

Código de  
**Ética e  
Conduta**





# Índice

- 4** Introdução
- 7** Missão, Visão e Valores e Propósito
- 8** Acessibilidade e ambiente de trabalho sem discriminação
- 9** Conflitos de Interesses
- 10** Uso de ferramentas de tecnologia da informação
  - Diretrizes para redes sociais
  - Acesso à rede e sistemas
- 13** Utilização do Patrimônio da Companhia
- 14** Brindes e Presentes
- 15** Informações Confidenciais e Privilegiadas
- 17** Relacionamentos
  - Fornecedores e parceiros de negócio
  - Concorrentes
  - Órgãos Governamentais e Agências Reguladoras
  - Imprensa
  - Associações e entidades de classe
- 21** Demonstrativo Financeiro e Contábil
- 22** Segurança e Saúde no trabalho
- 24** Meio Ambiente
- 25** Lei Anticorrupção
- 26** Responsabilidades individuais
  - Consumo de álcool e drogas
- 26** Respeito e Cumprimento ao Código
- 27** Canal de Transparência e Comitê de Ética





## Caro colega,

A presente mensagem, para você e demais colegas, é para falar um pouco de nós mesmos e dizer o quanto somos importantes para o sucesso de uma empresa. Sem nossa dedicação, do primeiro ao último colaborador, não importando sua função, teríamos uma empresa fragilizada e nossas funções abaladas.

Passamos então a falar da GOEMIL S/A. Esta empresa é uma resposta de quanto fomos capazes em levá-la ao estágio atual. Sua sobrevivência se norteou pelo alicerce da ética e comprometimento de seus colaboradores, seu foco bem definido em produzir os melhores produtos, respeito aos seus fornecedores e consumidores, bem como o zelo de suas obrigações.

Com a constante evolução a cada dia que passa, aumenta mais as nossas responsabilidades, razão pela qual, conclamamos a todos a estreita colaboração para implantar o indispensável código de ética e conduta, cujo documento orientará o que devemos fazer e o que não devemos fazer, para que nós, colaboradores, possamos nos orgulhar da integridade de nossa organização e de nós mesmos.

Você terá em seu poder o código de ética para consultá-lo com frequência. Quando tiver dúvidas, peça orientação ao Líder do Comitê de Ética da Goemil, que lhe auxiliará a fazer as escolhas certas, e como efeito, você terá crescimento pessoal e profissional e contribuirá para o crescimento da Goemil de acordo com os nossos valores.

Com sua ajuda, tenho certeza de que a nossa empresa continuará a receber a confiança de seus fornecedores e clientes.

Um forte abraço,

**Alaidete Brenner Miguel**

---

**Diretora Presidente**

**Junho de 2022**

# 1. Introdução

## A Goemil preza por seus valores e seus compromissos institucionais.

O Código de Ética e Conduta da Goemil reflete o comprometimento de todos os seus colaboradores em alcançar os objetivos empresariais com responsabilidade social, valorizando o relacionamento interno e com os clientes, fornecedores e parceiros, preservando o meio ambiente e contribuindo para o desenvolvimento das comunidades em que estamos inseridos.

A conduta correta adotada pela empresa e por seus colaboradores contribui fortemente para a credibilidade e longevidade da Goemil na sociedade e mercado em geral. A todo momento somos avaliados por nossos colegas, clientes, fornecedores e pela comunidade que trabalhamos. Cada interação é uma oportunidade de demonstrarmos que a integridade é essencial para o nosso sucesso.

É de responsabilidade dos gestores/líderes, através do seu exemplo, cumprir, bem como divulgar, orientar e fazer com que seus colaboradores cumpram, integralmente, este Código de Conduta, suas diretrizes, normas e procedimentos relacionados. Afinal, somos transmissores da imagem da Goemil interna e externamente.

Cada colaborador terá acesso ao Código, seja por meio do documento impresso, seja por meio do documento virtual, devendo avaliá-lo e compreendê-lo em sua totalidade. Toda e qualquer dúvida a respeito das suas diretrizes e aplicabilidade deve ser esclarecida junto ao seu superior imediato ou ao Líder do Comitê de Ética sempre de forma aberta e sincera, com certeza, o sigilo será mantido.

As políticas e procedimentos que complementam este código e sua respectiva localização na rede estão listadas em anexo.

