



Código de
CONDUTA E ÉTICA

A Docile Alimentos Ltda, fundada em 1991, é uma empresa jovem e inquieta, que busca constantemente a melhoria de seus processos, focada na organização, qualidade, inovação, segurança do trabalho e de alimentos. Procuramos adotar práticas modernas de gestão, bem como profissionalizar o negócio, tendo implantado boas práticas de Governança Corporativa desde 2010.

O objetivo é desenvolver a empresa, tornando-a competitiva, referência em gestão e preparada para novos ciclos de crescimento. Um crescimento sustentável e pautado no nosso jeito singular de ser. Os princípios e valores que orientaram o caminho da Docile até aqui, devem ser mantidos e reforçados para a manutenção da nossa essência.

A ética foi fundamental na nossa história e sabemos da sua importância na perpetuação da empresa, no longo prazo. A ética deve direcionar as operações e atitudes de todos que aqui trabalham, visando gozar de credibilidade e confiança na relação com nossos stakeholders (partes interessadas no negócio: acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, governo e comunidade). Isso significa dizer que todos os colaboradores da Docile, incluindo Conselheiros e Diretores, devem cumprir a legislação vigente, como também as políticas e normas da empresa, sucintamente descritas neste Código de Conduta Ética.

Assim, reforçamos a relação de transparência e confiança entre a Docile e os colaboradores. Ainda, ressaltamos a contribuição de cada um para que possamos aplicar e fortalecer os nossos valores:

- > Jeito simples de ser e agir
- > Respeito e dedicação às pessoas
- > Colaboração e mão na massa
- > Criatividade para encantar
- > Jogo limpo

Esperamos de todos o mesmo compromisso em relação à ética.

Desejamos que este Código de Conduta Ética efetivamente seja utilizado para nortear as ações e decisões do dia a dia. Contamos com o comprometimento de cada um para colocar o nosso Código de Conduta Ética em prática.

1. Ambiente de Trabalho

As pessoas são o grande diferencial da Docile. São elas que transformam os sonhos e estratégias em realidade. Se, por um lado, queremos colaboradores engajados com a empresa, com dedicação e responsabilidade, por outro, reconhecemos a importância de valorizar, incentivar e buscar um ambiente de trabalho positivo.

Temos orgulho do nosso ambiente de trabalho. Respeito, colaboração, participação e meritocracia fazem parte da cultura da Docile. Entendemos que é responsabilidade de cada um que compõe este time a prática diária de nossos valores, com o objetivo de perpetuar a cultura. **Tratar o outro com respeito e dignidade é um compromisso indispensável de todos.**

Acreditamos que através do diálogo respeitoso, **sem utilização de ofensas, ameaças ou humilhações**, construiremos relações sólidas e duradouras. Essa é a conduta esperada para a resolução de problemas e conflitos, cobrança por cumprimento de procedimentos e entregas.

Consideramos essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas e um ambiente acolhedor de trabalho. Para tanto, é atribuição de todos dedicar atenção à acolhida aos novos colaboradores da Empresa nos seus primeiros dias de trabalho, bem como auxiliá-los nas rotinas do dia a dia, como por exemplo: ponto eletrônico, estacionamento, transporte, restaurante, áreas de descanso, etc.

2. Saúde e Segurança do Trabalho

A saúde e segurança do trabalho é tema de suma importância na Docile. Os investimentos em ergonomia, programas de saúde preventiva e em melhorias de processo, incluindo a automação para reduzir o esforço ou repetição de atividades, são uma constante.

Nossos colaboradores estão inseridos em um ambiente de trabalho seguro. Para isso fornecemos os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), estabelecemos procedimentos em consonância com as Normas Regulamentadoras da área de Saúde e Segurança do Trabalhador do Ministério do Trabalho, e realizamos treinamentos. Por outro lado, **somos rigorosos com nossos colaboradores quanto ao uso dos EPIs, bem como em relação à sua guarda e conservação de maneira adequada.** Orientamos para que **sigam os procedimentos, participem dos treinamentos e, mais ainda, que reportem às lideranças eventuais condições inseguras que identifiquem, ou ideias para tornar o ambiente de trabalho ainda mais seguro.**

Segurança do trabalho é responsabilidade de todos. Trabalhamos para que a segurança do trabalho e a prevenção tornem-se hábitos de nossos colaboradores.

