DIANA
BIOENERGIA

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA DIANA BIOENERGIA

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA DIANA BIOENERGIA

SUMÁRIO

Propósito, posicionamento e personalidade 4
Jeito Diana de ser 4
Conduta fora da empresa 5
O que é Código de Conduta? 6
Canal de Ouvidoria 7
Violação ao Código de Conduta 9
Discriminação 11
Assédio moral 12
Assédio sexual 13
Conflito de interesses 16
Presentes, brindes e entretenimento 16
Anticorrupção 18
Prevenção à lavagem de dinheiro 18
Saúde, segurança, meio ambiente e controle de qualidade 19
Uso de álcool, outras drogas, comercialização e conteúdo inadequado 20
Trabalho infantil, escravo e forçado 21
Relacionamento com fornecedores e parceiros comerciais 21
Relacionamento com concorrentes 22
Relacionamento com comunidade, governo, sindicato, sociedade e participação política 23
Comunicação com o público externo e a imprensa 24
Ativos da empresa 25
LGPD 26
Sistemas eletrônicos e segurança das informações 27
Termo de recebimento e compromisso 29

PROPÓSITO

Fomentar a transição de energia a partir de recursos naturais, com compromisso inegociável com a segurança e o meio-ambiente.

POSICIONAMENTO

Somos uma produtora de recursos energéticos naturais e sustentáveis que, por meio da sólida governança e do compromisso inegociável com a máxima segurança, desenvolve e influencia pessoas, negócios e comunidades. Existimos para clientes espalhados pelo globo que demandam qualidade, consistência, performance e sustentabilidade. Acreditamos que o futuro está na harmonia entre comércio e meio ambiente. Nós da Diana Bioenergia nos posicionamos como um porto seguro para a prosperidade de todos.

PERSONALIDADE

Determinada, facilitadora, inspiradora, cuidadora, harmônica, resiliente, idealista, comprometida e habilitadora.

JEITO DIANA DE SER

O Jeito Diana de Ser está ligado ao nosso propósito, posicionamento e personalidade. Ao entrar na empresa, devemos entender e decorar esses conceitos, pois, somente por meio deles, iremos compreender quem somos, onde estamos, aonde e como queremos chegar. Tais informações devem ficar marcadas em nossa memória, afinal, esse é o nosso DNA, é a base para a nossa forma de ser, agir e pensar.
Todos estamos sujeitos a passar por um ou mais dilemas éticos em nossa trajetória. Caso tenha dúvida sobre como agir, utilize as perguntas abaixo para avaliar sua atitude:

1- O fato com o qual estou lidando, ou a decisão que tenho que tomar, está de acordo com:
a) A lei?
b) Com o nosso código de conduta?
c) Com as nossas políticas e normas internas?
d) Com os meus valores pessoais e os da Diana?

2- Como eu me sentiria caso essa minha atitude ou esse fato:
a) Aparecesse em todos os jornais ou nos sites de informação?
b) Fosse exposta à minha família?
c) Trouxesse danos à reputação da Diana Bioenergia ou à minha?

d) Colocasse a Diana ou as pessoas que trabalham comigo em risco?
e) Eu me sentiria constrangido(a) se a minha família e meus amigos soubessem da minha atitude?

3- Antes de tomar qualquer atitude da qual não tenha certeza, por questões éticas, pergunte-se:
– Eu tenho certeza de que não preciso consultar outras pessoas ou áreas da empresa?
A ética é um dos princípios da Diana Bioenergia. Os colaboradores devem exercer suas funções de forma compatível com as diretrizes deste Código de Conduta e com os demais normativos internos (Políticas e Procedimentos), e, por óbvio, de acordo com aquilo que determina a legislação em vigor.

CONDUTA FORA DA EMPRESA

- Como integrante da Usina Diana Bioenergia, o colaborador deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos em função de sua atividade profissional, agindo com zelo, não expondo a Empresa nem a própria carreira ao risco.
- Seja em ambiente interno, seja externo, como participação em treinamentos ou eventos, utilizando o carro da empresa ou em outras situações que permitam a identificação do empregador, a conduta do colaborador em situações de trabalho deve ser compatível com os valores organizacionais, contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa.
- Espera-se do colaborador comportamento coerente com as condutas descritas neste código.

IMAGEM E REPUTAÇÃO

- A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da Usina Diana Bioenergia se dão por meio do nosso diálogo e do comportamento para com os públicos com os quais nos relacionamos. Nosso agir, dentro e fora da organização, deve estar sempre em consonância com os valores da Diana Bioenergia e com os manuais.

MÍDIAS SOCIAIS

- Ninguém está autorizado a manifestar-se publicamente em nome da Usina Diana Bioenergia, inclusive, em redes sociais, blogs ou qualquer outro tipo de veículo ou mídia, sem a devida autorização prévia.
- Para evitar conflitos relacionados ao mau uso das mídias sociais e ao ambiente de trabalho, a Usina Diana Bioenergia orienta seus administradores, colaboradores e terceiros a usarem essas ferramentas de maneira adequada, com bom senso, prezando pela ética e respeitando os direitos humanos. **Não serão toleradas postagens discriminatórias, vexatórias, humilhantes ou que incitem o ódio e a violência a qualquer pessoa ou grupo, que possam afetar a marca da Diana Bioenergia**.

- Nenhuma informação sigilosa, confidencial ou que exponha procedimentos internos da organização poderá ser divulgada nos meios sociais, sob pena de aplicação de medidas disciplinares aos responsáveis e apoiadores de postagens inadequadas.

O QUE É CÓDIGO DE CONDUTA?

