



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Versão 1/2024

KS INDUSTRIAL

PALAVRAS DO DIRETOR

"Olá a todos,

Hoje é um dia importante para nossa empresa. Estamos lançando o nosso novo Código de Conduta, um documento que reflete os nossos valores e o compromisso de todos nós em manter os mais altos padrões éticos e profissionais. Este código não é apenas um conjunto de regras; é um guia que nos ajuda a tomar decisões corretas e a agir de maneira que reflita o que somos como organização.

Quero enfatizar que o nosso sucesso depende da integridade de cada um de nós. Vamos nos comprometer a seguir essas diretrizes com seriedade e dedicação, e a usar o código como um recurso para navegar nas situações do dia a dia. Conto com vocês para abraçar esse compromisso e ajudar a construir um ambiente de trabalho justo, respeitoso e íntegro."



Claudio Klein

Diretor

A handwritten signature in cursive script that reads "Claudio Klein".

Claudio Klein

SUMÁRIO

1. Princípios organizacionais	4
2. Definições do código de conduta da empresa	5
3. Abrangência de aplicação do código de conduta	7
4. Princípios de gestão	7
5. Objetivos do código de conduta	8
6. Condutas e compromissos dos colaboradores da ks equipamentos industriais	9
7. Condutas e compromissos dos fornecedores, prestadores de serviço e clientes da ks equipamentos industriais.....	10
8. Condutas e compromisso da ks equipamentos	13
9. Comitê de conduta	23
10. Divulgações	23
11. Sanções	24
12. Consultas	24
13. Comunicação de violação ao código de conduta ética	24
14. Canal de conduta	24
15. Termo de compromisso	25
16. Considerações finais	25
17. Termo de recebimento e compromisso	26



1. PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS

Missão

Disponibilizar soluções em Polipropileno e PVC adequadas às necessidades dos clientes através de projetos personalizados, qualificando colaboradores e aplicando métodos atualizados de fabricação e gerenciamento. Promover o desenvolvimento contínuo dos nossos colaboradores e comunidades, gerando valor para clientes, fornecedores e sociedade. Estamos comprometidos com o crescimento sustentável e como o respeito ao meio ambiente, buscando sempre um equilíbrio entre progresso econômico e responsabilidade ecológica.

Visão

Ser referência para os nossos clientes na fabricação de equipamentos em polipropileno e PVC, oferecendo produtos que superem as expectativas deles, pelo comprometimento com a disponibilidade e a qualidade assegurada até 2030, que contribuam para um futuro mais sustentável.

Valores

Atender requisitos dos clientes com presteza, confiabilidade, melhorando continuamente os nossos processos e a competência dos colaboradores com comprometimento, honestidade, pontualidade, inovação, foco em encontrar soluções, agir de forma correta, valorizar quem faz a nossa empresa, crescer e evoluir juntos.

Presteza e Confiabilidade:

Atendemos às necessidades dos nossos clientes com agilidade e confiança, garantindo a satisfação em cada interação.

Comprometimento:

Buscamos sempre a excelência, aprimorando continuamente nossos processos e a competência de nossos colaboradores.

Honestidade:

Atuamos com transparência e integridade, construindo relações de confiança com nossos clientes, parceiros e colaboradores.

Pontualidade:

Respeitamos prazos e compromissos, assegurando a entrega oportuna de nossos produtos e serviços.

Inovação:

Valorizamos a criatividade e a busca constante por soluções novas e eficazes para atender às demandas do mercado.

Foco em Soluções:

Nosso objetivo é encontrar e implementar soluções eficazes que atendam às necessidades dos nossos clientes e melhorem nossos processos.

Agir de Forma Correta:

Tomamos decisões éticas e responsáveis, sempre alinhadas com nossos princípios e valores.

Valorização das Pessoas:

Reconhecemos e apreciamos as contribuições de todos os membros da nossa equipe, acreditando que o sucesso da empresa é fruto do esforço coletivo.

Crescimento e Evolução:

Estamos comprometidos com o desenvolvimento contínuo da empresa e de nossos colaboradores, buscando crescer e evoluir juntos.

2. DEFINIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA DA EMPRESA

Comportamento Ético e Profissional:

Todos os colaboradores devem agir com **INTEGRIDADE, HONESTIDADE e TRANSPARÊNCIA** em todas as suas atividades. É esperado que se mantenham padrões éticos elevados e evitem qualquer comportamento que possa comprometer a reputação da empresa.

Respeito e Inclusão:

A empresa valoriza a diversidade e promove um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Todos devem tratar colegas, clientes, parceiros e outros stakeholders com respeito, dignidade e equidade, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

Conformidade com Leis e Regulamentos:

Todos os colaboradores devem cumprir rigorosamente todas as leis, regulamentos, e políticas internas aplicáveis às suas funções e responsabilidades. A empresa não tolera qualquer forma de atividade ilegal, incluindo corrupção, suborno, ou práticas comerciais antiéticas.

Confidencialidade e Proteção de Informações:

Os colaboradores devem proteger informações confidenciais e sensíveis da empresa e de seus clientes. Não é permitido divulgar, compartilhar ou usar essas informações para fins pessoais ou fora do escopo de suas funções na empresa.