3. Qualidade e Segurança de Alimentos

A Qualidade e a Segurança de Alimentos presentes nos nossos processos envolvem toda a cadeia de produção, das matérias primas, embalagem à distribuição. Ambas são garantidas por um sistema de procedimentos e instruções operacionais, constantemente revisados, atualizados e validados por certificações de órgãos competentes externos. O objetivo é garantir que nossos produtos estejam adequados ao consumo e não causem qualquer perigo à população.

Somos certificados na ISO 9001 – Sistema de Gestão da Qualidade- desde 2000 e na FSSC 22000 – Segurança de Alimentos- desde 2017. Ambas atestam nossa atenção e responsabilidade com a qualidade e segurança dos produtos que oferecemos aos nossos consumidores.

A Política de Segurança de Alimentos norteia nosso trabalho:

A Docile Alimentos produz candies seguros para seus consumidores considerando os requisitos de clientes e de órgãos regulamentadores, para desta forma despertar o desejo de nossas marcas.

Os colaboradores da Docile recebem treinamentos sobre procedimentos de Qualidade, Higiene e Segurança de Alimentos, auxiliando e garantindo a manutenção de todo o sistema de Gestão da Qualidade. A empresa também fornece uniformes, materiais, utensílios e ferramentas adequados para garantir as Boas Práticas de Fabricação e a Segurança de Alimentos.

A saúde e segurança do trabalho é tema de suma importância na Docile. Os investimentos em ergonomia, programas de saúde preventiva e em melhorias de processo, incluindo a automação para reduzir o esforço ou repetição de atividades, são uma constante.

Em contrapartida, requeremos que nossos colaboradores sigam os procedimentos e instruções operacionais e cumpram o Manual de Boas Práticas de Fabricação. Os treinamentos buscam qualificar os colaboradores, mas acima de tudo, conscientizá-los de sua importância e responsabilidade em relação à Qualidade e Segurança de Alimentos.

4. Relacionamento com Clientes e Consumidores

Um outro diferencial importante da Docile, é a parceria que construímos com os nossos clientes ao longo do tempo, o que se origina e mantém no nosso jeito simples e cortês de estabelecer relações.

Somos transparentes e honestos na interação com os clientes e consumidores, bem como com os demais públicos com os quais interagimos, em todos os momentos. Nossas relações são baseadas na ética, integridade e no cumprimento das leis vigentes.

Praticamos um marketing verdadeiro de nossos produtos, divulgando características e qualidades reais. Temos compromisso com o nosso discurso, **por isso nossos colaboradores e representantes comerciais somente devem prometer aos clientes aquilo que podemos cumprir.**

Entendemos também como compromisso da empresa a garantia de respostas simples, rápidas, compreensíveis e acessíveis às necessidades do cliente. Assim como, informações precisas e verdadeiras sobre a qualidade do produto, seu uso e orientações ao consumo, garantindo uma relação de confiança e transparência com a população.

5. Relacionamento com Fornecedores

Idem aos nossos clientes, mantemos uma relação de parceria com os fornecedores, para que as transações comerciais sejam benéficas para ambas as empresas.

Nossos colaboradores devem defender os interesses da Docile, por isso, **ao selecionar e contratar fornecedores, o fazem com base em critérios estabelecidos**. Entre os requisitos consideramos o preço do produto ou serviço a ser contratado, a qualidade, a necessidade, a disponibilidade de meios devidamente documentados, incluindo recursos financeiros, estruturas organizacionais, capacidades de design e recursos, know-how, etc.; a existência e implementação de sistemas de gestão da qualidade (ex. certificação ISO), os quais são fatores ponderados para decidir por um ou outro fornecedor. No âmbito de serviços especializados ou de consultoria, também é atribuído adequado valor à escolha de uma relação de confiança que já exista com o fornecedor. **É expressamente vedado que nossos colaboradores contratem fornecedores motivados por favorecimentos pessoais.**

Implantamos uma sistemática periódica de avaliação e reavaliação de fornecedores com o objetivo de garantir o permanente atendimento aos requisitos de compras, dentro dos padrões estabelecidos. Ainda, solicitamos certificados de auditorias de Responsabilidade Social, ou na falta destes, uma Declaração visando o cumprimento das leis e dos regulamentos de natureza trabalhista, conforme as normas internacionais, englobando também a diversidade e não discriminação com base em raça, nacionalidade, gênero, sexo e religião; não exploração de mão de obra infantil ou de trabalho forçado e escravo. Não iniciamos parcerias com fornecedores que não aceitem essas condições.

Nosso Código de Conduta Ética é disponibilizado aos fornecedores, com o intuito de que tomem conhecimento e atendam aos requisitos aplicáveis.

A Docile reserva-se o direito de não dar continuidade à relação comercial com fornecedores que violem a legislação, normas contratuais ou o presente Código de Conduta Ética.

