



CÓDIGO DE CONDUTA



Sumário



04	Introdução
05	Apresentação
06	Ideologia
07	Objetivo
07	Comitê de Ética
08	Recursos Humanos
11	Segurança Patrimonial e da Informação
13	Relacionamento
17	Publicidade e Propaganda
18	Conflito de Interesses
19	Responsabilidade Social
20	Violação do Código/ Reclamações e Denúncias
23	Termo de Compromisso

Introdução

CARTA DA DIRETORIA

Criada por uma tradicional família de laticinistas, desde 1982 a Ipanema produz e distribui queijos de qualidade. Nossa história foi escrita ao longo dos anos com muito trabalho, dedicação e sólido relacionamento com o produtor rural, fornecedores e clientes.

O comportamento íntegro, transparente e respeitoso são valores enraizados em nossa Empresa e pautaram esses mais 35 anos de história. Nossa cultura arraigada e espírito de equipe nos possibilitaram alçar voos maiores e que, por consequência, nos exigem desenvolver a governança corporativa, profissionalizar os processos de gestão e perseguir o Código de Conduta e Ética ("Código") que aqui apresentamos.

A partir deste Código, esperamos estabelecer os padrões e princípios que orientarão a conduta e

comportamento de toda Empresa com clientes, consumidores, fornecedores, colaboradores, concorrentes, sociedade civil, governos, meio ambiente e acionistas.

A manutenção da sólida reputação junto a todos públicos de interesse depende da nossa conduta e comportamento, que deve ser pautada na honestidade e integridade, com princípios e valores éticos.

Este Código foi desenvolvido para orientar a conduta de nossos colaboradores e conscientizá-los da sua responsabilidade com relação ao cumprimento do nele está estabelecido. A atenção e observância do mesmo são essenciais para o sucesso e para garantir a perenidade de nossa Empresa.

O Comportamento de cada um faz a diferença.

Apresentação

Este Código contempla os elementos essenciais que devem estar presentes nas relações da empresa junto aos diferentes públicos com os quais se relaciona, construindo relações baseadas na ética, na confiança, na integridade e no respeito.

Este Código é parte integrante do Contrato de Trabalho dos colaboradores. Foi organizado a fim de facilitar a assimilação e a adoção dos princípios aqui contido nas decisões, práticas e relações da empresa e se seus colaboradores, entre si e com terceiros. Havendo dúvidas sobre qualquer assunto aqui disposto o colaborador deve procurar o setor de Recursos Humanos para maiores esclarecimentos.

Os colaboradores que, de boa-fé, buscarem aconselhamento, apontarem situações preocupantes ou reportarem comportamentos impróprios estão cumprindo seu dever com a Ipanema. Por isso, não

será tolerado qualquer ato discriminatório quem quer que seja, em qualquer nível da empresa, contra esses colaboradores.



Pilares de Sustentação

PROPÓSITO



Construir e nutrir as melhores relações para agregar valor à vida das pessoas, e a toda a jornada do leite.

VISÃO



Queremos ser reconhecidos por nosso comportamento empresarial e nos consolidar entre as melhores empresas do nosso setor para se trabalhar.

VALORES



- **GENTE É TUDO**
- **RESPONSÁVEIS PELO RESULTADO**
- **EFICIÊNCIA COM SIMPLICIDADE**
- **ÉTICA É INEGOCIÁVEL**
- **PARCERIA DE VERDADE**

Objetivo

O presente código visa estabelecer padrões e princípios para orientar a conduta e comportamentos nas decisões, práticas e relacionamentos da empresa com todos os seus diferentes públicos. Neste contexto, baseia-se na honestidade e na integridade, ou seja, todas as decisões da Ipanema devem sempre incluir avaliação de natureza ética. As práticas devem ser compatíveis com os valores da empresa.

**É ISSO QUE AJUDA
a construir relações
E PARCERIAS PERENES
e confiáveis**

Comitê de Ética

O Comitê de Ética na Ipanema é composto pela Direção, Departamento Jurídico e Departamento de Gestão de Pessoas. Tal comitê é responsável pela aplicação deste

Código, garantindo que seja de conhecimento de todos os colaboradores e públicos que se relacionam com a empresa, bem como assegurar sua eficácia e efetividade.

