



**CÓDIGO DE  
CONDUTA**

  
**CEDRO**  
*desde 1872*

Palavras escritas pelo Major Antônio Gonçalves da Silva Mascarenhas, pai dos fundadores da Cedro, em despedida à sua esposa e seus filhos, pouco antes de seu falecimento em 12 de janeiro de 1884, quando tinha 82 anos:

"Adeus, serenas cordas do meu coração! Eu vos saúdo, agradecendo à vossa norma de conduta, com a qual em tudo e por tudo guiastes nossas muito abençoadas filhas ao temor de Deus e ao trabalho. Honra-me deixá-las em suas fazendas com bons maridos, respeitadas e amadas de todos e da pobreza. Meus filhos, bem de pequenos educados com temor a Deus, são consciência e teimosa ocupação, logo vi que o trabalho faz a vida alegre e independente, e que a consciência torna o sono sereno e sem remorso. Assim fostes criados desde pequenos para não estranhardes grandes trabalhos; frequentastes colégios para não ficardes propriedade de espertalhões.

Fazei por bem guiar os vossos filhos."

# Sumário

Apresentação .....	4
Identidade Organizacional .....	5
Introdução .....	6
Princípios Fundamentais .....	7
A Empresa e os Colaboradores .....	8
Relacionamento com Acionistas .....	10
Relacionamento com Clientes .....	11
Relacionamento com Fornecedores .....	12
Relacionamento com Concorrentes .....	14
Relacionamento com a Comunidade .....	15
Relacionamento com Governo e a Sociedade .....	16
Cedro e o Meio Ambiente .....	17
Comitê de Conduta - Organização e Funcionamento .....	18
Glossário .....	20

## Edições

- 1ª edição - dezembro de 2005
- 2ª edição - novembro de 2006
- 3ª edição - novembro de 2009
- 4ª edição - novembro de 2010
- 5ª edição - janeiro de 2017
- 6ª edição - janeiro de 2024

# APRESENTAÇÃO

Caro Colaborador,

Você faz parte de uma empresa com mais de 150 anos de atuação no segmento têxtil, que tem no compromisso com cada colaborador dos nossos principais valores.

O nosso compromisso com você está baseado no reconhecimento da importância do trabalho das pessoas, no estímulo do desenvolvimento profissional, no respeito a diversidade, na manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável e na valorização das suas contribuições.

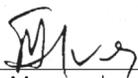
O nosso compromisso é fundamentado por comportamentos íntegros, idôneos e éticos, que sempre fizeram parte da nossa história, que estão descritos neste Código de Conduta, uma demonstração inequívoca de que nossos princípios são os de uma empresa cidadã e comprometida com seu papel junto a sociedade.

As bases para a construção do Código de Conduta Cedro são profundamente pesquisadas e discutidas na empresa, resultando em um trabalho democrático, com ampla participação de acionistas, dirigentes, líderes e demais colaboradores, além de parceiros e consultores externos.

Você também é parte desta história e responsável pela sua continuidade. O seu comportamento, o comportamento dos seus pares e o comportamento das partes interessadas no nosso negócio foram, são e continuarão sendo determinantes do nosso sucesso.



Marco Antônio Branquinho Junior  
Diretor Presidente



Fábio Mascarenhas Alves  
Diretor Executivo



Luiz César Guimarães  
Diretor Executivo

# Identidade Organizacional

## Nosso Propósito

Tecer um mundo melhor.

## Nossa Visão

Ser a indústria têxtil mais valiosa do Brasil.

## Nossos Valores

**Resultado** - Gerar valor transformando fibras, fios e tecidos em beleza, conforto e proteção para as pessoas, alcançando as condições necessárias para a continuidade sustentável do nosso negócio.

**Respeito** - Reconhecer a importância do trabalho das pessoas, estimulando o desenvolvimento profissional, respeitando a diversidade, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e saudável e reconhecendo corretamente suas contribuições.

**Reputação** - Zelar pelos relacionamentos construídos com a sociedade, mercados e comunidades ao longo da nossa história, com integridade, transparência e responsabilidade socioambiental.

# Introdução

A Ética se define como o comportamento resultante da repetição de atos e de hábitos que se tornam costumes e normas instituídas pelos homens para a convivência harmônica em grupos e, também, para a defesa diante de ameaças externas.

A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear uma pessoa, seja no exercício de sua função ou fora dela.

O Código de Conduta Cedro, vinculado ao Conselho de Administração, representa a consolidação de princípios, valores e diretrizes que visam nortear o comportamento pessoal e profissional de seus dirigentes e colaboradores na gestão dos negócios da empresa e no relacionamento com os diversos públicos com os quais interagem, para o alcance de seus objetivos, de bem-estar e felicidade.