6. Uso de Bens e Recursos da Empresa

É responsabilidade de todos os colaboradores zelar pelo **patrimônio da empresa**, cuidando para fazer uso adequado das estruturas, veículos, máquinas, equipamentos, ferramentas, EPIs (equipamentos de proteção individual), computadores, tablets, celulares etc.

Esperamos que todos os colaboradores cuidem do patrimônio para que não se deteriore, quebre ou estrague. Também, para que bens não sejam extraviados ou furtados.

Solicitamos que nosso colaborador, ao ocasionar ou presenciar algum dano a qualquer patrimônio, independentemente da circunstância em que se der o fato, comunique a empresa por meio de sua liderança imediata ou área de Gente & Gestão, para dar conhecimento do ocorrido, visando a preservação do patrimônio.

É importante reforçar que os **ativos acima e outros recursos como o acesso à internet, e-mail, chats de comunicação, linhas de telefone, impressoras e copiadoras devem ser usados para fins de trabalho. Isso vale para a jornada de trabalho, que deve ser utilizada para o interesse da empresa.**

O uso particular de alguns desses recursos, como e-mail, internet, inclusive o acesso a redes sociais é permitido nos horários de intervalo. O uso em horário de trabalho deve ser limitado a emergências, de forma a não atrapalhar a execução das atividades profissionais.

Todos os colaboradores com acesso a recursos de TI e telefonia firmam o Termo de Responsabilidade quanto ao uso desses recursos, no ato da admissão na empresa, com o objetivo de ter total ciência de uso esperado.

7. Informações da Empresa

Informações relativas ao nosso negócio constituem um ativo muito importante para a Docile. A divulgação indevida de informação confidencial pode causar prejuízo à empresa, por isso **determinamos que todos os colaboradores sejam cuidadosos e protejam as informações do acesso indevido.** Entre as informações confidenciais relevantes destacamos a política de preços, custo de matéria prima, margens de lucro, cadastros de clientes e empregados, formulações dos produtos, orçamento, planejamento estratégico, sistemas de produção, plano de negócios, investimentos, desenvolvimento de produtos e projetos especiais.

As informações da empresa jamais devem ser expostas, ainda que por descuido. Isso inclui o cuidado de não compartilhar senhas de sistemas e arquivos, destruir documentos importantes antes do descarte, bloquear a estação de trabalho ao se ausentar da mesa, não deixar documentos confidenciais expostos e não comentar sobre negócios com pessoas não envolvidas no assunto.

As senhas são pessoais e intransferíveis, conferidas com base nos cargos e alçadas de cada colaborador. Desta maneira a empresa visa garantir que cada transação seja feita somente por pessoas autorizadas. De posse da senha de outra pessoa, um colaborador pode acabar fazendo uma transação que não está autorizado, inclusive por descuido. **Portanto, é responsabilidade de cada colaborador proteger sua senha e não a emprestar para nenhum colega, estando sujeito a sanções legais em caso de desacordo com o estabelecido.**

Fotografar ou filmar na área de produção da empresa não é permitido, exceto com autorização da Direção e com o acompanhamento de um colaborador, designado especificamente para tal fim.

A Docile possui acesso a informações pessoais por conta do cadastro de clientes, fornecedores e empregados, as quais são necessárias à gestão do negócio. **Colaboradores com acesso a tais informações somente podem fazer uso profissional delas, ou seja, para cumprir suas atribuições de trabalho na Docile.** Assim o fazendo, usaremos as informações tão somente para as finalidades para as quais as informações foram concedidas, de acordo com a Lei Civil, Lei Geral de Proteção de Dados e Código de Defesa do Consumidor.

Valorizamos a privacidade e a segurança informacional de todos que se relacionam com a empresa e prezamos pela transparência e responsabilidade na utilização de seus dados pessoais. Orientamos a todos os colaboradores que comuniquem imediatamente qualquer incidente envolvendo informações e dados pessoais armazenados pela Docile que possam comprometer a empresa e os envolvidos.

As informações confidenciais da empresa somente podem ser divulgadas a terceiros com autorização da Diretoria. Todo e qualquer contato com a mídia, seja ela eletrônica, falada ou impressa, deve ser direcionado à área de Marketing, a qual será responsável por definir quem fará a representação da empresa, bem como seu posicionamento frente aos diversos assuntos. Com exceção da área de Marketing e dos Diretores, nenhum outro colaborador poderá falar em nome da empresa sem prévia autorização.

