

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 1 de 9
		VALIDADE: 00/0000

CODIGO DE CONDUTA GRUPO ROJEMAC

Carta da Diretoria

O Grupo Rojemac tem o objetivo de expandir e consolidar sua atuação no mercado de Utilidades Domésticas - UD, com base em inovação tecnológica, sempre observando todas as leis e regulamentos aplicáveis e mantendo o seu compromisso com a sustentabilidade, a transparência, a ética, a integridade e o desenvolvimento do país. Para tanto, buscamos nos adequar às melhores práticas de Gestão Corporativa e Compliance, bem como disseminar os conceitos e a prática dos padrões éticos e de integridade corporativa. Nesse cenário, o Código de Conduta do Grupo Rojemac é a ferramenta essencial, pois define os valores, princípios e normas de conduta que devem ser observados em toda ação profissional em nome do Grupo, e demonstra o nosso empenho em honrar nossos compromissos com os clientes, colaboradores e com todos os demais públicos de nosso relacionamento. Para assegurar o cumprimento deste Código de Conduta e apurar eventuais violações e irregularidades, o Grupo Rojemac possui um Comitê de Ética.

Em caso de dúvidas sobre o conteúdo deste Código, todos os colaboradores, terceiros e parceiros comerciais do Grupo Rojemac podem entrar em contato com a área de Recursos Humanos.

O Grupo Rojemac assegura a confidencialidade das comunicações recebidas pelo Comitê de Ética e garante que não existirá qualquer forma de represália a quem informar, de boa-fé, qualquer suspeita de violação a este Código.

Empresas se constroem com a participação de pessoas capacitadas, motivadas e comprometidas. Por isso, convidamos todos os nossos colaboradores, terceiros e parceiros comerciais a adotar e difundir os valores, princípios e normas de conduta aqui descritos em toda ação profissional em nome do Grupo Rojemac.

O presente documento, intitulado Código de Conduta Grupo Rojemac, tem como objetivo estabelecer, de maneira formal, o conjunto de normas que regem a conduta dos colaboradores do Grupo, assim como, de maneira geral, a organização, nas suas relações internas e externas, ou seja, nas relações interpessoais e institucionais com e entre colaboradores, assim como, com clientes, parceiros, fornecedores, instituições governamentais e a sociedade em geral.

As diretrizes do presente código de conduta estão fundamentadas nas crenças expressas na Missão, Visão e no conjunto de valores defendidos pelo Grupo Rojemac, enquanto organização.

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 2 de 9
		VALIDADE: 00/0000

Índice geral:

1. Introdução
 - 1.1 Missão
 - 1.2 Visão
 - 1.3 Valores
2. Aplicações
3. Princípios
4. Conduta nos negócios
5. Conflito de Interesse
6. Uso de sistemas e equipamentos eletrônicos
7. Conduta com Colaboradores
 - 7.1 O Grupo Rojemac
 - 7.2 Saúde e Segurança do Trabalho
 - 7.3 Assédio Moral e Sexual
 - 7.4 Outras Práticas e Comportamentos Inaceitáveis
 - 7.5 Comportamentos Esperados
8. Recrutamento e Seleção
9. Seleção e Relacionamento com Fornecedores
10. Fraudes ou Desvio de Valores Financeiros e Ativos
11. Canal de Denúncias
12. Termo de Compromisso

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 3 de 9
		VALIDADE: 00/0000

1. Introdução:

1.1 Missão, Visão e Valores:

1.1.1 A Missão do Grupo Rojemac é:

“Criar, produzir e distribuir, de forma responsável, produtos para a casa, transformando nosso prazer em servir na melhor experiência de vendas e pós-vendas para nossos parceiros e clientes”.

1.2 A Visão do Grupo Rojemac é:

“Ser o melhor grupo multimasas distribuidor de utilidades e presentes do Brasil, gerando valor para clientes, parceiros e colaboradores, atuando no mercado como referência do setor”.

1.3 Valores

Os valores defendidos pela Grupo Rojemac são:

“Foco e compromisso com excelência nas relações humanas, cultivando um ambiente de respeito, diversidade, transparência, integridade e ética”.

2. Aplicações:

Este Código de Conduta se aplica a todos os colaboradores (independentemente do cargo ocupado ou da função desempenhada, incluindo aprendizes, estagiários, colaboradores efetivos e temporários), do Grupo Rojemac. Este Código também deve ser observado, no que for aplicável, pelos terceiros, prestadores de serviços diretos ou indiretos e demais parceiros.