O Código de Conduta serve para nortear os colaboradores, parceiros e terceiros, oferecendo uma compreensão clara sobre as condutas que orientam os negócios e os relacionamentos da Diana Bioenergia com todos os seus colaboradores diretos e indiretos, diretores, acionistas, conselheiros, fornecedores, clientes, prestadores de serviços, parceiros de negócios, comunidades, sindicatos, entidades de classe, ONGs, partes interessadas, autoridades e demais públicos em geral. Esse importante documento deve estar presente no exercício diário das atividades.

O Código também se refere ao modo correto de relatar violações ou suspeitas de violações de conduta, bem como atos puníveis por lei. Portanto, é importante que todos tenham total compreensão e garantam o cumprimento dos temas aqui apresentados.

Na Diana Bioenergia, esperamos alcançar os mais elevados padrões de integridade, transparência e confiabilidade.

Estamos sempre em busca de aumentar a conscientização entre os nossos colaboradores e todos aqueles com quem fazemos negócios. Estamos organizados para lidar com os desafios e esperamos que nossos colaboradores não aceitem atitudes antiéticas, que violem as leis aplicáveis, os procedimentos, as políticas internas, os princípios e os valores da empresa. Além disso, qualquer pessoa que descumprir as orientações contidas neste manual ou tomar atitudes antiéticas estará sujeita às punições cabíveis, sem exceção de cargo.

O Código de Conduta é revisado regularmente, para garantir que esteja atualizado e alcance o seu objetivo. Sugestões de melhorias devem ser encaminhadas à Comissão de Ética da Diana Bioenergia, por meio do Canal de Ética.

O presente Código de Conduta tem validade indeterminada, entretanto, a empresa se compromete a submeter seus conteúdos e suas práticas a processos periódicos de avaliação.

OBJETIVO DO CÓDIGO

Assegurar o comportamento ético da Diana Bioenergia e de seus colaboradores em todas as fases do negócio, de acordo com os princípios da empresa e com as leis e os regulamentos, independentemente dos locais em que trabalham ou do cargo ou da função que exercem.

CANAL DE OUVIDORIA

Nossa empresa preocupa-se em manter o ambiente de trabalho íntegro e livre de irregularidades, por isso, disponibilizamos para todos os nossos colaboradores diretos e indiretos; diretores, acionistas, conselheiros, fornecedores, clientes, prestadores de serviços, parceiros de negócios, comunidades etc, um novo canal de comunicação. Ao utilizá-lo, você poderá fazer relatos, de qualquer natureza, referentes a fatos que não estejam de acordo com o Código de Conduta, as leis ou os nossos valores.

O Canal de Ética é gerenciado por uma empresa independente e totalmente imparcial, a Contato Seguro. Ao identificar ou suspeitar de qualquer irregularidade, você pode fazer um relato acessando o site **www.contatoseguro.com.br/pt/dianabioenergia** ou pelo telefone **0800 515 2204**. A ligação é gratuita.

O canal funciona 24h por dia. Os relatos são recebidos por especialistas da Contato Seguro, que são responsáveis por encaminhá-los para a análise, a investigação e a resolução.
Ao fazer uma denúncia, você recebe um número de protocolo, por meio do qual pode acompanhar o andamento e a resolução do seu relato. Fique tranquilo(a): a Contato Seguro é uma empresa independente e totalmente imparcial. Assim, garante sigilo e confidencialidade de todos os relatos.

POSSO SER IDENTIFICADO(A)?

Não. O contato é realizado por meio de uma empresa independente, totalmente isenta e com atendimento especializado para obter o máximo de informações sobre o caso sem comprometer seu anonimato. Em nenhuma hipótese, o número do seu telefone e/ou o IP do seu computador serão compartilhados.

QUE TIPO DE CASOS POSSO RELATAR PELO CANAL?

Você pode e deve relatar qualquer comportamento que perceba ser uma atitude incoerente frente ao esperado de colaboradores, terceiros e parceiros de negócio. Todas as situações que não estejam de acordo com as leis ou com os princípios éticos e valores da nossa empresa devem ser reportadas também.

"você pode fazer um relato acessando o site **www.contatoseguro.com.br/pt/dianabioenergia** ou pelo telefone **0800 515 2204**. A ligação é gratuita.
O canal funciona 24h por dia e os seus relatos são recebidos por especialistas da Contato Seguro que são responsáveis por encaminhá-los para análise, investigação e resolução."

PRECISO TER EVIDÊNCIAS?

Não. Após a Contato Seguro receber um relato, o caso é encaminhado para um Comitê Interno que iniciará a análise, buscando todas as informações necessárias para dar a condução correta à denúncia. Providências só serão tomadas nos casos em que a conduta incorreta for constatada. Caso você tenha alguma prova, o sistema da Contato Seguro permite que você anexe qualquer tipo de arquivo, foto, vídeo, áudio etc. Mesmo que você faça a denúncia por telefone, o atendente vai lhe explicar como anexar as suas evidências.

NA PRÁTICA

O que devo fazer se meu gestor me pedir para fazer algo que viole o nosso Código? Converse com ele. Talvez seu gestor não tenha percebido as implicações do pedido ou você não tenha entendido exatamente o que ele disse. Se ele insistir, entre em contato com o Canal de Ética da Diana Bioenergia.

Outras condutas que podem ser denunciadas: fraude, desperdício de recursos, divulgação de assuntos sigilosos, discriminação, coação moral, assédio sexual, abuso de poder, agressão etc. Além disso, você também pode utilizar o canal para sugerir melhorias que considera relevantes para o desenvolvimento da nossa empresa.

CONDUTAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL

- Avanços sexuais indesejados, solicitação de favores sexuais e outras condutas físicas ou verbais de natureza sexual.
- Conversas, piadas, imagens e comentários ofensivos que envolvam raça, orientação sexual, gênero, idade, religião, nacionalidade, deficiência física ou mental ou, ainda, tempo de casa.

QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS DO CANAL DE DENÚNCIA?