Conflitos de Interesse:

Os colaboradores devem evitar situações que possam resultar em um conflito de interesse entre suas responsabilidades profissionais e interesses pessoais. Qualquer potencial conflito deve ser comunicado ao superior imediato ou ao departamento de compliance.

Uso Adequado de Recursos da Empresa:

Os recursos da empresa, incluindo equipamentos, ferramentas, materiais, sistemas de TI devem ser usados exclusivamente para fins comerciais legítimos. O uso inadequado ou pessoal desses recursos é proibido.

Saúde e Segurança no Trabalho:

A empresa está comprometida com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todos os colaboradores são responsáveis por seguir as políticas de segurança, uso adequado dos Epis e reportar quaisquer riscos ou comportamentos inseguros.

Comunicação e Representação da Empresa:

Os colaboradores devem agir como representantes da empresa em todas as suas comunicações, especialmente nas interações externas e nas redes sociais. É importante que se comuniquem de maneira profissional e evitem expressar opiniões pessoais em nome da empresa.

Denúncias e Proteção contra Retaliação:

A empresa incentiva todos os colaboradores a reportar qualquer violação do código de conduta ou comportamento inadequado observado. Todas as denúncias serão tratadas com confidencialidade e seriedade, e a empresa proíbe qualquer forma de retaliação contra aqueles que, de boa fé, relatem condutas inadequadas.

Consequências por Violações:

Qualquer violação do código de conduta poderá resultar em ações disciplinares, que podem incluir advertências, suspensão ou até mesmo demissão, dependendo da gravidade da infração.

3. ABRANGÊNCIA DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Este código de conduta se aplica a todos os diretores e colaboradores da ks equipamenots industriais, bem como a toda e qualquer pessoa física e jurídica, que se relacione com a empresa ou a mesma venha representar em qualquer situação. Esse conjunto de regras e princípios devem ser cumpridas para que possamos ter um parâmetro de comportamento ético, conscientizando as pessoas por qual caminho a seguir e como se amoldar a situações inesperadas que não estão previstas no código de conduta.

4. PRINCÍPIOS DE GESTÃO

Os princípios de gestão relacionados ao código de ética ou conduta envolvem diretrizes que garantem que as práticas gerenciais sejam realizadas de maneira ética, transparente e justa. Abaixo estão alguns dos principais princípios:

Integridade:

A gestão deve atuar com honestidade e coerência, garantindo que todas as ações e decisões estejam alinhadas com os valores da organização e do código de ética.

Transparência:

As decisões e operações devem ser claras e acessíveis para todas as partes interessadas. A comunicação aberta e honesta é essencial para manter a confiança.

Responsabilidade:

Gestores devem assumir a responsabilidade por suas decisões e ações, tanto no sucesso quanto nos desafios, garantindo que seus impactos sejam compreendidos e abordados.

Imparcialidade e Justiça:

As decisões devem ser tomadas com base em critérios objetivos, evitando favoritismos, preconceitos ou discriminações. Todos os colaboradores e partes interessadas devem ser tratados de maneira justa e equitativa.

Respeito às Pessoas:

O respeito aos direitos, à dignidade e à diversidade de todas as pessoas envolvidas na organização é fundamental. Isso inclui colaboradores, clientes, fornecedores e a comunidade em geral.

Confidencialidade:

Informações sensíveis e confidenciais devem ser protegidas, garantindo que dados pessoais ou corporativos não sejam utilizados de forma inadequada ou expostos sem autorização.

Cumprimento das Leis e Regulamentos:

A gestão deve garantir que todas as operações estejam em conformidade com as leis, regulamentos e normas aplicáveis. O respeito às obrigações legais é um pilar do comportamento ético.

Sustentabilidade:

As decisões gerenciais devem considerar não apenas os resultados financeiros, mas também o impacto social e ambiental, promovendo práticas sustentáveis e responsáveis.

Compromisso com a Qualidade:

A busca pela excelência e pela qualidade nos serviços e produtos oferecidos deve estar alinhada aos padrões éticos, garantindo que os interesses dos clientes e da sociedade sejam respeitados.

Prevenção de Conflitos de Interesse:

Gestores devem evitar situações onde interesses pessoais possam interferir nas decisões profissionais, garantindo que suas ações sejam sempre no melhor interesse da organização.

5. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

Estabelecer padrões éticos:

Definir claramente os valores e princípios que guiam as decisões e ações de colaboradores, gestores, acionistas, empresas coligadas, fornecedores e demais partes interessadas.

Prevenção de riscos:

Criar diretrizes para especificar quais comportamentos não são aceitáveis, para minimizar condutas prejudiciais, que poderiam causar danos à imagem ou operação da empresa.

Garantir conformidade legal:

Orientar membros da organização a cumprir leis e regulamentos, reduzindo o risco de sanções legais.

Mecanismos de consulta e resolução de conflitos:

Criar procedimentos claros para relato, consultas e tratamento de violações do código de conduta além de disponibilizar canais apropriados.

6. CONDUTAS E COMPROMISSOS DOS COLABORADORES DA KS EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS

Para cumprir os princípios definidos no Código de Conduta, os colaboradores da KS EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS, devem seguir uma série de diretrizes e comportamentos.