3. Princípios:

Na condução de seus negócios e nas atividades profissionais diariamente desempenhadas, os colaboradores do Grupo Rojemac, na qualidade de destinatários deste Código de Conduta, devem seguir os princípios aqui descritos, fazendo com que suas condutas sejam sempre orientadas por:

Igualdade: Tratamento igualitário e não discriminatório a todos os colaboradores, usuários, clientes, fornecedores de bens e serviços.

Responsabilidade: Pelo desenvolvimento e pelo crescimento sustentável dos negócios, mantendo e expandindo as oportunidades de trabalho.

Pelo estabelecimento de um relacionamento de confiança e transparência entre os representantes e os colaboradores.

Pelo aumento da produtividade, inovação, evolução tecnológica e redução de desperdícios e da melhoria contínua dos processos.

Pelo desenvolvimento profissional e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

4. Conduta nos negócios:

O Grupo Rojemac não admite qualquer forma de corrupção em seus negócios.

Portanto, é proibido:

- Pagar, prometer, oferecer, direta ou indiretamente, propinas, pagamentos de facilitação ou qualquer vantagem ilegal, indevida ou imoral, a agentes públicos, representantes de clientes ou fornecedores, ou a terceiras pessoas

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 4 de 9
		VALIDADE: 00/0000

- a estes relacionadas, com a intenção de obter ou conceder privilégios ou benefícios indevidos ou garantir negócios para a pessoa ou para o Grupo;
- Oferecer, prometer, dar, pagar ou autorizar coisas de valor a qualquer pessoa, particular, empresa e/ou agente público com a intenção de influenciar ou tentar influenciar indevidamente a prática de qualquer ato por parte da pessoa, particular, empresa e/ou agente público em benefício ou no interesse do Grupo Rojemac;
 - Solicitar, receber ou aceitar coisa de valor ou serviço, de qualquer pessoa, particular ou agente público, em benefício do próprio colaborador ou de pessoa a ele/ela relacionada, de modo a influenciar a prática de qualquer ato por parte do colaborador no desempenho de suas atividades no Grupo Rojemac;
 - Fraudar registros contábeis, realizar lançamentos que não reflitam de forma completa e precisa as transações do Grupo.

5. Conflito de Interesse

Haverá conflito de interesses quando o interesse pessoal do colaborador, real ou potencial, estiver em conflito com os interesses do Grupo Rojemac. Entende-se por "Interesses Pessoais" não só os interesses do próprio colaborador, mas também os interesses de seus relacionamentos mais próximos. (indivíduos ou empresas).

O Grupo Rojemac, através de seus gestores, colaboradores e terceiros, não deve desenvolver relações comerciais com empresas que tenham eventuais vínculos de parentesco ou afinidade com colaboradores do grupo. Salvo, exceções devidamente aprovadas e registrada pela diretoria executiva. (sócios do grupo).

Conflitos de interesses podem surgir quando você, um membro da família ou um amigo:

- Envolve-se em atividades que concorram ou pareçam concorrer com os interesses do Grupo;
- Deixa suas decisões de negócios serem influenciadas ou parecerem ser influenciadas pelos interesses pessoais, da família ou de amizades;
- Contrata, supervisiona, trabalham na mesma área ou tem uma linha direta ou indireta de subordinação com um membro da família, ou a alguém, com quem você mantém um relacionamento íntimo;
- Contrate ou indique terceiros que possuam como sócios, acionistas, administradores ou colaboradores com poder decisório um membro da família ou a alguém com quem você mantém um relacionamento próximo;
- Recebe ou tenha a oferta de recebimento de qualquer benefício pessoal ou financeiro na prestação de serviços, fornecimento ou de trabalho para um fornecedor, cliente ou concorrente ou para uma empresa que busca fazer negócios com o Grupo. A lista acima é exemplificativa podendo surgir outras situações de conflitos de interesses não listadas no presente Código.

Se em qualquer momento você acreditar que pode ter um conflito de interesses real ou potencial, você tem a obrigação de informar prontamente a empresa. Muitas vezes, os conflitos podem ser resolvidos com uma discussão aberta e honesta. Certos conflitos importantes podem exigir o reconhecimento de suas obrigações de confidencialidade, retribuição de funções, abstenção de participações em negociações ou recusa de certas decisões de negócios.

