou gestores do Grupo, tomando máxima cautela para não citar características de projetos ou informações que não sejam de domínio público.

É aconselhável igualmente manter a discrição sobre informações críticas quando em ambiente familiar ou público, evitando comentários inadequados ou deselegantes sobre clientes, ao Grupo ou seus colegas de trabalho.

1.14 *CONDUTA DIANTE DE DÚVIDAS OU DE AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS DO CÓDIGO*

Os problemas éticos, em sua maioria, não são criados pelas pessoas, mas surgem diante delas, obrigando-as a enfrentá-los. As linhas gerais deste Código permitem avaliar grande parte das situações, mas não detalham, necessariamente, todos os problemas que podem surgir em seu dia-a-dia.

Assim, eventualmente, poderão surgir dúvidas sobre qual deve ser a conduta mais correta a adotar. Nesses casos, procure ajuda de forma sincera e transparente. Comunique imediata e formalmente ao Gestor de *Compliance*, sempre que você estiver em situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou quando suspeitar ou tiver conhecimento de fatos que possam prejudicar nosso Grupo ou que contrariem ou, que pareçam contrariar, os princípios deste Código. Ao

fazer isto, você estará se preservando, cumprindo seu dever e reforçando os princípios éticos de nossa Empresa.

Nossos canais: fala@gsrd.com.br (e-mail direto à área de Compliance), caixas de sugestões situadas em todas nossas unidades, formulário anônimo nos sites de nossas unidades ou através do site do Grupo www.gsr.com.br.

1.15 GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E PROGRAMA DE COMPLIANCE

A gestão do Código de Ética e Conduta cabe ao Gestor de *Compliance* do Grupo, que é responsável por sua comunicação, atualização e aplicação, bem como por oferecer subsídios para as decisões acerca de problemas éticos.

Manter a empresa em conformidade significa atender às normas dos órgãos reguladores, de acordo com a atividade desenvolvida pelo Grupo Stéfani Ribeirão Diesel, bem como dos regulamentos e normas internas.

É necessário que todos conheçam as normas da empresa, sigam os procedimentos e as leis, ajam em conformidade e tenham como princípios de sua atuação a ética e idoneidade.

Para propiciar maior aderência à cultura ética, o Código de Ética e Conduta foi revisado e o Grupo Stéfani Ribeirão Diesel implantou o Canal de Denúncias, reforçando o controle e verificação da Área de *Compliance*.

2- SANÇÕES/PENALIDADES

A violação deste código ou de quaisquer outros procedimentos, normas ou políticas da empresa pode resultar em ações disciplinares para quaisquer níveis hierárquicos, rescisão do vínculo trabalhista e abertura de processos judiciais ou outras medidas, a depender da proporcionalidade de cada caso.

Para isto é responsabilidade de todo gestor assegurar que todos os funcionários se familiarizem com as informações aqui contidas e respeitem suas normas. A área de *Compliance* verificará o cumprimento dos princípios e sanções possíveis.

3- CANAIS DE DENÚNCIA

Por favor, não proceda a denúncias baseadas na animosidade ou falta de afinidade com outro colaborador ou gestor. Se identificarmos estas motivações, o denunciante poderá ser responsabilizado. As denúncias devem ser precisas e conter informações suficientes para instruir a futura investigação, do contrário será arquivada. Caso verifique práticas que contrariam as normas deste código, informe-nos nos canais abaixo:

- Suporte de consulta em caso de dúvidas na interpretação do código por meio do e-mail: fala@gsrd.com.br;
- Denúncias em nossas caixas de sugestões físicas localizadas em todas nossas unidades e com abertura programada somente pela área de *Compliance*;
- Formulário de denúncias/ética em nosso site do GSRD ou nos sites de cada unidade (garante completamente o anonimato e é endereçado à área de *Compliance*);

4- CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses existe quando um colaborador, no exercício de suas funções, tem interesses pessoais que podem influenciar ou interferir, direta ou indiretamente, no seu julgamento e objetividade, em detrimento dos objetivos da empresa.

Em nosso ambiente de negócios todos os colaboradores devem tomar suas decisões com base em critérios técnicos e transparentes e sempre devem reportar ao *responsável de Compliance* quaisquer situações que possam ser ou parecer conflito de interesses. Abaixo listamos algumas situações que devem ser reportadas:

- Aceitar ou oferecer presentes, convites, vantagens impróprias provenientes da função exercida que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros. O recebimento de brindes ou presentes que não se enquadrem nesta situação, mas que excedam o valor limite de R\$50,00 deve ser comunicado por escrito para o Gestor de *Compliance* ou através de nossos canais;
- Funcionários de nosso Grupo manterem relações comerciais com empresas que eles, ou pessoas de seu relacionamento familiar tenham interesse ou participação – direta ou indireta, sem autorização prévia e expressa do Gestor de *Compliance*;
- Utilizarem bens, recursos ou equipamentos ou sistemas da empresa para finalidades particulares, conforme termo de responsabilidade pelo uso de recurso;
- Funcionários de nosso Grupo manterem relações comerciais particulares habituais com clientes ou fornecedores sobre os quais tiverem ascensão direta. Relações comerciais eventuais são toleradas, mas devem

ser comunicadas previamente, por escrito, ao gestor de *Compliance*.