Este conjunto de recomendações, situa-se no âmbito das boas práticas gerenciais, morais, econômicas, sociais, democráticas e cidadãs. Ao mesmo tempo, conserva profunda coerência com o sonho daqueles que, em 1872, iniciaram a construção de uma das mais bem conceituadas empresas do Brasil.

Ao publicar seu Código de Conduta, dirigentes, acionistas e colaboradores da Cedro, comprometem-se com a observância de todas as recomendações.

# Princípios Fundamentais

“A Cedro define princípios fundamentais, que devem nortear a conduta de todos aqueles que se envolvem com o negócio da companhia”.

**I - A gestão empresarial deve ser amparada pelo equilíbrio entre os fatores econômicos, sociais e ambientais,** na busca da melhoria contínua e do lucro com sustentabilidade.

**II - A Cedro defende o respeito aos direitos humanos universais** e condena toda forma de discriminação relativa à etnia, raça, cor, nacionalidade, convicção política, gênero, posição social, religião, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental e psíquica, estado civil, opinião, idade, ou qualquer outro fator de diferenciação.

**III - A empresa defende o combate à corrupção,** à lavagem de dinheiro, ao suborno, e ao pagamento ou recebimento de propinas, adotando medidas de combate a todas estas práticas, inclusive a extorsão (incluindo compreendendo, sem limitação e, no que aplicável, àquelas previstas na Lei nº 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção”).

**IV - A empresa é seguidora da legislação que rege suas atividades e adota atitudes proativas em relação a práticas ambiental e socialmente responsáveis:** promoção do bem-estar físico, social e profissional dos seus colaboradores; luta contra o trabalho infantil, escravo e forçado; combate à exploração sexual infantil ou adulta e assédios morais, funcionais e sexuais; denúncia de práticas predatórias ao meio ambiente; luta contra os que produzem, comercializam e induzem a utilização de drogas ilícitas.

**V - A Cedro defende a liberdade de associação, e de expressão e promove a divulgação sistemática e ampla das informações devidas sobre a empresa** — de forma verdadeira, correta e objetiva — a seus diversos públicos e, em especial, aos meios de comunicação social, pelo seu papel fundamental na formação da opinião pública.

**VI - A marca da Cedro, os símbolos da empresa e todo o seu patrimônio devem ser respeitados,** preservados e cuidados por todas as pessoas que, de algum modo, interagem com a companhia.

**VII - A empresa mantém a política de segurança e sigilo de suas informações** considerando-as de uso interno e confidenciais. O uso indevido e a divulgação de informações privativas da empresa, seja no formato eletrônico, físico ou falado, constituirá falta grave para os efeitos deste Código de Conduta.

# 1. A Empresa e os Colaboradores

“É compromisso da companhia, assegurar igualdade de oportunidades; promover capacitação, crescimento pessoal e profissional dos colaboradores; estimular gestão participativa, incentivando a melhoria contínua; valorizar iniciativas sociais e de voluntariado; e buscar a integração da família, a qualidade de vida, a saúde e a segurança no trabalho, conforme legislação vigente.”.

“A individualidade e privacidade dos colaboradores são respeitadas e é assegurado o acesso restrito a suas informações pessoais, cuja divulgação é condicionada à aprovação ou exigência legal.”.

Fazei por bem guiar os vossos filhos.”.

“A Cedro respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e busca o diálogo constante e uma relação de respeito, bem como e não pratica qualquer tipo de discriminação aos profissionais sindicalizados. As negociações coletivas com esses parceiros devem ser feitas apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.”.

## Como colaboradores da Cedro, devemos:

**1.1.** Pautar as relações de trabalho pelo diálogo franco, cordialidade e confiança, se comprometendo com a manutenção de ambiente favorável ao trabalho em equipe, com à participação e à atuação livre, criativa e inovadora, e respeitando a capacidade e as limitações individuais de cada empregado, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político ou posição social.

**1.2.** Recrutar, avaliar, capacitar, movimentar, remunerar e demitir colaboradores com transparência e justiça; sem favoritismo, corporativismo, preconceito e discriminação; orientando-nos pelo desempenho, competência, valorização de talentos internos e postura ética.

**1.3.** Defender e praticar: o profissionalismo no atendimento às demandas internas; o envolvimento, dedicação e empenho com os resultados da empresa; a busca permanente da qualidade, inovação, agilidade e redução de custos; o compromisso com seu nosso próprio desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional.

**1.4.** Não praticar nem tolerar: abuso de poder, arrogância, intolerância, coação, assédio sexual e/ou moral (gestos, linguagem, contato físico), atos de corrupção, perseguição, punição indevida, violência física, atentados contra a liberdade e pedido de favores pessoais a subordinados.

**1.5.** Ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comportamento indevido.

**8.**

**1.6.** Independentemente do cargo ocupado, valorizar o elemento ético de sua conduta, jamais desprezando-o. Assim, não teremos de decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas, principalmente, entre o honesto e o desonesto.

