



**CÓDIGO DE
ÉTICA
GRUPO
TEJOFRAN**

Por que um código de ética?

Hoje em dia se fala muito da falta de comportamento ético e do esvaziamento moral nas relações sociais. Essa situação se explica porque a sociedade atual não está mais baseada em princípios éticos e morais com os quais todo mundo concorda.

Nas sociedades mais antigas, denominadas “tradicionais” ou “pré-modernas”, os princípios éticos e morais estavam baseados na religião e na tradição. Porém, com a evolução das sociedades, esses princípios foram se tornando cada vez menos eficazes.

Isso quer dizer que na sociedade atual não há mais um direcionamento seguro para as ações, uma vez que os padrões inquestionáveis para a avaliação das condutas humanas se perderam em meio às transformações sociais que conduziram ao questionamento dos critérios tradicionais.

Nesse contexto, em que os princípios éticos e morais perderam sua força de motivação para as ações, torna-se muito importante a iniciativa do Grupo Tejofran em criar de um Código de Ética para regular o comportamento institucional de seus colaboradores.

Com o Código de Ética o Grupo Tejofran visa instituir seus valores tanto para os seus colaboradores quanto para aqueles com quem se relaciona, fornecendo com isso uma clara indicação de quais são os comportamentos aceitáveis e quais não são.

Portanto, o Código de Ética exprime os valores que devem ser compartilhados por todos aqueles que pretendem integrar o Grupo Tejofran, reintroduzindo, no âmbito do comportamento corporativo, padrões claros para a avaliação das ações.

Entretanto, é preciso ressaltar que a vinculação aos princípios éticos constantes no Código de Ética, embora deva ser voluntária, não pode ser parcial, implicando o efetivo comprometimento de todos, pois a aceitação de tais valores expressa, em última análise, a identificação de cada um com os valores do Grupo que nos une.

GRUPO TEJOFRAN

Índice

- I. Introdução
- II. Quais são os “Fundamentos do Grupo Tejofran”?
 - 1. Visão de Futuro
 - 2. Missão
 - 3. Valores
- III. Código de Ética:
 - 1. Por que queremos um Código de Ética?
 - 2. Quais são os nossos princípios e posturas éticas gerais?
 - 3. Quais são as atitudes, comportamentos ou ações antiéticas para nós?
- IV. Como deve ser a aplicação, sustentação e manutenção do Código de Ética?

I. Introdução

Nós, sócios e diretores do Grupo Tejofran queremos através deste documento explicitar e tornar claro para:

- **Nós mesmos,**
- **Nossos familiares,**
- **Nossos colaboradores,**
- **Nossos clientes,**
- **Nossos parceiros, e**
- **Nossos fornecedores,**

os nossos Princípios Éticos e Padrões Gerais de Conduta que devem nortear e balizar o comportamento de todas as lideranças e colaboradores das Empresas do Grupo Tejofran no que se refere ao exercício e busca da nossa Visão, Missão, Valores, Estratégias e Objetivos Empresariais.

A nossa Visão de Futuro, a nossa Missão, os nossos Valores e os nossos princípios éticos e padrões gerais de conduta aqui explicitados, tornaram-se um dos maiores bens que a empresa possui e devem ser aplicados, protegidos, disseminados e perpetuados por todos aqueles que estão vinculados e que vierem a se vincular ao Grupo Tejofran no seu processo de crescimento e desenvolvimento rumo a um futuro melhor para a nossa comunidade e para o País.

São Paulo, 11 de abril de 2007

Empresas vinculadas ao Grupo Tejofran:

Empresa Tejofran de Saneamento e Serviços Ltda.
Power Segurança e Vigilância Ltda.
Power Systems Comércio e Serviços Ltda.
Dimafe Agropecuária Ltda.
Agropecuária Canaã Ltda.

