



Versão 1.0 | Outubro 2023

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL

OTIMA®

APRESENTAÇÃO

Apresentamos o Código de Conduta e Ética Empresarial da Ótima, o qual visa estabelecer os princípios e diretrizes mais relevantes que norteiam nossas ações e tomada de decisões de negócios. Adicionalmente, ele apresenta as expectativas da Companhia em relação ao comportamento dos(as) nossos(as) líderes, administradores(as), conselheiros(as), colaboradores(as), terceiros e parceiros de negócios.

Com a disponibilização deste código em formato digital para o público interno e externo, pretendemos também contribuir para disseminar os principais padrões éticos de integridade, os quais devem ser, em linhas gerais, seguidos em todos os segmentos da Companhia incluindo a nossa cadeia de valor.

Na Ótima acreditamos que fazer a coisa certa é o caminho para contribuirmos para o desenvolvimento de um ambiente de negócio sustentável e uma sociedade mais justa e solidária.

Entendemos que o nosso sucesso é consequência da nossa reputação e da relação de confiança entre nós, nossos(as) clientes e parceiros(as) de negócios.

Este Código não esgota o tema, por este ser amplo e dinâmico e, desta forma, a Ótima buscará atuar sempre dentro dos seus valores corporativos de integridade, responsabilidade sócio-ambiental, colaboração e excelência, enfatizando o comprometimento com a preservação e valorização da imagem e reputação da Companhia perante o mercado, bem como com a segurança e sustentabilidade de seus negócios.

É importante compreender o Código de Conduta e Ética Empresarial com cuidado, responsabilidade e recorrer a ele quando necessário. Todos têm a obrigação de respeitá-lo e garantir seu cumprimento, já que ele se aplica da mesma forma a todas as pessoas, assim como a todos os terceiros que desenvolvem atividades comerciais associadas à Ótima.

Concretizar as diretrizes deste Código em parceria com todos é o que esperamos. É nosso papel contribuir para o desenvolvimento sustentável do nosso negócio e do nosso país.

Diretoria Executiva

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL



A Ótima cria, desenvolve e comercializa produtos, serviços e soluções gráficas, visando a ética e responsabilidade socioambiental.

Estamos empenhados em desenvolver e distribuir produtos de alta qualidade, sendo eles, presentes corporativos, embalagens premium, produtos de papelaria e presentes.

A Ótima está empenhada em desenvolver e distribuir produtos de alta qualidade.

Nossa maneira de fazer negócios implica em sermos responsáveis com foco no impacto global, no meio ambiente e nas pessoas.

As raízes da Ótima baseiam-se na implementação de valores e princípios em todas as nossas práticas.

Nosso Código de Conduta e Ética Empresarial descreve os valores, ações e comportamentos esperados de todos aqueles que são empregados, representam ou se envolvem com a Ótima.

O conteúdo deste documento deve ser respeitado na íntegra e em espírito. Não é exaustiva, mas forma uma base essencial, que deve ser combinada com o senso de responsabilidade de todos. Em caso de dúvida, um princípio de precaução de “não causar dano” aos impactados deve ser empregado.

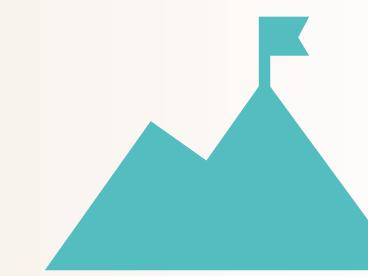
Nosso Código de Conduta e Ética Empresarial é consistente com as convenções nacionalmente e internacionalmente acordadas sobre direitos humanos, direitos trabalhistas e proteção ambiental.

A QUEM SE DESTINA ESTE CÓDIGO?

- ▶ Colaboradores, estagiários e jovens aprendizes da Ótima;
- ▶ Membros da diretoria da Ótima;
- ▶ Fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócios;
- ▶ Todos os que participam das atividades da Ótima, como clientes, convidados e parceiros.



MISSÃO | VISÃO | VALORES



MISSÃO

Destacar-se com padrão de excelência gráfica, desenvolvendo produtos com valor percebido, inovadores, duráveis e sustentáveis, sempre mantendo o foco no cliente.



