

C Ó D I G O D E

C O N D U T A D O

G R U P O

2ª EDIÇÃO



inspirar
conectar
transformar



Nossa *holding e family office*,
a GPLeal, ganhou um novo nome.

Maraé significa “a terra sem males”,
para os guaranis.

Uma terra ideal, próspera,
boa e produtiva para todos.

Esse é o norte que orienta
os nossos caminhos.

Atuamos em rede para construir um mundo
mais saudável, justo e equilibrado,
cuidando das nossas relações e trabalhando
por uma realidade mais promissora.

Hoje e para nossas próximas gerações.

Que esta nova etapa nos inspire a
seguir em frente para alcançar lugares
cada vez melhores para todos nós!

*Este código aplica-se às seguintes empresas:

- Maraé Consultoria e Gestão Patrimonial Ltda.;
- Maraé Investimentos Ltda.;
- Janos Comércio, Administração e Participações Ltda.;
- Dédalus Administração e Participações Ltda.;
- Instituto Arapyáú de Educação e Desenvolvimento Sustentável; e
- Agrícola Conduru Ltda.

4 INTRODUÇÃO

6 O CÓDIGO DE CONDUTA

- 6 Obediência à legislação aplicável
- 7 Confidencialidade, sigilo e conduta
- 8 Investimentos pessoais e informações privilegiadas
- 9 Propriedade intelectual
- 10 Uso de mobiliário e equipamentos para o trabalho, rede, e-mail e internet
- 11 Veiculação na mídia e comunicação
- 12 Nossa marca
- 12 Representação legal
- 13 Vantagens, benefícios e presentes
- 14 Álcool, drogas e violência
- 15 Respeito às pessoas
- 16 Abuso de poder e assédio
- 17 Exploração do trabalho adulto ou infantil
- 18 Relacionamento com fornecedores
- 19 Relacionamento com comunidades, parceiros e sociedade em geral
- 20 Demonstrações contábeis e prestação de contas
- 21 Contratação de consultores e estabelecimento de parcerias
- 22 Atividades e contribuições políticas
- 23 Conflito de interesses
- 24 Encaminhamento dos desvios

25 TERMO DE COMPROMISSO



Todos os dias nos lançamos no mundo em busca de realizar nossa vontade maior, de contribuir para a transição para uma sociedade mais justa, solidária e sustentável. É da nossa natureza articular organizações e lideranças em torno dessa causa, expondo-nos a uma intensa rotina de relacionamentos.

Este Código de Conduta procura esclarecer como queremos praticar nossos valores fundamentais, de inovação, criatividade, empreendedorismo, ousadia, interdependência e solidariedade, garantindo atitude transparente, coerente, ética e respeitosa. Seu objetivo é oferecer uma ferramenta prática que possa orientar a tomada de decisão no dia a dia e promover o aperfeiçoamento de nossas relações.

A vivência de nossos valores não se limita às nossas ações ou ao nosso espaço físico. Valorizamos a mesma postura de fornecedores, parceiros e todos os que se relacionem conosco.

Portanto, mediante acordo mútuo, o documento se aplica a todos os colaboradores, consultores e parceiros das empresas listadas, em suas relações com entidades, organizações, fornecedores, governo, meio ambiente e a sociedade em geral.

Conhecer o código é um dever de todos os integrantes das empresas listadas (colaboradores, sócios e conselheiros), pois todos devem assumir o compromisso de cumprir integralmente seus dispositivos, respeitando seu conteúdo e contribuindo sempre com sugestões, ideias e críticas, uma vez que o código pretende ser um documento vivo e em constante evolução. Trabalhamos para o desenvolvimento profissional e pessoal de nossos colaboradores e encorajamos todos a exercerem seus melhores julgamentos sobre a conduta em nossas relações e em nossas atividades.

Este Código de Conduta expressa nosso compromisso com a transparência, a responsabilidade e os resultados. Para demonstrar e desenvolver esses compromissos, procuramos:

- identificar e definir princípios, práticas e políticas;
- aumentar a transparência e a responsabilidade, tanto interna como externamente;
- incentivar a comunicação com as partes relacionadas;
- melhorar nosso desempenho e nossa eficácia como organização.