II. Quais são os “Fundamentos do Grupo Tejofran?”

1. Nossa Visão de Futuro:

**Queremos ser “Reconhecidos”
como um Grupo empresarial...**

1. Que atua de forma ética e socialmente responsável (cidadania).
2. Diversificado, caracterizada pela sua natureza de empresa “multisserviços” e por uma marca forte.
3. Dirigido e controlado por uma *Holding* consolidada, enxuta, ágil e atuando através de Unidades de Negócios descentralizadas que operam de forma sinérgica entre si.
4. Ousado, proativo, inovador e ágil no desenvolvimento e implementação de novos serviços.
5. Sólido, estável e em constante crescimento auto-sustentado.
6. Que tem o melhor relacionamento com o mercado.
7. Que atrai, desenvolve e retém talentos, sendo um bom lugar para se trabalhar.
8. Que possui parceiros tecnológicos diferenciados, sintonizados com os nossos valores e princípios.
9. Que influencia positivamente os ambientes onde atua (ex.: empresarial, associações, sindicatos, comunidades, etc...).
10. Que tenha um processo de comunicação simples/ágil e transparente.
11. Que estimula e privilegia estilos de liderança voltado para ações inovadoras, criativas e participativas.
12. Que atua em nível nacional.

2. Nossa Missão é:

Prestar Serviços diferenciados com profissionalismo, criatividade, versatilidade, lucratividade e agregando valor aos negócios dos clientes.

3. Os nossos Valores são:

- **ÉTICA**
- **PROFISSIONALISMO**
- **RESPONSABILIDADE SOCIAL**
- **SER UM BOM LUGAR PARA SE TRABALHAR**
- **RESPEITO AO SER HUMANO**
- **RESPEITO AO MEIO AMBIENTE**
- **PRATICAR A LIDERANÇA PARTICIPATIVA**
- **RESPEITO AOS COMPROMISSOS ASSUMIDOS**
- **OUSADIA COM CONSCIÊNCIA DOS RISCOS**

III. Código de Ética

1. Por que queremos um Código de Ética?

QUEREMOS UM CÓDIGO DE ÉTICA PARA...

- a. Tornar público nossos princípios e valores no ambiente interno e externo criando condições objetivas para:
 - sermos reconhecidos como uma empresa séria e responsável.
 - orientar nosso comportamento pessoal e empresarial no dia-a-dia.
 - inibir práticas antiéticas no âmbito interno e externo às empresas do Grupo Tejofran.
- b. Definir princípios e regras gerais que devem reger o comportamento das lideranças e colaboradores no relacionamento com clientes, fornecedores, parceiros e comunidade em geral.
- c. Fazer da transparência dos nossos atos e decisões o princípio básico do relacionamento com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e comunidade em geral.

2. Quais são os nossos Princípios Éticos Gerais?

SER ÉTICO PARA A TEJOFRAN É...

- a. Ter consciência de que “não existe maneira certa de fazer o que é errado”.
- b. Não fazer ao outro o que você não quer que seja feito a você.
- c. Respeitar as pessoas em toda e qualquer situação.
- d. Cumprir o que foi acordado
- e. Não sobrepor os interesses pessoais aos interesses da empresa.
- f. Ter coerência entre o que se fala e o que se faz.
- g. Não se aproveitar da fragilidade do outro para obter vantagens.
- h. Ter lealdade com a empresa.
- i. Não prejudicar nas ações e decisões.
- j. Agir com transparência e responsabilizar-se pelas conseqüências das ações, decisões ou omissões.
- k. Não se omitir mesmo em situações em que não seja formalmente responsável por ações ou situações.
- l. Não utilizar recursos da empresa para benefícios pessoais.
- m. Construir relacionamentos comerciais com clientes e fornecedores que tenham os mesmos valores que os nossos.
- n. Considerar as comunidades dos locais onde a empresa opera nas ações e decisões empresariais.
- o. Cumprir a lei.
- p. Não ser conivente com atitudes ou comportamentos descritos no item 3 a seguir.

3. Quais são as atitudes, comportamentos ou ações antiéticas para a TEJOFRAN?

SER ANTIÉTICO PARA TEJOFRAN É...