VISÃO

Ser reconhecida como a melhor empresa brasileira, na produção de produtos de papelaria fina e presentes corporativos, em conjunto com colaboradores capacitados, que buscam desenvolvimento pessoal e gratificação profissional.



VALORES

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. Ética | 5. Excelência |
| 2. Sustentabilidade | 6. Dedicação |
| 3. Transparência | 7. Inovação |
| 4. Hábito | 8. Segurança |

NOSSOS PRINCÍPIOS

1) AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL – RELAÇÃO COM COLABORADORES

Apoiados no princípio ético do respeito, cultivamos a cordialidade nos relacionamentos e no trato com nossos colegas de trabalho, clientes e fornecedores. Acreditamos que este princípio aliado ao cuidado e acolhimento é a base para resolução de possíveis desentendimentos, de forma direta e sem triangulações.

Opiniões contrárias ou divergentes são comuns em todas as relações humanas, inclusive no ambiente de trabalho – e acreditamos que elas enriquecem as discussões e a convivência. Mas, para isso, a escuta com respeito é fundamental. Aqui na Ótima, todos têm espaço e liberdade para se expressar, desde que de forma educada e sem ofensas.

Sabemos que a falta deste espaço abre brechas para que conflitos se transformem em assédios ou abusos de poder – o que não toleramos. Qualquer atitude que caracterize constrangimento, desrespeito, abuso de poder e assédio será combatida, independentemente de relações hierárquicas.

COMPORTAMENTOS DE TRABALHO INADEQUADOS

A. ASSÉDIO MORAL

Consideramos inadmissíveis situações de perseguição e violência psicológica, que geralmente são acompanhadas por atos de humilhação. Elas podem ser bem evidentes ou sutis, expressas por meio de palavras, gestos, mensagens escritas ou procedimentos gerenciais e organizacionais.

Veja alguns exemplos:

- ▶ Usar, com frequência, palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas (como tom de voz alto e rude) para intimidar;
- ▶ Fazer ameaças de demissão;
- ▶ Aplicar sobrecarga de trabalho acompanhada de condições inadequadas para realizar tarefas;
- ▶ Cobrar com exagero quanto à produtividade;
- ▶ Expor resultados negativos de uma pessoa ou grupo para que todos vejam, provocando humilhação e vergonha;
- ▶ Atribuir apelidos inadequados às pessoas;
- ▶ Realizar perguntas insistentes sobre a vida pessoal ou invadir a privacidade de qualquer pessoa, violando e-mails pessoais, arquivos e ligações telefônicas.



B. ASSÉDIO RELIGIOSO

Lembre-se que esse tipo de assédio fere, além das normativas da instituição, a liberdade de crença prevista na Constituição Brasileira.

Caracterizam esta prática, situações como, por exemplo:

- ▶ Tentar converter alguém à determinada religião;
- ▶ Insistir ou impor que qualquer pessoa participe de cultos religiosos;
- ▶ Excluir qualquer pessoa de atividades profissionais em virtude de crença ou religião.

C. ASSÉDIO SEXUAL

São atos, insinuações, contatos físicos sem consentimento ou convites impertinentes para obter vantagem sexual.

A seguir, alguns exemplos:

- ▶ Cantadas constantes, de cunho sexual ou sensual, sem que a outra pessoa as deseje;
- ▶ Carícias e abordagem de conotação sexual;
- ▶ Intimidação, represálias, ameaça de demissão ou recusa de promoção a alguém que negou convite de natureza sexual;
- ▶ Comentários e piadas de natureza sexual.

D. ABUSO DE PODER

É quando uma pessoa utiliza de sua influência em prejuízo dos demais, de forma ilimitada. Esse tipo de abuso pode acontecer nas relações internas da Ótima, entre uma pessoa e seu chefe, como também externamente, nas relações com stakeholders, fornecedores, parceiros, entre outros.

(Stakeholders são o público estratégico da Ótima, como nossos membros da diretoria, conselheiros, representantes sindicais e empresários, por exemplo).

