

---

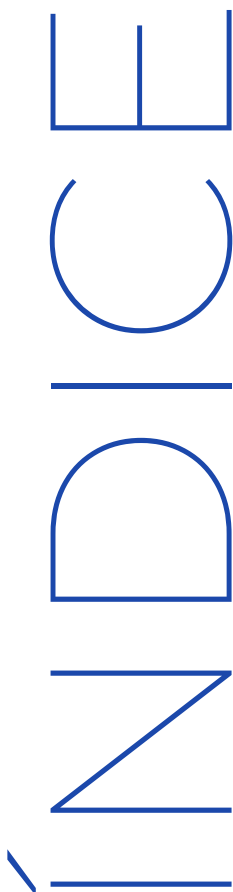
# CÓDIGO DE ÉTICA



**FOTOSENSORES**<sup>®</sup>  
*Tecnologías*

# Sumário

- |     |  |     |   |     |   |
|-----|--|-----|---|-----|---|
| 01. | Apresentação   | 10. | Participação Política e Sindical dos Colaboradores          | 19. | Participação em Associações Comerciais e Sindicatos |
| 02. | A quem se aplica este Código?                        | 11. | Discriminação, Assédio Moral e Sexual                       | 20. | Presentes, Entretenimento, Despesas e Facilidades   |
| 03. | Boas práticas e compliance                           | 12. | Utilização de Informações Privilegiadas                     | 21. | Relações Governamentais                             |
| 04. | Carta da Direção                                     | 13. | Contratação de Pessoas                                      | 22. | Combate à Corrupção                                 |
| 05. | Tudo se Relaciona com os Nossos Valores              | 14. | Representantes Comerciais e Consultorias                    |     |   |
| 06. | Quem fala pela empresa?                              | 15. | Fornecedores em Geral                                       |     |   |
| 07. | Conflitos de Interesses                              | 16. | Contribuições Políticas                                     |     |   |
| 08. | Furtos, Roubos e Uso Indevido de Bens da Instituição | 17. | Doações sociais/caridade e Patrocínios                      |     |   |
| 09. | Utilização de Informações Privilegiadas              | 18. | Consórcios e Composições Comerciais com outras Instituições |     |   |



# APRESENTAÇÃO

Este Código tem como objetivo de orientar com clareza suas ações e decisões, de acordo com tudo aquilo que acreditamos ser correto. Nele descrevemos os princípios que direcionam o relacionamento da Fotosensores® Tecnologia Eletrônica LTDA. Com seus princípios públicos, além, de exemplos de comportamento.

Ética é uma palavra de origem grega, vem do “ethos”, e tem seu correlato no latim “morale” que significa conjuntos de hábitos ligados ao comportamento e à cultura de uma sociedade ou época.

Trata-se de um instrumento legal para orientação e o direcionamento de questões éticas e de conduta.

Os princípios aqui expostos não visam a exaustão, mas a essência. Novas regras podem somar-se a eles. Por isso, nosso Código de Ética será atualizado sempre que necessário.

Após a leitura, aplicaremos uma simples avaliação, somente com o intuito de confirmarmos o entendimento, de forma a demonstrar que a mensagem foi entendida e será seguida.

A aplicação prática desses princípios é um compromisso que deve ser seguido por todos os sócios, colaboradores e parceiros.

## 2. A QUEM SE APLICA ESTE CÓDIGO?

Todos os nossos sócios, colaboradores e parceiros são responsáveis por seguir suas normas e impor sua observância aos demais.

---

Este código, como todos os seus desdobramentos são aplicáveis a toda e qualquer pessoa ou instituição com a qual a empresa se relacione.

A cobrança recíproca é a chave para que sua aplicação se torne natural e automática, internalizada em todos os procedimentos da empresa.



Qualquer suspeita de violação de suas regras e princípios devem ser de imediato reportadas ao setor de compliance, sendo garantido o anonimato a qualquer denúncia.

### 3. BOAS PRÁTICAS E COMPLIANCE

Já recorrente em países de primeiro mundo, o conceito de compliance é recente no Brasil, ganhando novos contornos a partir edição da Lei Anticorrupção e diante das recentes crises político-econômicas que assolaram o país nos últimos anos.

A partir de então, o Brasil começou a contar com uma série de normas e mecanismos que preveem sanções pesadas para atos de corrupção, concedendo benefícios em sua aplicação para as empresas que possuam programas efetivos de integridade.