Todos os colaboradores, sócios e conselheiros devem zelar para que os que possuam relação comercial, profissional, contratual ou de confiança com qualquer uma das empresas listadas sejam formalmente informados sobre o Código de Conduta, garantindo a inclusão de cláusulas nos contratos que vierem a ser firmados, atestando a ciência e o alinhamento dos parceiros com os valores e princípios aqui expressos.

Também é dever de cada colaborador informar imediatamente a seu superior imediato qualquer situação que represente uma violação ou possível violação dos princípios e normas aqui dispostos, de maneira a preservar os interesses do Grupo, bem como zelar pela sua reputação.

Todos os colaboradores da Maraé Consultoria e Gestão Patrimonial devem seguir, ainda, o Código de Ética e Conduta e a Política de Investimento Pessoal e Compliance da empresa.



OBEDIÊNCIA À LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Pautamos nosso comportamento por elevados padrões éticos. Respeitamos as leis vigentes, honramos os compromissos assumidos explícita e implicitamente e agimos de maneira íntegra e honesta em todas as nossas relações e atividades. Não fazemos pagamentos ou recebimentos ilícitos. Proibimos atitudes que se caracterizem como fraude, propina, corrupção e suborno.

Nossos colaboradores devem cumprir integralmente a Lei 12.846/2013, conhecida como “Lei Anticorrupção”, que regulamenta a ação de entidades que, como as empresas listadas, trabalham com a articulação entre os setores público e privado.

CONFIDENCIALIDADE, SIGILO E CONDUTA

Em algumas rotinas de trabalho, é natural que o colaborador tenha acesso a informações privilegiadas ou confidenciais. Nessas situações, ele deve preservar a total confidencialidade das informações, mesmo após o término de seu vínculo com a organização. Em caso de dúvida quanto à confidencialidade de uma determinada informação, o colaborador deverá sempre consultar seu superior.

Todos são responsáveis por adotar as melhores práticas de proteção de nossas informações e dados, físicos ou eletrônicos, bem como acessos aos nossos arquivos perante terceiros. Senhas e outros códigos de acesso aos sistemas internos são individuais e intransferíveis. O uso de computadores em lugares públicos deve ser feito somente quando necessário e com a devida atenção para prevenir furtos e a exposição de informações confidenciais.

Orientamos os colaboradores a não associar suas atividades pessoais a nenhuma das empresas listadas ou citá-las como referência para manifestações públicas ou em redes sociais, salvo posicionamentos oficiais. Em caso de dúvidas, a Política de Comunicação deverá ser consultada.



INVESTIMENTOS PESSOAIS E INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Não há impeditivos para que nossos colaboradores, sócios e conselheiros façam seus investimentos pessoais (compra, venda, aluguel etc.) em títulos ou valores mobiliários de companhias abertas do Grupo. É imprescindível, apenas, que estes observem as regras dispostas na Política de Investimento Pessoal.

É proibida, por outro lado, a todos os colaboradores, seja agindo em benefício próprio ou de terceiros, a prática de qualquer dessas operações com base em informações privilegiadas (*"insider trading"*), bem como a transmissão dessas informações a qualquer terceiro para benefícios na compra e venda de títulos ou valores mobiliários (conhecida no mercado financeiro como "dica").

Os colaboradores devem observar qualquer restrição à negociação de valores mobiliários de companhias com as quais as empresas listadas ou seus colaboradores tenham relação. E respeitar os períodos de silêncio – conhecidos no mercado financeiro como períodos de *blackout*, quando não se pode negociar (nem para compra nem para venda) ações dessas companhias.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os resultados gerados em documentos, arquivos, modelos, metodologias, fórmulas, cenários, projeções, análises e relatórios por colaboradores ou terceiros, sendo ou não de caráter inovador, independentemente do grau de importância, desde que desenvolvidos na realização das atividades das empresas listadas ou a elas diretamente vinculadas, são de propriedade intelectual da empresa.

DOAÇÃO

Qualquer doação e parceria realizada por empresas do Grupo Maraé, seja de forma individual ou realizada de forma conjunta com outros doadores, investidores e/ou parceiros dever-se-ão ser observadas as disposições da Lei nº 13.204/2015, bem como de seus decretos regulamentadores. Todas as doações devem ser formalizadas. As doações realizadas através do Instituto Arapyauá deverão seguir a Política e o Procedimento para Doações do Instituto Arapyauá.