Conheça alguns exemplos:

- ▶ Solicitar a alguém, em função do cargo ou posição hierárquica, tarefas incompatíveis com sua função;
- ▶ Usar autoridade, notoriedade, influência ou posição hierárquica para ter vantagens pessoais e/ou profissionais;
- ▶ Deixar de compartilhar conhecimento ou transmitir informação profissional para obter vantagem.

Não confunda: a cobrança pela realização de tarefas atribuídas e metas acordadas não caracteriza abuso de poder.

PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Impessoalidade, moralidade, transparência, publicidade e eficiência. São esses os conceitos seguidos aqui quando o assunto é gestão de pessoas. Não compactuamos com apadrinhamentos ou favorecimentos.

Todos os nossos processos de gestão de pessoas são pautados por critérios objetivos, como formação, experiência, competências e desempenho. Seja na seleção, contratação, promoção, desenvolvimento profissional e desligamento de colaboradores, tudo é feito com impessoalidade e transparência.

! Fique atento:

- Não é permitido ao gestor recrutador favorecer a contratação de parentes;
- Os colaboradores podem participar de processos de recrutamento misto (interno e externo) para mudar de carreira, em condições de igualdade aos candidatos externos – aqueles que não fazem parte do quadro funcional da organização;

CONFLITO DE INTERESSES

Respeitamos a privacidade e os relacionamentos pessoais de nossos colaboradores. Ao mesmo tempo, precisamos garantir a impessoalidade em nossas ações e prevenir possíveis conflitos de interesse.

Sendo assim, não permitimos a subordinação direta entre empregados que sejam parentes, tenham vínculo afetivo ou profissional fora da organização.

O que consideramos conflito de interesse:

Quando os interesses particulares de alguém possam, ainda que indiretamente, influenciar alguma decisão ou ação que contrarie os interesses da Ótima.

Se você souber de situações como essas, comunique aos gestores imediatos dos envolvidos e informe também o Canal de Denúncia da Ótima. Isso vai fazer com que o Comitê de Ética monitore os desdobramentos do caso.

São considerados parentes:

pai, mãe, filhos, irmãos, avós e netos.

São considerados como vínculo afetivo direto:

sogro, sogra, genro e nora, padrasto, madrasta e enteados, além de companheiros.

São considerados laços profissionais fora da organização: quando dois ou mais colaboradores têm outras atividades profissionais fora da Ótima que conflitem com as respectivas relações hierárquicas. Como exemplo, podemos citar uma sociedade empresarial.

! Atenção: a proibição não é válida para casos em que o parentesco se configura depois que a pessoa já é empregada da Ótima. Existem, porém, condições: cumprir as recomendações descritas neste documento e não haver prejuízo nas atividades laborais.

Exemplos de conflitos de interesses:

- ▶ Admitir ou demitir colaborador que seja parente, tenha vínculo afetivo direto ou laços profissionais em comum fora da Ótima;
- ▶ Beneficiar a si mesmo ou a outros usando recursos, informações ou bens da Ótima;
- ▶ Usar de maneira indevida ou para interesse próprio as informações privilegiadas ou confidenciais de que sabe por conta das atividades que realiza, da função ou do cargo que ocupa;
- ▶ Negociar ou tomar decisões em benefício próprio ou de outros em vez de zelar pelos interesses da organização;
- ▶ Receber itens de qualquer natureza que possam influenciar decisões e/ou juízos de valor;
- ▶ Atuar como fornecedor (de produtos e/ou serviços) ao mesmo tempo em que exerce função de colaborador (CLT ou RPA).

! Importante: estas são situações exemplificativas, mas não taxativas, do que pode caracterizar o conflito de interesse.

Em casos de dúvidas, consulte o Canal de Denúncias da Ótima antes de prosseguir com qualquer atitude.

POSTURA PESSOAL E ATITUDE

Queremos que a harmonia e a produtividade estejam sempre presentes em nossos ambientes de trabalho.