Com o apoio do Canal de Ética, nossa empresa promove a cultura da transparência, da ética e da integridade. Além disso, o canal inibe condutas contrárias aos princípios e aos valores da empresa e, como resultado, mantemos um ambiente de trabalho melhor e livre de irregularidades.

QUEM ATENDE O TELEFONE E OUVE AS DENÚNCIAS?

A Contato Seguro dispõe de uma equipe própria de profissionais altamente qualificados para o recebimento de seus relatos. Essas pessoas não têm nenhuma relação com a nossa empresa e são totalmente isentas em relação ao conteúdo que será denunciado.

Você não corre risco algum de ter sua voz ou situação identificada e/ou revelada por alguém. O seu IP é totalmente protegido e, em hipótese alguma, os comitês responsáveis pela apuração conseguirão descobrir quem fez qualquer relato anônimo pelo sistema da Contato Seguro.

COMO ACOMPANHAR MINHA DENÚNCIA?

Ao fazer uma denúncia, você receberá um número de protocolo que poderá ser utilizado para acompanhar o andamento de sua denúncia. Para isso, você deverá acessar o site **www.contatoseguro.com.br/pt/dianabioenergia** e escolher a opção **CONSULTAR**.

Caso você faça uma denúncia via telefone, a ouvidoria irá lhe informar o número de protocolo. Recomendamos que você o anote e faça acompanhamentos periódicos, a fim de verificar o andamento de seu relato.

Eventualmente, o comitê poderá lhe solicitar mais informações por meio de mensagens que somente poderão ser acessadas com esse protocolo. A sua contribuição será de extrema importância, portanto, fique atento e continue ajudando a nossa empresa.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ?

Por ser um veículo dedicado a relatos, denúncias e esclarecimentos relacionados ao Código de Conduta, o Canal de Ética deve ser usado com seriedade e responsabilidade. Se você passar por uma situação que lhe faça questionar a conduta de algum colaborador, parceiro ou terceiro, situações em que as circunstâncias sejam desconfortáveis ou inapropriadas, relate ao Canal de Ética.

VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA

QUAIS AS MEDIDAS DISCIPLINARES EM CASO DE VIOLAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA?

Nós, da Diana Bioenergia, não toleraremos atuação em descompasso com nossos valores e princípios ou com as leis do país em que atuamos – ou com normas, políticas e procedimentos internos. Esperamos que todos os colaboradores e aqueles que operam em benefício ou em nome da Diana Bioenergia zelem por sua reputação e por seus resultados e não atuem em conflito de interesses com a companhia. Em caso de violação do código de conduta, o colaborador será advertido, podendo, a depender do ato, receber até mesmo demissão por justa causa.

EXEMPLOS:

- Faltas sem avisar;
- Desídia;
- Falta de EPI;
- Uso de entorpecentes durante o horário de trabalho;
- Insultos e agressão aos colaboradores;
- Insubordinação;
- Violação de procedimentos internos.
- O não bloqueio e sinalização de energias perigosas;
- Conflito de interesse;
- Nunca adentre em uma área isolada, sem a devida permissão;
- É obrigatório comunicar ocorrências de acidente de trabalho;
- É obrigatório comunicar ocorrências de acidente de ambientais;
- É proibido qualquer tipo de assédio;
- Todos os colaboradores devem respeitar as leis de trânsito.

RELACIONAMENTO INTERNO

A Diana Bioenergia valoriza a diversidade e mantém um ambiente onde se podem expressar ideias em um clima de respeito, ética, confiança mútua e honestidade, independentemente de orientação sexual, raça, religião, gênero, idade, deficiência física ou mental ou nacionalidade. Colocaremos a segurança em primeiro lugar.

EXEMPLOS DE POSTURA/COMPORTAMENTO DE ACORDO COM OS PRINCÍPIOS

- Tratar a todos com respeito e dignidade em todas as ocasiões;
- Não utilizar linguagem ofensiva ou fazer brincadeiras inapropriadas;
- Não se comportar de maneira intimidadora, ameaçadora ou inapropriada com outras pessoas;
- Não agir de maneira preconceituosa em relação a pessoas de outras raças, gênero, religião ou orientação sexual.

NA PRÁTICA

Uma piada inapropriada está circulando na minha área. Ela faz referência à minha raça de maneira negativa. Essa conduta pode ser considerada discriminatória? Sim. A conduta pode ser considerada discriminatória e criar um ambiente de trabalho hostil,

ainda que seus colegas não tenham tido a intenção de ofendê-lo. Colaboradores devem evitar piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação à raça, ao gênero, ao lugar de origem, cor, religião, deficiência, idade, estado civil e orientação sexual.

DISCRIMINAÇÃO

A Diana Bioenergia preza por respeitar as pessoas, seus direitos e diferenças e prima pela igualdade, independentemente de gênero, raça, cor, sexo, origem, religião, opinião política, estado civil, situação familiar, idade, deficiência e orientação sexual, além de condenar quaisquer comportamentos desrespeitosos.

RACISMO

Racismo é a discriminação com base na raça, na cor e/ou na etnia e ocorre quando um indivíduo, um grupo ou uma instituição tratam com inferioridade outra pessoa e/ou grupo. É um exemplo de racismo: a discriminação contra pessoas não brancas, pardas, indígenas, ciganos, orientais, entre outros.

SEXISMO

Trata-se de uma discriminação em que quem a pratica subestima as pessoas do sexo oposto.

DISCRIMINAÇÃO DE MATERNIDADE

A discriminação relacionada à maternidade ocorre no local de trabalho quando existe um tratamento diferenciado a uma mulher, quer seja funcionária, quer seja candidata a uma vaga de emprego, diante da possibilidade de ela ter filhos. Existe uma lei que proíbe esse tipo de conduta discriminatória:

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA

Ocorre quando uma pessoa ou grupo recebe tratamento injusto e desfavorável por não praticar ou compartilhar ideias religiosas dominantes da sociedade em que vive.