RESPONSABILIDADE DOS DIRIGENTES

Fazer cumprir os princípios e diretrizes do Código de Conduta da Ipanema. **Os colaboradores em posição de liderança, por sua vez, são os responsáveis por assegurar que os Princípios e Diretrizes definidos nesse Código,** orientem permanentemente as decisões tomadas em suas res-

pectivas áreas de atuação. Eles também devem demonstrar, em suas atitudes e comportamentos, que estão comprometidos com os nossos valores e princípios aqui expostos. Devem divulgar o conteúdo desse Código junto às suas equipes de trabalho, bem como estimular a sua prática.

Recursos Humanos

A Valorização das Pessoas é um dos principais pilares de sustentação do sucesso da Empresa. Deste modo, o Recursos Humanos deve estar alinhado as Estratégias, Missão, Visão e Valores da empresa, propondo soluções por meio de ações assertivas para a disseminação de tais conceitos e comportamentos por toda a empresa, atuando de forma respeitosa, ética e responsável em todos os processos.

O Recursos Humanos está engajado ao negócio, aplicando diretrizes e procedimentos, atuando de forma integrada, garantindo a igualdade de direitos, oportunidades e obrigações, respeitando as especificidades e características de cada região, aumentando a sinergia entre os colaboradores, departamentos e unidades, contribuindo com a excelência operacional da empresa.

Estabelece políticas de equidade de gênero e acessibilidade, com oportunidades iguais para todos, independentemente de sexo, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição.

- **A Ipanema repudia toda e qualquer forma de preconceito, discriminação e assédio.** Assume o compromisso de apurar e enfrentar situações de iniquidade, humilhação, exposição ao ridículo, intimidação, hostilidade e constrangimento, em consequência de cor, raça, sexo, origem étnica, língua, idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, ideologia ou posicionamento político.
- **Não é permitido trabalhar sobre o efeito de drogas ilegais ou do álcool, sendo considera-**

do falta grave, pois a empresa entende que o consumo de drogas ilegais ou o uso nocivo de bebidas alcoólicas, compromete a saúde e o desempenho do profissional, expondo-o a riscos, prejudicando o ambiente de trabalho e afetando toda a equipe. Alertamos ainda que o uso, o porte ou a comercialização de drogas ilegais, expõe o seu praticante às penas da legislação em vigor, podendo inclusive levar a rescisão do contrato de trabalho.

- **Saúde é Segurança no Local de Trabalho**

A melhoria continua nos processos visa a garantir a todos os um ambiente de trabalho seguro e saudável. Respeitar as políticas internas, bem como as leis e regulamentos aplicáveis saúde e segurança do trabalho é responsabilidade de todos os colaboradores.

TODOS DEVEM OBSERVAR AS SEGUINTE DIRETRIZES:

- É obrigatória a utilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs), nos locais e estabelecimentos de acordo com as normas interna da Ipanema;
- Informar ao gestor da área o uso de medicamentos que possam afetar as funções cognitivas e colocar em risco a segurança do colaborador medicado e dos demais;
- Ameaças, intimidações e atos de violência não serão tolerados pela Companhia;
- O porte de armas nas dependências da Ipanema é proibido a todos, exceto aos profissionais previamente autorizados e devidamente credenciados.



Segurança Patrimonial e da Informação

- A Segurança Patrimonial e da Informação da Ipanema tem por finalidade prevenir perdas e assegurar, por meio de ações de melhoria, os processos, os bens patrimoniais e os serviços para os clientes.
- Tem como objetivo assegurar a qualidade de vida, preservar a saú-

de e a integridade física dos colaboradores;

Entre os ativos da Empresa também estão ativos intangíveis, como informações confidenciais e exclusivas, propriedade intelectual e sistemas de informação.

Propriedade Intelectual

A lei protege os direitos de Propriedade Intelectual da Ipanema. Propriedade intelectual refere-se às criações intelectuais, como patentes, marcas comerciais, segredos comerciais, invenções ou processos. É responsabilidade de todos nós garantir a proteção e execução desses direitos.

O Colaborador deve sempre informar a Diretoria da Ipanema sobre qualquer inovação desenvolvida na empresa, ou que utilize informações ou o recursos da empresa, para que se verifique a necessidade de obter proteção formal.

A Ipanema respeita e reconhece os direitos de propriedade intelectual de terceiros.