Em caso de conflitos entre os padrões definidos em leis, normas, políticas e etc., os colaboradores devem sempre seguir essa orientação geral:

◆ **Seja qual for o padrão mais conservador, esse é o que deve ser seguido. Assim, se uma Lei local entra em conflito com nosso Código de Conduta, seguimos a Lei. Em contraposição, se uma prática comercial local entra em conflito com nosso Código de Conduta, seguimos o Código de Conduta.**  
◆  
◆ Ainda não tem certeza? Não hesite em pedir orientação.





## MISSÃO

Entregar soluções em produtos derivados de soja de forma sustentável e transparente.



## VISÃO

Ser reconhecido pela inovação e sustentabilidade na fabricação de proteínas alimentícias no mercado global.



## VALORES

**Confiança:** construímos parcerias sinceras e sólidas.

**Ética:** atuamos de forma profissional, responsável e honesta.

**Respeito:** estabelecemos relações de respeito com colaboradores, clientes, fornecedores, sociedade e meio ambiente.

**Empatia:** compreendemos, aceitamos e reconhecemos as diferenças.

**Paixão:** enaltecemos a vontade de fazer: “brilho nos olhos”.



## PROPÓSITO

Cuidar da leveza do ambiente, promovendo rentabilidade e sustentabilidade na geração de alimentos saudáveis.



### 3. **Acessibilidade e ambiente de trabalho sem discriminação**

A Goemil S.A. apoia e respeita os Direitos Humanos, adotando políticas e práticas que contribuam para a erradicação do trabalho infantil, do trabalho escravo, forçado ou compulsório e da exploração sexual de crianças e adolescentes.

**É princípio básico de atuação na Goemil proporcionar as mesmas oportunidades no acesso ao trabalho e na promoção do profissional.**

Acessibilidade é um dever social e deve ser cumprida em sua plenitude. Por ela ser a base de inclusão na sociedade, a Goemil se preocupa em disponibilizar instalações apropriadas a pessoas com mobilidade reduzida e com qualquer tipo de deficiência.

A Goemil desaprova qualquer tipo de agressão, abuso de poder, assédios de natureza moral e sexual ou discriminação entre os colaboradores internos, estendendo para prestadores de serviços e funcionários terceiros.

Para criar um ambiente de trabalho acolhedor, os colaboradores não devem realizar piadas, comentários maliciosos, apelidos pejorativos ou qualquer referência que possa ofender alguém, seja em relação a raça, sexo, religião, deficiência, orientação sexual ou aparência física.

Espera-se dos colaboradores o respeito absoluto aos colegas de trabalho, sendo inadmissível qualquer manifestação de discriminação em virtude de sexo ou orientação sexual, raça, nacionalidade, religião, origem, estado civil ou condição social, deficiência física ou mental, bem como qualquer outro tipo de discriminação que possa vir a constranger a dignidade da pessoa.

Respeitamos a privacidade e direitos pessoais de cada colaborador visando o bem-estar de todos, com um ambiente de respeito, seguro e livre de qualquer tipo de discriminação e comportamentos inadequados.

É proibido utilizar o cargo, a função, a posição hierárquica ou o nome da Goemil com a finalidade de influenciar alguém e obter qualquer favorecimento pessoal.

Se você ou outra pessoa sofreu assédio, discriminação ou quaisquer maus tratos, relate a situação imediatamente ao Líder do Comitê de Ética da Goemil.





## 4. Conflitos de interesses

Os conflitos de interesses acontecem quando os interesses pessoais de um colaborador ou de um terceiro competem com os interesses e princípios da Goemil. Nessa situação, o colaborador pode ter dificuldades para entender como deve proceder nessas situações.

Os colaboradores devem avaliar seus interesses pessoais e os interesses profissionais da Goemil, a fim de não permitir que desejos próprios ou de familiares tenham influência direta ou indireta sobre o exercício de suas atividades e negócios da empresa.

Os relacionamentos pessoais no trabalho não devem influenciar a capacidade do colaborador de atuar eticamente e em prol da empresa, assim como não devem afetar nenhuma relação profissional. As decisões relativas a emprego e promoções devem se pautar pela meritocracia e serem feitas com base em desempenho, qualificações e experiência.

Ao identificar qualquer problema ou potencial conflito entre interesses individuais e os interesses da empresa, é de responsabilidade do colaborador evitá-lo, e caso ocorra, levá-lo imediatamente ao conhecimento do Líder do Comitê de Ética da Goemil.



**Se o colaborador exerce alguma outra função profissional além de sua atividade na Goemil, ele deve se atentar para os seguintes pontos:**

- ◆ Seu interesse pessoal no desempenho de outra função não pode conflitar com os interesses da Goemil;
- ◆ A atividade não pode conflitar com seu horário de trabalho e responsabilidades exercidas na Goemil;
- ◆ O uso dos recursos e informações obtidas através de sua função na Goemil não podem ser direcionadas para a realização de nenhuma outra atividade fora a qual o colaborador foi contratado.