8. Conflitos de interesses

Refere-se a qualquer situação na qual a possibilidade de se receber um benefício ou obter vantagem pessoal possa influenciar o juízo ou a decisão profissional de um colaborador referente ao cumprimento de suas obrigações com a Empresa.

Os colaboradores deverão evitar Conflitos de Interesses entre suas atividades privadas e os interesses comerciais da Empresa. Todos os colaboradores têm a obrigação de informar de imediato a seu líder qualquer situação que possa ser considerada como um potencial Conflito de Interesses e não deverá esperar que isto lhe seja solicitado.

A existência deste tipo de situação não implica que se descarte que a Docile possa se relacionar em termos comerciais, profissionais ou em qualquer outro caráter com algum terceiro. O que se espera é que os colaboradores sejam transparentes com as informações a fim de avaliar e assegurar que não existam eventos que possam ser causa de algum prejuízo para a nossa Empresa.

8.1 – Situações potenciais de Conflitos de Interesses:

a) Interesses em outras empresas ou sociedades

Todos os casos em que o colaborador, seus parentes ou amigos possuam ações ou outro tipo de interesse em um fornecedor, terceiro ou cliente que esteja solicitando fazer negócios com a Empresa, devem ser informados à sua liderança ou área envolvida.

b) Outras atividades externas

Para a Docile o emprego é considerado uma ocupação de tempo integral durante as horas de trabalho programadas. Fora deste horário, os colaboradores podem participar de outros trabalhos ou atividades, desde que não entrem em conflito com os interesses da Empresa.

c) Contratação de familiares

A contratação de um parente ou cônjuge somente será permitida nos casos em que o candidato for o mais adequado para a função e não haja uma relação de trabalho inapropriada, considerando que:

- Não trabalhe no mesmo setor e turno;
- Não tenha relação de subordinação direta;
- Não trabalhe em algum setor cujas informações sejam confidenciais e, o simples fato de ter acesso a estas, já se configure como um potencial risco de conflito de interesses.

d) Brindes e Presentes

Como parte das relações de negócios, a Docile e seus profissionais podem dar e receber brindes, convites e entretenimento, que deverão ser presentes de baixo valor. Os brindes poderão ser canetas, cestas, bebidas, agendas, pen drives, mouse pads etc.

Os presentes e brindes recebidos por nossos colaboradores são entendidos como uma cortesia oferecida à Docile. Assim, ao receber qualquer cortesia que não seja material de expediente, esta deve ser direcionada ao setor de Gente & Gestão, o qual dará a destinação correta, podendo dividir entre a equipe Docile, sortear entre os colaboradores ou doar a instituições de caridade.

É importante que cada colaborador se assegure de que tais atenções não comprometam a tomada de decisões.

Os brindes entregues aos nossos visitantes, devem ter a saída autorizada pelo colaborador que os recebeu, em formulário específico a ser entregue na portaria da empresa.

e) Vendas de Mercadorias

As vendas de mercadorias por colaboradores são permitidas nos horários de intervalo. Os interesses da empresa sempre devem ser priorizados, de forma que tal venda não deverá interferir na qualidade do trabalho dos colaboradores, bem como não deverá conflitar com os produtos da empresa.

Os produtos da Docile adquiridos na venda interna para colaboradores, são destinados ao consumo próprio, não podendo ser revendidos para comércios de bairros da comunidade.

Por vezes podemos ter dúvidas se estamos ou não em posição de conflito de interesses. Por isso, esperamos que nossos colaboradores levem o questionamento à sua liderança, que ajudará a identificar e resolver o conflito, se existente.

9. Registros da Empresa

Todas as transações devem estar refletidas com exatidão nos livros e registros contábeis da empresa. Isso quer dizer, registros na data adequada, pelo valor correto e suportados por documentação apropriada.

A veracidade de registros é extensível a todas as áreas da empresa, não se limitando aos registros contábeis e financeiros. Aplica-se a registros de vendas, reembolso de despesas, relatórios de viagem, formulários do Sistema de Gestão da Qualidade, bancos de dados pessoais, cadastros de empregados, clientes e fornecedores. Todo e qualquer formulário deve ser preenchido de acordo com aquilo a que se propõe, com informações verídicas e sem rasuras. Campos em branco devem ser anulados antes da coleta de assinatura do responsável, quando aplicável.

É responsabilidade de todos os colaboradores preencher e manter registros verdadeiros e precisos, ou seja, confiáveis.

10. Responsabilidade Social

Entendemos que a responsabilidade social de nossa empresa vai além da geração de empregos e pagamento de impostos. Temos a intenção de contribuir com a comunidade, na construção de um mundo melhor.