- a) Desrespeitar, desqualificar, discriminar, difamar, caluniar, menosprezar, insultar ou debochar de pessoas ou grupos por qualquer motivo.
- b) Comportar-se ou agir de maneiras que caracterizem assédio moral ou sexual.
- c) Corromper, ser corrompido ou tolerar corrupção.
- d) Agir com desonestidade ou má-fé.
- e) Divulgar informações estratégicas ou sigilosas sem autorização.
- f) Não assumir responsabilidades pelo que fala e por ações.
- g) Desrespeitar a privacidade.
- h) Omitir informações que possam vir a prejudicar os negócios, pessoas, áreas ou a imagem da empresa.
- i) Manter negócio próprio que seja concorrente aos negócios da empresa ou manter negócio próprio sem o conhecimento da empresa.
- j) Usar de violência física ou verbal em qualquer circunstância.
- k) Prevaler-se da posição do cargo para justificar ações que sejam contrárias aos nossos princípios éticos ou às políticas e regras da empresa.
- l) Disseminar informações inverídicas, depreciativas ou prejudiciais à empresa, colaboradores ou terceiros.
- m) Firmar com clientes compromissos que estejam fora dos padrões comerciais e operacionais que não podem ser cumpridos.
- n) Realizar contratos que não preservem os nossos princípios e valores.
- o) Tomar decisões ou ações que coloquem em risco a integridade física de pessoas.
- p) Prejudicar por ação ou omissão colaboradores ou clientes, por conta de falhas de processos administrativos internos ou mesmo falha da atuação de pessoas responsáveis pela execução desses processos.
- q) Não levar em consideração os aspectos humanos e sociais envolvidos nas ações e decisões empresariais.
- r) Permitir que colaboradores atuem em condições de trabalho passíveis de risco à sua integridade física.
- s) Promover, aceitar, temporizar ou conviver com ações e situações que contrariem os princípios éticos gerais mencionados no item anterior.

IV. Como deve ser a aplicação, sustentação e a manutenção do Código de Ética?

1. Compete a todas as lideranças da Empresa, (Sócios, Presidente, Diretores, Superintendentes, Gerentes, Coordenadores, Supervisores, Encarregados e Líderes) e a todos os colaboradores zelar pelos Princípios Éticos constantes nos itens III. 2 e III.3, anteriores, através de exemplos e coerência nas atitudes, ações individuais e coletivas, no dia-a-dia.
2. Todos os atos e fatos verificados no dia-a-dia que contrariem os princípios éticos colocados neste documento devem ser levados ao conhecimento das respectivas lideranças imediatas onde os fatos ocorreram, sendo que estas lideranças devem:
 - a. Informar rapidamente a sua liderança imediata do ocorrido.
 - b. Agir rapidamente no sentido de evitar e neutralizar as conseqüências desses fatos ou eliminar as ações antiéticas evidenciadas.
 - c. Orientar a pessoa envolvida no fato ou, em função da gravidade, tomar as medidas cabíveis de acordo com o Manual do Colaborador ou o Regulamento Interno.
 - d. Dependendo da gravidade da ofensa ao Código de Ética, informar, através de um representante no Comitê de Ética (ver item 4), cabendo ao mesmo decidir sobre a necessidade de reunião extraordinária ou não do Comitê, para encaminhamento da situação evidenciada.
3. Quando, por qualquer razão, o colaborador que tomar conhecimento do ato, fato ou suspeita de prática antiética não puder ou não quiser levá-lo ao conhecimento da liderança imediata, ele deve procurar diretamente: um dos diretores da empresa, o responsável pela Função Recursos Humanos, o responsável pela Ouvidoria, ou ainda um dos sócios para comunicar o fato.
 - 3.1. O diretor da empresa, o responsável pela função de recursos humanos, o responsável pela ouvidoria ou o sócio deve:
 - a. Levar imediatamente o fato ao conhecimento do Comitê de Ética da Empresa (Ver item 4).
 - b. Responsabilizar-se diretamente por todos os cuidados de sigilo, busca de indícios da possível transgressão, bem como, pela proteção das pessoas envolvidas, até que os fatos sejam esclarecidos.
 4. O Comitê de Ética da Empresa tem as seguintes atribuições básicas:
 - a. Zelar pelo cumprimento do Código de Ética no âmbito da Empresa.
 - b. Avaliar e decidir sobre temas polêmicos que envolvam questões éticas.
 - c. Promover a atualização do Código de Ética, fazendo recomendações específicas à Diretoria.
 - d. Promover a orientação quanto ao conteúdo e aplicação desse Código de Ética, bem como quanto à disseminação do mesmo.
 - 4.1. Compete ainda ao Comitê de Ética, em relação aos fatos que chegarem ao seu conhecimento:
 - a. Analisar e julgá-los quanto á sua gravidade.
 - b. Ouvir e proporcionar ampla defesa aos envolvidos nos fatos.
 - c. Garantir a privacidade e a proteção dos temas e das pessoas envolvidas em questões éticas, até que os fatos sejam devidamente apurados.
 - d. Decidir sobre as medidas cabíveis na situação apresentada.