DISCRIMINAÇÃO COM BASE EM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA

Acontece quando alguém é tratado injustamente por ser portador de deficiência física ou mental, ou ainda por sofrer de alguma doença.

NA PRÁTICA

Conversas, piadas, imagens e comentários ofensivos que envolvam raça, orientação sexual, gênero, idade, religião, nacionalidade, deficiência física ou mental ou, ainda, tempo de casa.

ASSÉDIO MORAL

A Diana Bioenergia repudia e recrimina qualquer manifestação de constrangimento moral ou de assédio sexual. O assédio moral inclui calúnias, comentários maldosos, piadas ofensivas, bem como condutas físicas ou verbais indesejáveis, que gerem humilhação ou constrangimento, interferindo ou desestabilizando a relação do funcionário com a organização e com os demais colaboradores.

EXEMPLOS:

- Retirar a autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erros;
- Contestar sistematicamente todas as decisões do trabalhador e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Agredir verbalmente, direcionar gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

A PESSOA QUE ASSEDIA MORALMENTE OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista. O assédio moral cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis de trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências. Também na esfera administrativa o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

VERTICAL

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser: descendente (assédio praticado por superior hierárquico); ascendente (assédio praticado por subordinado).

HORIZONTAL

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.

MISTO

Consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido por lei como o ato de "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Código

Penal, art. 216-A).
Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente. Essa prática atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais.

EXEMPLOS:

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de "encontros" e saídas;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Perturbação, ofensa.

ATENÇÃO

É dever de todos, ao presenciarem ou terem ciência de qualquer caso de assédio, comunicar o mais rápido possível o setor de Recursos Humanos, para que medidas sejam tomadas. Os casos podem ser relatados da seguinte forma: pelo Canal de Ética ou, presencialmente, no setor de RH, com os responsáveis pelo Comitê de Ética. Todo caso recebido pelo canal ou pessoalmente é direcionado imediatamente ao Comitê de Ética, composto por três profissionais de ambos os sexos, comprometidos com confidencialidade, valores éticos e capazes de conduzir uma investigação justa, independente e cumprindo com o dever de retirar a pessoa da situação.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista. O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Também na esfera administrativa o

agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

ROMPA O SILÊNCIO! Diga não ao assediador, **AMPLIE** e fortaleça a rede de proteção.
O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos. Assim:

- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares e forme uma rede de apoio;
- Busque apoio da equipe do Serviço de Saúde Ocupacional e de Qualidade de Vida no Trabalho;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas.

QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres, contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIA+.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

VERTICAL

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, vale-se de sua posição de chefe para constranger alguém com intimidações, pressões ou outras interferências com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

HORIZONTAL

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa conduta também pode ser punida como crime.

CONFLITO DE INTERESSES

A Diana Bioenergia busca no seu dia a dia garantir que as atividades e as relações pessoais de todos os funcionários evitem conflitos ou mesmo aparência de conflitos de seus interesses pessoais com os interesses profissionais e de negócios. Os conflitos de interesses próprios com os interesses da Diana Bioenergia, quando identificados, deverão ser imediatamente comunicados pelos colaboradores ao seu gestor, que deverá tomar as medidas necessárias e realizar as averiguações e/ou sindicâncias internas para assegurar os interesses da Diana Bioenergia.

EXEMPLOS:

- O conflito de interesses na relação funcionário-empresa ocorre quando o funcionário usa sua influência ou comete atos com o intuito de beneficiar interesses particulares e que se contraponham ao interesse da Companhia ou possam causar a ela danos ou prejuízos;
- São exemplos de situações de conflitos de interesses: você contrata um fornecedor da Diana Bioenergia para fins pessoais e a relação particular o impede de tomar decisões imparciais enquanto profissional da empresa;
- Você possui outra atividade profissional que afeta o seu desempenho na Diana Bioenergia ou isso implica o uso de recursos da empresa;
- Você pratica atividades externas que envolvem informações ou conhecimentos da Diana Bioenergia que não devem ser revelados;
- Você tem um investimento financeiro pessoal em um cliente, fornecedor, concorrente ou outra empresa relacionada e sua posição na Diana Bioenergia permite-lhe favorecer e, assim, influenciar o desempenho dessa empresa.

NA PRÁTICA

Trabalho na área de Recursos Humanos e estou conduzindo o processo seletivo de uma vaga para a qual um parente meu se candidatou e acredito que tem perfil para a posição. Preciso reportar a situação como um conflito de interesses? Essa situação pode gerar um conflito de interesses e você deve registrá-la no Canal de Ética para que sejam adotadas as medidas necessárias de atenuação de riscos; como assegurar que, nesse processo seletivo, outro profissional da área de RH o conclua.

PRESENTES, BRINDES E ENTRETENIMENTO

Brindes, cortesias e eventos de entretenimento são tipicamente usados para fortalecer relacionamentos comerciais. Entretanto, não se deve aceitar ou dar nenhum presente que possa ser caracterizado como suborno ou benefício comercial. Assim sendo conforme mencionado no item 5.2.2. O que pode e não pode, do procedimento de Doações e Patrocínios:
Todo colaborador da Diana Bioenergia deverá obter autorização por escrito do gerente de RH antes de aceitar receber qualquer brinde de terceiros ou empresas. Nos casos em que o brinde ultrapasse o valor de R$100,00, ele deve ser devolvido.

- Estão proibidos brindes em dinheiro ou equivalente, como voucher ou vale presentes;
- Os brindes devem ser destinados a uso profissional e não pessoal;
- Sempre que possível, os brindes devem ser destinados a uma pessoa jurídica (empresa, órgão, entidades etc.) e não para um indivíduo específico;

É permitida a participação em eventos comemorativos promovidos por CLIENTES ou TERCEIROS, sempre que tais eventos sejam de caráter público (não oferecido especificamente para os colaboradores da Diana Bioenergia ou quando somente para funcionários e com autorização do RH e diretoria administrativa).
É proibido ao público interno da Diana Bioenergia solicitar presentes, gorjetas, cortesias ou quaisquer outras vantagens, tanto em benefício próprio quanto de familiares ou pessoas de seu relacionamento próximo, de caráter profissional ou pessoal.