## 5. **Uso de ferramentas de tecnologia da informação e comunicação**

Os sistemas de informação são ferramentas para permitir que os colaboradores desempenhem suas tarefas exclusivamente de trabalho. As redes sociais também são ferramentas potentes de comunicação e divulgação e não devem ser utilizadas quando forem relacionadas ao nome e imagem da empresa.

Se restarem necessidades de esclarecimento quanto aos pontos abordados, ou forem identificadas atitudes antiéticas, contate o Líder do Comitê de Ética da Goemil.

## 5.1 Diretrizes para redes sociais



A Goemil respeita e incentiva a liberdade de expressão, em suas mais diversas manifestações, desde que exercida com responsabilidade e ética. É esperado que os colaboradores utilizem as mídias com bom senso e colaborem para proteger a imagem do grupo. **Para isso é importante lembrar:**

- ◆ **Não se deve expor informações sobre nossos clientes, parceiros e fornecedores em redes sociais;**
- ◆ **Não se deve divulgar imagens, vídeos ou informações internas da empresa que não tenham sido divulgadas nos nossos próprios canais oficiais;**
- ◆ **As informações divulgadas são de responsabilidade do colaborador e não da Goemil.**

Em uma época em que as redes sociais e os aplicativos de mensagem instantânea estão cada vez mais presentes na vida das pessoas e das empresas, é importante ser íntegro em suas publicações e interações.

O uso da internet por meio de celulares pessoais no ambiente da empresa deve ocorrer apenas nos intervalos e de forma moderada. É importante entender que o uso excessivo da internet compromete a produtividade no trabalho, por isso, é importante utilizar sempre com bom senso.

## 5.2 Acesso à rede e sistema



Os usuários e senhas de acesso à rede e sistemas da companhia são pessoais e intransferíveis. As informações inseridas, geradas e alteradas nos sistemas, assim como as aprovações realizadas, são de responsabilidade total do usuário eletrônico que acessou o sistema. Portanto, é proibido divulgar ou ceder as senhas para outras pessoas, inclusive seu cartão de ponto da empresa e demais acessos.

Os colaboradores não podem utilizar, retirar para si ou para terceiros, quaisquer recursos eletrônicos da Goemil para fins particulares, assim como não devem instalar e utilizar nos equipamentos de T.I. cópias ilegais de software, bem como transmitir softwares sem licença pelos sistemas da companhia.

É de responsabilidade dos colaboradores proteger os sistemas de computadores e os dados neles armazenados contra danos, alterações, fraude e acesso não autorizado. Para tal, é importante seguir as medidas de segurança expostas na Política de Segurança da Informação a respeito do acesso à rede e sistemas da empresa.

É de fundamental importância manter sigilo sobre dados pessoais, sendo proibida sua divulgação, seja internamente ou para terceiros, exceto quando requerido por autoridades competentes.



Se o seu colega de trabalho pedir a sua senha de acesso à rede ou sistema, ou ainda o seu cartão ponto da empresa, por esquecimento dos dele, por exemplo, você não deve fornecer e deve orientá-lo que a conduta não é apropriada. Tanto as senhas quanto os cartões de acesso à empresa são pessoais e intransferíveis, guarde-os para si.

## 6. Utilização do patrimônio da companhia

A empresa é como a segunda casa dos nossos colaboradores, sendo assim **é responsabilidade de todos cuidar das propriedades da Goemil e usá-las de forma apropriada e correta, protegendo-as de perdas, danos, mau uso, desfalque e até destruição.**

A obrigação de zelar pela conservação dos ativos abrange tanto os ativos tangíveis, tais como instalações, equipamentos, máquinas, veículos, computadores, assim como os intangíveis, que são o produto do seu trabalho, informações e o nome da Companhia.

Todos os bens da Goemil devem ser usados apenas para finalidades empresariais e restritos a atividade profissional de cada colaborador. Para tal, use o bom senso. É aceitável ocasionalmente fazer telefonemas ou enviar e-mails pessoais do seu local de trabalho, entretanto, estes em excesso constituem uso indevido dos bens e interferem no cumprimento das responsabilidades profissionais.



Se restarem dúvidas quanto a utilização dos patrimônios da empresa ou forem identificadas situações de mau uso destes, procure o Líder do Comitê de Ética da Goemil.