O que era uma tendência, tornou-se uma realidade.

No final de 2017 e no começo de 2018, o estado do Rio de Janeiro e o Distrito Federal partiram na frente, passando a exigir de seus fornecedores a adoção de programas de compliance, sob pena de rescisão dos contratos firmados e uma série de outras penalidades.

Cenário que, muito em breve, será recorrente em toda a Administração Pública, fazendo com que todas as organizações devam instituir políticas sérias de combate à corrupção, sob pena de perderem negócios e terem sua credibilidade posta em risco.

As partir de então, as palavras de ordem passam a ser: prevenção, detecção e resposta.

O programa de compliance se apresenta como uma medida que não só protege a empresa, mas, principalmente, protege seus clientes, colaboradores e parceiros, garantindo a eles que a empresa está fazendo a coisa certa, e não irá expô-los a riscos de integridade.

## 4. CARTA DA DIREÇÃO

*Não há dúvidas que estamos passando por um marco em nosso país – o abalo das instituições nos fez refletir o que podemos fazer para contribuir com um futuro melhor.*

*Temos nossos valores, nossos princípios, nossa missão. Mas como podemos ir além?*

*Como podemos ser parte efetiva da construção de um país melhor?*

*Como podemos contribuir com a criação de uma economia pujante, onde os negócios ocorram sem pedágios, sem trambiques, em um ambiente ético e concorrencial?*

*Ambiente no qual os melhores sejam valorizados por sua qualidade – e, claro, que nossa instituição esteja entre as melhores.*

*Na avalanche das redes sociais, pessoas se manifestam, opinando sobre tudo e sobre todos... Todos os dias.*

*Mas o que realmente fazem para um futuro melhor? Não sabemos.*

*Mas resolvemos fazer.*

*Sempre fomos uma empresa ética e íntegra.*

*Decidimos agora colocar em prática, de uma forma pública e livre de qualquer desconfiança, nossos princípios e valores.*

*Demos início à Implantação de um programa de compliance avançado, que atingirá todos os níveis e setores da empresa.*

*Esta é a nossa vontade. Este é o nosso tom.*

*Serão procedimentos e análises que permearão todos os processos da empresa, tornando-se partes indissociáveis da qualidade e da saúde financeira.*

*Não basta fazermos o melhor e termos os melhores resultados – tudo isso só fara sentido se o fizermos da forma correta.*

*Contamos com cada um de nossos colaboradores, fornecedores e parceiros nesta tarefa, para que todos se sintam parte da transformação. Para que todos atuem em um ambiente seguro, ético e feliz.*

*O mundo está mudando. O Brasil está mudando. E nossa empresa pode fazer qualquer coisa, menos ficar parada.*

*A Diretoria.*

# 5. TUDO SE RELACIONA COM OS NOSSOS VALORES

Tudo o que o presente guia é reflexo direto dos valores de nossa instituição, para tornar inequívoca sua consolidação em todas as rotinas de nossa empresa.

01

## Respeito

Queremos contribuir com tudo o que está ao nosso redor. Precisamos fazer a diferença na vida das pessoas e no ambiente onde vivemos.

02

## Ética e transparência

Agimos dentro de padrões de conduta alinhados à perenidade de nosso negócio, conquistando clientes e parceiros pela qualidade e seriedade com que atuamos. Somos absolutamente intolerantes com fraudes.

03

## Orientação ao mercado

Atuamos buscando que o mercado seja composto por empresas sérias, que respeitem o cliente e as relações comerciais. E damos o exemplo ao não admitir qualquer prática anticoncorrencial.

## 04 Superação e confiança

Queremos ser cada dia melhores. Ontem já passou, e sabemos onde chegamos. Hoje é o dia de ir além.

Confiamos plenamente que somos capazes de sermos melhores a cada dia, e que temos a melhor equipe e os melhores parceiros para concretizar nossos planos.

## 05 Resultados

No final do dia, tudo vale a pena se os resultados que atingimos são acompanhados de impactos positivos a todos que participaram de sua construção.

São estes pilares que erguem nossa instituição, estando presentes em todas as rotinas e procedimentos internos.

Quando nos referimos a bom senso, nos referimos à utilização concreta de nossos valores, tanto na execução das tarefas como no relacionamento interno e com terceiros – sejam eles parceiros comerciais, clientes, fornecedores, governo ou participantes no mercado.