USO DE MOBILIÁRIO E EQUIPAMENTOS PARA O TRABALHO, REDE, E-MAIL E INTERNET

A estrutura de mobiliário e os equipamentos das empresas devem ser utilizados para fins estritamente profissionais e estar em conformidade com a política específica estabelecida para esse tema.

Não é permitido o uso de qualquer tipo de programa não relacionado às funções e às atividades pertinentes às empresas. Materiais de natureza pornográfica e racista não podem ser acessados, expostos, armazenados, distribuídos, editados ou gravados por meio do uso dos recursos computacionais das empresas.

O *e-mail* corporativo deve ser utilizado de maneira ética e restrita às atividades relacionadas ao desempenho das funções do colaborador, sendo proibido o assédio ou a perturbação de outrem, por meio de linguagem utilizada, frequência ou tamanho das mensagens.

Para fins legais de auditoria e para garantir a conformidade com as normas estabelecidas, as empresas se reservam ao direito de inquirir ou realizar pesquisa em quaisquer equipamentos que integrem a rede, nas caixas postais do *e-mail* corporativo e nos relatórios de uso da internet.

VEICULAÇÃO NA MÍDIA E COMUNICAÇÃO

Os colaboradores e membros do conselho que podem atuar como porta-vozes das empresas e representá-las em contatos com a imprensa serão apontados pelo diretor-presidente do Grupo.

O porta-voz do Instituto Arapyaú é o superintendente do instituto.

A liberação de informações institucionais ou de seus projetos para jornalistas e veículos da mídia só poderá ser feita mediante aprovação e orientação desses porta-vozes.



NOSSA MARCA

Os colaboradores e membros do conselho devem seguir a política de uso de marca para utilizar o material ou logotipo das empresas.

REPRESENTAÇÃO LEGAL

À exceção de autorizações prévias, específicas e por escrito, somente o diretor-presidente das empresas listadas e o superintendente do Arapyauí, quando se tratar do instituto, podem contrair obrigações, assinar contratos, tratar de acordos ou assumir compromissos de qualquer espécie.

VANTAGENS, BENEFÍCIOS E PRESENTES

Cortêsias oferecidas aos colaboradores em forma de brindes, presentes ou outras ofertas merecem atenção especial, pois podem denotar potencial favorecimento. Existem, porém, situações em que pode ser habitual ou desejável dar ou aceitar um presente. Nesses casos, o colaborador deve comunicar a seus superiores e seguir as orientações de nossos procedimentos oficiais específicos para esse tema.

Para uma cortesia ser considerada um presente, ela deve ser genuína, no valor máximo de R\$ 250,00* (oferecida em agradecimento por funções legítimas, sem incentivo), independente (não gerando efeitos ou refletindo em situações futuras), livre (sem obrigações) e transparente (declarada abertamente). Caso a cortesia não atenda a esses atributos, ela deixa de ser considerada um presente e passa a caracterizar suborno.

* Valor de referência em setembro de 2018.



ÁLCOOL, DROGAS E VIOLÊNCIA

Incentivamos o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social dos colaboradores e incentivamos a adoção de hábitos saudáveis para o bem-estar e a segurança da equipe, com as seguintes orientações:

- Álcool: é proibido ingressar ou permanecer no ambiente de trabalho ou em qualquer outra atividade relacionada às empresas sob efeito de bebidas alcoólicas. Seu consumo fica restrito aos eventos sociais e/ou às situações autorizadas pelo diretor responsável, sempre com moderação e de forma que o seu consumo não influencie qualquer tipo de comportamento que venha a ferir as diretrizes deste código;
 - Drogas: o consumo, a posse, o ingresso e a permanência sob efeito de qualquer tipo de droga ilícita nas dependências ou atividades relacionadas à organização são expressamente proibidos;
 - Violência: é inaceitável qualquer manifestação de violência, seja ela física ou verbal.
-

RESPEITO ÀS PESSOAS

Todas as pessoas merecem ser tratadas com respeito, dignidade e cortesia. Acreditamos na diversidade em nossos relacionamentos e na força dessa diversidade para alcançar nossos objetivos. Estamos comprometidos com uma atitude livre de discriminações de qualquer tipo, seja de raça, cor, sexo, orientação sexual, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição. O respeito aos direitos humanos é, portanto, uma constante no dia a dia.