- Toda a informação e dados gerados pelos colaboradores no exercício de suas atividades são de propriedade da Ipanema, mesmo após o término do vínculo de trabalho. Portanto, toda e qualquer informação deve ser tratada com zelo e confidencialidade, não podendo ser compartilhada e/ou divulgada com profissionais que não necessitem delas, seja por meio impresso, eletrônico ou oral;
- Se for necessário divulgar informações confidenciais de propriedade da Ipanema para Terceiros, faz-se necessário que essa divulgação seja precedida de consulta e aprovação do Comitê de Ética, devendo, por conseguinte, ser preparado um acordo escrito de confidencialidade e não divulgação.
- A assinatura do Termo de Confidencialidade tem como objetivo evitar o vazamento ou utilização indevida de dados e informações estratégicas da Ipanema compartilhadas de forma indevida com terceiros. O Acordo de

Confidencialidade assinado por quem tem acesso a estas informações é um termo contratual que está anexo ao contrato de trabalho que implica em responsabilidades civil e criminal em caso de descumprimento.

- Não é permitido tirar fotos ou fazer filmagens dos ambientes internos sem autorização da Diretoria;
- É expressamente proibido compartilhar senhas de acesso, tendo em vista que a senha é pessoal e intransferível. O computador deve ser mantido sempre bloqueado, impedindo que outras pessoas possam utilizá-lo.

Você é responsável pela proteção dos recursos e das tecnologias fornecidas pela Ipanema, como laptops, celulares, tablets e softwares. A fim de evitar danos, prejuízo, perda ou acesso não autorizado a esses recursos.

- Os meios eletrônicos (Internet, e-mail e smartphome) deverão ser utilizados como instrumento de trabalho para atender aos fins da Empresa. Não é permitido o acesso a sites de origem duvidosa ou com conteúdo inadequado para exibição no ambiente de trabalho (sexo, relacio-

namento, jogos, racismo, redes sociais diversas, entre outros).

Os colaboradores também não devem instalar nem usar arquivos de computador ou softwares não licen-

ciados pela empresa ou não aprovados pela administração, nem devem usar um software aprovado de maneira diferente daquela estabelecida na licença.

Relacionamento

RELACIONAMENTO COM CLIENTES E CONSUMIDORES

A Ipanema cultiva com seus clientes relacionamento baseado em respeito, confiança, lealdade, honestidade e cortesia para estabelecer uma relação duradoura. Para tanto, adota as seguintes práticas:

- A empresa não admite deslealdade comercial, formação de cartéis, maquiagem de produtos ou propaganda enganosa;
- Preza pelo respeito a legislação, não sendo toleradas atitudes que envolvam lavagem de dinheiro, sonegação fiscal, etc;
- Compromisso com a Segurança e Qualidade dos alimentos produzidos;
- Mantém Práticas Comerciais que devem respeitar o cliente durante todo o processo de negociação;
- Estabelecer canal de comunicação direto e rápido que encaminhe as solicitações e reclamações dos clientes para as áreas responsáveis na Empresa.
- Todas as unidades de produção da Empresa cumprem as práticas de BPF (Boas Práticas de Fabricação) de alimentos e Procedimentos do Sistema de garantia da qualidade, bem como às exigências sanitárias dos órgãos de controle.

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Os fornecedores, prestadores de serviços e produtores da Ipanema devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido o favorecimento de nenhuma natureza. Os mesmos deverão conhecer os valores da empresa e ter atuação coerente com este Código de Conduta.

- A garantia da qualidade dos produtos ou serviços é requisito essencial para a homologação e manutenção de nossos fornecedores, assim como o cumprimento de todas as normas regulamentadoras de segurança e saúde.
- Não permitimos a realização de negócios com fornecedores, prestadores de serviço e produtores com reputação duvidosa, que não estejam de acordo com os princípios dos Direitos Humanos;
- Valorizamos os fornecedores que conduzem suas atividades de gerenciamento de suprimentos de acordo com a legislação vigente e que cumprem suas obrigações legais e contratuais;
- Estimulamos a melhoria contínua de toda a cadeia, a fim de compartilhar valor com as partes interessadas;
- Caso você tenha conhecimento de alguma coisa que trazer algum risco a Ipanema em relação a fornecedores, você tem a obrigação de levar ao conhecimento do canal de denúncia suas suspeitas.
- A troca de cortesias comerciais, como brindes, presentes, ofertas de entretenimento, é prática de mercado. Porém, devemos assegurar que seja feita de forma apropriada, ética e legal, para não gerar expectativas de favorecimento ou percepções de prática de suborno.
- A Ipanema autoriza seus colaboradores a receberem brindes, presentes e outros itens desde que de baixo valor (aplicar como referência valores até R\$ 100,00), e somente se assegurarem que tais itens não têm caráter de influência, não proporcionem privilégios ou troca de favores.
- Convites para almoços, jantares ou eventos sociais, culturais e esportivos, somente poderão