A Goemil possui direitos, limitado ao estabelecido pela lei, de monitorar como seus ativos são utilizados pelos colaboradores, incluindo o acompanhamento por câmeras de segurança e inspeções de e-mails, dados e arquivos mantidos na rede da Empresa.



## 7. Brindes e presentes

---

As atividades desempenhadas pelos colaboradores e as decisões tomadas no dia a dia devem ser em prol da empresa e do crescimento profissional de cada um. O relacionamento com públicos externos deve ser pautado por boas práticas e profissionalismo. Assim sendo, o recebimento de brindes e presentes não devem ser vistos como um benefício profissional e nem pessoal, e, portanto, não podem ser aceitos de clientes, fornecedores, parceiros e qualquer outro terceiro.

**A fim de garantir que nenhum colaborador seja privilegiado ou influenciado por terceiros no relacionamento de negócios, a Goemil estabelece como prática que não é permitido o recebimento de vantagens pessoais de nenhuma natureza pelos colaboradores, tais como presentes, brindes, favores, empréstimos, pagamentos ou qualquer outro bem, oferecidos por pessoas ou organizações que façam ou tenham a intenção de fazer negócio com a empresa.**

A exceção a essa regra está relacionada a brindes, de valor simbólico, oferecidos pelos parceiros da Goemil, tais como agendas, canetas, camisetas, etc. Visando estabelecer um critério objetivo, fica estabelecido que a exceção à regra limita-se a brindes de valor até R\$100,00 (cem Reais). Qualquer vantagem acima desse valor deve ser recusada de imediato, ou na impossibilidade da recusa, encaminhada ao líder do comitê de ética que providenciará a doação a instituições de caridade de reconhecimento público ou poderá ser destinada a associação de colaboradores para uso coletivo.



Se restarem dúvidas quanto a atitude correta a ser tomada ou forem identificados desvios do comportamento exigido pela Goemil, procure o Líder do Comitê de Ética da Goemil.

- ◆ No caso de desejar presentear os clientes, fornecedores ou revendedores com o oferecimento de refeições, transporte, acomodação ou entretenimento, essa situação só será aprovada caso esteja relacionado a eventos promovidos pela Companhia, para os quais os custos já tenham sido previstos ou aprovados. Desta forma, não presenteie ninguém em nome da Empresa antes de se informar com área de Recursos

Humanos sobre os custos aprovados para o evento.

A Goemil opta por esta prática a fim de evitar qualquer comprometimento da conduta e juízo de avaliação de seus colaboradores e para que não haja qualquer entendimento de que estes devem ou estão obrigados a fazer algo em retribuição ao que lhes foi oferecido.

## 8. Informações confidenciais e privilegiadas



O sucesso e desempenho da Goemil depende também do uso adequado e da não divulgação de suas informações e dados confidenciais. Informações confidenciais consistem em toda e qualquer informação não publicada e divulgada abertamente ao público pela própria Goemil.

É de responsabilidade do colaborador, independentemente

do nível de responsabilidade ou do cargo que ocupa, não divulgar ou permitir que sejam divulgadas informações restritas e privilegiadas, a ninguém de fora da empresa, incluindo sua família e amigos. Essa obrigação se estende para fora do local e horário de trabalho e continua vigente inclusive após o eventual término da relação profissional do colaborador com a empresa.

**Para evitar o uso incorreto e desautorizado de informações e assegurar o entendimento e cumplicidade de todos os colaboradores, abaixo estão listados alguns exemplos de informações confidenciais da empresa:**



- ◆ Informações comerciais, incluindo base de dados e informações de fornecedores e clientes e produtos (ex.: tabelas de preço, limites e crédito, entre outros);
- ◆ Pesquisas internas e externas realizadas pela Goemil;
- ◆ Diretrizes de planejamento estratégico e planos de negócio vigentes, incluindo planos de investimentos e novos produtos;
- ◆ Processos de fabricação e composição dos produtos (Ficha técnica);
- ◆ Informações financeiras não divulgadas oficialmente pela empresa;
- ◆ Softwares, hardwares ou aplicativos desenvolvidos e em uso pela Goemil.

O não cumprimento do sigilo de informações poderá estar sujeito a determinações legais ou regulamentares específicas, portanto em caso de dúvidas sobre interpretação ou atuação com informações confidenciais, contate o supervisor direto e lembre-se, o sigilo é a melhor escolha.

As informações internas da Goemil, assim como as obtidas por terceiros em decorrência do relacionamento empresarial, devem ser usadas de maneira legítima e para os fins autorizados. Evite que ocorra uma divulgação não intencional de quaisquer informações confidenciais, garantindo um cuidado especial ao recebê-las e armazená-las.