6.1 Conduta dos colaboradores

Cumprimento de Normas e Procedimentos:

Seguir os procedimentos internos, normas de segurança e políticas da empresa é essencial para manter a integridade e a eficiência das operações.

Respeito e Igualdade:

Manter um ambiente de trabalho respeitoso e colaborativo, tratando colegas, clientes e fornecedores com respeito, profissionalismo e igualdade.

Comunicação Clara e Eficaz:

Informar prontamente sobre problemas, mudanças ou necessidades de suporte e garantir que a comunicação seja clara e objetiva, reportando quaisquer preocupações ou violações do Código de Conduta.

Uso Responsável dos Recursos:

Utilizar equipamentos, materiais e recursos da empresa de forma responsável e sustentável, afim de alcançarmos as metas do plano 2030.

Responsabilidade Ambiental:

Adotar práticas sustentáveis e respeitar as políticas ambientais da empresa, contribuindo para a proteção do meio ambiente.

Confidencialidade:

Proteger informações confidenciais da empresa e dos clientes e não divulgar dados sensíveis sem autorização.

Integridade e Honestidade: Atuar de forma honesta e ética em todas as atividades e interações, evitando qualquer forma de fraude ou comportamento desonesto.

6.2 Compromissos dos Colaboradores

Compromisso com a Qualidade:

Buscar constantemente a excelência e a melhoria contínua em todas as atividades e processos.

Segurança e Saúde no Trabalho:

Comprometer-se com a segurança no ambiente de trabalho, usando equipamentos de proteção e seguindo as práticas recomendadas para garantir a saúde e segurança de todos.

Colaboração e Trabalho em Equipe:

Trabalhar em equipe, ajudando e apoiando os colegas para alcançar os objetivos comuns da empresa.

Compliance e Conformidade Legal:

Observar e seguir todas as leis e regulamentações aplicáveis, bem como os procedimentos e políticas internas da empresa.

Responsabilidade e Proatividade:

Assumir responsabilidade as próprias tarefas e buscar soluções proativas para problemas que possam surgir.

Adaptação às Mudanças:

Ser flexível e adaptável às mudanças e inovações no ambiente de trabalho, contribuindo para a evolução e melhoria contínua da empresa.

7. CONDUTAS E COMPROMISSOS DOS FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇO E CLIENTES DA KS EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS.

Para garantir a conformidade e a qualidade nos serviços e produtos oferecidos pela KS Equipamentos Industriais, é essencial estabelecer diretrizes claras para fornecedores, prestadores de serviço e clientes.

7.1 Fornecedores

Qualidade do produto:

Devem garantir a qualidade e eficácia dos produtos, atendendo todas as normas e garantias legais dos mesmos.

Entrega pontual:

Cumprir os prazos acordados em contrato, afim de sempre mantermos os cumprimentos de datas de entrega para nossos clientes. Acontecendo qualquer contratempo, devemos ser notificados o mais rápido possível.

Conformidade Legal:

Assegurar que todos os produtos e serviços estejam em conformidade com as regulamentações locais, nacionais e internacionais aplicáveis.

Responsabilidade Ambiental:

Ter implantado na sua empresa, um sistema de pratica sustentáveis a fim de minimizar os impactos ambientais em todos seus processos de produção e fornecimento, e garantir a agenda 2030.

Saúde e Segurança:

Garantir que todos os produtos e processos atendam aos padrões de segurança e saúde, prevenindo riscos e acidentes para os usuários.

Transparência:

Fornecer informações claras, precisas e honestas sobre produtos, preços, condições de pagamentos e prazos de entrega. Manter sempre a boa comunicação e agir sempre de boa-fé.

Ética e Integridade:

Manter altos padrões éticos e de integridade em todas as transações e interações comerciais, com nossa empresa e concorrentes.

7.2 Prestadores de serviço.

Qualidade do Serviço:

Oferecer serviços que atendam ou superem os padrões acordados em termos de qualidade e eficiência, sempre buscando a melhoria continua do processo, para a entrega de um excelente trabalho.

Comunicação:

Manter uma comunicação aberta e transparente com os responsáveis pelo serviço, reportando problemas ou atualizações relevantes de forma proativa, sempre com o intuito de sanar problemas.

Cumprimento de Prazos:

Respeitar os prazos e cronogramas estabelecidos, comunicando qualquer possível atraso imediatamente, para que possa a ver uma nova programação para a atividade.

Conformidade Legal e Normativa:

Seguir todas as leis e regulamentos pertinentes ao serviço prestado, incluindo normas de segurança, saúde e ambientais.

Confidencialidade:

Proteger as informações confidenciais e sensíveis relacionadas à KS Equipamentos Industriais, aos seus processos e serviços.

Responsabilidade:

Assumir a responsabilidade por qualquer erro ou falha no serviço prestado e tomar medidas corretivas adequadas, para que o fato não volte a acontecer.

Ética e Profissionalismo:

Manter uma conduta ética e profissional em todas as interações e atividades relacionadas aos serviços prestados.