**1.7.** Ser assíduos e frequentes ao serviço, na certeza de que nossa ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo processo.

**1.8.** Repelir e notificar a prática do trabalho forçado e infantil.

**1.9.** Não acessar o ambiente de trabalho sob efeito de álcool e/ou drogas ilícitas, bem como notificar e não praticar o uso e tráfico destas, assim como o porte de armas não autorizado.

**1.10.** Zelar pela proteção, segurança e conservação do patrimônio físico (materiais, equipamentos, instalações, veículos etc.) e do patrimônio abstrato (marcas, patentes, pesquisas, planos de ação, processos, tecnologias etc.) da empresa, não os utilizando-os de forma privilegiada, para fins particulares e/ou comerciais.

**1.11.** Zelar pela confidencialidade de informações estratégicas e relevantes da empresa. A divulgação de informações — interna e externamente —, bem como manifestações em nome da empresa, devem ser feitas por pessoas expressamente autorizadas pelo Conselho de Administração ou Diretoria.

**1.12.** Zelar pela confidencialidade de dados e informações pessoais de cada colaborador, tratando-os em conformidade com o que dispõe a legislação, assegurando-se o devido conhecimento de como estão sendo coletados e de que forma estão sendo utilizados.

**1.13.** Utilizar os canais de comunicação interna da empresa somente para assuntos que digam respeito às suas atividades, conforme manual de TI.

**1.14.** Não exercer funções externas e/ou participar de atividades e negócios relacionados ou vinculados a clientes, fornecedores e empresas que concorram ou conflitem com os interesses da companhia.

**1.15.** Não utilizar de prerrogativas do cargo na empresa para conseguir privilégios em atividades externas e/ou particulares

**1.16.** Não receber ou oferecer benefícios, vantagens e presentes – mesmo que simbólicos (brindes), – distintos da prática comercial habitual e que tenham intenção de influenciar decisões de negócio. Deve ser analisada e aprovada pela diretoria qualquer flexibilização quanto a essa questão.

**1.17.** Seguir as orientações da empresa sobre as medidas de combate à prática de lavagem de dinheiro e à corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (incluindo, sem limitação e no que aplicável, aquelas previstas na Lei nº 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção”). Atentar para o fato de que não é permitida a arrecadação de valores em espécie entre colaboradores com objetivos de qualquer que seja a natureza ou intenção, sem o consentimento e aprovação prévia da Associação Cedro Cachoeira e da Empresa.

## 2. Relacionamento com Acionistas

“A Cedro tem como função básica a remuneração de seus acionistas, respeitando os limites legais e proporcionando retorno adequado aos investimentos. Adota práticas de governança corporativa e busca a relação positiva entre o comportamento social, ambientalmente responsável e o desempenho econômico. Conduz seus negócios com responsabilidade, contribuindo para uma sociedade mais próspera e justa.”

### Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 2.1.** Contribuir da melhor forma com os interesses dos acionistas, possibilitando um crescimento consistente de seu capital e retorno sobre o investimento.
- 2.2.** Manter reserva sobre informações consideradas confidenciais e/ou privilegiadas, não as divulgando-as de forma diferenciada em prol do interesse de qualquer acionista.
- 2.3.** Defender o correto e integral cumprimento dos acordos societários, do Estatuto da Cia., do Acordo de Acionistas, da Política de Negociação das Ações da Empresa e Divulgação de Fatos Relevantes, da Lei das Sociedades por Ações e Instruções da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e das Bolsas de Valores.

## 3. Relacionamento com Clientes

“A Cedro considera o cliente como parceiro e empenha-se em atendê-lo com respeito, oferecendo-lhe produtos e serviços de elevada qualidade, que atendam suas demandas.”

### Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 3.1.** Tratar os clientes de forma eficaz, transparente e ética sem distinção baseada em interesses pessoais.
- 3.2.** Fornecer aos clientes informações claras e precisas, em prazo adequado, com eficiente sistema de comunicação.
- 3.3.** Prestar esclarecimentos sobre produtos e serviços, alertando para cuidados sobre seu uso correto, e oferecer assistência técnica pertinente.
- 3.4.** Manter sigilo sobre informações inerentes ao negócio dos clientes — conhecidas em virtude do relacionamento comercial —, salvo informações sobre inadimplência, que devem seguir parâmetros pré-estabelecidos e idôneos.
- 3.5.** Fornecer produtos e serviços que contribuam com o êxito empresarial dos clientes, bem como com a saúde, segurança e bem-estar de consumidores.
- 3.6.** Oferecer produtos em consonância com as especificações técnicas informadas e nos termos da publicidade realizada.
- 3.7.** Seguir as orientações da empresa sobre as medidas de combate à prática de lavagem de dinheiro e à corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (incluindo, sem limitação e no que aplicável, aquelas previstas na Lei nº 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção”).