ser aceitos quando constituírem prática corrente do relacionamento comercial do fornecedor, parceiro ou cliente, recomendando-se, nesse caso, manter o superior imediato informado.

- Em casos de dúvidas quanto ao valor de referência ou na impossibilidade de recusar brindes, presen-

tes ou convites de entretenimento que não estiverem de acordo com a Política da Interna, o assunto deverá ser encaminhado ao Comitê de Ética para avaliação.

- Não oferecer presentes ou dinheiro para obter benefícios em qualquer tipo de negociação de compra ou venda.

A IPANEMA PREZA POR UM AMBIENTE DE TRABALHO saudável, íntegro e respeitoso

RELACIONAMENTO INTERNO

A Ipanema preza por um ambiente de trabalho saudável, íntegro e respeitoso. Os colaboradores devem manter atitude profissional tratando a todos sem qualquer discriminação no ambiente de trabalho, seja relacionado à raça, religião, cor, classe social, sexo, idade, estado civil, orientação sexual,

lugar de origem e deficiência.

Os Gestores devem agir com integridade, constituindo modelo de conduta para sua equipe, não aceitando comportamentos impróprios, fazendo cumprir os princípios deste Código e dos Valores da empresa.

FISCALIZAÇÃO E AÇÕES DE CONTROLE DE LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS

Os registros, relatórios e balanços são efetuados de forma corretas, consistente e completa. Para garantir a veracidade, a transparên-

cia e a exatidão dos dados e informações, a Ipanema conta com auditoria externa periódica.

RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E REGULADORES

A Ipanema mantém uma relação profissional e respeito com o setor público e órgãos reguladores, tendo como base as seguintes práticas:

- Comprometimento no atendimento as normas vigentes sobre as leis anticorrupção que se aplicam nas relações com os órgãos do governo.
- Respeitar as leis e regulamentos aplicáveis às atividades da empresa;
- Manter a transparência, legalidade e imparcialidade em suas relações;
- Recolher, corretamente e nos prazos, todos os tributos devidos;
- O fornecimento de informações deve ser efetuado com presteza e veracidade, emitido por escrito e com a devida orientação das áreas competentes;
- Respeitar as opções político-partidárias individuais de todos que compõem a organização. Neste sentido, mantém posição de neutralidade e isenção com relação a candidatos correntes ou partidos políticos. Os profissionais que atuam na empresa, quando participantes de atividades político-partidárias, devem fazê-lo em caráter estritamente pessoal, fora de seus horários e local de trabalho.

Publicidade e Propaganda

A Ipanema assume o compromisso de não aprovar campanhas, peças publicitárias e concessão de patrocínios ou eventos que estimulem o uso de drogas ilícitas, que gerem exposição preconceituosa da criança e do adolescen-

te, provoquem constrangimento, humilhação, exclusão ou exponham a vulnerabilidade de indivíduos e grupos, provoquem maus tratos aos animais, ou possam estimular ou induzir a danos ambientais.



DIA A DIA

FOOD SERVICE



ESPECIAIS

Conflito de Interesses

Um conflito de interesse surge quando nossos interesses pessoais, incluindo aqueles de nossos familiares, amigos e associados, poderiam causar danos à nossa capacidade de tomar decisões eficazes e objetivas em nome da empresa. Caso esteja envolvido ou suspeite que possa estar em uma situação de conflito de interesse, você tem a obrigação de expô-la imediatamente para seu gestor e/ou Recursos Humanos.