7.3 Clientes

Compromisso com o Pagamento:

Efetuar pagamentos pontuais conforme acordado nos contratos e termos de serviço.

Comunicação Clara:

Fornecer informações precisas e transparentes sobre requisitos, expectativas e feedback sobre nossos produtos ou serviços prestados.

Uso Adequado:

Utilizar os produtos e serviços de acordo com as instruções e diretrizes fornecidas para garantir segurança e eficácia dos mesmos.

Resolução de Problemas:

Notificar a KS Equipamentos Industriais de qualquer problema ou defeito de nossos produtos imediatamente, para facilitar a resolução rápida e eficaz do problema.

Conformidade com Contratos:

Respeitar os termos e condições dos contratos e acordos estabelecidos, garantindo uma relação comercial harmoniosa e duradoura.

Ética e Respeito:

Manter uma postura ética e respeitosa em todas as interações com a KS Equipamentos Industriais e seus representantes.

Feedback:

Fornecer feedback construtivo para ajudar na melhoria contínua dos produtos e serviços oferecidos pela KS Equipamentos Industriais.

8. CONDUTAS E COMPROMISSO DA KS EQUIPAMENTOS .

Na KS Equipamentos adotamos um compromisso inabalável com a ética, a transparência e a excelência em todas as nossas operações. Abaixo segue as condutas esperadas por nossos colaboradores em nome da nossa empresa.

8.1 Com Atuais e Potencias Clientes

Segurança de Informação:

Proteger informações sensíveis, privadas ou confidenciais às quais tiver acesso. Alertando ao setor competente quando houver riscos de possíveis vazamentos de dados.

Transparência:

Ter uma relação transparente com todos, pautada nos princípios éticos, para que a melhoria da qualidade dos serviços possa contribuir para alcançar, padrões elevados no mercado em que atuamos.

Ações Anticompetitivas:

Repudiamos qualquer tipo de ações monopolistas das quais são contrários a nossa conduta de ética, prezamos por boa pratica de mercado livre de violação dos princípios da livre concorrência.

Respeito as Entidades:

Estabelecer relações comerciais com transparência e honestidade com os clientes e empresas, sempre respeitando as condições contratuais deixando de fora qualquer tipo relações comerciais que venha ferir nosso código de ética.

8.2 Colaboradores

Garantir Segurança:

Promovendo condições de trabalho dignas para que o colaborador possa ter equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal, tornando um ambiente agradável a todos.

Privacidade:

Respeitar a vida pessoal e a privacidade de cada colaborador, assegurando a confidencialidade de suas informações no setor de RH da empresa.

Recusa do Colaborador:

O colaborador possui o direito de não aceitar fazer qualquer tipo de serviço, que haja situação de risco grave e iminente a sua vida ou integridade física de qualquer outro colaborador, ou prestador de serviços.

Diversidade:

Visando em um ambiente de trabalho harmônico com política de transparência, esperamos que todos os colaboradores respeite as diversidade e combata qualquer tipo de preconceito que venha ferir o nosso código de conduta, pois não compactuamos com ameaças, constrangimento, assédio moral e sexual, raça, nacionalidade, crença, posição social, função, exposição a situação de discriminação e qualquer outro tipo que esteja dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

8.3 Comunidades

Motivação:

Incentivar os colaboradores a participar de forma voluntaria do desenvolvimento da comunidade, colocando em pratica ações sociais para fortalecer a comunidade local, respeitando suas crenças e culturas.

Respeito ao Proximo:

O nosso objetivo junto à comunidade será manter uma atitude de respeito às pessoas, suas crenças, tradições e Valores. Portanto sendo transparente na decisão de ações sociais trazendo informações precisas que possam beneficiar o público local.

Políticas públicas:

Nosso interesse em participar de discussões relacionadas ao desenvolvimento de políticas públicas relacionada com as nossas atividades ou de outros temas que sejam relevantes para com o todo.

8.4 Combate à Corrupção

Valores e Princípios:

A KS Equipamentos não permite qualquer ato ilícito mesmo que este seja justificado para obter qualquer vantagem ou benefício em seu favor. Condenamos qualquer forma indevida de corrupção que seja praticado por qualquer membro da KS Equipamentos.

Premiações e Benefícios:

O colaborador deve assegurar que qualquer oferta, promessa futuras, concessão ou brindes deve estar dentro do código de ética da empresa. Desta forma se faz necessário para que não configure uma tentativa de subornar para obter uma vantagem sendo ela pessoal ou comercial.

Responsabilidades:

Em hipótese alguma o colaborador deverá prometer brindes ou outro meio de bonificação valorativa que não esteja de acordo com as normas da ética, permitindo (agendas, canetas, bonés, chaveiros, calendários, catálogos e matérias de escritório).

Fraudes Licitatórias:

Repudiamos qualquer ato de corrupção de acordo com o nosso código de ética o colaborador, a empresa privada e ou órgão público sofrerá as sanções cabíveis.

Relacionamento Agentes Públicos:

Qualquer atividade que envolva participação com agentes públicos , deverá obedecer a transparência , formalidade, integridade e comportamentos éticos. Caso não siga a regra, deverá ser comunicado ao setor responsável para tomar medidas cabíveis a situação.

