



**CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA
DA CIAL**

Índice

1. Visão, Missão e Valores
2. Alcance
3. Histórico Legislativo
4. Cumprimento das leis, normas e regulamentos
5. Padrões de Ética e Conduta da CIAL
 - 7.1 *Padrões de Ética e Conduta da CIAL*
 - 7.2 *Relacionamento com o Poder Público e Privado*
 - 7.3 *Doações, Brindes e Patrocínios*
 - 7.4 *Relacionamento e Contratação de Terceiros*
 - 7.5 *Prevenção e Remediação a Corrupção*
8. Medidas Disciplinares e Sanções
9. Mensagem Final

Visão, Missão e Valores

Visão

Preparar alimentos de alta qualidade, crescendo e promovendo harmonia com a comunidade e o meio ambiente, proporcionando satisfação aos consumidores, clientes, fornecedores, colaboradores.

Missão

Expandir, até 2022, nossos alimentos, ao máximo de pessoas que atingirmos, sendo líder no nosso segmento.

Valores

Prestar nossos serviços com Ética e integridade;
Alta Qualidade nos preparos dos alimentos;
Harmonia com a comunidade, colaboradores, clientes, fornecedores e com o meio ambiente.

Alcance

Este Código de Ética e Conduta será aplicado de forma obrigatória a todos os colaboradores, gestores, parceiros, representantes, procuradores, agentes (setor público), e quaisquer terceiros que se relacionam sobre qualquer assunto com a Cial, incluindo os membros da Diretoria e os seus acionistas.

Para fins de elucidações, consideramos como **Colaboradores** todos os funcionários, estagiários, jovens aprendizes, terceirizados, representantes comerciais, Sócios e Diretores, dos quais participam ativamente no ambiente de trabalho da Cial.

Terceiros: Toda a pessoa física ou jurídica que não for colaborador da Cial, e que seja contratada para auxiliar no desempenho de atividades ou agir em nome, interesse ou benefício da Cial, tais como representantes, subcontratados, fornecedores, advogados, consultores, representantes de vendas e prestadores de serviços, em geral, entre outros.

O objetivo da Cial com este Código de Ética e Conduta é alinhar princípios éticos e nortear a empresa no que diz respeito a uma boa conduta nas suas diversas atividades e relacionamentos com as pessoas.

Histórico Legislativo

No atual contexto ético ao qual estamos inseridos, existem diversas leis nacionais e internacionais que foram criadas com o intuito específico de identificar e punir casos de corrupção e atos tendenciosos que ferem os princípios da integridade.

No âmbito internacional as principais leis são o **FCPA (Foreign Corrupt Practices Act /Lei de Práticas de Corrupção no Exterior)**, lei americana que serviu de modelo para a maioria das leis anticorrupção criadas nos demais países, e o **UK Bribery Act - UKBA (Lei Anticorrupção do Reino Unido)**.

No âmbito da legislação nacional, o marco legislativo é a **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**, intitulada como a **Lei Anticorrupção Brasileira**, que dispõe sobre a responsabilização das Pessoas Jurídicas e Físicas, decorrente da prática de atos de corrupção contra a administração pública. E o **Decreto nº. 8.420 de 18 de março de 2015** - Que regulamenta a Lei Anticorrupção abordando em nos seus capítulos:

- 📖 Responsabilização Administrativa;
- 📖 Sanções Administrativas;
- 📖 Acordo de Leniência;
- 📖 Programa de Integridade (Compliance);
- 📖 Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas;
- 📖 Cadastro Nacional de Empresas Punidas.

Cumprimento das Leis, normas e regulamentos

A Cial restaurantes respeita e cumprirá todas as leis, princípios, normas e regulamentações, nacionais e internacionais, aplicáveis e vigentes em nosso país.

Prezamos que nossas normas e procedimentos sejam conhecidas e respeitadas por todos os colaboradores, representantes e parceiros com quem nos relacionamos.

Em caso de dúvidas na aplicação deste **Código de Ética**, as mesmas deverão ser sanadas junto aos **membros do Comitê de Integridade**, instância responsável por garantir uma atuação adequada diante de quaisquer situações contrárias a este código.

Em conformidade com a **Lei 12.846/2013** e seu Decreto regulamentador **8.420/2015**, nas próximas páginas serão apresentados nossos padrões de ética, integridade e conduta.

Qualquer desvio acerca deste Código ou de outros que também fazem parte do Programa de Integridade, este será analisado e tomado as devidas providências necessárias de acordo com o definido nas Medidas Disciplinares e Sanções mencionadas neste Código de Ética.

Das Políticas e Documentos

Considerando:

A **Lei 12.846/2013** – Que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

E o seu **Decreto 8.420/15** – Que regulamenta a Lei nº **12.846**, de 1º de agosto de 2013, e dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira bem como a existência do programa de integridade.