## 6. QUEM FALA PELA EMPRESA?

Os interesses da nossa instituição somente podem ser formalmente representados por quem tem, legalmente, esta incumbência.

---

Afinal, caso ocorra qualquer problema, é sobre eles que a legislação imputará a responsabilização.

Claro que todos que compõem nossas equipes representam a empresa, mas em assuntos formais, temos pessoas preparadas para assumir tais tarefas, que se dedicam diariamente para avaliar os interesses gerais e específicos da instituição.

Entrevistas e manifestações nas redes sociais também somente pode ser feitas pelos colaboradores contratados especificamente para tal fim.

Está em dúvida se você pode assinar algum documento ou se pode se manifestar em nome da empresa? **Procure nosso Jurídico para saber quem pode.**

*Por exemplo: contratos, convênios, etc., somente são assinados por nossos **representantes legais**, assim entendidos aqueles que atuam na administração da empresa, designados pelo estatuto social, ata do conselho ou procuração com poderes específicos.*

## 7. CONFLITOS DE INTERESSES

Sempre que você se deparar com uma situação em que, por razões pessoais, sua decisão possa ser influenciada, você estará diante de um **conflito de interesses** em potencial.

Não importa se realmente você irá ou não se deixar influenciar, o importante é **não deixar dúvidas** que a decisão se deu por questões de interesse da empresa – sejam elas técnicas, operacionais ou financeiras – e não por qualquer outra razão.

Claro que não queremos que a instituição seja prejudicada, mas também não queremos que nossos colaboradores fiquem duvidando ou questionando as reais motivações das decisões dos demais.

Alguns passos básicos podem auxiliar na identificação de possíveis conflitos de interesses:

01

Existe algum grau de parentesco ou amizade com algum envolvido, direta ou indiretamente, na negociação?

02

Você terá alguma vantagem pessoal na decisão?

03

Se o mesmo ocorresse com um colega seu, o que você pensaria?

Identificado o possível conflito de interesses, estes são os passos que você deve adotar:

01

Avise seu gestor sobre a situação

02

Converse com ele sobre a existência ou não do conflito – assim você estará deixando clara sua preocupação, em um documento assinado por vocês dois

03

Justifique a decisão tomada, formalizando os motivos que a embasaram, expondo as vantagens para a instituição, passando tal documento para o aval de seu gestor – caso você seja o gestor, compartilhe em reunião de diretoria;

04

Sempre siga o bom senso.

Um exemplo clássico: já imaginou se comprarmos produtos sempre do mesmo fornecedor, que “por acaso” é vizinho do responsável pela compra?

Pode ser realmente o melhor produto, ao menor preço. Mas certamente irá gerar uma desconfiança pelos demais, certo?

Outro exemplo ocorre quando há subordinação, direta ou indireta, de parentes dentro da empresa – será que o colaborador em nível hierárquico superior irá agir da mesma forma com seu parente?

E quanto aos demais, não ficará um clima estranho e desagradável?

São situações assim que queremos evitar.

E, se ocorrerem, devem ser feitas de forma a não deixar dúvidas que os motivos que levaram à sua concretização não são pelos interesses pessoais envolvidos.

Caso tenha alguma dúvida sobre como agir em casos assim, bem como para saber como a instituição irá agir, consulte seu Gestor ou o Jurídico.

## 8. FURTOS, ROUBOS E USO INDEVIDO DE BENS DA INSTITUIÇÃO

É dever de todo o colaborador zelar pelo patrimônio da instituição, seja por sua conservação com por sua correta utilização – esteja o patrimônio sob sua guarda ou não.

---

Para garantir a correta e adequada utilização dos bens, todos os nossos ambientes podem ser filmados.

Furtos e roubos **não serão tolerados** pela instituição, que irá adotar as medidas legais cabíveis, inclusive procedendo com a denúncia perante as autoridades competentes, disponibilizando todas as provas que possuir.

Quanto ao uso do **e-mail corporativo** e do **acesso às redes sociais**, alertamos que **qualquer informação que circule pela rede da empresa pode por ela ser acessada** – para que sua privacidade seja respeitada, basta utilizá-lo unicamente para fins profissionais, afinal, é para isso que se destinam.

A utilização indevida de bens será analisada caso a caso, e nossa equipe de apuração irá agir norteada pelo bom senso, pela conduta exigida dos colaboradores e, sempre, pela presunção da boa fé.