8.5 Defesa da Concorrência

Colaboradores da KS Equipamentos devem:

Em situações de interação com concorrentes ou possíveis concorrentes, nossos colaboradores da KS Equipamentos devem:

Concorrência Desleal:

Repudiamos de forma categórica qualquer prática que possa restringir a livre concorrência, em especial aquelas ilegais, como a formação de cartéis e fraudes que afetam concorrentes, sejam eles efetivos ou potenciais. Comprometemo-nos a não participar, direta ou indiretamente, de quaisquer acordos ou práticas entre concorrentes que visem à fixação de preços, delimitação de mercados, combinação de participação em licitações públicas, ou qualquer outra ação que possa comprometer a livre competição.

Sigilo de Informações:

É vedado não receber, trocar ou enviar informações sensíveis dos concorrentes, mesmo que sejam do sindicato em comum ou afins.

8.6 Fornecedores e Prestadores de Serviços

Boas Práticas:

Adotamos justa concorrência com preços equiparado com o mercado atual, realizando processos transparentes com todos os clientes e fornecedores.

Violação de Princípios:

Jamais será permitido a violação do código de ética, para obtermos informações privilegiadas do concorrente, seja para qual for a finalidade deste ato.

Parcerias:

Sempre será exigido que os fornecedores ou prestadores de serviços possuam perfil ético em suas práticas de atividades, obtendo responsabilidade social e ambiental. Deixando de fora do nosso quadro de fornecedores, empresas que não compartilham dos nossos padrões comerciais.

Ambiente de trabalho Respeitoso e Inclusivo:

Promover um ambiente de trabalho em que todos os colaboradores, incluindo terceiros, sejam tratados com dignidade e respeito é essencial. Isso envolve a aceitação da diversidade e o combate a qualquer forma de preconceito. Dessa forma, é fundamental coibir condutas como constrangimento, chantagem, falso testemunho, assédio moral e sexual, insultos, exposição ao ridículo, ofensas ou insinuações, bem como discriminação de qualquer natureza.

8.7 Com o meio Ambiente

Normas Ambientais:

É obrigatório seguir á legislação e normas ambientais, buscando otimizar o desenvolvimento sustentável, a preservação da natureza e a biodiversidade. Lembrando que o manuseio e descarte dos resíduos, materias primas e rejeitos obedece as normas ambientais, com o intuito de também atingir a ODS 12 para com o meio ambiente.



Risco Eminente:

Comunicar eventuais danos ambientais decorrentes de emergência as entidades competentes, aos clientes e partes interessadas. Vale ressaltar que a proteção ao meio ambiente é realizada com boas práticas e com cuidados diários.

8.8 Confidencialidade de Informações

Informações Privilegiadas:

Os dados relevantes sobre uma empresa que ainda não foram divulgados ao mercado é privilegiado, por esse motivo, devem ser mantidas em sigilo estrito. Por outro lado, as informações confidenciais são aquelas que, embora ainda não tenham sido publicamente divulgadas, têm o potencial de impactar as operações da empresa caso sejam reveladas. Em vista disso, é fundamental que ambas as categorias sejam geridas com rigor, garantindo a proteção dos interesses corporativos e a conformidade legal. Se atentar para Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e suas orientações, afim de sempre, estar em conformidade com as diretrizes da lei.

Sigilo:

Comprometer-se a garantir a confidencialidade das informações não públicas relacionadas aos negócios e ao mercado, assumindo a responsabilidade de não utilizar, para fins pessoais ou em benefício de terceiros, quaisquer dados estratégicos aos quais tiver acesso.

8.9 Conflito de Interesses

As situações de conflito de interesses representam um risco significativo para os negócios da KS Equipamentos, comprometendo a integridade e a confiança nas relações comerciais. Por esse motivo, é imprescindível que todos os colaboradores atuem com transparência, ética e imparcialidade, sempre priorizando os interesses da empresa acima de interesses pessoais ou de terceiros. A adoção de uma postura clara e responsável frente a essas situações é fundamental para garantir a reputação e a sustentabilidade da organização, bem como para promover um ambiente de trabalho saudável e colaborativo.

Atividades de Trabalho Paralelas:

Manter um segundo emprego ou atividade paralela que possa conflitar com as responsabilidades da empresa ou que utilize recursos da empresa (como tempo, equipamentos e informações) pode representar um sério conflito de interesse. É importante que os colaboradores informem a empresa sobre qualquer atividade externa que possa gerar um conflito.

Uso de Informação Confidencial:

Colaboradores não devem usar informações privilegiadas ou confidenciais da empresa para benefício próprio ou de terceiros, como amigos ou familiares. Isso inclui informações sobre estratégias de negócios, novos produtos ou dados financeiros que não estão disponíveis ao público.

Relacionamento Pessoais e Profissionais:

É importante que os colaboradores evitem relações pessoais próximas ou íntimas com colegas de trabalho que possam influenciar decisões profissionais, especialmente em contextos de supervisão, recrutamento ou avaliação de desempenho. Isso inclui evitar favoritismos ou a percepção de que alguém está recebendo benefícios por conta de laços pessoais.