## 4. Relacionamento com Fornecedores e Terceiros

“No relacionamento com fornecedores e terceiros, a Cedro busca promover igualdade de oportunidades, adotando critérios claros e objetivos, de julgamento, sem que haja qualquer discriminação. Valoriza parceiros, fornecedores e terceiros comprometidos com as questões sociais e ambientais, que tenham conduta compatível com os valores e princípios da companhia e desempenho adequado ao que for acordado na relação comercial.”  
Conforme Normas para Contratação de Terceiros publicada na Cedronet.

### Como colaboradores da Cedro, devemos:

**4.1.1.** Atuar com respeito, honestidade, ética e transparência nas negociações e acordos com fornecedores e terceiros, cumprindo contratos e evitando situações de conflito ou mal-entendidos sobre prazos, especificações, pagamentos, incorreções nos documentos etc.

**4.1.2.** Realizar cotações com o maior número possível de fornecedores que tenham condições técnicas para competir e apresentá-las de forma realista e justa, assegurando lisura e transparência nos processos de avaliação e escolha de propostas. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza, nem tampouco decisões de natureza discriminatória.

**4.1.3.** Impedir transações cujos interesses pessoais possam entrar em conflito com os interesses da empresa e/ou prejudicar sua imagem.

**4.1.4.** Repelir e notificar as práticas de trabalho forçado e infantil em empresas fornecedoras, assim como o não cumprimento da legislação trabalhista e ambiental.

**4.1.5.** Resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, fornecedores, terceirizados ou demais interessados que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou éticas, bem como e denunciá-las.

**4.1.6.** Seguir as orientações da empresa sobre as medidas de combate à prática de lavagem de dinheiro e à corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (incluindo, sem limitação e no que aplicável, aquelas previstas na Lei nº 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção).

## **Enquanto terceiros a serviço da Cedro, devemos:**

**4.2.1.** Apoiar e compartilhar os valores sociais e ambientais da empresa, incluindo todos os princípios e valores presentes neste Código de Conduta.

**4.2.2.** Cumprir os requisitos mínimos relativos aos aspectos de direitos humanos, condições justas de trabalhos, saúde, segurança e proteção ambiental, conforme políticas e práticas da Cedro, bem como das leis e normas vigentes.

**4.2.3.** Adotar o profissionalismo no atendimento às demandas da Cedro, zelando sempre pela proteção, segurança e conservação do patrimônio físico (materiais, equipamentos, instalações, veículos etc.) e do patrimônio abstrato (marcas, patentes, pesquisas, planos de ação, processos, tecnologias etc.) da Cia., não os utilizando-os de forma privilegiada, para fins particulares e/ou comerciais.

**4.2.4.** Repelir e notificar a prática do trabalho forçado e/ou infantil.

**4.2.5.** Não praticar abuso em qualquer nível, intimidação, arrogância, intolerância, coação, assédio sexual e/ou moral (gestos, linguagem, contato físico), perseguição, punição corporal, violência e atentados contra a liberdade de qualquer trabalhador.

**4.2.6.** Não permitir o acesso às dependências da Cedro, por qualquer colaborador a seu serviço, sob efeito de álcool e/ou drogas ilícitas, bem como notificar e não permitir a prática de uso e tráfico destas, assim como o porte de armas não autorizado.

**4.2.7.** Proporcionar aos nossos colaboradores treinamento e conhecimento das normas deste Código de Conduta.

**4.2.8.** Disponibilizar um local de trabalho seguro, higiênico, com iluminação e ventilação suficientes, tomando todas as precauções para prevenir acidentes e problemas de saúde relacionados com a execução do trabalho, conforme legislação aplicável.

**4.2.9.** Zelar pela confidencialidade de informações estratégicas e relevantes da Cedro, garantindo que a divulgação de informações somente ocorrerá mediante prévia e expressa autorização da companhia, por representante do Conselho de Administração ou Diretoria.

**4.2.10.** Seguir as orientações da empresa sobre as medidas de combate à prática de lavagem de dinheiro e à corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (incluindo, sem limitação e no que aplicável, aquelas previstas na Lei nº 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção”).

## 5. Relacionamento com Concorrentes

“A Cedro observa os princípios legítimos da livre concorrência, evitando práticas monopolistas e oligopolistas, dumping e formação de trustes e cartéis. Condena a difamação, coação, sabotagem, espionagem industrial e obtenção de informações privilegiadas de forma ilícita ou desleal.”

### Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 5.1.** Utilizar a qualidade dos produtos e serviços como meio de conquistar o mercado.
- 5.2.** Lidar de forma ética com os concorrentes, sempre defendendo os interesses da Cedro.
- 5.3.** Repelir e relatar à diretoria da empresa qualquer ato que possa ser interpretado como favorecimento ao concorrente.
- 5.4.** Não fazer menções inapropriadas ou enganosas sobre concorrentes.
- 5.5.** Quando proprietário de ações de empresas concorrentes, abster-se de participar de processos decisórios de questões estratégicas da Cedro

## 6. Relacionamento com a Comunidade

“A Cedro colabora com o desenvolvimento e bem-estar das comunidades das regiões onde está inserida, buscando conhecer suas necessidades e participando de projetos, investimentos e parcerias nas áreas de saúde, educação, cultura, lazer, esporte e meio ambiente. Incentiva e valoriza o voluntariado de seus colaboradores em ações sociais da comunidade.”.

### Como colaboradores da Cedro, devemos:

- 6.1.** Ter compromisso com o desenvolvimento, bem-estar e melhoria da qualidade de vida da comunidade local.
- 6.2.** Apoiar o comércio local por meio da compra de insumos ou utilização de serviços providos por organizações comunitárias, desde que dentro das condições técnicas e comerciais de mercado.
- 6.3.** Estimular o trabalho voluntário entre colegas e familiares.
- 6.4.** Incentivar familiares, amigos e membros da comunidade em geral a visitar a empresa e conhecer suas atividades.
- 6.5.** Promover a disseminação de conhecimentos sobre saúde, segurança, meio ambiente, profissionalização e demais áreas de capacitação em escolas e outras entidades locais

## 7. Relacionamento com o Governo e a Sociedade

“A Cedro defende o cumprimento das leis e normas vigentes, mantendo relacionamento franco e construtivo com os poderes públicos.”

“A empresa atua com transparência em campanhas políticas e não influencia opções eleitorais dos colaboradores. Promove oportunidades de esclarecimento voltadas para a prática do voto consciente.”

### Como colaboradores da Cedro, devemos:

**7.1.** Conhecer as leis e regras referentes às responsabilidades diárias de trabalho, aplicando-as de forma correta e evitando comportamentos ilícitos.

**7.2.** Manter os registros de dados detalhados da empresa, de forma clara, precisa e completa para informações devidas.

**7.3.** Ser honesto e objetivo no relacionamento com representantes do poder público, documentando e registrando todo acordo firmado.

**7.4.** Tornar um hábito a consulta prévia ao departamento jurídico da empresa sempre que houver dúvidas sobre a legislação ou situações que possam, ainda que aparentemente, comprometer de alguma forma a conduta legal e correta da empresa.

**7.5.** Submeter à aprovação da diretoria da empresa o exercício de qualquer cargo público.

**7.6.** Participar da elaboração de proposta e implementação de ações de interesse público e/ou caráter social.

**7.7.** Não expressar opiniões políticas e pontos de vista pessoais em nome da empresa.

**7.8.** Adotar medidas de combate a prática de lavagem de dinheiro e à corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (incluindo, sem limitação e no que aplicável, aquelas previstas na Lei nº 12.846/13, a chamada “Lei Anticorrupção”).

## 8. A Cedro e o Meio Ambiente

“É papel da empresa, promover a conscientização e sensibilização de colaboradores e parceiros para as questões ambientais; desenvolver competências de conservação e melhoria ambiental junto às comunidades onde atua e apoiar iniciativas e programas de preservação do meio ambiente.”.

“A empresa conduz suas atividades observando o cumprimento às normas ambientais vigentes e buscando permanentemente a sustentabilidade. A Cedro atua no sentido de preservar, recuperar e controlar seus impactos sobre a natureza.”.

### Como colaboradores da Cedro, devemos:

**8.1.** Proteger e preservar o meio ambiente, bem como evitar quaisquer práticas que possam lhe causar danos, executando suas atividades em estrita observância às normas legais e regulamentares federais, estaduais ou municipais, aplicáveis tanto à Cedro quanto ao assunto em questão, incluindo, mas não se limitando, à:

(V.1) Lei nº 6.938/1981, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente;

(V.2) Lei nº 9.605/1998, a chamada “Lei dos Crimes Ambientais”; e,

(V.3) Lei nº 12.305/2010, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, assim como as demais normas relacionadas ao gerenciamento, ao manuseio e ao descarte adequado dos resíduos sólidos resultantes de suas atividades, privilegiando todas as formas de reuso, e reciclagem.

**8.2.** Proceder sempre de forma preventiva, atuando no gerenciamento de riscos ambientais e promovendo e participando de treinamentos.

**8.3.** Ser proativo na proteção ao meio ambiente, buscando: reduzir a geração de resíduos e dar a eles a destinação correta aos mesmos; combater a poluição das águas, do ar e do solo; repensar, reduzir, recusar, reutilizar e reciclar; evitar desperdícios e utilizar de forma racional os recursos naturais em atendimento à política de gestão integrada.

**8.4.** Trabalhar o desenvolvimento de produtos e serviços visando causar o menor impacto ambiental possível, seja quanto à sua fabricação, utilização e reciclagem, em busca da melhoria contínua.