EXEMPLOS:

- Presentes ou hospitalidades ilegais;
- Dinheiro ou seus equivalentes;
- Serviços pessoais;
- Empréstimos;
- Presentes ou hospitalidades de natureza inadequada ou em locais inadequados;
- Eventos ou refeições em que o parceiro de negócios não esteja presente;
- Presentes ou hospitalidades durante períodos em que decisões de negócios estão sendo feitas.

Os funcionários e terceirizados da Diana Bioenergia devem fazer os seguintes questionamentos antes de aceitar ou oferecer um presente ou hospitalidade:
"Poderia minha aceitação ou oferta implicar uma obrigação para a Diana Bioenergia?"
"Este presente ou hospitalidade é uma recompensa para uma transação de negócios?"
"Este presente ou hospitalidade é de valor excessivo?"
Se a resposta para qualquer dessas perguntas for sim, o presente ou a hospitalidade não devem ser oferecidos ou aceitos. A Diana Bioenergia respeita o direito de seus funcionários à privacidade nas suas atividades pessoais, no entanto, é possível que interesses pessoais de um funcionário ocasionem um conflito real ou potencial com seu dever de lealdade para com a companhia.

ANTICORRUPÇÃO

A Diana Bioenergia não tolera a prática de atos que possam ser considerados suborno ou corrupção, independentemente de sua ocorrência em âmbito público ou privado, pois podem ser extremamente danosos para a companhia e gerar consequências não somente financeiras e reputacionais, mas também criminais.

EXEMPLOS:

- Atos de corrupção podem estar relacionados à oferta ou ao recebimento de vantagens indevidas no relacionamento com agentes públicos ou também com particulares. Podem ser configurados pela vinculação, direta ou indireta, com o ato de corrupção praticado por terceiros.
- Assegurar que terceiros contratados para a prestação de serviços sejam empresas que observem as diretrizes do Código de Conduta e das políticas internas da Diana Bioenergia.
- Denunciar ao Canal de Ética, caso observe ou suspeite que funcionários ou terceiros estejam praticando suborno ou corrupção.

SUAS RESPONSABILIDADES

- Não ofertar, efetuar, solicitar ou receber, direta ou indiretamente, pagamento ou vantagem pessoal (bens ou serviços) em troca de benefício indevido ou ilegal em âmbito público ou particular, que não ocorreria caso não houvesse o suborno ou a propina.
- Não ofertar ou realizar pagamentos de facilitação, que consistem em pagamentos de pequeno valor a funcionários públicos para a execução de atividade obrigatória ao funcionário público desempenhar sem a realização de qualquer pagamento, além de taxas oficiais.

EXEMPLOS:

"Suborno" significa toda oferta, solicitação, promessa e/ou autorização para pagar ou receber qualquer artigo de valor com a intenção de induzir quem o recebe a abusar de sua posição ou obter vantagem indevida, seja no setor público ou no setor privado. São exemplos de suborno os pagamentos para acelerar a execução de tarefas burocráticas ou atos administrativos quaisquer, inclusive de rotina e/ou não deliberativos.

PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E COMBATE AO FINANCIAMENTO TERRORISTA

Lavagem de dinheiro consiste no crime de ocultar receita decorrente de atividades criminosas em transações de negócios legítimas, ou quando valores decorrentes de atividades legítimas são utilizados para financiar atividade criminosa, como o terrorismo. Para prevenir que a Dia-

na Bioenergia e seus funcionários sejam envolvidos em práticas ilícitas como essas, você deve ficar atento a atividades suspeitas e:

- Não lidar com recursos sabidamente oriundos de atos criminosos;
- Certificar-se de que as transações comerciais tenham dados nominais das partes envolvidas;
- Redobrar a atenção, caso seja solicitada pela contraparte a utilização de intermediários desconhecidos ou desnecessários para pagamentos;
- Evitar transações em que seja solicitado o pagamento por meio de cheques ao portador ou em dinheiro.

SAÚDE, SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E CONTROLE DE QUALIDADE

A Diana Bioenergia é comprometida com a proteção do meio ambiente e com a saúde e a segurança do público interno, de visitantes e da comunidade do entorno de sua unidade em todas as operações que executa. Como parte deste compromisso, é política da Diana Bioenergia cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis e relevantes ao meio ambiente, à saúde e à segurança do trabalho onde quer que opere. Tais leis e regulamentações definem um padrão mínimo para nossas operações, instalações e práticas. A Diana Bioenergia reconhece a obrigação e a responsabilidade de reduzir o próprio impacto ambiental gerado por suas atividades. Assume também o compromisso de contribuir para reduzir os impactos de saúde e segurança em suas instalações e do entorno que sejam decorrentes diretamente de suas atividades. Os colaboradores têm o compromisso de agir de acordo com as leis e as regulamentações ambientais aplicáveis aos negócios da Diana Bioenergia. É responsabilidade da empresa fornecer e manter ambientes de trabalho seguros, saudáveis e adequados, além de promover a consciência de saúde e segurança entre o público interno. Já os colaboradores devem atender aos requisitos necessários à saúde e à segurança, bem como reconhecer e informar circunstâncias de perigo e de mal-estar detectadas no ambiente de trabalho.