A seguir algumas das situações mais comuns nas quais os conflitos podem surgir:

- Cada um de nós é responsável por assegurar que um emprego fora da Ipanema não afete negativamente o desempenho no trabalho ou crie um conflito de interesses. Você deve informar ao seu gestor sobre qualquer
- emprego secundário. Você não deve atuar como administrador, diretor, consultor ou funcionário em qualquer empresa concorrente ou que conduza ou procure conduzir negócios com a Ipanema.
- Possui como membros de sua família ou amigos, um interesse pessoal ou financeiro – direto ou indireto – com qualquer fornecedor, sócio, concorrente ou cliente, de tal forma que possa influenciar as negociações entre o fornecedor, sócio, concorrente ou cliente e a Ipanema.
- Contrata, supervisiona ou tem uma linha direta ou indireta de subordinação a um membro da família ou a alguém com quem você mantenha um relacionamento afetivo.

Se você tem dúvidas sobre alguma situação que não é possível especificar neste código todas as situações que poderiam gerar um conflito de interesse, assim, as situações dispostas acima refletem as mais comuns, mas não se limitam a elas. Havendo dúvidas, a mesma deve ser encaminhada ao Comitê de Ética para esclarecimentos.

Responsabilidade Social

DIREITOS HUMANOS

A Ipanema concorda, apoia, divulga e pratica os princípios dos Direitos Humanos, inclusive divulgando e considerando-os como pré-requisito para a sua cadeia produtiva.

Princípio 1 – As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Princípio 2 – As empresas devem se certificar de que não são cúmplices em abusos dos direitos humanos.

Princípio 3 – As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Princípio 4 – A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

Princípio 5 – A erradicação efetiva do trabalho infantil.

Princípio 6 – A eliminação da discriminação no emprego e ocupação.

Princípio 7 – As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais.

Princípio 8 – Desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental.

Princípio 9 – Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

Princípio 10 – As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Violação do Código de Conduta

Não serão permitidas violações aos princípios e regras deste Código. Nos casos de descumprimento de qualquer orientação, serão aplicadas medidas administrativas

e até mesmo rescisões contratuais. Nesses casos, o Comitê de Ética avaliará cada situação e dará seguimento às ações propostas.

SANÇÕES

As normas aqui disposta neste Código de Conduta ou qualquer outra norma da Ipanema devem ser cumpridas por todos os colaboradores da Ipanema, sob pena de sofrer as sanções abaixo por descumprimento:

- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Demissão sem ou com justa causa; e
- Ações judiciais cabíveis.

Em caso de estagiários, aprendizes, terceirizados ou prestadores de serviços as infrações à este Código de Conduta serão comunicadas à

empresa gestora do seu contrato de Trabalho, que deverá analisar e aplicar as medidas cabíveis.



Reclamações e Denúncias

O colaborador que se sentir prejudicado por algum tipo de má conduta pessoal tem o direito de fazer sua denúncia ou reclamação, que será tratada com total sigilo.

O Canal de Denúncias foi estruturado para receber denúncias de desconformidade, violações e conflitos de interesse, conferindo absoluta confidencialidade à identidade de quem realizou a denúncia.

O canal é operado de maneira independente pelo Comitê de Ética, ficando a critério de cada indivíduo se deseja fazer a denúncia

de forma anônima ou não.

O Canal de Denúncias deve ser utilizado com responsabilidade e seriedade.

Canal de Denúncias repudiará qualquer forma de retaliação ao denunciante, adotando medidas necessárias para sua proteção.

A Ipanema não tolerará qualquer tipo de retaliação ou perseguição contra um integrante que, de boa-fé, denuncia uma conduta ilegal ou contrária às disposições deste Código e de suas Políticas.

CONTATO

A comunicação de sugestões, dúvidas ou denúncias podem ser informados pelos canais:

E-mail Comitê: **eticaeconduta@ipanemaqueijos.com.br**

Formulário eletrônico anônimo no

site **www.ipanemaqueijos.com.br**
em Contatos Denúncias Código de Conduta

Caixa de Sugestões instalada nas dependências da empresa.



www.ipanemaqueijos.com.br



@ipanemaqueijos



Termo de Compromisso

Declaro que recebi, li e compreendi o Código de Ética e Conduta da Empresa Queijos Ipanema.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente, dar ciência do não cumprimento por terceiros e sujei-tar-me às medidas administrativas e rescisórias do meu contrato de trabalho no caso de descumprimento do mesmo.

Li e Compreendi

Nome do Colaborador

Assinatura do Colaborador

Local: _____

Data: ____/____/____



www.ipanemaqueijos.com.br



@ipanemaqueijos