- Ter influência ou participação na administração de empresas concorrentes;
- Exercerem atividades que venham concorrer diretamente com o Grupo Stéfani Ribeirão Diesel;
- Mantiverem relação hierárquica, em qualquer nível, com quem mantém relacionamento amoroso, seja de conhecimento público ou não.
- Usar quaisquer informações sobre negócios e assuntos de nosso Grupo ou de seus clientes para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;
- Contratar parentes sem prévia autorização do departamento de RH ou ainda indicar a contratação de parentes sem informar o fato ao responsável pela contratação;
- Realização de atividades particulares que possam vir a interferir no tempo de trabalho dedicado à empresa;
- Usar para fins particulares ou repassar para terceiros processos, tecnologias, metodologias, conhecimentos ou outras informações de propriedade do GSRD ou por ele desenvolvidas de acordo com o estabelecido no termo de confidencialidade;

5- PREVENÇÃO E COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

O GSRD e todos seus colaboradores não deverão exercer ou envolver-se em atividades de lavagem de recursos provenientes de qualquer atividade criminosa. Esclarecemos que, de acordo com o artigo 1º da lei 9.613/98 (Lei de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro), lavagem de dinheiro é a ocultação ou dissimulação da natureza, origem, localização, disposição ou movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal. Conforme definição do COAF (Conselho de Controle de Atividades Financeiras) o crime de lavagem de dinheiro caracteriza-se por um conjunto de operações comerciais ou financeiras que buscam a incorporação na economia de cada país, de modo transitório ou permanente, de recursos, bens e valores de origem ilícita, ou seja, recursos provenientes de crimes como corrupção, sequestro, tráfico de drogas e de armas, passam a integrar a economia formal como se fosse dinheiro lícito.

Desse modo, ao possibilitar essa incorporação na economia, a lavagem de dinheiro fortalece as organizações criminosas e suas atividades danosas a toda a sociedade. Cortar o fluxo financeiro das organizações criminosas é uma forma eficaz de combate à criminalidade.

Este tipo de ação não será tolerado em nosso Grupo e deverá ser imediatamente informado para a área de *Compliance* por qualquer funcionário que perceba indícios do mesmo.

Todo colaborador do GSRD, antes de instaurar relações de negócios com terceiros, devem identificar o beneficiário final da operação, para que seja atestada e reconhecida a respeitabilidade e a legitimidade de suas atividades. Os procedimentos a serem realizados para essa identificação

estão previstos em nossa política financeira de crédito e de cadastro.

Nosso Grupo repudia o terrorismo, como princípio constitucional, e tem a convicção de que o terrorismo, em todas as suas formas, é inaceitável e não pode nunca ser justificado. Desse modo, conforme determina o Decreto 5.640, de 26 de dezembro de 2005, não compactuamos com o financiamento a Atos Terroristas e contribuiremos no que for possível para jamais prover fundos que contribuam com este tipo de prática ilícita.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente código faz parte do seu Contrato de Trabalho que é celebrado entre empresa e todo o seu quadro de colaboradores, sem exceção. Ele poderá ser alterado parcial ou totalmente, a qualquer tempo.

Todos os colaboradores receberão esse manual no ato de sua contratação, não podendo alegar desconhecimento ou ignorância das normas aqui estabelecidas. Tais normas estão baseadas nas seguintes legislações: CF (Constituição Federal), CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), CCT (Convenção Coletiva do Trabalho) e outras correlatas, sendo assim, sua aceitação é condição para o início do trabalho.

Todas as disposições do Código de Ética e Conduta devem ser fielmente obedecidas, portanto qualquer violação ao código será tratada com rigor e sanções adequadas.

A aplicação e sucesso do uso deste código dependem do comprometimento e esforço de cada um no cumprimento de todos os princípios aqui descritos. Cada colaborador é responsável não somente pela sua própria conduta, mas

também tem o dever de comunicar qualquer violação a este código, de forma honesta, justa, verdadeira e respeitosa ao gestor de *Compliance*.

7- TERMO DE CIÊNCIA E RECEBIMENTO E CONCORDÂNCIA

O Grupo Stéfani Ribeirão Diesel não tolera a quebra de integridade em seus negócios e tomará todas as medidas que estiverem ao seu alcance para responsabilizar e punir, nos limites do ordenamento jurídico, todos os envolvidos em atos dessa natureza. Sabendo disto, firmo o presente.

Eu, _____
inscrito no CPF/MF sob o nº _____ declaro
que tive acesso ao Código de Ética e Conduta do Grupo Stéfani
Ribeirão Diesel na data de _____.

Declaro, ainda, que li em sua íntegra e buscarei eventuais esclarecimentos sempre que necessário, estando de pleno acordo com todas as expectativas e determinações aqui previstas.

O presente TERMO DE CIÊNCIA E RECEBIMENTO E CONCORDÂNCIA é documento integrante do contrato de trabalho do colaborador junto ao Grupo Stéfani Ribeirão Diesel e é firmado em duas vias de igual teor sendo que uma delas permanece com o colaborador e outra na área de Recursos Humanos do Grupo Stéfani Ribeirão Diesel.



*Grupo **Stéfani***
Ribeirão Diesel

www.gsrd.com.br