Faça sua parte, não só seguindo as normas como também denunciando colaboradores que as infringirem, utilizando nossos **Canais de Denúncia**, que garantem total discricção e preservam o anonimato.

*Caso tenha alguma dúvida sobre como agir em casos assim, bem como para saber como a instituição irá agir, consulte nosso Código de Ética.*

## 9. UTILIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Durante sua rotina de trabalho, todos os colaboradores, em maior ou menor grau, entram em contato ou manuseiam informações inerentes à atividade fim da instituição.

Algumas informações, aparentemente simples, podem fazer parte do diferencial competitivo da instituição – por exemplo: seus fornecedores, preços e condições de negociações, modo de produção ou estruturação interna, etc.

Como pode ser complexo analisar cada informação com que se tem contato, é importante que se tenha total zelo e cautela em sua utilização.

Assim, a instituição expressamente proíbe a divulgação de qualquer informação relacionada à sua atividade, podendo, inclusive, gerar a dispensa por justa causa do colaborador.

E não importa se a divulgação ocorreu por interesse próprio, para proveito de terceiros, ou, ainda, por sem fins lucrativos.

Em resumo: não comente qualquer informação relativa às atividades da empresa.

## 10. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA E SINDICAL DOS COLABORADORES

A empresa é ciente do direito à livre associação, bem como da liberdade política de todo e qualquer cidadão.

Assim, não fazemos juízo de valor, não incentivamos, tampouco retaliamos a participação em atividades políticas, partidárias ou sindicais.

Porém, a instituição também possui o direito de não se envolver em tais atividades, bem como de não tolerar sua execução nas dependências da empresa, salvo nos casos obrigatórios por lei.

Assim, é importante deixar claro que:

01 É proibida a utilização de recursos da instituição (incluindo computadores, impressoras e espaço físico) para qualquer fim relacionado à política, partidos e manifestações sindicais, bem como sua realização nas dependências da instituição;

02 A instituição não realiza doações a políticos, partidos, candidatos a quaisquer cargos, nem a qualquer instituição relacionada à política.

Não esqueça que o exercício de seu direito só é saudável quando em harmonia com os direitos do demais, inclusive da instituição.

# 11. DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A FOTSENSORES REPUDIA QUALQUER TIPO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO.

É importante grifar, para não deixar dúvidas, de como o assédio, moral ou sexual, será tratado em nossa instituição: **NÃO HAVERÁ QUALQUER TOLERÂNCIA.**

O mesmo tratamento será dado em relação à discriminação.

Nossos colaboradores são tratados da mesma forma, indistintamente, sejam lá quais forem seus credos, raças, cores, orientações sexuais, idades, condições físicas e psíquicas e opiniões políticas – com especial atenção à inclusão de todos e respeito às normas de acessibilidade.

Em todas as situações deverá, sempre, imperar o respeito ao próximo.

Qualquer ato discriminatório ou de assédio, inclusive em apologia, **será objeto de rigorosa investigação**, podendo ensejar dispensa por justa causa e denúncia dos fatos às autoridades competentes.

O tratamento dispensado será o mesmo para quaisquer **manifestações feitas em redes sociais.**

Caso qualquer colaborador seja vítima, presencie ou tenha conhecimento de ato discriminatório ou de assédio, incentivamos que nos ajude a combatê-lo, utilizando nossos **Canais de Denúncia**, que garantem total discricção e preservam o anonimato.



## 12. CONSUMO DE ÁLCOOL E ENTORPECENTES E POSSE DE ARMAS

A vida particular de todos os colaboradores da empresa é algo que só diz respeito a cada um deles, e cuja inviolabilidade é uma garantia pela qual temos total respeito.

Porém, muitas vezes questões particulares acabam por interferir na vida profissional, gerando a preocupação da empresa em razão do bem estar daquela pessoa e dos demais em seu entorno.

É importante, então, ter em mente que o consumo de álcool ou de entorpecentes no ambiente de trabalho é **intolerável**, assim como trabalhar sob os seus efeitos.

Quanto à posse de armas, respeitamos a opinião de todos, mas, havendo ou não porte de armas regularizado, é **expressamente proibido** o porte de armas no ambiente de trabalho – salvo, claro, se você ocupar a função que necessite do uso da mesma.

Caso seja constatada a infringência de tais vedações, a empresa não hesitará em adotar as medidas legais cabíveis, inclusive procedendo com a denúncia perante as autoridades competentes, disponibilizando todas as provas que possuir.