EXEMPLOS:

- Conhecer todos os riscos de suas atividades e do local de trabalho;
- Intervir, ao identificar situações inseguras, nas instalações da Diana Bioenergia ou no comportamento das pessoas;
- Observar todas as políticas de SSMA da Diana Bioenergia;
- Realizar os treinamentos de SSMA que lhe são designados;

- Efetuar o adequado gerenciamento de SSMA, assegurando a implementação de melhoria contínua de desempenho;
- Garantir que a operação da Diana Bioenergia tenha todas as autorizações, as aprovações e os controles necessários para a adequada gestão de SSMA;
- Assegurar que, em hipótese alguma, pessoas sejam feridas nas operações da Diana Bioenergia;
- Atuar para a redução de impactos ambientais decorrentes de nossa atividade, protegendo o meio ambiente.

A Diana Bioenergia acredita que todos os acidentes e doenças ocupacionais são evitáveis e procura proporcionar um ambiente seguro e saudável para os seus funcionários e terceiros.

USO DE ÁLCOOL, OUTRAS DROGAS, COMERCIALIZAÇÃO E CONTEÚDO INADEQUADO

É proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. Em eventos sociais com funcionários, clientes e/ou fornecedores, o consumo moderado de bebidas alcoólicas é tolerado. São proibidos também o uso e o porte de substâncias controladas ou de narcóticos. Da mesma forma, é vetada a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do profissional quanto de seus colegas de trabalho. Nenhuma arma de qualquer espécie é permitida nas dependências da empresa, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

EXEMPLOS:

- Não ingerir bebidas alcoólicas ou portar/usar drogas ilícitas ou psicotrópicos sem receita médica nas dependências da Diana Bioenergia;
- Reportar à área de Saúde Ocupacional o uso, ainda que prescrito, de medicamentos que possam alterar o estado comportamental do funcionário e prejudicar o desempenho de suas funções ou representar riscos ao ambiente de trabalho.
- Importante dizer que a Diana Bioenergia pode, a qualquer momento, exigir de funcionários testes de avaliação clínica que atestem o uso indevido de drogas ilícitas ou mesmo lícitas.

A Diana Bioenergia oferece o programa Mão Amiga que visa a conscientização sobre os malefícios do abuso dessas substâncias e indica tratamentos de reabilitação para casos de dependência. Além disso, a empresa conta com o programa de acompanhamento psicológico para os colaboradores.

TRABALHO INFANTIL, ESCRAVO E FORÇADO

A Diana Bioenergia não tolera o uso de trabalho infantil, de trabalho escravo ou de trabalho forçado em toda a cadeia de negócio. Além disso, busca, nos seus relacionamentos, empresas que compartilhem esse valor.

O trabalho escravo define-se por submeter alguém a trabalho forçado, ou a condição análoga à escravidão, caracterizado pela sujeição do trabalhador ao empregador, tomador dos serviços ou preposto, independentemente de consentimento, ou realizado mediante fraude, violência, ameaça ou coação de qualquer espécie. Dessa forma, na Diana Bioenergia não será permitida qualquer forma de trabalho escravo, ou em condição análoga, em toda a sua cadeia produtiva. A empresa reserva-se o direito de não contratar serviços ou ter relacionamento comercial com organizações que não cumpram essa determinação.

TRABALHO INFANTIL

Deve-se respeitar e cumprir a legislação vigente que proíbe o trabalho a menor de 16 anos de idade, salvo na condição de menor aprendiz, a partir dos 14 anos. **(Lei nº 10.097/2000)**.

O trabalho do menor, se praticado conforme regulamentação, não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social ou em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Dessa forma, a Diana Bioenergia não admite qualquer forma de trabalho infantil na cadeia produtiva e se reserva o direito de não contratar serviços ou ter relacionamento comercial com organizações, entidades ou instituições que adotem essa prática.

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS COMERCIAIS

A relação com fornecedores e parceiros comerciais deve ser transparente e duradoura, sem prejudicar os princípios da livre iniciativa e da lealdade na concorrência. O foco é obter produtos e serviços de qualidade por meio de seleção imparcial e contratações com critérios técnicos, comerciais, objetivos e éticos e na melhor relação custo-benefício, respeitando-se os parâmetros de mercado – qualidade assegurada, custos competitivos e confiabilidade dos produtos ou serviços –, o meio ambiente, a saúde e a segurança dos envolvidos. Nos negócios com fornecedores, parceiros e administração pública, não serão toleradas práticas de corrupção, suborno, pagamento de propinas, tais como gratificações, prêmios ou benefícios de fornecedores e prestadores de serviços e outras práticas ilegais ou imorais. A Diana Bioenergia

repudia toda e qualquer forma de corrupção, favorecimento, extorsão e propina em todos os níveis. Todos os colaboradores da Diana Bioenergia, incluindo empregados, aprendizes, estagiários, gestores, diretores e membros dos Conselhos de Administração e Fiscal têm conhecimento e devem agir em conformidade com a Política Anticorrupção aprovada e em vigor.
O profissional que se sentir coagido (obrigado) a privilegiar determinado fornecedor, deve comunicar o fato aos seus superiores ou ao Canal de Ética. Os fornecedores de materiais e serviços contratados não poderão ter vínculo de parentesco ou de relacionamento pessoal com os colaboradores, diretamente, envolvidos no processo de compra ou de seleção de fornecedores ou que tenham poder de decisão sobre a contratação. Identificado algum caso, esse deverá ser imediatamente relatado ao gestor imediato ou ao Canal de Ética. Não devem ser contratados fornecedores que não observem a legislação, em especial, a trabalhista, anticorrupção, legislação ambiental, de saúde e segurança no trabalho ou que se utilizem de trabalho forçado ou infantil. Caso haja, a Diana Bioenergia rescindirá o contrato e/ou descredenciará o fornecedor de seus quadros na hipótese de não conformidade.