Incentivamos o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como forma de perenizar a relação com nossos colaboradores. Buscamos oferecer um ambiente informal, saudável, seguro e harmonioso para trabalhar. É dever de todos zelar por esse ambiente, cabendo à liderança ser o exemplo.

Aprendemos por meio dos nossos relacionamentos. Consideramos que as nossas relações podem e devem ser uma oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal para todos. Propiciamos um ambiente favorável à inovação e garantimos que em nossas relações haja espaço para o surgimento de ideias novas e criativas.



ABUSO DE PODER E ASSÉDIO

O respeito ao próximo é uma premissa levada a sério. Por isso, comportamentos abusivos que possam vir a ser interpretados como assédio moral e sexual ou qualquer abuso de poder não são aceitos, sob hipótese alguma.

O assédio moral é caracterizado como abuso de poder, desqualificando, menosprezando ou humilhando o outro. O assédio sexual é caracterizado como uma investida não desejada ou uma proposta de natureza sexual a outra pessoa, negando-lhe a possibilidade de agir ou recusar por meio do uso da intimidação, de chantagem ou de outros meios de coação.

EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ADULTO OU INFANTIL

Não toleramos qualquer forma de utilização de mão de obra infantil ou de mão de obra de pessoas cujo trabalho seja executado de maneira forçada ou sem a livre e espontânea vontade do trabalhador.

É proibido manter relacionamento profissional com parceiros, prestadores de serviços ou fornecedores que utilizem trabalho escravo ou mão de obra infantil* em suas atividades.

* Segundo o artigo 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente, é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.



RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Defendemos uma relação de respeito e profissionalismo com nossos fornecedores e não utilizamos poder econômico, político ou qualquer outro tipo de coação para impor condições comerciais nas negociações.

Buscamos aprimorar continuamente o processo de comunicação com fornecedores, a fim de que tenham clareza sobre os resultados que esperamos e o que eles devem esperar de nós.

Nossos fornecedores são selecionados segundo critérios objetivos e impessoais, priorizando os que adotem práticas de negócio mais sustentáveis, éticas, justas e solidárias.

RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES, PARCEIROS E SOCIEDADE EM GERAL

Pregamos o respeito ao próximo como diretriz mínima na condução de suas relações interpessoais e profissionais, incentivando que todos os seus representantes (colaboradores, consultores, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros etc.) se engajem no trato cuidadoso das relações humanas.

Queremos acrescentar algo de positivo aos nossos relacionamentos. Quando interagimos com o mundo, buscamos construir relações e conexões, valorizando as experiências e os atributos de organizações e lideranças que compartilham de nossos ideais. Na atuação regional, procuramos valorizar e respeitar as vocações locais e suas características sociais, ambientais, econômicas e culturais.

Valorizamos o engajamento cidadão e a busca pelo fortalecimento de lideranças e processos democráticos éticos, transparentes e sustentáveis.

Perseguimos uma atuação socialmente responsável que respeite os direitos humanos e nos esforçamos para que eventuais impactos ambientais de nossas atividades sejam minimizados, promovendo consciência e divulgando práticas mais sustentáveis.

Temos o compromisso com nossos apoiadores, parceiros de investimentos, sócios e prestadores de serviço de utilizar os recursos financeiros de maneira responsável, ética e segura, sempre almejando eficiência em seu uso.



DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Devemos nos responsabilizar pela elaboração e apresentação adequadas das demonstrações financeiras, garantindo alinhamento às práticas contábeis brasileiras, bem como garantindo que estas descrevam de maneira fiel as transações financeiras envolvidas na execução de nossas atividades.

Devemos adotar políticas e procedimentos que assegurem controle e segurança ao uso dos recursos financeiros, evitando fraudes e desvios.

Disponibilizamos nossos demonstrativos financeiros para uma auditoria externa, independente e qualificada, com periodicidade a ser definida pela diretoria, no caso das empresas, e anualmente, no caso do Arapyáú.