Para isso, é importante que todos assumam uma atitude positiva e colaborativa. Observe as orientações a seguir:

- ▶ Respeite a individualidade, as diferenças e a privacidade dos colegas;
- ▶ Use vocabulário e tom de voz condizentes com o ambiente corporativo e com suas atividades;
- ▶ Trabalhe em equipe de forma colaborativa;
- ▶ Mantenha seu ambiente de trabalho limpo e organizado;
- ▶ Não traga para o trabalho objetos de grande valor;
- ▶ Mantenha a higiene das suas roupas e procure usar roupas adequadas ao ambiente de trabalho;
- ▶ Não comercialize mercadorias particulares dentro da Ótima;
- ▶ Registre seu ponto de forma adequada e honesta na entrada, saída e intervalos;
- ▶ Não rasure, adultere ou destrua documentos da organização;
- ▶ Não traga pessoas de fora e não permita que tenham acesso às dependências da Ótima sem autorização e credenciamento.

- **Horas trabalhadas e intervalos adequados:** Observar a lei e as normas nacionais vigentes relativas às horas de trabalho e ao direito dos trabalhadores de equilibrar a vida profissional e privada;
- **Remuneração justa:** Respeitar o direito dos trabalhadores de receber remuneração justa;
- **Livre Escolha de Emprego:** Não se envolver em nenhuma forma de trabalho forçada, traficado ou não voluntário;
- **Tratamento Humano:** Os trabalhadores não estão sujeitos a tratamento desumano ou degradante, castigos corporais, coerção mental ou física e/ou abuso verbal;
- **Desenvolvimento de recursos humanos:** Encontrar, proteger, orientar e desenvolver funcionários cujos talentos e desejos sejam compatíveis com as necessidades operacionais e os objetivos futuros da empresa;
- **Não Trabalho Infantil:** Não contratar nenhum trabalhador abaixo da idade mínima legal;
- **Sem Discriminação:** Oferecer oportunidades iguais e não discriminar os trabalhadores;
- **Sem emprego precário:** Contratar trabalhadores com base em contratos documentados e compreensíveis de acordo com a lei e os padrões internacionais;
- **Proteção especial para jovens trabalhadores:** Fornecer proteção especial a qualquer trabalhador que ainda não seja adulto.

Não podem ser oferecidos nem aceitos:

- Qualquer oferta ou gratificação em dinheiro ou outra forma de transferência financeira;
- Brindes de alto valor.
- Benefícios pessoais em eventos, como descontos, caronas ou refeições que não sejam ofertados também aos outros participantes;

! **Importante:** no caso dos brindes de alto valor, explique que a política da Ótima impede você de aceitar a oferta. Caso já tenha sido recebida e não possa devolver, o gestor da área deve encaminhá-la, à doação.

Podem ser aceitos por integrantes da Ótima:

- Brindes institucionais e promocionais de baixo valor (menos de R\$ 150,00), como canetas, agendas e chaveiros.

Podem ser oferecidos por integrantes da Ótima:

- Brindes institucionais de pequeno valor e com o logotipo da organização, de acordo com políticas específicas.

! **Importante:** muito cuidado ao ofertar brinde ou convite. Oferecer vantagens a agente público para obter benefícios, influenciar decisões ou induzir permissões indevidas caracteriza crime. Isso é explicitamente proibido pela Política Anticorrupção da Ótima.

UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA ORGANIZAÇÃO

Utilize os bens e recursos da Ótima de forma consciente e responsável, sejam eles instalações, equipamentos, veículos, valores, entre outros. Considere as seguintes condutas:

- ▶ Não assista a vídeos ou ouça músicas em volume alto para não prejudicar o trabalho dos demais;
- ▶ Não utilize o ambiente de trabalho para comercializar produtos ou divulgar negócios próprios;
- ▶ Não leve materiais de escritório para fora da organização;
- ▶ Siga as regras de utilização de equipamentos eletrônicos;
- ▶ Respeite as normas de segurança. Prenda seu laptop, não deixe seu celular solto na mesa;
- ▶ Use os recursos da empresa – como carros da frota, vouchers, passagens, vales, etc. – somente para finalidades profissionais.