# 9. Relacionamentos

**A conduta e o relacionamento entre colaboradores, assim como o relacionamento com clientes, concorrentes, fornecedores, mídia e agentes públicos, deve ser pautada pelas diretrizes aqui contidas. As relações estabelecidas com o público interno e externo devem ser efetivas e prospectivas, sempre**

**lastreadas pela aplicação dos princípios e regras de conduta previstas neste Código.**

**Quaisquer dúvidas ou identificação de atos que vão contra as diretrizes de relacionamentos aqui expostas deverão ser imediatamente reportadas ao Líder do Comitê de Ética da Goemil.**

## 9.1 Fornecedores



As negociações comerciais devem ser realizadas apenas com fornecedores de boa reputação e envolvidos em atividades legais, baseando-se em critérios técnicos, de preço e condições de pagamento, de desempenho e qualidade e de cumprimento às legislações nacionais e internacionais aplicáveis.

Qualquer indício ou tentativa de relacionamento com fornecedores de má reputação ou com base em práticas fraudulentas não é permitido ou tolerado, devendo ser reportado imediatamente ao superior responsável ou ao Líder do Comitê de Ética da Goemil.

**Os negócios realizados pela Goemil dependem fortemente da escolha e manutenção de nossos fornecedores e prestadores de serviço, buscando um relacionamento respeitoso, ético e de ganho mútuo.**

Todos os colaboradores devem seguir os padrões estabelecidos para a contratação de fornecedores e devem incentivar o aprimoramento contínuo destes. Igualmente, esperamos que nossos fornecedores não ajam em desacordo com os princípios deste Código, sendo de responsabilidade do contratante do fornecedor assegurar seu cumprimento.

Maiores entendimentos das negociações comerciais e relacionamento com fornecedores, consultar os Procedimentos de Aquisição, Suprimentos de Materiais, Contratação de Serviços e Fretes.

## 9.2 Concorrentes



O princípio que norteia nosso relacionamento com os concorrentes é o da integridade e ética. A Goemil apoia o princípio da livre iniciativa e concorrência, e se garante apta para concorrer honestamente e com êxito no ambiente de negócios atual,

sempre respeitando o cumprimento a todas as leis aplicáveis e práticas de mercado.

Nossas políticas comerciais e de preços serão sempre definidas de forma independente e nunca acordada com terceiros não relacionados. Todos os colaboradores, especialmente aqueles envolvidos nas áreas comerciais, ou que estejam em contato regular com concorrentes, são responsáveis.



**Por estar familiarizados com as leis de concorrência aplicáveis.**



**Por se relacionar somente quando necessário com os concorrentes diretos e indiretos.**

Não é permitido discutir ou trocar informações com concorrentes sobre assuntos privados relativos à política de preços, clientes e áreas de atuação, termos de contratos, custos, produção e produtos, e quaisquer assuntos que possam expor a empresa e violar os princípios de livre concorrência.



Os colaboradores podem obter e utilizar informações sobre nossos concorrentes para práticas que envolvam suas atividades e funções, mas devem fazê-lo somente de maneira legal. Assim como exigimos que nossos colaboradores valorizem e protejam suas próprias informações, respeitamos as informações de outras empresas.

## 9.3 Órgãos governamentais e agências reguladoras



As relações da Goemil com órgãos governamentais, agências reguladoras e quaisquer autoridades públicas são baseadas na transparência, visando estabelecer relações íntegras e contributivas. Os representantes públicos aos quais a Goemil se relaciona devem receber tratamento profissional e isento, atendendo e respeitando as leis vigentes.

As solicitações de informações, dados e registros realizadas pelos órgãos governamentais e agências reguladoras devem ser disponibilizadas tempestivamente aos mesmos, quando pertinentes e exigidos por lei.

De acordo com a Lei Anticorrupção, a Goemil repudia qualquer ato que possa ser configurado como suborno, corrupção, favorecimento, vantagem indevida, propina e crimes contra a ordem econômica e tributária. São proibidos o oferecimento ou a entrega de qualquer tipo de contribuição, favores ou envio de presentes a entidades governamentais ou colaboradores públicos, na tentativa de que estes ajam ou utilizem sua influência

para auxiliar a empresa em questões de negócios e vantagens imprópria.

Considera-se agente público quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, seja membro ou candidato de um partido político ou cargo político ou exerça cargo, emprego ou função pública em empresa, entidade ou organização social relacionada ou administrada pelo órgão governamental.