CONTRATAÇÃO DE CONSULTORES E ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS

Recomendamos que todo colaborador faça uma verificação (*"due diligence"*) dos intermediários e parceiros comerciais em potencial. Com esse intuito, devemos atentar para:

- sua reputação, seu conhecimento especializado e seu desempenho passado;
- suas ligações, se houver, com funcionários do governo;
- a razoabilidade e a adequação da forma de pagamento proposta nas circunstâncias;
- a justificativa comercial para realizar a transação.

É proibida a contratação da administração direta do governo federal, estadual ou municipal.



ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

Entendemos que as múltiplas interfaces que possuímos com agentes públicos devem ser desenvolvidas por meio do diálogo claro, apartidário e transparente. Reafirmamos aqui o estrito cumprimento da lei em qualquer contato com agentes do Estado e o respeito à legalidade, à impessoalidade, à moralidade, à publicidade e à eficiência. Acreditamos que, observados esses princípios, é possível desenvolver com a esfera pública relações positivas como agente transformador da realidade brasileira.

O debate e a apresentação de pleitos em meio a governos, parlamentos, entidades de classe e representações diplomáticas devem ser feitos preferencialmente por, no mínimo, dois representantes da empresa, para obter a máxima transparência e harmonia.

Não oferecemos contribuições financeiras ao governo.

CONFLITO DE INTERESSES

Conflitos de interesse são situações decorrentes do desempenho das funções de determinado colaborador nas quais seus interesses pessoais (ou de terceiros a ele relacionados) podem ser divergentes dos interesses da empresa.

Situações como essas devem ser evitadas e preteridas por escolhas imparciais. As decisões institucionais devem se basear em opiniões isentas de interesse ou ganho pessoal.

O colaborador que se encontrar em uma situação desse tipo deve imediatamente comunicar sobre seu conflito de interesse ao superior imediato. Caso o colaborador conflitado não se manifeste, poderá outro colaborador comunicar a situação conflitante em questão. Os colaboradores não estão autorizados a representar qualquer uma das empresas em acordos que resultem em benefício financeiro próprio, de familiares ou de amigos.

Quando fornecedores apresentarem relação direta com colaboradores, a pessoa que tem vínculo deve se isentar da escolha e do processo de seleção, e ao menos três orçamentos deverão ser analisados.



ENCAMINHAMENTO DOS DESVIOS

Sempre que possível, condutas ou situações que possam contrariar as disposições deste código deverão ser informadas e resolvidas dentro das regras de gestão e hierarquia. Não sendo possível sua resolução por essa via, as questões deverão ser comunicadas ao superior imediato ou ao Compliance Officer* das empresas.

Todas e quaisquer consultas, críticas, sugestões, comunicações ou queixas deverão ser levadas ao superior imediato, preferencialmente, com referência expressa às disposições ou lacunas do código.

É garantido o sigilo sobre as denúncias recebidas, sendo terminantemente proibido adotar qualquer medida que represente represália ou qualquer tipo de consequência negativa contra colaboradores que tenham formulado uma denúncia.

O disposto, porém, não impedirá a adoção das medidas disciplinares cabíveis quando a investigação interna concluir que a denúncia é falsa e foi feita de má-fé.

*Compliance Officer das empresas:

Ana Teresa Basto
e-mail ana@marae.net.br
fone +55 11 30741506

Atesto ter recebido e lido o **Código de Conduta**, comprometendo-me a observá-lo em sua íntegra e comunicar qualquer quebra de conduta das regras e procedimentos que venha a ser de meu conhecimento, seja diretamente ou por terceiros.

Declaro que tenho conhecimento de que o descumprimento das diretrizes do **Código de Conduta** pode implicar meu afastamento, sem prejuízo da apuração dos danos que tal descumprimento possa ter causado, e que, quando cabível, o descumprimento deste termo pode sujeitar-me às responsabilidades legais associadas aos meus atos.

Comprometo-me a propagar os valores e atitudes éticas contidas neste **Código de Conduta**, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e sustentável.

LOCAL E DATA ATUAL

NOME COMPLETO

ASSINATURA





marae

inspirar
conectar
transformar