## 13. CONTRATAÇÃO DE PESSOAS

Primamos pela qualidade máxima em nossa atividade, assim buscamos colaboradores que possuam as melhores habilidades e que estejam alinhados com nossos princípios e valores.

O processo de seleção é feito por profissionais capacitados, utilizando ferramentas específicas para o perfil de cada cargo.

Caso alguém queira se candidatar – ou queira indicar alguém – a trabalhar na empresa, deve encaminhar currículo formalmente, o qual será analisado pelos responsáveis.

Assim, salvo quando expressamente solicitado, não aceitamos indicações ou currículos entregues fora dos meios formais para tal fim.

Ao compor nossas equipes, atentamos para a fluidez nos processos de trabalho e para a preservação de um ambiente saudável, evitando conflitos ou situações constrangedoras, as quais, sempre que possíveis, são avaliadas já no processo de seleção.

## 14. REPRESENTANTES COMERCIAIS E CONSULTORIAS

Todos aqueles que representam a empresa comercialmente devem estar alinhados com nossos princípios e valores, o mesmo ocorrendo com as consultorias contratadas para as mais diversas finalidades.

Especificamente sobre a contratação de consultorias, devem elas corresponder às necessidades da empresa, materializando seu trabalho de forma inequívoca.

Devem, assim, atuar de forma ética e transparente.

Com isso, não contratamos representantes comerciais ou consultores por indicação de terceiros com o intuito de facilitar a celebração de negócios.

E a empresa atua de forma ostensiva para que isso ocorra, formalizando todas as suas relações e estabelecendo como obrigação do representante/consultor tanto o atendimento às nossas políticas de compliance, bem a adoção delas em sua rotina.

Exigimos relatórios detalhados de todas as atividades realizadas em favor dos interesses da empresa, estando obrigado, sob pena de rescisão contratual, a relatar qualquer ato de fraude ou corrupção, mesmo que de forma tentada, que tenha conhecimento.

Os desvios de conduta identificados na condução dos negócios em nome da empresa são prontamente reprimidos com a imediata rescisão contrato, procedendo com a denúncia perante as autoridades competentes, disponibilizando todas as provas que possuir.

# 15. FORNECEDORES EM GERAL

Nossa instituição contrata seus fornecedores com base em critérios técnicos e legais, exigindo altos padrões de qualidade.

Todos os fornecedores devem ter conhecimento e concordarem expressamente com nossas políticas de compliance, e sugerimos que eles próprios adotem práticas de compliance.

Em regra, nossas contratações possuem as seguintes premissas:

01

Conhecimento do histórico do fornecedor, verificando a qualidade de seu produto/serviços, sua reputação no mercado, a regularidade com suas obrigações fiscais e trabalhistas;

02

Idoneidade da contratação, não admitindo a oferta/recebimento de vantagens escusas para a concretização do negócio;

03

Ampliação da competitividade, mantendo um cadastro atualizado de possíveis novos fornecedores

Nossos fornecedores são classificados de acordo com risco que nos expõem, podendo as exigências na contratação se tornar ainda mais rigorosas, ou, ainda, ser excluído de nossas cotações caso impliquem em riscos muito altos.

Dentre os fornecedores considerados críticos, que sofrem total atenção da instituição, podemos citar:

- 01 Representantes comerciais;
- 02 Pessoas politicamente expostas
- 03 Ocupante ou ex-ocupante de cargo público;
- 04 Com valor de contratação superior a R\$ 50.000,00/mês ou R\$ 600.000,00/ano.

Nestes casos, todas as movimentações contratuais e financeiras passarão, obrigatoriamente, por nossa área de compliance.

## 16. CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

A empresa não realiza qualquer doação a partido político ou a candidato a cargo eletivo, nem a qualquer instituto ligado a partidos políticos.

Todos os representantes legais da empresa são orientados a não ofertarem doações, em dinheiro ou em qualquer outro produto ou serviço, para fins político-partidários.

Em respeito à posição política de cada colaborador, também não admitimos manifestações política no ambiente de trabalho, seja por parte de candidatos, de colaboradores ou de apoiadores políticos.

## 17. DOAÇÕES SOCIAIS/CARIDADE E PATROCÍNIOS

Realizamos periodicamente doações, financeiras ou frutos de campanhas de arrecadação de bens, a instituições de caridade de ilibada reputação e comprovada atuação social.