Internet, telefone, e-mail, softwares, equipamentos e outros bens são destinados à atividade profissional do colaborador. O uso pessoal é proibido dentro de seu horário de trabalho.

Para conservar o patrimônio da organização, auditorias e perícias dos bens da Ótima podem ser realizadas, conforme normativas internas e legislação vigente.

Sobre a utilização da imagem da Ótima: o nome, a marca ou a imagem da Ótima devem ser utilizados em benefício da empresa. Para utilizar os logotipos e demais materiais de comunicação, siga as normas do Manual de Marca. É ele que estabelece as diretrizes para aplicar a identidade institucional da Ótima.

2) SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Aqui na Ótima, o bem-estar físico, psíquico e social dos nossos colaboradores importa muito. Nós atendemos a todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, onde todos têm o dever de cumprir os procedimentos e zelar por um ambiente de trabalho seguro.

Lembre-se: É importante também exigir o cumprimento das políticas, normas e procedimentos operacionais específicos de cada área, isso ajuda a garantir o bem-estar e segurança geral.

Não se descuide no que se refere aos seguintes pontos:

- Utilize e exija a utilização dos equipamentos de proteção individual - EPIs;
- Informe o gestor, à CIPA e o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) sobre situações de risco;
- Não entre nas dependências da organização com produtos ilícitos;
- Não faça uso de bebidas alcoólicas no trabalho. Em eventos sociais, elas são permitidas desde que autorizadas pelo gestor e ofertadas pela própria Ótima ou por parceiros;
- Sobre o item acima, lembre-se de manter o bom senso. Beba com moderação.
- Não exerça suas funções sob o efeito do álcool, drogas ilícitas ou qualquer medicamento que o coloque em risco.

Além desses, todos os demais pontos relacionadas a saúde devem ser tratados com atenção:

Saneamento e Alimentação: Fornecer pronto acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e, quando aplicável, instalações de alimentação em boas condições sanitárias.

Preparação para emergências: Minimizar os danos à vida, ao meio ambiente em situações e eventos de emergência em potencial.

Proteção de Higiene Industrial: Minimizar e controlar à exposição a agentes químicos, biológicos e físicos.

Prevenção de lesões e doenças ocupacionais: Prevenir e minimizar lesões e doenças ocupacionais.

Proteção de Segurança Ocupacional: Minimizar e controlar a exposição à possíveis riscos de segurança por meio de projetos adequados, engenharia, controles administrativos e treinamento de segurança contínuo.

CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO

Somos transparentes no que diz respeito à organização, porém, algumas informações estratégicas devem ser protegidas. De forma que os interesses da Ótima se mantenham preservados.

Observe que o uso indevido de informações internas a que temos acesso em razão de cargo e/ou função, colocam em risco os negócios e a imagem da organização. Por isso, não divulgamos, interna e externamente, informações confidenciais, estratégicas ou privilegiadas sem autorização do gestor responsável. Essa obrigação se mantém mesmo após o término do contrato com a Ótima.

Respeite as determinações:

- ▶ Proteja sua senha de acesso à rede corporativa, e-mail profissional e aos sistemas da Ótima. Não compartilhe sua senha com ninguém, ela é de uso pessoal, e lembre-se de bloquear sua tela ao sair da sua estação de trabalho. Essa é sua responsabilidade como colaborador;
- ▶ As informações decorrentes da relação comercial com fornecedores, clientes e outras instituições devem ser preservadas por todas as partes. Quando necessário, inclua-as nos contratos;
- ▶ Não exponha informações da empresa nas redes sociais sem autorização do responsável;
- ▶ O e-mail profissional deve ser usado somente para atividades do trabalho.

! **Importante:** assim como os bens da Ótima, os recursos tecnológicos também podem passar por auditorias. O sigilo do seu e-mail profissional, por exemplo, pode ser quebrado se você usá-lo de forma que coloque em risco a Ótima ou sua reputação.

Você pode saber mais sobre o que esperamos dos colaboradores em relação à confidencialidade de dados e informações consultando nossa Política de Segurança da Informação e o seu Manual do Colaborador.