8.10 Combate a Lavagem de Dinheiro

A lavagem de dinheiro representa um desafio significativo para a integridade dos sistemas financeiros e para a segurança econômica global. Diante disso a KS Equipamentos visa impedir que recursos obtidos de forma ilegal sejam camuflados e pareçam legítimos diante do sistema financeiro.

Responsabilidade Fiscal:

Prover treinamento regular para os funcionários sobre reconhecimento de atividades suspeitas e procedimentos de denúncia, incluindo informações sobre a legislação vigente e as melhores práticas para a prevenção da lavagem de dinheiro.

Avaliação de Risco:

Realizar avaliações de risco regulares para identificar áreas vulneráveis à lavagem de dinheiro dentro da empresa, ajustando políticas e procedimentos com base nos resultados das avaliações.

Monitoramento de Transações:

Utilizar sistemas de monitoramento para identificar transações suspeitas e padrões incomuns que possam indicar lavagem de dinheiro, estabelecendo limites e alertas para transações que possam ser consideradas suspeitas.

Integridade Corporativa:

Incentivar comportamentos que reflitam a responsabilidade e a transparência, onde todos os colaboradores entendam a importância da lavagem de dinheiro.

Governança e Supervisão:

Realizar auditorias internas para avaliar a eficácia das políticas e procedimentos internos, assegurando a administração e ao conselho da administração estejam envolvidos nas questões de conformidade e combate de lavagem de dinheiro.

8.11 Proteção e Segurança dos Dados

A KS Equipamentos preza pela segurança dos dados, tanto dos colaboradores, quanto de terceiros pelo qual possam vir estar sobre nossa responsabilidade.

Política de Segurança da Informação:

Definir e implementar uma política clara que defina como os dados serão protegidos, quem serão responsáveis por esta proteção e quais procedimentos seguir em caso de incidente.

Controle de Acesso:

Implementar mecanismos de controle de acesso que garantam que apenas usuários autorizados possam acessar dados sensíveis. Isso pode incluir autenticação multifatorial, permissões de acesso baseadas em funções e gerenciamento de identidades.

Proteção de Dados em Nuvem:

Garantir que dados armazenados em serviços de nuvem sejam protegidos por meio de criptografia, configuração adequada de segurança e avaliação da segurança dos fornecedores de serviços.

Gerenciamento de Incidente:

Ter um plano de resposta a incidentes que descreva como responder a violações de segurança, incluindo notificações, investigação e comunicação com autoridades, se necessário.

Treinamento e Conscientização:

Promovendo treinamento regular para os funcionários sobre práticas de segurança de dados, incluindo como identificar phishing, gerenciar senhas e proteger informações sensíveis.

8.12 Compromisso com a Utilização de Ativos

O compromisso de uma empresa com a utilização de ativos é fundamental para garantir não apenas a eficiência operacional, mas também a sustentabilidade financeira a longo prazo. Isso envolve a adoção de práticas que maximizem o valor dos ativos, minimizem desperdícios e promovam uma gestão responsável dos recursos disponíveis.

Treinamento e Capacitação:

Capacitação da equipe para uso adequada dos ativos, incentivando a formação continuada para maximizar a eficiência no uso adequado dos equipamentos e processos.

Conformidade e Sustentabilidade:

Garantir que os ativos estão em conformidade com as normas regulamentares, promovendo sustentabilidade ambiental com práticas no uso dos ativos.

Avaliação e Classificação dos Ativos:

Identificação dos tipos de ativos (fixos, circulantes e Intagíveis), fazendo uma avaliação do valor de cada ativo e sua vida útil.

Gestão de Risco:

Avaliar riscos associados ao uso dos ativos, desenvolver estratégias para mitigar riscos incluindo seguros e backup de sistemas.

8.13 Violação ao Código de Conduta e Medidas Disciplinares

As eventuais violações ao código de conduta de uma empresa podem ensejar a aplicação de diversas medidas disciplinares, que podem variar de acordo com a gravidade da infração, a política interna da empresa e a legislação aplicável.

Advertência Verbal e Escrita:

Fazendo uma abordagem inicial para infrações leves, onde o funcionário é alertado sobre a violação e orientado a corrigir seu comportamento. Formalizar uma advertência verbal, que pode ser incluída no registro do funcionário (serve para um aviso mas sério) caso não tenha respeitado as primeiras advertências.

Suspensão:

O funcionário pode ser suspenso por um período determinado, sem direito a remuneração como consequências de infrações mais graves ou reiteradas.

Demissão sem Justa Causa:

Em caso de violação grave do Código de Conduta, a empresa pode optar por cancelar o contrato de Trabalho, sem a necessidade de apresentar uma justificativa formal.

Demissão Por Justa Causa:

Para infrações extremamente sérias a empresa pode optar pela demissão do colaborador por justa causa, o que implicam a consequências mais severas e a exclusão de direitos rescisórios.

Relatos a Órgãos Competentes:

Em caso de violação da Lei, a empresa pode ser obrigada a notificar autoridades competentes, o que pode resultar em sanções legais para o indivíduo.

Medidas Corretivas:

Além das sanções, a empresa pode implementar planos de treinamento ou reorientação para o funcionário, visando corrigir comportamentos inadequados.