**8.5.** Comunicar imediatamente aos responsáveis sobre a existência de acidentes, impactos e riscos ambientais, ainda que aparentes.

**8.6.** Atuar na disseminação de informações sobre o meio ambiente e sua preservação, mantendo canais para receber, sugestões, reclamações e outras manifestações das partes interessadas e dar o retorno adequado.

# Comitê de Conduta

“Os colaboradores devem enviar solicitações ao Comitê de maneira formal, por carta ou e-mail, nominal a qualquer um dos membros. É dever do Comitê dar retorno, também formal, ao solicitante”.

“Deve ser garantida a participação de colaboradores envolvidos em processos em curso no Comitê, com direito a serem ouvidos e a se defenderem com quórum mínimo de dois integrantes.”.

## I - Organização e funcionamento

É de responsabilidade do Comitê de Conduta o resguardo, esclarecimento, disseminação, cumprimento e atualização do Código de Conduta Cedro, bem como a promoção de sua respeitabilidade e exequibilidade do mesmo, devendo ser feita apuração de infrações às suas disposições e proposição de sanções a serem aplicadas.

O Comitê de Conduta é dotado de total independência e autonomia e presta assessoramento ao Conselho de Administração em assuntos referentes ao Código de Conduta.

O Comitê de Conduta deve se comunicar e manter relacionamento próximo e permanente com o Conselho de Administração, o Comitê de Auditoria e o Conselho Fiscal.

O comitê é composto por um número de 11 (onze) até 13 (treze) membros, aprovados pela diretoria da Cedro, entre pessoas que apresentam boa reputação e credibilidade e que, sejam exemplo de conduta ética e compromisso com as diretrizes do Código.

Os membros do Comitê de Conduta serão substituídos nas hipóteses de renúncia, de desligamento da Cedro ou por iniciativa da Diretoria, mediante justificativa que deverá ser registrada por escrito e submetida à aprovação do Conselho de Administração. Os membros do Comitê podem nomear periodicamente um Coordenador e um Secretário.

Serão asseguradas condições de trabalho para os membros do Comitê, para a fim de que cumpram suas funções, inclusive para que no exercício das atribuições de seus integrantes não lhes resulte qualquer prejuízo ou dano.

A atuação dos membros do Comitê de Conduta não enseja qualquer remuneração e os trabalhos nela desenvolvidos são considerados prestação de relevante trabalho voluntário.

## II - Canal de denúncias

O canal de denúncias é instrumento relevante para acolher opiniões, críticas, reclamações e denúncias, contribuindo para o combate a fraudes e corrupção, e para a efetividade e transparência na comunicação e no relacionamento da organização com as partes interessadas.

O canal de denuncia — *comitedeconduta@cedro.com.br* — é independente, autônomo, imparcial, e garante a confidencialidade de seus usuários.

O comitê de conduta promove as apurações, acompanha seu processamento, aprova as conclusões e dá ciência dos resultados da investigação ao autor da mensagem/denunciante.

### III - Conflito de Interesse

Nenhum membro do CAD (Conselho de Administração), dos Comitês do CAD, da Diretoria ou do Comitê de Conduta participa de decisões se estiver conflitado. Constatado o conflito, a pessoa deverá se manifestar e será afastada temporariamente das discussões e deliberações, (a informação deverá constar em ata). Caso contrário, a pessoa poderá ser denunciada, pois é contra a Ética Empresarial e a Lei 6.404/1976 em seu Art. 156.

O exercício de voto da pessoa potencialmente conflitada deverá ser considerado violação a este código e será submetido ao Conselho de Administração que tomará as medidas apropriadas.

Os trabalhos do Comitê de Conduta devem ser desenvolvidos visando a observâncias dos seguintes princípios:

- Proteção à honra e à imagem da pessoa investigada.
- Proteção à identidade do denunciante, que deverá ser mantida sob reserva se este assim o desejar.
- Repulsa a denúncias falsas.
- Independência, transparência e imparcialidade dos seus membros na apuração dos fatos.

Concluída a instrução processual, o Comitê de Conduta proferirá decisão conclusiva fundamentada.

### IV - Sanções

No caso de infrações, o Comitê de Conduta deve definir / sugerir por ações corretivas ou punitivas, conforme a gravidade:

1. Carta de Orientação, por meio de correspondência com cópia para o superior imediato.
2. Carta Censura, por meio de correspondência com cópia para o superior imediato e diretor responsável da área.
3. Advertência formal e escrita.
4. Suspensão (colaboradores) ou substituição (terceiros).
5. Dispensa da empresa por justa causa, destituição do cargo (para membros de Órgãos Estatutários) ou substituição (para terceiros: empregado ou empregador).