4.2. A composição do Comitê de Ética da Empresa é a seguinte:

a. Membros Fixos:

- Diretor-Presidente.
- 2 (dois) membros da Diretoria, sendo um deles o responsável pela Auditoria e outro indicado pelo Diretor-Presidente sendo que este membro será revezado anualmente.
- Superintendente de Recursos Humanos que deve fazer a secretaria executiva do Comitê.
- Responsável pela Ouvidoria.

b. Membros Variáveis:

- 7 representantes dos demais níveis da organização que serão indicados pelos pares e se revezarão anualmente.

4.2.1 O Comitê de Ética nas reuniões normais pode se reunir com o quorum mínimo de três membros fixos e quatro membros variáveis.

4.2.2 Nas reuniões extraordinárias o quorum mínimo será de 4 membros, sendo que os membros ausentes na reunião devem ser informados formalmente pela Secretaria Executiva do comitê sobre o conteúdo da reunião.

4.3. A frequência de reuniões normais do Comitê de Ética é trimestral ou a qualquer momento quando convocado extraordinariamente.

5. A comunicação das decisões do Comitê de Ética à pessoa envolvida na situação objeto de deliberação do Comitê deve ser feita pela sua liderança imediata, sendo que a área de Recursos Humanos deve ser formalmente informada para os registros no histórico profissional do envolvido.
6. Uma vez a cada dois meses, em uma das reuniões da Diretoria, deve ser formalmente reservado tempo específico na pauta para discutir as questões ligadas à ética ou à aplicação do Código de Ética da Empresa.
7. Pessoas envolvidas em fatos que afrontem comprovadamente as disposições legais devem sumariamente ser encaminhadas a autoridade policial mais próxima, com os cuidados de respeito aos direitos do envolvido, coleta e/ou preservação de indícios que provem os fatos que levaram a tal decisão.
8. Todos os colaboradores da empresa devem ser informados sobre o conteúdo deste Código de Ética, dando conta do entendimento do seu conteúdo e recebimento do mesmo.
9. Periodicamente serão planejadas e realizadas pelo Comitê de Ética, auditorias internas sobre a aplicação do conteúdo deste Código.
10. A cada dois anos, o Comitê de Ética deve coordenar um processo estruturado de revisão e atualização do conteúdo desse Código de Ética e a respectiva reciclagem do mesmo com todos os colaboradores.

São Paulo, 11 de abril de 2007.

ASSINATURAS:



Antonio Dias Felipe
Diretor Presidente



Andrea Sousa Felipe
Diretora Adjunta Financeira



Antonio Maria Ganselli
Diretor Adjunto Operacional



Benedito Dalberto Nunes
Diretor Comercial



Clodomir Ramos Marcondes
Diretor Adjunto da Presidência



Simão Dias Felipe
Vice-Presidente



Elizete Cremasco da Costa
Assessora da Presidência



Rosa Maria E F Campos Almeida
Ouvidora



Sirlei Aparecida Fiocchi
Superintendente de Recursos Humanos



Telmo Giolito Porto
Diretor de Desen. de Negócios