A seguir mencionamos a relação de políticas que foram elaboradas dentro do processo de implantação do Programa de Integridade, sendo estas:

- 📖 Política de Relacionamento com o Setor Público e Privado;
- 📖 Política de Brindes e Doações;
- 📖 Política de Contratação de Terceiros;
- 📖 Política de Prevenção a Corrupção;
- 📖 Política de Comunicação
- 📖 Política de Participação em licitação
- 📖 Código de Ética e Conduta.

Padrões de Ética e Conduta da Cia

Padrões de Ética e Conduta da Cial

A Cial atua para fortalecer a confiança no ambiente de trabalho, estimulando a cooperação mútua entre os seus profissionais, independente do cargo ou área que ocupe na empresa.

Prezamos pelos seguintes princípios éticos e conduta:

- 1. Respeito mútuo:** todos os colaboradores devem ser respeitados no ambiente de trabalho, e agir com respeito ao seu próximo. Prezamos por uma conduta que esteja pautada na imparcialidade e integridade com toda a equipe;
- 2. Honestidade:** acreditamos que a honestidade é um princípio primordial na organização, e que deve estar inserido em suas diversas práticas de trabalho;
- 3. Respeito a privacidade:** buscamos manter uma relação de respeito na privacidade do colaborador.

Ter postura e posicionamento contrário frente a outros colaboradores (Líderes ou não) quanto a qualquer tipo de fraude e/ou corrupção; podendo inclusive denunciá-los no canal de denúncias da empresa, sendo garantido seu anonimato, sob o compromisso de não haver (represálias) a qualquer denunciante.

A Cial não compactua ou tolera qualquer ato de corrupção, deste modo seus colaboradores, parceiros, terceiros ou qualquer um que venha se relacionar direta ou indiretamente com a empresa deve adotar esta mesma postura.

Padrões de Ética e Conduta da Cial

Com o propósito de estimular um melhor ambiente de trabalho, a Cial **NÃO TOLERA** condutas que possam gerar dano ou sofrimento para nossos colaboradores.

Destacando-se entre elas:

- 1. Assédio moral:** situação na qual o colaborador é exposto a momentos que degradam sua imagem ou de caráter humilhante no ambiente de trabalho, geralmente subsidiadas por: xingamentos, desestabilização emocional, discriminação, pressão para solicitar o seu desligamento, etc;
- 2. Assédio sexual:** avanços de caráter sexual, não aceitáveis e não requeridos, favores sexuais ou contatos verbais e físicos que criam uma atmosfera ofensiva e hostil.
- 3. Chantagem:** que vem a ser a pressão exercida por um colaborador para obter favor e/ou benefício de outro, sob alguma ameaça e/ou intimidação.

Relacionamento com o Poder Público e Privado

A Cial proíbe e não, tolera quaisquer atos de corrupção e suborno, de forma direta ou indireta, no seu relacionamento com um Agente Público e Privado ou a um terceiro com ele relacionado.

Portanto, todos os colaboradores, terceiros e parceiros que atuem em nome desta empresa estão proibidos a:

- Receber, prometer, oferecer e/ou dar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida caracterizada por pagamentos, presentes, troca de favores ou a transferência de qualquer coisa de valor, durante o relacionamento com agentes públicos e privados ou quaisquer pessoas, físicas ou jurídicas, a eles vinculados (sócios, diretores, empresas, instituições beneficentes, ONG' s, etc.);
- Manter o contato com representantes da Administração Pública utilizando o nome da empresa durante situações que possuam vínculo com os fatores relacionados no parágrafo anterior, ainda que por iniciativa ou sondagem originada pelo agente público.
- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo contribuir para a prática de atos lesivos à administração pública; e
- Utilizar-se de representante para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

Brindes e Doações e Patrocínios

A Cial não tolera e não compactua sobre hipótese alguma que sejam distribuídos ou recebidos brindes de qualquer valor, ou até mesmo algum ato que seja considerado como troca de favores com agente público.

Portanto os colaboradores, parceiros e fornecedores estão proibidos a oferecer ou dar, direta ou indiretamente, brindes, dinheiro, presentes e hospitalidades para agente público, privado ou a terceira pessoa a eles relacionadas, pois, entendemos que qualquer troca de favores entre agente público visa obter **vantagens, influenciar ou compensar suas decisões em benefício próprio ou da empresa.**

As doações com fins de responsabilidade social e os patrocínios deverão ser realizadas de forma transparente, sendo previamente documentadas, aprovadas e feitas apenas por razões legítimas ao objetivo da doação e patrocínio, como servir os interesses humanitários de apoio às instituições culturais e educacionais e buscar a valorização e conhecimento da marca.