Neste intuito, recebemos visitas de Escolas e Universidades, buscando dividir os nossos conhecimentos e aprendizados. Também patrocinamos atividades esportivas e apoiamos entidades beneficentes, que atuam no amparo a crianças e adolescentes em condições de vulnerabilidade social, pessoas com deficiência e portadores de malformações craniofaciais. Participamos de eventos e ações da comunidade com a doação de produtos.

11. Meio Ambiente

A Docile através das ações promovidas pela área de meio ambiente busca diariamente o desenvolvimento sustentável da organização, respeitando e cumprindo a legislação ambiental aplicável, bem como os requisitos ambientais internos.

Trabalhamos no processo de melhoria contínua do desempenho ambiental em nossas atividades, prevenindo a poluição através da implementação de tecnologias limpas no processo produtivo e na educação ambiental de nossos colaboradores, estimulando-os a participar ativamente das iniciativas para a melhoria do desempenho ambiental. Além disso, segregamos nossos resíduos de forma a possibilitar o máximo de reciclagem, reaproveitamos a água das chuvas e utilizamos iluminação natural.

Participamos de eventos da comunidade, envolvendo nossos colaboradores e seus familiares, em busca da preservação ambiental.

12. Conduta lícita

A Docile possui uma conduta lícita, ou seja, age conforme os princípios do direito, cumprindo as legislações pertinentes, na relação com todas as partes interessadas no negócio (stakeholders): acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, governo e comunidade.

Repudiamos toda e qualquer forma de suborno, corrupção e práticas comerciais fraudulentas, por entender que este tipo de prática não contribui com o crescimento sustentável da empresa.

Esperamos que nossos colaboradores em caso de dúvidas sobre o sentido ou a forma de executar suas atividades, bem como para cumprir a lei, busquem resolver seus questionamentos junto à sua liderança.

Em se tratando de trabalhar seguindo os preceitos legais, procuramos desenvolver ainda uma conduta que observe a Declaração Universal dos Direitos Humanos, onde:

- Desenvolvemos um ambiente de trabalho de respeito ao próximo, considerando as relações interpessoais e a diversidade, no que tange a gênero, orientação sexual, raça, crenças, religião ou quaisquer outros;
- Não corroboramos, em hipótese alguma, com qualquer relação de abuso de poder ou assédio, seja moral, sexual, econômico ou de outra natureza, que possam configurar desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça;
- Oferecemos um ambiente seguro e com estruturas adequadas;
- Remuneramos nossos colaboradores em política salarial equiparada com seu cargo e mercado, de modo a prover condições de um sustento digno. Somos totalmente contrários à prática de exploração e trabalho escravo;
- Cumprimos os períodos de férias de nossos colaboradores;
- Procuramos respeitar a jornada de trabalho, para que as pessoas desfrutem de tempo de lazer. Havendo necessidade por demanda extrema, os colaboradores são convidados a realizar jornada extraordinária remunerada, cabendo a estes a escolha de adesão;
- Contratamos para trabalhar na organização somente maiores de idade, em cumprimento à Legislação Trabalhista, reforçando nossa posição de não convivência com o trabalho infantil. Jovens menores de idade somente são contratados na condição de aprendiz, seguindo as leis vigentes no Brasil, e somente estão autorizados a realizar estágio em áreas salubres e não perigosas;
- Nos processos de seleção de novos colaboradores os critérios de escolha devem levar em consideração as competências do candidato frente às competências do cargo, vedando-se qualquer decisão baseada em preconceitos ou privilégios de qualquer natureza. A empresa estimula o recrutamento interno sempre que possível, visando o reconhecimento e desenvolvimento de seus talentos;

Almejamos que nossos stakeholders desenvolvam suas atividades em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas. Desconhecemos, em nossas relações com estes, de que haja violação a qualquer dos Direitos Humanos referenciados nesta Declaração.

Ajuda sobre os temas deste Código

No dia a dia, podemos ficar em dúvida se algumas ações ou decisões estão ou não de acordo com as regras deste Código. Podem também surgir situações novas, não previstas neste documento. O importante, nesses casos, é sempre perguntar à liderança. Além do seu líder, o setor de Gente & Gestão também está disponível e preparado para orientar.

Lembramos que a Docile possui outras normas de conduta das quais os colaboradores são informados em treinamentos e pelos meios de comunicação da empresa. Esse conjunto de regras complementa este Código. Maiores detalhes sobre essas normas podem ser fornecidos pelo seu líder ou Gente & Gestão.