8.14 Comunicação de Violação ao Código de Conduta

Com o objetivo de mitigar possíveis violações ao nosso código de ética nosso objetivo é identificar alguns eventuais problemas que possam ser combatidos em tempo hábil.

Reconhecimento da Violação:

Identificar claramente o que constitui uma violação, reunindo os fatos e evidências relevantes para ser analisados.

Notificar Supervisores ou Recursos Humanos:

Informar imediatamente ao supervisor ou membro responsável por receber estas notificações de violação do código de conduta, sendo honesto e claro no ocorrido, apresentando os fatos e evidências reunidas.

Utilizar canais de denúncia anônima:

Informando ao canal de denúncia anônima se houver receio de retaliação, antes de fazer a denúncia certifique-se de entender como funciona o canal de denúncia, lembrar que as informações devem ser tratadas com confidencialidade para proteger ambas as partes envolvidas.

8.15 Investigação de Denúncias

Seguindo algumas diretrizes para lidar com denúncias de maneira ética e eficaz, protegendo tanto os colaboradores quanto a reputação da organização.

Investigação:

1. Se a denúncia for considerada séria, iniciar uma investigação interna para averiguar os fatos.
2. Designar uma equipe imparcial para conduzir a investigação, garantindo que não haja conflito de interesses.
3. Reunir evidências, entrevistar denunciante e testemunhas, e revisar documentos relevantes.

Manutenção da Confidencialidade:

1. Proteger a identidade do denunciante sempre que possível, garantindo que não haja retaliação.
2. Informar todos os envolvidos sobre a importância da confidencialidade do processo.

Tomada de Decisões:

1. Com base nos resultados da investigação, tomar decisões apropriadas em relação aos colaboradores envolvidos.
2. As ações podem incluir desde advertências até demissões, dependendo da gravidade da infração.

Registro e Documentação:

1. Documentar todo o processo, desde a denúncia até a conclusão da investigação e as medidas tomadas.
2. Manter registros de forma organizada para futuros referenciais e possíveis auditorias.

Prevenção:

1. *Analisar o que levou à infração e identificar oportunidades para melhorar políticas e procedimentos internos.*
2. *Investir em treinamentos para colaboradores sobre ética e compliance, reforçando a importância de um ambiente de trabalho saudável.*

Monitoramento e Avaliação:

1. Após a conclusão do processo, monitorar a situação para garantir que não haja retaliações ou problemas persistentes.
2. Avaliar a eficácia do processo de denúncia e investigação, buscando melhorias contínuas.

8.16 Treinamento e Monitoria

Melhorar uma empresa como um todo requer uma abordagem holística que abarca diversas áreas e habilidades.

Desenvolvimento de Liderança:

Investir em líderes com técnicas de Lideranças eficazes que possam agir na gestão de conflitos, tomada de decisões e resolução de problemas.

Comunicação e Trabalho em Equipe:

Visa que colaborador tenha uma comunicação interpessoal, intercultural para que ele tenha uma escuta ativa. Diante disso é importante a construção de confiança entre os membros da equipe visando uma gestão de diversidade de inclusão.

Desenvolvimento Pessoal:

É imprescindível que o colaborador desenvolva inteligência emocional, gestão de tempo e produtividade, habilidades de negociação e resiliência e adaptação as mudanças.

8.17 Combate ao assédio

Nossas responsabilidades no combate ao assédio são claras e fundamentais, **NÃO TOLERAMOS NEM UM TIPO**. Cada membro da KS EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS deve se comprometer a agir de forma respeitosa e a apoiar colegas em situações de vulnerabilidade. É crucial denunciar comportamentos inadequados e promover um ambiente de confiança.

As punições para assédio devem ser rigorosas e proporcionais à gravidade da infração. Isso pode incluir advertências formais, suspensão temporária ou até demissão, dependendo da natureza e repetição do comportamento. Além disso, a implementação de consequências legais, como processos judiciais, pode ser necessária para assegurar a seriedade da questão. É fundamental que todas as ações punitivas sejam transparentes e consistentes, garantindo que todos na organização compreendam que o assédio não será tolerado. Assim, reforçamos o compromisso com um ambiente seguro e respeitoso.

9. COMITÊ DE CONDUTA

O Comitê de Conduta é o órgão responsável pela supervisão, aplicação e interpretação deste Código de Conduta. Ele é formado por membros da organização que demonstram integridade e ética, escolhidos para garantir que todos os integrantes da instituição estejam cientes de suas responsabilidades e sigam as normas estabelecidas.

Representantes do Comitê:

Maria Fernanda Rocha - Assistente Administrativo

Clenio Klein - Vendedor Técnico

9.1. Funções do Comitê

Avaliação de denúncias:

O Comitê é responsável por receber, analisar e investigar denúncias de violações ao Código de Conduta.

Deliberação sobre sanções:

Após investigação, o Comitê delibera sobre possíveis sanções para aqueles que violarem as regras, sempre com base em evidências e de maneira imparcial.

Orientação e treinamentos:

Cabe ao Comitê promover programas de conscientização e treinamentos regulares sobre ética e conduta, reforçando os princípios do Código entre todos os membros da organização.