EXEMPLOS:

- Assegurar que nossos fornecedores e contrapartes respeitem os direitos humanos, sobretudo a erradicação do trabalho infantil e análogo à escravidão;
- Realizar auditoria de integridade para operações classificadas como de alto risco, conforme orientação do Departamento Jurídico;
- Não seguir com negociação ou interromper relacionamento com terceiros se estiver diante de qualquer suspeita de práticas ilegais pela contraparte.

RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

A Diana Bioenergia investe para que seus produtos e serviços tenham destaque pela qualidade e pela competitividade e não participa de acordos ilegais em relação a preços, condições de vendas, divisão de mercados, clientes ou consumidores, bem como não tolera práticas abusivas ou desleais de concorrência.

EXEMPLOS DO QUE NÃO FAZER

- Não compartilhar com concorrentes informações concorrencialmente sensíveis, tais como estratégias comerciais, preços, custos, produção, volumes e capacidade produtiva;
- Não realizar acordos com concorrentes com a finalidade de fixar, estabilizar ou aumentar os

preços ou as margens de lucro;

- Não realizar acordos com concorrentes para não competirem por determinados clientes ou contas ou, ainda, certas áreas geográficas;
- Não realizar acordos com concorrentes a respeito de condições de oferta ou de não concorrência em licitações ou processos de concorrência;
- Não realizar acordos com concorrentes para reduzir a produção ou a disponibilidade de determinado produto;
- Não realizar acordo com concorrentes para restringir a contratação de fornecedores ou clientes;
- Não realizar acordos com distribuidores independentes ou revendedores para fixar o preço mínimo de revenda de um determinado produto;
- Não impor preço de revenda;
- Denunciar ao Canal de Ética, caso observe ou suspeite que funcionários ou terceiros estejam praticando condutas anticoncorrenciais.

NA PRÁTICA

Trabalho na área comercial e participei de uma feira do setor, na qual encontrei um conhecido que trabalha para um concorrente. Ele mencionou que a concorrência entre as nossas empresas é muito agressiva e que seria melhor para todo mundo que se combinasse quais clientes cada empresa iria atender. Ele me falou para pensar no assunto. Vou encontrá-lo novamente em breve e preciso saber como proceder. Essa prática é chamada de divisão de clientes e nunca deve ser discutida, muito menos exercida. É uma ação injusta, que impede os clientes de escolher preços e empresas. Essa conduta deve ser reportada imediatamente ao gestor e/ou ao Canal de Ética.

RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE, GOVERNO, SINDICATO E SOCIEDADE

A Diana Bioenergia reconhece seu compromisso com a comunidade sob a crença de que o sucesso de seus negócios está ligado, diretamente, ao desenvolvimento das comunidades onde atua. Como parte deste compromisso, a empresa mantém uma política de investimento social

privado e incentiva o envolvimento ativo dos colaboradores em atividades sociais voluntárias.

EXEMPLOS:

- Mapear os riscos e os impactos decorrentes das atividades da Diana Bioenergia e atuar na sua redução;
- Realizar ações sociais nas comunidades das localidades em que possuímos atividades, de forma alinhada com a Política Social da Diana Bioenergia.

PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

A Diana Bioenergia age sempre de forma responsável na defesa de nossos interesses institucionais, respeitando as leis dos países em que atuamos, com ética e transparência. Não ofereceremos ou pagaremos, direta ou indiretamente, suborno ou qualquer facilitação a agentes públicos, nem utilizaremos iniciativas de sustentabilidade social, tais como doações beneficentes, como forma de obter vantagem indevida. Aplicaremos política rigorosa de presentes e hospitalidades e faremos sempre auditoria de potenciais ou atuais intermediários na relação com a administração pública, supervisionando suas atividades para garantir que estejam em conformidade com nossos valores e princípios.

EXEMPLOS:

- Assegurar que o posicionamento político do colaborador, eventualmente manifestado por meio de associação partidária, atuação em campanhas eleitorais ou doações políticas, entre outras formas, seja manifestado por conta própria e não seja atrelado à Diana Bioenergia;
- O colaborador deve comunicar previamente à companhia caso pretenda concorrer a cargos públicos para que a Diana Bioenergia possa avaliar potencial conflito de interesses.

COMUNICAÇÃO COM O PÚBLICO EXTERNO E IMPRENSA

Apenas determinados colaboradores da Diana Bioenergia estão autorizados a falar em nome da empresa e a fazer comentários sobre ela à imprensa ou a audiências externas. A comunicação pode ser delegada pelos porta-vozes da empresa a outros executivos, sempre que necessário.
O contato com profissionais da imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento comercial. Dessa forma, não envolve favores ou pagamento de nenhuma espécie. Consultas, pedidos de informações e entrevistas ou oferta de espaços publicitários devem ser direcionados para o setor de Comunicação.

MERCADO PUBLICITÁRIO

A publicidade institucional da Diana Bioenergia deve ser adequada ao posicionamento do Grupo e seguir a orientação da Comunicação Corporativa e do Conselho de Administração.

ATENÇÃO:
Não é permitido escrever artigos, conceder entrevistas gravadas ou informais; permitir o uso público de sua imagem ou de seu local de trabalho, seja em vídeo, fotografia ou qualquer outra forma de registro visual. Também não é permitido emitir opiniões próprias sobre a empresa ou sobre as atividades que desenvolve nela.

É proibido ainda emitir opinião sobre fato ocorrido ou quaisquer outras ações de que tenha tido conhecimento em decorrência do exercício de suas atividades na empresa para qualquer órgão de comunicação.

ATIVOS DA EMPRESA

Sejam bens financeiros, ativos físicos ou propriedades intelectuais, os ativos da Diana Bioenergia devem ser garantidos e protegidos para conservar o seu valor. Podem ser instalações, carros, equipamentos, ferramentas, materiais, meios de comunicação, fundos, programas de computador, de informação, de tecnologia, documentos, dados, patentes, marcas, direitos autorais e quaisquer outros recursos ou bens da Diana Bioenergia.