A decisão do Comitê deve ser comunicada formal e antecipadamente ao superior imediato, por meio de carta assinada pelo coordenador do Comitê. As sanções 3, 4 e 5 são sugeridas pelo Comitê ao superior imediato, Gerente e Diretor responsável da área, que devem decidir pela sua aplicação ou não. As sanções 1 e 2 são definidas pelo Comitê.

### Disposições finais

**I** - Todos os colaboradores, clientes, fornecedores, concorrentes, comunidade, governo, sociedade e terceiros, devem apresentar uma conduta íntegra, compatível com os valores da empresa e seus princípios éticos, sendo todos responsáveis pelo cumprimento deste Código.

**II** - Ao tomar conhecimento de situação que caracterize conduta ilegal, duvidosa ou não ética, qualquer pessoa deve notificar ao seu líder, a um representante da área de Desenvolvimento Humano Organizacional, ao responsável pela unidade ou ao Comitê de Conduta, sem omissões ou anonimato.

**III** - Em caso de dúvida, o colaborador deve sempre obter orientações de seu líder, do Setor de Desenvolvimento Humano Organizacional, do Comitê de Conduta ou pesquisar sobre as Políticas, Instruções ou normas sobre o assunto.

# Glossário

**Abster** - privar-se do exercício de um direito; recusar; deixar de fazer.

**Advertência** - ato de avisar ao empregado para que tome conhecimento de seu comportamento inadequado, assim como implicações em caso de reincidência.

**Âmbito** - espaço em que se exerce alguma atividade.

**Arrogância** - orgulho manifesto por atitudes desdenhosas; insolência, atrevimento.

**Assédio funcional e moral** - condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, com prejuízos práticos e emocionais para os trabalhadores na empresa.

**Assédio sexual** - constrangimento e/ou ameaça a uma pessoa com intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição hierárquica e da ascendência inerentes ao exercício do cargo ou função.

**Brinde** - Objeto que se oferece como dádiva e possui a marca da empresa.

**Cartel** - acordo entre empresas concorrentes para obtenção de vantagens comerciais, particularmente no que se refere à fixação de preços.

**Coação** - constrangimento físico ou moral para que alguém faça, deixe de fazer ou permita algo contra sua vontade ou em desacordo com a lei e/ou as normas da empresa.

**Colaboradores** - inclui todos os conselheiros, diretores, acionistas, membros dos comitês (estatuários ou não), empregados, terceiros, aprendizes e estagiários, independentemente de cargo ou função exercidos na empresa.

**Conflito de interesse** - ocorre quando alguém não é independente em relação à

materia em discussão e pode influenciar ou tomar decisões motivadas por interesses distintos daqueles da organização.

**Conduta** - modo de agir, de se portar, de viver; procedimento.

**Consonância** - conformidade, de acordo, em harmonia.

**Construtivo** - positivo, favorável, benéfico.

**Cordial** - afetuoso, afável, sincero, franco.

**Corporativismo** - espírito de corpo ou de grupo; modo de se comportar de acordo com alguns pensamentos dominantes de determinados agrupamentos profissionais.

**Corrupção** - ato ou efeito de se corromper, oferecer algo para obter vantagem em negociata onde na qual se favorece uma pessoa e se prejudica outra.

**Criança** - é definida como todo ser humano com menos de dezoito anos, exceto se a lei nacional confere a maioridade mais cedo.

**Desenvolvimento Sustentável** - é o desenvolvimento econômico planejado com base na utilização saudável e racional de recursos naturais para o exercício de atividades empresariais, de forma a não esgotar ou degradar tais recursos.

**Diretriz** - regra de comportamento; princípios e normas de procedimentos.

**Discriminação** - ato contrário ao princípio de igualdade; distinção, exclusão, restrição e/ou preferência motivados por raça, cor, sexo, idade, deficiência física, função, moradia, credo religioso, convicções políticas, dentre outros.

**Dispensa** - rompimento unilateral do vínculo empregatício pelo empregador.

**Dumping** - ato de vender a preços inferiores aos de mercado, visando prejudicar os concorrentes no curto prazo e levar vantagem no futuro.

**Ética** - comportamento resultante da repetição de atos e de hábitos que se tornam costumes e normas para instituídas para a convivência harmônica em grupos; conjunto de regras e valores de um indivíduo, grupo ou sociedade.

**Ética profissional** - refere-se a princípios (honestidade, verdade, justiça) que regem o comportamento de um trabalhador e de sua equipe no ambiente do trabalho.

**Etnia** - coletividade de indivíduos que se diferencia por sua característica sócio-cultural, refletida principalmente na língua, religião e maneiras de agir.

**Extorsão** - ato de obrigar alguém a tomar um determinado comportamento, por meio de ameaça ou violência, com a intenção de obter vantagem, recompensa ou lucro.

**Favoritismo** - preferência e/ou proteção dada a pessoa favorita, predileta.

**Governança Corporativa** - segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, são práticas e relacionamentos entre acionistas/ cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal, com a finalidade de otimizar o desempenho da empresa e facilitar o acesso ao capital.