Colocando os conceitos sobre conflitos de interesse em prática:

Para determinar se existe um conflito de interesse que deve ser divulgado, faça estas perguntas a si próprio:

- Existem interesses externos que influenciam ou parecem influenciar a minha capacidade em tomar decisões empresariais integras?
- Tenho algum benefício do meu envolvimento nesta situação? Há algum familiar ou amigo meu que se beneficia disto?
- A minha participação nesta atividade pode interferir com a minha capacidade de fazer o meu trabalho?
- Esta situação pode me levar a colocar os meus próprios interesses em prejuízo dos interesses do Grupo?
- Se a situação se tornasse pública, eu ficaria constrangido?

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 5 de 9
		VALIDADE: 00/0000

6. Uso de sistemas e equipamentos eletrônicos

Os sistemas e equipamentos eletrônicos, incluindo o e-mail corporativo, que são de propriedade do Grupo Rojemac e estão à disposição dos colaboradores são considerados ferramentas de trabalho e devem ser utilizados para o desempenho de suas atividades profissionais. Por essa razão, tais ferramentas podem ser monitoradas pelo Grupo e devem ser utilizadas de acordo com os procedimentos internos estabelecidos pela Política de Segurança da Informação.

Portanto, é inadmissível:

- Utilizar sistemas e canais de comunicação do Grupo para busca, propagação ou divulgação de boatos, pornografia, piadas, jogos, propaganda político-partidária, conteúdo de caráter violento, discriminatório, difamatório, ou que seja contrário aos princípios e valores do Grupo Rojemac;
- Usar programas não licenciados;
- Usar artifícios ou técnicas para o desbloqueio ilegal de códigos de acesso de programas;
- Divulgação de informações de caráter confidencial e privilegiado
- Abrir e-mails ou links de caráter duvidoso que possam ser vírus ou SPAMs.

7. Conduta com os Colaboradores:

7.1 O Grupo Rojemac:

- Trata com respeito seus colaboradores preservando a sua integridade física, moral e psicológica;
- Não concorda com o uso de trabalho infantil, forçado ou em condições análogas a de escravo;
- Estimula e incentiva a igualdade de oportunidades com o objetivo de manter uma cultura de respeito à diversidade;
- Nos processos de recrutamento, seleção e de desligamento, observa as leis que tratam da não discriminação e da oportunidade igualitária de emprego, seguindo todas as normativas necessárias, em especial, a LGPD.
- Os candidatos indicados por nossos colaboradores (com ou sem grau de parentesco) devem cumprir o ciclo completo do processo seletivo, bem como concorrer em igualdade de condições com os demais candidatos. Havendo parentesco, não é permitida subordinação ou relação de influência direta entre ambos;
- As políticas de remuneração e de ascensão profissional baseiam-se exclusivamente no mérito individual, envolvendo o desempenho e as competências de cada um. O Grupo Rojemac não utiliza quaisquer critérios de favorecimento ou discriminação de pessoas;
- Valoriza o processo de comunicação interna de maneira a disseminar e nivelar as informações e o conhecimento;
- Preserva o sigilo e a segurança das informações;
- Não admite o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados;
- Promove a empregabilidade de pessoas com deficiência e menores aprendizes;

7.2 Saúde e Segurança do Trabalho:

- Quanto à saúde e segurança do trabalho, gerencia permanentemente os riscos e cumpre a legislação aplicável;
- Desenvolve programas de saúde e medicina preventiva dirigidos aos colaboradores objetivando a promoção da melhoria da qualidade de vida;
- Levanta e gerencia, constantemente, fatores de risco nesta área, realizando ações sistemáticas de sensibilização, educação e intervenção;
- No campo da segurança do trabalho, apoia e incentiva a atividade das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, CIPA's e Brigadas, bem como desenvolve atividades diferenciadas durante as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT's e Brigadas;

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 6 de 9
		VALIDADE: 00/0000

- e) A disseminação da cultura preventiva é reforçada com a realização de treinamentos regulares para colaboradores das mais diversas áreas do Grupo;

7.3 Assédio Moral e Sexual:

O Grupo Rojemac, não admite qualquer forma de preconceito, tratamento desrespeitos, descortês, desleal, indigno, ameaçador, agressivo, desonesto, o favorecimento ou desfavorecimento, em virtude de distinções de raça, gênero, religião, nacionalidade, idade, qualquer tipo de deficiência, orientação sexual ou posições políticas.