Entendemos tal medida como parte de nossa responsabilidade social perante a comunidade na qual estamos inseridos.

Também patrocinamos eventos e projetos nos quais possamos obter a divulgação de nossa marca ou o fortalecimento de nosso vínculo institucional com parceiros de negócios.

Sabemos que pedidos de doações e patrocínios muitas vezes são utilizados para esconder a obtenção de vantagens indevidas, por isso, todos eles passam obrigatoriamente pela área de compliance, que procede com uma minuciosa investigação tanto dos solicitantes como dos destinatários.

Buscamos que os recursos da empresa sejam empenhados da forma mais transparente possível, bem como que nossa marca seja associada a instituições alinhadas com nossos princípios e valores.

Havendo qualquer irregularidade, a verba é totalmente retida, podendo o caso ser encaminhado para as autoridades competentes.

## 18. CONSÓRCIOS E COMPOSIÇÕES COMERCIAIS COM OUTRAS INSTITUIÇÕES

Pela natureza de seu negócio, é possível que a instituição decida por se associar a outras empresas, seja por meio de consórcios, de sociedade em conta de participação, ou de outras formas legalmente permitidas.

Nestes casos, primeiramente é analisada a vantajosidade comercial de tal decisão, e se não está ela gerando prejuízos à livre concorrência.

Persistindo a decisão, procedemos com uma rigorosa análise da legalidade da composição pretendida, em especial quando envolve negócios com o Poder Público.

Quando tais composições são feitas, é obrigatório que os demais membros da composição possuam um programa de compliance robusto, o qual passará a interagir com nossa área de compliance, de modo a preservar a legalidade e a ética do negócio.



# 19. PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E SINDICATOS

Afora questões negociais específicas, a instituição pode decidir participar de Associações Comerciais e de Sindicatos Patronais de seu ramo de atividade.

Tal necessidade surge para promover a defesa de interesses do setor no qual atua, preservando a perenidade do negócio como um todo, bem como para reprimir a atuação de empresas que burlem a livre competição e as normas legais vigentes – em especial, no caso de Sindicatos, da legislação trabalhista.

Além disso, orientamos nossos representantes a sempre que qualquer reunião ou encontro abordar temas que possam atentar contra a ética e a legalidade, se retirem imediatamente do local, consignando sua saída em ata.

Todos estão proibidos de se manifestar em nome da instituição em qualquer assunto que atente contra a ética e a legalidade.

Também não combinamos preços e não admitimos qualquer prática anti-concorrencial.

Nossos preços são baseados em nossos custos e no valor que agregamos ao que entregamos aos nossos clientes.

## 20. PRESENTES, ENTRETENIMENTO, DESPESAS E FACILIDADES

Compreendemos que presentes, brindes, custeios de amenidades (almoços, viagens, etc.) é prática corriqueira no meio empresarial.

No entanto, compreendemos também que tais práticas podem vir associadas à troca de favores, buscando influenciar uma decisão negocial, que deveria ser pautada predominantemente por critérios técnicos e jurídicos.

Assim, permitimos que nossos colaboradores ofertem e recebem presentes, brindes e facilidades, impondo, no entanto, o cumprimento de algumas regras que permitem clareza no que está sendo feito:

01

O valor gasto não pode ultrapassar R\$ 150,00;

02

Tanto a oferta quanto o recebimento devem ser registrados, com as devidas justificativas e comprovações, e encaminhados ao superior hierárquico e à área de compliance.

O custeio de despesas de terceiros – clientes, representando uma justificativa prévia, nominando as pessoas envolvidas, discriminando os valores envolvidos e contextualizando a relação do custeio com as atividades da empresa.

Tais informações devem ser encaminhadas ao superior hierárquico e à área de compliance para análise e aprovação, podendo solicitar informações complementares.

O mesmo relatório deve ser realizado após a concretização do custeio, vindo acompanhando dos comprovantes de gastos e das atividades realizadas.

## 21. RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS

Todas as instituições, necessariamente, se relacionam com a Administração Pública de alguma forma.

Em maior ou menor grau, existem intersecções de suas atividades com o Governo – sejam elas tributárias, trabalhistas, regulatórias ou comerciais.

Porém, nossa empresa tem no Poder Público seu único cliente.