## 9.4 Imprensa



A Goemil, quando necessário, procura divulgar corretamente e com transparência dados e projetos ao mercado. Portanto, contamos com os esforços de todos os colaboradores na preservação do nome e imagem da Goemil, principalmente no que tangem ao cuidado no fornecimento de informações e notícias aos meios de comunicação.

Quaisquer manifestações e declarações à imprensa ou público externo, em nome da empresa, sejam apresentações, entrevistas, publicações, comentários, filmagens, pesquisas e informações relacionadas às atividades da Goemil deverão ser previamente autorizadas por um Diretor da empresa.

Para evitar a divulgação incorreta ou inapropriada de informações da Goemil ao público externo, os colaboradores não devem realizar nenhuma declaração, seja escrita ou verbal, para qualquer veículo de mídia, que utilize o nome da Goemil, sem que haja prévia autorização de um Diretor da empresa.

---

## 9.5 Associações e entidades de classe



O direito de livre associação, inclusive em sindicatos, associações, entidades de classe ou partidos políticos, por nossos colaboradores é reconhecido e respeitado pela Goemil, desde que dentro dos padrões de responsabilidade e ética prezados pela empresa.

Valorizamos um bom relacionamento com as entidades e respeitamos suas iniciativas e legitimidade, entretanto a associação dos colaboradores nessas atividades deve ser fora do horário de trabalho e sem o uso de nossos recursos e marca.

Esperamos que nossos colaboradores respeitem às opções de seus colegas de trabalho quanto a associações sindicais, políticas e partidárias, não influenciando ou desmerecendo as escolhas alheias.

# 10. Demonstrativo financeiro contábil



A Goemil é uma empresa **transparente, sólida e honesta** na execução de seus negócios, inclusive no que diz respeito a realização de nossos demonstrativos financeiros e contábeis. Estamos conscientes de nossa responsabilidade empresarial e social, buscando atingir resultados cada vez melhores de um modo justo e legal, contando com a total colaboração de nossos profissionais.

O relacionamento com os acionistas é construído a partir de uma comunicação precisa,

transparente e oportuna de informações que lhes permitam acompanhar as atividades e o desempenho da empresa.

Os colaboradores devem garantir que os registros comerciais, financeiros e contábeis inseridos no sistema sejam exatos e completos, através do cumprimento da legislação, normas e princípios contábeis correntemente aceitos, de forma a gerar relatórios fidedignos que possibilitem a correta avaliação das operações e resultados da Empresa.



**A fim de assegurar que não somente os responsáveis financeiros e contábeis da empresa estejam cientes de suas responsabilidades, levantamos abaixo pontos que devem ser de conhecimento de toda a empresa:**

- ◆ Não distorça a real natureza de nenhuma transação, através de documentação ou entradas falsas em livros/sistemas;
- ◆ Registre e classifique as transações no período contábil apropriado e na conta e departamento corretos;
- ◆ Coopere totalmente com os nossos auditores internos e externos. As informações fornecidas não podem ser falsificadas ou omitidas em hipótese alguma;

- ◆ Não apresente dados financeiros forjados na tentativa de cumprir metas de desempenho individual ou de sua área;
- ◆ Lembre-se de que a apresentação incorreta ou desonesta de relatórios pode resultar em danos civis e criminais para todos os colaboradores e para a empresa;
- ◆ O colaborador que tiver conhecimento ou suspeita de qualquer tipo de violação nos dados financeiros, seja de transações não registradas, desvio de ativos da empresa ou qualquer ato proibido pela companhia, deve relatar tal questão ao Líder do Comitê de Ética da Goemil.

O gerenciamento e a base para tomada de decisões da Goemil residem nos relatórios e demonstrativos financeiros gerados. Sendo assim, qualquer informação financeira deve ser precisa e relatar exatamente a realidade.

## 11. Segurança e saúde no trabalho

O nosso ambiente de trabalho deve ser um local agradável, confiável, e principalmente saudável e seguro a todos. O compromisso para garantir um ambiente com estas qualidades é de todos os colaboradores e parceiros envolvidos com a Goemil. Assim, devemos estar 100% comprometidos com os padrões e procedimentos de saúde e segurança ocupacional da companhia, bem como a todas as diretrizes presentes no Código de Ética e suas respectivas políticas, uma vez que elas foram desenvolvidas com base nas leis e regulamentações vigentes.