Independentemente de nível hierárquico, cargo ou função, ou ainda decorrente de discriminação ou de exclusão, exemplificando-se as de cunho econômico, social, religioso, político, racial, de cor, de sexo, idade, orientação sexual, origem e pessoas com deficiência. É inadmissível o assédio moral ou assédio sexual de qualquer natureza. Assédio moral caracteriza-se pela exposição de alguém a situações humilhantes e/ou constrangedoras no desempenho de suas atividades. Por assédio sexual, entende-se constranger alguém com o objetivo de obter favorecimento sexual através de solicitações, insinuações ou qualquer manifestação nesse sentido.

7.4 Outras práticas e comportamentos inaceitáveis:

- Trabalhar sob efeito de drogas ilegais ou de álcool;
- Portar arma de fogo e/ou qualquer tipo de arma, no ambiente de trabalho, exceto por pessoa previamente autorizada que realiza a segurança do Grupo;
- Praticar atos que causem danos ao patrimônio do Grupo, tal patrimônio incluindo valores pecuniários, material, equipamentos, prédios e instalações em geral;
- Utilizar equipamentos e outros recursos do Grupo, inclusive no horário de trabalho, para fins particulares não autorizados;
- Gravar mensagens, sons ou dados de reuniões, encontros ou conversas que tratem de assuntos estratégicos, confidenciais ou que represente vantagem competitiva;
- Transgredir ou solicitar que colaborador descumpra a lei ou o Código de Conduta;
- Não admite que seus colaboradores desenvolvam atividades externas que concorram com os negócios do Grupo Rojemac.

7.5 Comportamentos Esperados:

- Tenha permanente preocupação com a preservação do patrimônio, da imagem, dos interesses do Grupo e do ambiente de trabalho;
- Reflita nas atitudes e comportamentos integridade pessoal e profissional, não colocando em risco a segurança patrimonial pessoal ou a do Grupo e empregando, no exercício de suas funções, a mesma atitude que qualquer pessoa íntegra empregaria na relação com outras pessoas e na administração dos seus próprios negócios;
- Cultive uma aparência pessoal e vestuário compatíveis com o ambiente institucional que atua e atividade que desempenha;
- Coopere nos casos em que o Grupo decida investigar alegações de má conduta ética e empresarial;
- Especialmente daqueles que são gestores de pessoas, que sejam modelo de conduta e se preocupem em dar o exemplo a seus pares e subordinados;
- Tomar ciência e estar em conformidade com o Código de Conduta do Grupo Rojemac.

8. Recrutamento e Seleção

As oportunidades de contratação, crescimento e desenvolvimento profissional levarão em conta o perfil do candidato, assim como a sua competência, formação e experiência, conforme exigências estabelecidas para ocupar os cargos da

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 7 de 9
		VALIDADE: 00/0000

empresa e/ou a participação em programas específicos de progressão e desenvolvimento pessoal e profissional, com especial atenção aos processos citados abaixo:

- a) Contratação e demissão de colaboradores;
- b) Distribuição de responsabilidades e promoções;
- c) Oportunidades de crescimento e desenvolvimento;
- d) Reconhecimento do trabalho;
- e) Definição de salários e benefícios.
- f) Não devem ser elaboradas descrições de atividades (descritivos de cargo) que façam referência a exigências específicas em termos de raça, gênero, religião, nacionalidade, idade, qualquer tipo de deficiência, orientação sexual ou posições políticas.