**Identidade Organizacional** - É a essência das características que os membros da empresa consideram principais, distintas e duradouras, tornando-a diferente das demais pela influência da história, cultura, imagens, estruturas e estratégias organizacionais.

**Ilícito** - proibido, ilegal; que não está de acordo com as leis.

**Imparcial** - que julga desapaixonadamente; justo.

**Inadimplência** - falta de cumprimento de uma obrigação, falta de pagamento.

**Lavagem de Dinheiro** - práticas econômico-financeiras que têm por finalidade dissimular ou esconder a origem Lavagem de Dinheiro - práticas econômico-financeiras que têm por finalidade dissimular ou esconder a origem ilícita de determinados ativos financeiros ou bens patrimoniais, de forma a que tais ativos aparentem uma origem lícita ou a que, pelo menos, a origem ilícita seja difícil de demonstrar ou provar.

**Legítimo** - De acordo com a lei; não adulterado; verdadeiro. Lisura - integridade de caráter, honestidade nas ações.

**Livre concorrência** - princípio que rege a prática de total liberdade da competição nas atividades econômicas, seja na indústria, comércio ou serviços.

**Menção** - citação, referência a alguém ou a alguma coisa.

**Monopólio** - situação na qual a empresa tem o privilégio exclusivo de fabricar ou comercializar produtos e explorar serviços. É considerada prática abusiva por não admitir competidores e livre escolha pelos consumidores.

**Moral** - referente aos bons costumes, condutas e regras adotados por uma ou mais pessoas, estabelecidos e consensados por grupos sociais e que, muitas vezes, podem ser modificados através dos tempos.

**Notificar** - dar conhecimento ou notícia de; comunicar, participar.

**Oligopólio** - situação econômica na qual poucas empresas detêm controle da maior parcela do mercado na produção e comercialização.

**Opinião pública** - pensamento coletivo de determinado grupo social sobre questões, em geral, sobre fatos de natureza conjuntural.

**Prerrogativa** - privilégio próprio de cargo, função ou profissão.

**Propina** - gratificação extra que se paga por serviço prestado; gorjeta. Atualmente, o termo é utilizado de forma negativa, como pagamento para obter favores ilícitos.

**Raça** - divisão tradicional dos grupos humanos determinada pelo conjunto de caracteres físicos transmitidos hereditariamente (cor da pele, tipo de cabelo, etc.).

**Repelir** - impelir para longe; rebater, rechaçar; não admitir, repudiar.

**Risco ambiental** - possibilidade de acidente com ameaça ao meio ambiente.

**Sanção** - consequência prevista em norma para hipótese de sua violação da mesma.

**Sigilo** - informação ou fato que não se pode revelar, segredo.

**Suborno** - ação ilícita para se obter vantagens pessoais, em geral, mediante pagamento em dinheiro ou em favores.

**Suspensão** - afastamento temporário do empregado de suas atividades, remunerado ou não, como ato reparador e punitivo por comportamento inadequado.

**Sustentabilidade** - capacidade que o indivíduo ou grupo de pessoas tem em se manterem dentro de um ambiente minimizando impactos que a este possam causar, sabendo suprir suas necessidades presentes sem interferir nas gerações futuras.

**Terceiros** - pessoas que trabalham regularmente na empresa, em horário definido e atividades rotineiras (não incluídos os que atuam em serviços temporários).

**Trabalho forçado** - obrigar pessoas a realizar trabalhos, em geral penosos, não respeitando a legislação, sem pagamento justo, em condições humanas precárias.

**Trabalho infantil** - trabalho ilegal de crianças. O Estatuto da Criança e do Adolescente determina que o trabalho só é permitido após os 16 anos, sendo garantida a escolarização.

**Truste** - situação em que várias empresas detentoras de grande parte do mercado se unem-se para fixar e assegurar o controle de preços, visando só seu próprio lucro.

# Termo De Compromisso

Eu \_\_\_\_\_(nome completo),  
matrícula número \_\_\_\_\_, declaro que:

Recebi, fiz a leitura atenta e mantenho em meu poder o Código de Conduta Cedro, do qual tenho pleno conhecimento e entendimento.

Sou responsável, juntamente com os demais colaboradores, pela disseminação e cumprimento do Código, que deve nortear meu comportamento pessoal e profissional.

Estou ciente que, a partir desta data, a não observância do Código de Conduta Cedro poderá implicar na caracterização de falta grave, fato que poderá ser passível da aplicação das penalidades cabíveis.

Este Termo de Compromisso, assinado por mim, passa a ser parte integrante do meu Contrato Individual de Trabalho.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(local e data)

\_\_\_\_\_  
Assinatura Colaborador

\_\_\_\_\_  
Cedro Têxtil





[www.cedro.com.br](http://www.cedro.com.br)