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Proteger dados dos nossos colaboradores, parceiros de negócio, clientes ou público com quem temos relacionamentos pontuais é nosso compromisso. Para tal, formalizamos a Política de Privacidade Institucional – baseada em leis de privacidade e boas práticas de mercado.

Todos os que se relacionam com a empresa – e não somente os colaboradores – devem tomar as medidas necessárias para manter a privacidade de dados pessoais.

Para isso, é importante fazer uso consciente dos dados, respeitando as finalidades determinadas pelo encarregado de dados (DPO) da organização.

3) MEIO AMBIENTE

Além das soluções de impressão de alta qualidade que oferecemos, mantemos um foco constante na redução do nosso impacto ambiental e uso sustentável dos recursos.

Proteção à Biodiversidade: Tomar ações para a conservação da biodiversidade e seu uso sustentável.

Boa utilização de material: Cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis em relação à proibição ou restrição de substâncias específicas em produtos.

Minimização de impacto: Reduzir ou eliminar desperdício de todos os tipos, controlar e tratar substâncias perigosas, águas residuais e resíduos sólidos antes de descartá-los, minimizar as emissões de gases de efeito estufa.

Fornecimento Responsável de Matérias-Primas: Contribuir ativamente para minimizar o impacto negativo sobre as pessoas e o planeta e manter uma cadeia de custódia para matérias-primas de origem crítica.

4) ÉTICA E GOVERNANÇA

Regras Anticorrupção: A Ótima tem tolerância zero com corrupção e suborno. Não aceitamos suborno, pagamentos de facilitação, comissões ilícitas ou qualquer outro pagamento inadequado, mesmo que a recusa em realizar tais práticas represente a perda de uma oportunidade de negócios.

A Ótima proíbe que os colaboradores, diretores, conselheiros ou terceiros agindo em seu nome ou, no exercício de suas atribuições, se envolvam em corrupção em qualquer forma ou contexto, como por exemplo:

- ▶ Solicitar ou aceitar qualquer dinheiro ou item de valor, direta ou indiretamente, com o objetivo de influenciar indevidamente o julgamento ou a conduta do destinatário, seja para tomar uma ação, omitir-se, ou utilizar da sua influência em nome ou em benefício da Ótima;
- ▶ É proibido qualquer tipo de pagamento a um Agente Público para incentivar, agilizar ou garantir o desempenho de um dever ou obrigação existente, como a emissão de documentos, licenciamentos, etc. Além de serem contrários aos valores de integridade da Ótima, esses pagamentos de facilitação são expressamente proibidos pela legislação anticorrupção brasileira e podem criar riscos de reputação significativos.



É importante esclarecer que pagamentos impróprios não se limitam a pagamentos em espécie, mas podem também incluir qualquer outra vantagem que seja concedida ou recebida para a obtenção de benefícios para a Ótima, tais como:

- ▶ Presentes;
- ▶ Entretenimento, refeições, viagens e outras cortesias;
- ▶ Contribuições e/ou serviços em espécie;
- ▶ Oportunidades de negócio, emprego ou investimento;
- ▶ O uso não remunerado ou descontado dos serviços, instalações, equipamentos ou bens da Ótima;
- ▶ Contribuições políticas feitas a partidos políticos, a candidatos e/ou a suas equipes;
- ▶ Assistência ou apoio a familiares e amigos; e
- ▶ Outros benefícios ou vantagens.

Postura comercial apolítica: Não contribuir com recursos como dinheiro, bens ou serviços para candidatos ou partidos políticos. A participação na política apenas como cidadãos particulares evita qualquer conflito de interesses.

Integridade nos negócios: Defender os mais altos padrões de integridade em todas as interações comerciais com tolerância zero para toda e qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão e desfalcque.

Divulgação de Informações: Divulgar informações de acordo com os regulamentos aplicáveis e práticas vigentes. Não falsificar, nem deturpar registros.

Negócios Justos, Publicidade e Concorrência: Defender os padrões de negócios justos, publicidade e concorrência.

Proteção à Propriedade Intelectual: Respeitar os direitos de propriedade intelectual, transferência de tecnologia e expertise, proteger os direitos de propriedade intelectual e proteger as informações dos clientes.