É IMPRESCINDÍVEL

- Utilizar os ativos da Diana Bioenergia de maneira responsável;
- Não causar desperdício, perda, avaria, mau uso, roubo, apropriação indébita ou infração dos ativos da Diana Bioenergia, mas sim protegê-los;
- Intervir, caso identifique alguém utilizando os ativos da Diana Bioenergia de maneira indevida;
- Não utilizar os ativos para uso pessoal, pois eles são para uso exclusivo da empresa;
- Cumprir os requisitos da Política de Segurança da Informação na utilização de equipamentos de TI e meios de comunicação;
- Não compartilhar com terceiros seus dados de login e senha;
- Não modificar equipamentos de TI e meios de comunicação, exceto sob supervisão da área de TI.

CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES

Informações relevantes, privilegiadas e confidenciais sobre os negócios da Diana Bioenergia são de propriedade da empresa e não devem ser compartilhadas com pessoas de fora. É vedado ao público interno da companhia divulgar tais informações ou negociá-las com terceiros

para ganhos de qualquer espécie para vantagens pessoais e para outros favores que possam prejudicar os negócios da Diana Bioenergia. O público interno deve observar as disposições legais a respeito do assunto, bem como toda e qualquer política, instrução ou orientação do grupo nesse sentido.

EXEMPLOS:

- Não negociar valores mobiliários da Diana Bioenergia com base em informação privilegiada;
- Manter a informação privilegiada restrita aos públicos estritamente necessários, até que seja autorizada sua divulgação;
- Não divulgar informações falsas destinadas a manipular o preço de valores mobiliários da Diana Bioenergia;
- Informações estratégicas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação pode afetar as operações da empresa;
- As informações confidenciais incluem segredos comerciais, registros pessoais, planos e propostas de negócios, planos de investimento, lista de clientes, estratégias de marketing e de vendas e outros documentos considerados estratégicos pela direção.

POLÍTICA DE LGPD

É a partir do seu consentimento que tratamos os seus dados pessoais. O consentimento é a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual você autoriza a Diana Bioenergia a tratar seus dados. Assim, em consonância com a **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**, seus dados só serão coletados, tratados e armazenados mediante prévio e expresso consentimento. O seu consentimento será obtido de forma específica para cada atividade solicitada, evidenciando o compromisso de transparência e boa-fé da Diana Bioenergia para com seus colaboradores, seguindo as regulações legislativas pertinentes.

EXEMPLOS:

- As empresas podem coletar dados pessoais, mas, para isso, devem respeitar uma das bases legais previstas na LGPD;
- Você tem direitos sobre seus dados e pode pedir à empresa que informe quais dados pessoais ela possui sobre você;
- Excepcionalmente, em alguns casos, a empresa não tem obrigação de informar todos os dados pessoais que possui ou os seus usos – para cumprir com obrigações legais, ou quando os dados forem gerados por atividades protegidas pelo segredo de negócio, por exemplo;
- A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) é o órgão fiscalizador do cumprimento

das regras da LGPD.

USO DOS SISTEMAS ELETRÔNICOS E SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES

A Diana Bioenergia zela pela proteção de suas informações. Registros, arquivos, dados e demais informações técnicas e de negócios são fundamentais para seu sucesso e considerados e tratados como ativos da empresa. É obrigação dos colaboradores e de seus representantes legais salvaguardar as informações de uso interno e confidencial da Diana Bioenergia.
Os colaboradores também não podem revelar, fora do âmbito profissional, fatos ou informações confidenciais, dos quais tenham tomado conhecimento por força das suas atribuições. Os colaboradores não devem discutir ou fazer comentários em locais públicos sobre situações e informações da empresa que não sejam públicas, como as divulgadas pelo seu site oficial ou presentes em publicações corporativas. Consideram-se locais públicos, entre outros, elevadores, restaurantes, cafés, lojas e aeroportos. Considera-se também espaço público o ambiente da internet, incluindo as mídias sociais (Facebook, Twitter, Instagram, blogs, entre outras), e e-mails particulares. Também é dever do colaborador impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com documentos e materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários não lacrados.

EXEMPLOS:

- Cumprir os requisitos da Política de Segurança da Informação na utilização de equipamentos de TI e meios de comunicação;
- Não compartilhar com terceiros seus dados de login e senha;
- Não modificar equipamentos de TI e meios de comunicação, exceto sob supervisão da área de TI;
- Quando necessária a utilização dos equipamentos de TI e meios de comunicação para fins pessoais, utilizá-los com critério, dentro dos padrões éticos adotados pela Diana Bioenergia e sem que sejam gerados custos substanciais por sua utilização;
- Cuidado ao postar fotos em redes sociais; procure preservar a marca e as instalações da Diana Bioenergia;
- Não discutir questões operacionais ou profissionais via redes sociais. Procure sempre seu gestor imediato ou um representante de Recursos Humanos;
- Assegurar que suas opiniões pessoais não sejam confundidas com um posicionamento da Diana Bioenergia;
- Nossa postura, assim como tudo o que registramos em nossas redes particulares, reflete aquilo que somos enquanto profissionais e tem o mesmo peso e valor legal. Portanto, pode haver (e haverá) consequências sempre que a conduta estiver em desacordo com nossos valores e com este Código de Conduta. Se estiver em dúvida, não faça, não escreva, não comente e não compartilhe.

TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA DIANA BIOENERGIA

Declaro, por fim que li e estou ciente, de que todas as posteriores alterações e atualizações dessa norma e demais procedimentos dela decorrentes serão divulgados nos meios de comunicação eleitos pela Diana Bioenergia e que deverão ser cumpridos e considerados como base da minha conduta no meu relacionamento profissional com a Instituição.

Nome completo

_____

_____

Data

_____/_____/_____

Assinatura

_____

DIANA

BIOENERGIA