9.0 Seleção e relação com Fornecedores

- a) Toda a seleção de Fornecedores e Parceiros deve ser orientada conforme padrão de processo específico, estabelecido pelo Grupo Rojemac, na qual, para cada processo, devem estar estabelecidos os critérios objetivos para a seleção.
- b) Serão selecionados somente Fornecedores e Parceiros que respeitem a legislação brasileira e/ou de seu país de origem, não permitindo ou incentivando práticas consideradas ilegais.
- c) Serão considerados de forma privilegiada os Fornecedores e Parceiros que adotarem práticas e políticas de respeito ao meio ambiente e de responsabilidade social.
- d) Nos processos de seleção, avaliação, manutenção e revisão contratual de Fornecedores e Parceiros, devem ser considerados somente os critérios objetivos de escolha, não podendo servir como critérios de seleção os laços de parentesco ou amizade com proprietário ou representante do fornecedor, assim como benefícios ou privilégios pessoais que o representante do Grupo Rojemac venha a auferir pela escolha de um Fornecedor ou Parceiro específicos.
- e) Não serão celebrados contratos com Fornecedores e Parceiros que não respeitarem em suas práticas as normas vigentes em relação à saúde ocupacional e à segurança do trabalho.
- f) Não é permitido ao representante do Grupo Rojemac estabelecer contrato com Fornecedor cujo proprietário ou representante seja parente em 1º grau do representante do Grupo Rojemac, na negociação.
- g) Não é permitido contratar Fornecedor cujo representante do Grupo Rojemac ou parente em 1º grau possua participação societária.
- h) É permitido aos colaboradores do Grupo Rojemac receber de Clientes, Fornecedores e Parceiros pequenos presentes, com valor de até 10% (dez por cento) do salário-mínimo nacional.
- i) Não é permitido aos colaboradores do Grupo Rojemac receber, pessoalmente, de Clientes, Fornecedores ou Parceiros, ingressos para espetáculos, passagens aéreas, estadias ou qualquer presente do gênero.
- j) É permitido aos colaboradores do Grupo Rojemac participar de eventos, com estadia e deslocamento pagos por Fornecedores e Parceiros, tais como, feiras, congressos, seminários, entre outros, desde que estejam relacionados com as suas atribuições e com as necessidades de sua função ou setor.
- k) Os colaboradores devem restringir o acesso de informações do Grupo Rojemac a Clientes, Fornecedores e Parceiros somente ao estritamente necessário para a execução das tarefas previstas nos procedimentos estabelecidos.

10.0 Fraudes ou Desvio de Valores Financeiros e Ativos

Considera-se fraude toda conduta enganosa, de má-fé, com o intuito de provocar danos, ludibriar alguém ou não cumprir um dever. São atividades fraudulentas e, portanto, criminosas: falsificação, desvio de recursos, apropriação indébita, roubo, corrupção ativa e passiva, pagamentos e recebimentos de origem duvidosa, entre outras.

Nesse sentido, os colaboradores se comprometem também a respeitar todas as disposições contidas nas variadas normativas internas do Grupo Rojemac, tais como, normas sobre uso de cartões corporativos de débito e crédito, uso de

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 8 de 9
		VALIDADE: 00/0000

veículos, reembolso de despesas, aprovação de contratos e quaisquer outros regramentos que lhes sejam apresentados e que gere benefício próprio e não em prol da empresa.

Os casos identificados como fraudulentos serão considerados faltas gravíssimas e os responsáveis estarão sujeitos às penalidades previstas neste Código e ao encaminhamento às autoridades competentes. Ao tomar ciência de casos de fraude ou qualquer ilicitude, o colaborador deve comunicar imediatamente ao Recursos Humanos ou via canal de denúncias.

11.0 Canal de Denúncias

O canal tem como objetivo denunciar irregularidades dentro do Grupo Rojemac, tais como: corrupção, assédio moral e sexual, fraude, conflito de interesse, suborno etc.

Ferramentas denúncia:

Acesse <https://canal.ouvidordigital.com.br/gruporojemac>

Ligue: gratuitamente para 0800 591 1068

Ou denuncie pelo celular escaneando o QR code abaixo:



PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------

	POLÍTICA CORPORATIVA Recursos Humanos	Data de Criação: Jul/2022
	CÓDIGO DE CONDUTA	POL DE RH 01
		Revisão: 00
		Página 9 de 9
		VALIDADE: 00/0000

TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que recebi e li o Código de Conduta do Grupo Rojemac e assumo o compromisso de sempre observá-lo no desempenho das minhas atividades.

Conheço e compreendo completamente o seu conteúdo e a obrigatoriedade de sua observância, aceitando as medidas disciplinares previstas no caso de seu descumprimento.

Nome Completo.....

Número de Registro.....

Empresa.....

Local.....

Data..... / /

Assinatura:

.....

PL DE RH 01	Revisão: 00	CÓDIGO DE CONDUTA	Rubrica do Elaborador:
-------------	-------------	-------------------	------------------------