Nada justifica que o colaborador tenha um comportamento imprudente ao ignorar qualquer regra ou procedimento de segurança, expondo assim a sua segurança e das demais pessoas envolvidas diretamente nas atividades da empresa. A Goemil fornece condições seguras de trabalho e promove treinamento e atividades de conscientização a todos os colaboradores relacionados ao tema, a fim de garantir uma equipe que trabalhe em prol da prevenção de situações de riscos.



**Para que nossas atividades sejam realizadas de forma segura e responsável, os colaboradores devem agir de acordo com as normas, atentando para as seguintes responsabilidades:**



- ◆ Estar livres de qualquer substância (álcool, drogas, medicamentos controlados) durante as atividades profissionais e horários de trabalho;
- ◆ Utilizar corretamente os EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) sempre que a atividade realizada pelo colaborador, parceiro ou fornecedor exigir;
- ◆ Garantir a limpeza e organização do ambiente de trabalho;
- ◆ Estar atento e relatar qualquer situação que possa afetar a sua segurança e saúde ou de seus colegas, buscando a resolução das mesmas junto aos responsáveis.

Contamos com sua postura proativa para eliminação de atos e situações inseguras na execução de suas atividades, a fim de evitar ao máximo situações de risco e incidência de acidentes de qualquer natureza.

Se você identificou ou suspeitou de alguma condição insegura de trabalho ou de qualquer questão relacionada a segurança, relate a situação imediatamente a seu gerente e ao responsável pela segurança do seu local de trabalho. Ademais, qualquer preocupação sobre sua saúde ou de um colega no ambiente de trabalho pode ser reportada ao Líder do Comitê de Ética da Goemil.

## 12. Meio Ambiente

Dentre os princípios centrais da Goemil, o respeito ao meio ambiente na realização de nossas atividades está fortemente presente. A execução das atividades de todos os colaboradores deve ser orientada pela segurança e prevenção de riscos ambientais, zelando pelo uso responsável dos recursos naturais. Nossa empresa busca soluções cada vez mais sustentáveis para nossas atividades, causando o menor impacto possível no meio ambiente.

A prática da sustentabilidade e proteção do meio ambiente deve estar diretamente vinculada ao crescimento e desenvolvimento de nossas operações, visando prevenir danos e custos ambientais que possam afetar diretamente na qualidade de vida dos colaboradores, comunidade e, principalmente, das gerações futuras.

O cumprimento das leis e regulamentos ambientais vigentes é de responsabilidade de todos, atentando para regras ao uso, transporte, armazenagem e descarte de materiais regulamentados que possam atingir o meio ambiente como esgotos, emissões no ar, resíduos sólidos e perigosos ou vazamentos não contidos. O manuseio incorreto de materiais e utilização excessiva dos recursos naturais podem causar impactos ambientais negativos, portanto os colaboradores têm a obrigação de cumprir com as normas



vigentes na preservação do meio ambiente.



Se o seu trabalho envolve contato com materiais regulamentados ou exige que você tome decisões sobre o uso e descarte destes você precisará entender como eles devem ser manuseados de forma correta e segura. Entre em contato com os especialistas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente da Goemil.



# 13. Lei Anticorrupção



A Lei Anticorrupção Brasileira 12.846/13 trata do combate às práticas de corrupção tanto em órgãos e empresas públicas quanto no setor privado. Os papéis dos cidadãos e consumidores se fortalecem nesse processo, desencadeando uma demanda por mais transparência e investigações, e por menos impunidade e leniência com os envolvidos.

No panorama mais amplo, a Lei Anticorrupção e o Código de Ética e Conduta são as ferramentas fundamentais para conscientização dos nossos colaboradores para uma cultura de ética e responsabilização.

Todos os colaboradores da Goemil S.A. têm a obrigação de cumprir rigorosamente as leis brasileiras de anticorrupção, incluindo as disposições da Lei nº 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção”), bem como da Lei 8.666/1993 (“Lei de Licitações”).

As atitudes dos nossos colaboradores devem sempre ser baseadas na transparência e nos princípios éticos deste Código de Conduta, nos relacionamentos com os órgãos públicos e com as autoridades governamentais competentes.

◆ ◆ ◆

**De forma a garantir que este código esteja aderente a Lei Anticorrupção, elaboramos esse documento também para atender os cinco aspectos fundamentais do combate a corrupção:**

- ◆ **Regulamentação:** Regras claras, factíveis e disseminadas, acordadas por todos da empresa.
- ◆ **Educação:** Formação e capacitação sobre conceitos de integridade e ética para engajar a todos os envolvidos.

- ◆ **Cooperação:** Integração e colaboração entre diferentes países e instâncias regulamentares e de investigação.
- ◆ **Transparência:** Ferramentas de divulgação, monitoramento e acompanhamento de informações públicas.
- ◆ **Independência:** Liberdade para investigação e julgamento em casos de descobertas de corrupção.