Proteção de Privacidade: Proteger a privacidade das informações pessoais e cumprir as leis de privacidade e segurança da informação e os requisitos internacionais.

Proteção de Identidade e Não-Retaliação: Assegurar um “não medo de retaliação” e proteger a confidencialidade, o anonimato de qualquer denunciante e qualquer pessoa que levantar quaisquer preocupações / sugestões.

IMPLEMENTAÇÃO

Expectativa mínima: Os princípios estabelecidos neste Código de Conduta e Ética Empresarial representam os objetivos desejados e as expectativas mínimas da Ótima.

Mesmo que as aspirações permaneçam inalteradas, as expectativas mínimas do Código de Conduta e Ética Empresarial podem mudar de acordo com as mudanças na sociedade.

A Ótima incentiva a todos ir além da conformidade legal, a fim de promover a responsabilidade corporativa, a ética nos negócios e a boa cidadania corporativa.

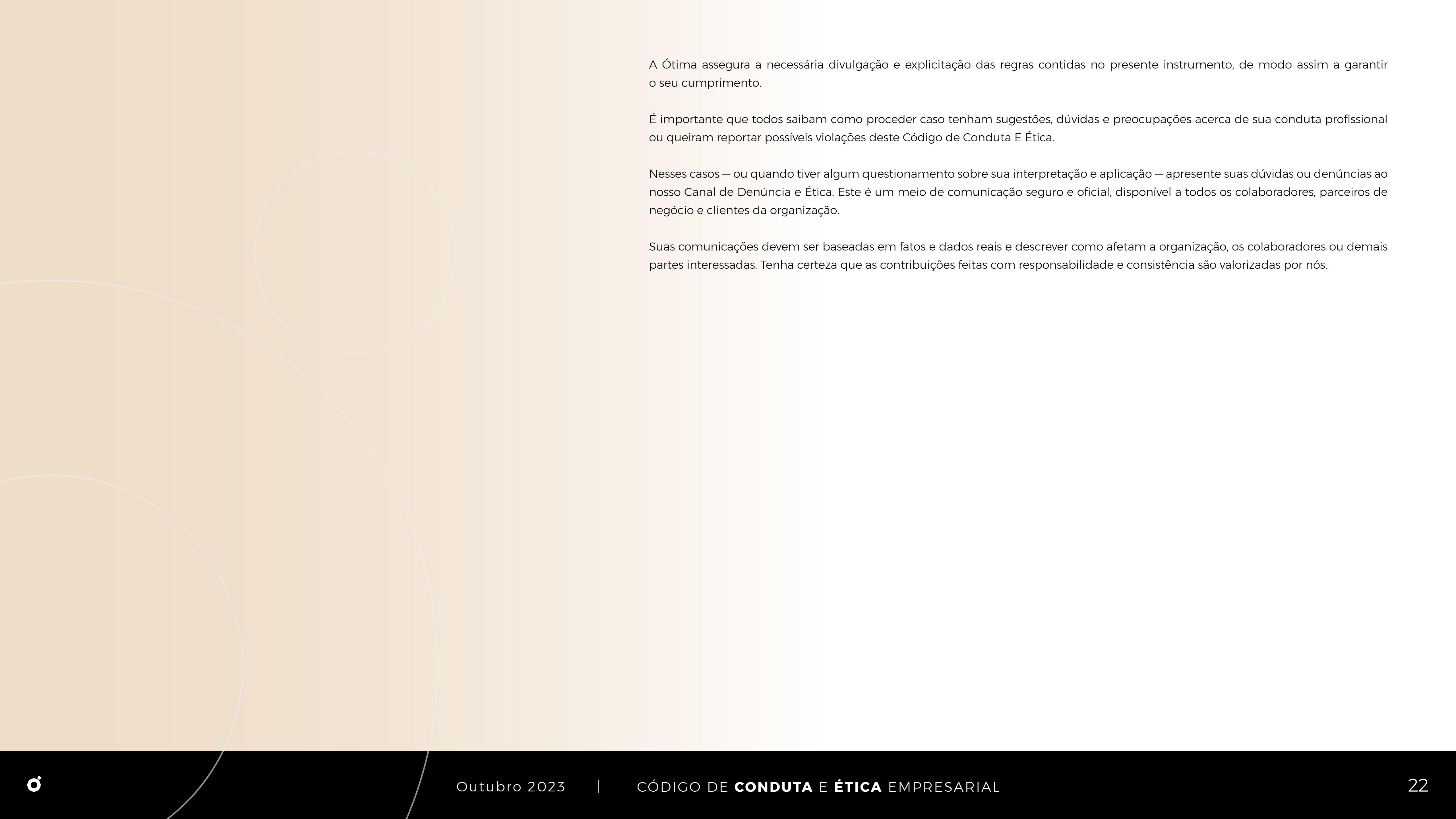
Lei aplicável: A Lei Aplicável neste Código de Conduta e Ética Empresarial significa qualquer lei estadual, nacional, regional, local e doméstica, leis e costumes comuns, leis administrativas, regulamentos, regras, ordens, interpretações, permissões, normas, julgamentos, decretos, mandados de injunção, mandados de segurança e ordens de qualquer órgão ou árbitro do tribunal que se aplique no país em que uma atividade ocorre ou tenha impacto.