Assim, adotamos um protocolo claro de conduta nas relações governamentais:

01

Qualquer contato deve sempre ser realizado por, pelo menos, dois colaboradores;

02

Antes do encontro, deve ser formalizado à área de compliance os motivos e a pauta da reunião;

03

Após o encontro, deve ser reportado à área de compliance o que foi tratado;

**04** Todo ato da empresa, desde a captação do edital, sua análise, interposição de impugnações, recursos administrativos e medidas correlatas são definidas em reuniões abertas, dando amplo conhecimento do contexto de tais ações;

**05** A fiscalização da Administração Pública sobre nossos contratos é feita com amplo rigor, sendo sempre acompanhada por, pelo menos, dois colaboradores internos, os quais devem reportar a postura do fiscal público para o setor de compliance da empresa;

**06** As negociações de aditivos – qualitativos ou quantitativos, com ou sem impactos no prazo e preço – são feitas formalmente, mediante ofícios sequenciais de resposta ao contratante, sendo qualquer reunião feita por, pelo menos, dois colaboradores da empresa, sendo posteriormente reportadas ao setor de compliance.

Exigências adicionais podem ocorrer em razão da natureza da reunião como, por exemplo, em etapas de processos licitatórios, onde por vezes é orientada a gravação ambiental da sessão pública.

Orientamos nossos representantes a sempre que qualquer reunião ou encontro abordar temas que possam atentar contra a ética e a legalidade, se retirem imediatamente do local, consignando sua saída em ata.

Todos estão proibidos de se manifestar em nome da instituição em qualquer assunto que atente contra a ética e a legalidade.

Em caso de atos de corrupção, exigência de propina ou facilidades, devem reportar tal fato à área de compliance e ao setor jurídico da instituição.

## 22. COMBATE À CORRUPÇÃO

Estamos comprometidos em combater todos os tipos de fraude, mas em especial, estamos empenhados em combater a corrupção.

Para isso, adotamos procedimentos internos rigorosos para não darmos qualquer margem à prática de atos fraudulentos envolvendo nossa instituição – e para isso estamos envolvendo todos aqueles com quem nos relacionamos comercialmente.

Estimulamos nossos colaboradores a utilizarem nossos Canais de Denúncia para que possamos tomar ciência e investigar todo e qualquer indício de fraude.

Uma vez constatada qualquer irregularidade, denunciamos os fatos às autoridades competentes, colaborando de forma irrestrita com as futuras investigações.

Prontamente, rompemos qualquer relação contratual que esteja contaminada com tais atos.

Sabemos que não podemos evitar completamente fraudes, corrupção e atos antiéticos – afinal, nem a rigorosa legislação brasileira consegue evitar.

Mas podemos contribuir com uma mudança de cultura em nossa instituição e, assim, mudar a cultura de nosso país.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos tem o dever de ler, compreender, cumprir e fazer cumprir o Código de Ética, devendo adotar os mais elevados padrões de integridade ética em suas atividades

Embora o objetivo deste Código seja atender à maioria das situações envolvendo questões relacionadas à ética em nossas atividades, novas situações podem surgir, sendo necessária a definição de regra e atualização do Código de Ética.

A não conformidade com esse Código pode trazer serias consequências. Toda dúvida, bem como informações referente a possíveis violações éticas ou atividades ilegais devem ser comunicadas.

Para atender esta demanda, o seguinte canal de comunicação está disponível: [www.fotosensores.com](http://www.fotosensores.com)

---

A existência deste canal de comunicação expressa o compromisso da Fotosensores Tecnologia Eletrônica Ltda. com o cumprimento efetivo com a gestão da ética.



Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei. 9.610 de 19/02/1998.

Não é permitida a reprodução desta obra, por qualquer processo, sem prévia autorização, desde que citada a fonte e que não seja para qualquer fim comercial.

---

## CONTATO

FOTOSENSORES TECNOLOGIA ELETRONICA LTDA

Parque Tecnológico - Centro empresarial I sala 107  
Rodovia Presidente Dutra, km 138  
Eugênio de Melo  
São José dos Campos- SP Brasil  
CEP 12.247.004  
fone : + 55 12 2012-0140



[www.fotosensores.com](http://www.fotosensores.com)



[compliance@fotosensores.com](mailto:compliance@fotosensores.com)



[@fotosensores](https://www.instagram.com/fotosensores)



**FOTOSENSORES<sup>®</sup>**  
*Tecnologias*