## 14. Responsabilidades individuais

A Goemil ratifica que todos os colaboradores devem cumprir em todas as instâncias as leis, regulamentos e normas internas de forma que elas sejam respeitadas e aplicadas nas rotinas de trabalho. É vedada qualquer conduta em desacordo ao descrito neste documento.

### 14.1 Consumo de Álcool e drogas

A Goemil não permite trabalhar sob efeito de álcool, drogas ilegais ou venda desses produtos no ambiente de trabalho e nas dependências da empresa.

Desaprovamos também o uso de substâncias ou medicamentos controlados que possam colocar em risco a produção ou a capacidade de realizar as atividades de forma segura e bem-sucedida.

Caso esteja utilizando um medicamento legal, contate a equipe médica da companhia para que ela possa avaliar a situação e analisar os possíveis riscos. Se desejar reportar alguma conduta antiética, entre em contato com o Líder do Comitê de Ética da Goemil.

**Se você presenciar ou for convidado a participar de alguma comemoração interna realizada por um grupo de colaboradores dentro da empresa na qual envolva o consumo de álcool e drogas, você deve:**

- ◆ Não aceitar ou consumir estas substâncias;
- ◆ Alertar seus colegas que a atitude não está correta;
- ◆ Reportar imediatamente o ocorrido para o Líder do Comitê de Ética da Goemil.

## 15. Respeito e cumprimento do código

A Goemil, por meio deste Código de Ética e Conduta, expôs seus princípios e valores no que diz respeito ao comportamento exigido e esperado de seus colaboradores. Sendo assim,

é de responsabilidade de cada um assegurar o cumprimento íntegro dos termos aqui mencionados, não delegando ou responsabilizando outros por tal atribuição.

Qualquer falha na execução das responsabilidades de ética e conduta podem resultar diretamente em ação disciplinar, incluindo a possibilidade de demissão e, se comprovada a necessidade, de procedimentos legais.

Vale ressaltar que as diretrizes aqui expostas no Código de Ética e Conduta contribuem para reduzir a subjetividade das interpretações sobre princípios de ética e conduta. Entretanto o Código não consegue detalhar em sua plenitude todas as situações que podem surgir no cotidiano de cada colaborador da empresa.

A Goemil encoraja seus colaboradores a reportar quaisquer práticas inapropriadas ou que violem o disposto neste Código. Se desejar reportar uma denúncia ou algum caso ocorrido, desde que

respaldado de boa fé e responsabilidade, ou se possuir dúvidas na aplicação e interpretação das diretrizes deste Código, contate o Líder do Comitê de Ética da Goemil.

O Líder do Comitê de Ética da Goemil garantirá o sigilo dos relatos recebidos. Não será permitido qualquer tipo de represália contra um colaborador que, de boa-fé, reportar uma possível violação ao Código de Conduta. Colaboradores que acreditam terem sido expostos à retaliação após abordar questões de natureza ética devem levar esse assunto ao Comitê de Ética.

A proibição de represálias prevista acima não impedirá a adoção das medidas disciplinares cabíveis quando a investigação interna concluir que o relato é falso e foi feito de má-fé.

## 16. Canal de Transparência e comitê de ética

O Canal de Transparência e o Comitê de Ética foram criados com o objetivo de viabilizar a comunicação e investigação de possíveis violações ao presente código de Conduta e Ética, à legislação ou políticas, normas e procedimentos da Goemil. Caso você identifique qualquer infração, seja por ações, por omissões próprias ou de colaboradores e empregados, deve-se contatar imediatamente os seguintes canais, a omissão será passível de medidas disciplinares. Práticas de denúncia

vazia, conspiratória ou vingativa são repudiadas com veemência.

As denúncias serão tratadas com discrição e confidencialidade e de forma anônima pelo Comitê de Ética, a Goemil não permite qualquer forma de retaliação contra quem tenha realizado a denúncia de boa-fé.

**E-mail:** [eticagoemil@goemil.com.br](mailto:eticagoemil@goemil.com.br)

**Site:** [www.goemil.com.br](http://www.goemil.com.br)



Palmeiras de Goiás/GO - Rodovia GO 050, Km 07 - Fazenda Suçuapara, CEP 76190-000

Lajeado/RS - R. Paulo Jose Schlabitz, 862 - Bairro Montanha, CEP 95900-000

 [www.goemil.com.br](http://www.goemil.com.br) | 62 3142.1915