Caso a Legislação Aplicável e os requisitos deste Código de Conduta e Ética Empresarial estejam em conflito ou estabeleçam um padrão de proteção diferente, os princípios que proporcionam a mais alta proteção aos trabalhadores e ao meio ambiente prevalecerão.

Objetivos de Melhoria

De acordo com o compromisso de melhoria contínua, devem ser executados objetivos de desempenho, metas e planos de implementação por escrito para melhorias, incluindo uma avaliação periódica desse desempenho no alcance desses objetivos.

GESTÃO E CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO



A Ótima assegura a necessária divulgação e explicitação das regras contidas no presente instrumento, de modo assim a garantir o seu cumprimento.

É importante que todos saibam como proceder caso tenham sugestões, dúvidas e preocupações acerca de sua conduta profissional ou queiram reportar possíveis violações deste Código de Conduta E Ética.

Nesses casos — ou quando tiver algum questionamento sobre sua interpretação e aplicação — apresente suas dúvidas ou denúncias ao nosso Canal de Denúncia e Ética. Este é um meio de comunicação seguro e oficial, disponível a todos os colaboradores, parceiros de negócios e clientes da organização.

Suas comunicações devem ser baseadas em fatos e dados reais e descrever como afetam a organização, os colaboradores ou demais partes interessadas. Tenha certeza que as contribuições feitas com responsabilidade e consistência são valorizadas por nós.

CANAL DE DENÚNCIAS

COMO REALIZAR DENÚNCIA, FAZER SUGESTÃO OU ELABORAR CONSULTA?

Queremos manter tudo às claras e para isso, temos nosso canal de denúncias, em que sua identidade e todas as demais informações fornecidas serão protegidas e mantidas em completo sigilo.

Viu algo que vá contra seus e nossos valores, princípios ou senso de responsabilidade? Algo que impacte negativamente você e/ou seus colegas? Nós queremos e precisamos te ouvir!

Acesse o Canal de Ética:

► **White Box - caixa de relatos localizada no refeitório dos funcionários, onde seu relato pode também ser feito de forma anônima.**

As denúncias também podem ser feitas via e-mail:

alerta@otima.com.br

Destinado exclusivamente como um canal de denúncias, sugestões e consultas, de forma sigilosa e ética.

Nós almejamos um ambiente de trabalho livre de fraudes, assédios, desvios éticos, entre outras situações negativas e danosas.

E não se preocupe, a Ótima não admitirá que o denunciante de boa-fé sofra qualquer tipo de retaliação.

COMUNIQUE, RELATE, DENUNCIE!

Obs: Esta é uma ferramenta importante para seguirmos nossas diretrizes éticas de forma eficiente e dificultar a ocorrência de irregularidades sobre violação de conduta ética em pequenos ou grandes grupos de pessoas.