Em caso de dúvidas a política de Brindes e Doação da Cial deverá ser consultada para melhores esclarecimentos.

Relacionamento e Contratação de Terceiros

A CIAL possui um Compliance Anticorrupção denominado Programa de Integridade que se sustenta em práticas voltadas para anticorrupção, que tem como objetivo garantir o cumprimento das leis, valores, e regras que estabelecem os padrões de ética e de conduta a serem observados por todos aqueles que se relacionam com a empresa, ou em nome dela bem como a seus colaboradores, sócios e dirigentes.

A CIAL tem como objetivo buscar e contratar outras empresas ou indivíduos, que compartilhem valores e crenças similares aos seus.

A CIAL pode vir a ser responsabilizada, sofrer danos contra sua imagem e ainda ter prejuízos financeiros caso atos ilícitos venham a ser praticados por Terceiros com os quais mantém relações.

Para orientar nossos colaboradores a realizarem a qualificação de Terceiros, foi criada a Política de Relacionamento e Contratação de Terceiros que estabelece as diretrizes básicas para a obtenção de informações sobre os Terceiros com os quais se pretenda relacionar. Para maiores dúvidas esta política deverá ser consultada.

Prevenção e Remediação Anticorrupção

A (Lei) n. 12.846 de 1º de agosto de 2013 — Lei Anticorrupção, conhecida como Lei da Empresa Limpa, dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Com essa Lei e seu decreto regulamentador **8.420/15** a pessoa jurídica passa a ter responsabilidade objetiva pelo ato ilícito cometido por seu colaborador, agente intermediário ou representante que beneficie a empresa, isso quer dizer que a empresa responderá por quaisquer atos de corrupção sem a necessidade de provar a sua culpa ou conhecimento dos responsáveis da empresa. A responsabilização da pessoa jurídica não exclui a responsabilidade individual criminal de seus administradores, colaboradores ou qualquer pessoa que seja autora ou participe do ato de corrupção contra a Administração Pública. Visando prevenir e remediar atos de corrupção a Cial restaurantes contempla o **Programa de Integridade** em sua empresa. As diretrizes deste programa foram elaboradas em consonância com as leis e regulamentações aplicáveis contra suborno e corrupção, portanto, esta empresa garante que fará de tudo para que seja cumprido todas as legislações vigentes não compactuando de forma alguma com a corrupção definida na **lei 12.846** e demais no que tange a corrupção.

**Medidas
Disciplinares
e Sanções
aplicáveis**

Medidas Disciplinares e Sanções

A Cial Restaurantes orienta que seus colaboradores mantenham comunicação efetiva junto ao gestor do Departamento de cada área conforme sua subordinação em relação a quaisquer condutas consideradas antiéticas ou atos contrários ao disposto neste Código de Ética.

Nos casos em que a pessoa não quer se identificar, o colaborador, terceiro, parceiro ou cliente poderá utilizar **O Canal Confidencial** da Cial que está disponível no Site da Cial (www.cialbrasil.com.br), pois, é garantido o anonimato do relatante, bem como a confidencialidade do conteúdo informado.

A Cial se posiciona contrária a qualquer ato de retaliação que venha a ser cometido pelos profissionais em resposta ao relato apresentado. São exemplos de retaliação: ameaças, má avaliação, aplicação de suspensão, desligamento, entre outros.

Tais atos, também devem ser relatados e resultarão na aplicação de medidas disciplinares pela Cial. ■

Medidas Disciplinares e Sanções

Esperamos que todos os nossos Colaboradores e membros da diretoria conheçam e sigam este Código de Ética e Conduta.

As sanções mediante descumprimento dos atos cometidos contrários ao estabelecido neste Código serão definidas pela diretoria da empresa depois da apuração e levantamento do Comitê de integridade, será garantido ao Colaborador, contudo, amplo direito de defesa e de contraditório.

Qualquer colaborador que violar quaisquer disposições desse Código de Ética estará sujeito a sanções disciplinares conforme abaixo. Todos respaldados pelo artigo 482 da CLT:

- 📖 Advertência por escrito;
- 📖 Suspensão;
- 📖 Demissão sem justa causa;
- 📖 Demissão por justa causa;

Aos terceiros compete:

- 📖 Exclusão Terceiro, parceiro ou agente intermediário da Cial Restaurantes; e
- 📖 Ação judicial cabível.

Mensagem Final

A Cial conta com a colaboração, aderência, e o entendimento de todos os envolvidos na operacionalização dos princípios e conceitos aqui descritos e respaldados, pelo Programa de Integridade.

Acreditamos que seja de vital importância para a boa manutenção da empresa o alinhamento com os preceitos éticos de boa conduta, contribuindo assim de maneira satisfatória para o desenvolvimento saudável do negócio bem como a mitigação dos riscos inerentes à operação.