Atualização do Código de Conduta:

O Comitê revisa periodicamente o Código de Conduta, sugerindo atualizações conforme mudanças legislativas, culturais ou organizacionais.

Garantia de confidencialidade:

O Comitê deve tratar todas as questões e denúncias com discrição e confidencialidade, assegurando que as partes envolvidas não sofram retaliação.

10 DIVULGAÇÕES

O Código de Conduta será amplamente divulgado por meio de canais digitais e físicos, garantindo que todos os membros da organização tenham fácil acesso a ele. Novos colaboradores receberão o documento durante o processo de integração. Atualizações serão comunicadas de forma oficial.

11 SANÇÕES

O descumprimento de qualquer das disposições previstas neste Código de Conduta sujeitará os responsáveis a sanções internas, conforme a natureza e gravidade da infração. Essas sanções podem variar desde uma advertência verbal ou escrita até a suspensão ou término do vínculo empregatício, no caso de colaboradores, ou da relação contratual, no caso de fornecedores e prestadores de serviços, sem prejuízo de possíveis ações legais.

Os casos serão analisados pelo Comitê de Conduta e, quando aplicável, relatórios confidenciais serão enviados à alta administração, que deliberará sobre a sanção adequada, conforme as políticas internas da organização e as diretrizes da política de consequências.

12 CONSULTAS

O Canal de Conduta deve ser utilizado para consultas formais ao Comitê de Conduta sobre como proceder em situações que causem desconforto ou em casos de possíveis violações deste Código de Conduta. A KS EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS incentiva a todos os Colaboradores a adotarem uma abordagem proativa, visando prevenir qualquer infração ao Código.

13 COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

A comunicação de violações a este Código deve ser feita ao Comitê de Conduta, por meio do Canal de Conduta, que garantirá o tratamento confidencial das informações relatadas. O sigilo durante a apuração será rigorosamente mantido, e medidas adequadas serão adotadas, quando necessário.

Denúncias feitas de boa-fé por qualquer Colaborador não resultarão em retaliação. No entanto, a apresentação de falsas acusações ou informações incorretas constitui uma violação deste Código.

A KS Equipamentos Industriais incentiva apenas comunicações responsáveis, realizadas de boa-fé e com compromisso ético.

14 CANAL DE CONDUTA

Ações ou comportamentos contrários ao Código de Conduta devem ser reportados por meio do Canal de conduta informacaoksindustrial@gmail.com, garantindo que colaboradores e terceiros possam relatar ocorrências de forma confidencial e segura. O Comitê de Conduta é responsável por tratar essas denúncias com seriedade e em conformidade com as normas estabelecidas.

Facilitar a comunicação:

Permite que funcionários, fornecedores ou clientes relatem preocupações de maneira confidencial e segura.

Garantir confidencialidade:

Assegura que as informações sejam tratado com sigilo, protegendo a identidade dos denunciante, quando necessário.

Promover a integridade:

Ajuda a identificar e corrigir comportamentos antiéticos, promovendo uma cultura de respeito e transparência.

Proteger contra retaliações:

Garante que as pessoas que utilizam o canal de conduta não sofram retaliações ou punições por fazerem denúncias de boa fé.

Canal:

informacaoksindustrial@gmail.com

15. TERMO DE COMPROMISSO

Todos os Conselheiros, membros de Comitês, Diretores da Diretoria Executiva, Diretores de empresas controladas, Colaboradores, Fornecedores e Prestadores de Serviço da KS Equipamentos Industriais são responsáveis por conhecer, aceitar, cumprir e divulgar este Código de Conduta Ética. É fundamental que todos zelam pelo cumprimento de suas diretrizes e se mantenham atentos à prevenção e detecção de comportamentos inadequados, comunicando qualquer violação ao Comitê de Conduta por meio dos Canais de Conduta disponíveis.

O Termo de Compromisso, uma vez assinado, será arquivado no dossiê do colaborador, e reciclagens anuais serão realizadas para reforçar a importância do tema. Os termos correspondentes podem ser encontrados ao final deste documento.

16 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adesão deste Código de Conduta fundamenta-se na confiança mútua, cooperação e solidariedade entre clientes, Colaboradores, acionistas, credores, investidores, fornecedores, prestadores de serviços e demais partes interessadas. Essa relação visa promover uma atuação integrada, coerente e ética nas interações e negócios, garantindo uma articulação que contribua para o sucesso coletivo.



17. TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Assinatura _____

Eu, _____,

cargo _____, declaro que tomei conhecimento e compreendi

as disposições contidas no Código de Conduta da KS EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS,

incorporando as disposições da Legislação atual, e me comprometo a cumprir no

desempenho de minhas atividades, em todos os seus termos, condições e princípios

éticos. Declaro, ainda, que sendo Gestor, estou ciente de minhas responsabilidades e

diligência para a propagação do Código entre as equipes, para a disseminação de boas

práticas. Por fim, informo que me comprometo a realizar os treinamentos e retreinamentos

com a periodicidade exigida. Assinale de acordo com seu cargo.

Assinale de acordo com seu cargo.

Gestor

Colaborador

(Cidade, Data) _____

Empresa _____