



**SOUTH
SUMMIT**

**CÓDIGO DE ÉTICA
SOUTH SUMMIT**

VERSÃO	V.01
CÓDIGO	CE

PREPARADO POR		
Grupo Adaptalia	Consultor externo	Julho 2023
AVALIADO POR		
Comité de Cumplimiento		Julho 2023
APROVADO POR		
Administrador Único		Julho 2023
VERSÃO		
		V. 01
CÓDIGO		
		CE

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	5
2.	FINALIDADE E OBJETIVOS	6
3.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO	6
4.	VALORES FUNDAMENTAL	7
4.1.	Integridade.....	7
4.2.	Compromisso com a qualidade e profissionalismo	7
4.3.	Confidencialidade	7
4.4.	Respeito à integridade das pessoas e aos direitos humanos.....	7
5.	PRINCÍPIOS ORIENTADORES.....	8
5.1.	Ação lícita e princípio da legalidade	8
5.2.	Não discriminação e igualdade de oportunidades.....	8
5.3.	Tolerância zero ao assédio	8
6.	REGRAS DE CONDUTA.....	9
6.1.	Prevenção da corrupção e do suborno	9
6.2.	Gestão de conflitos de interesse.....	10
6.3.	Seleção e contratação de profissionais.....	11
6.4.	Integridade das informações financeiras e conformidade com regulamentos fiscais e fiscais.....	11
6.5.	Transações comerciais e faturamento	11
6.6.	Relacionamento com fornecedores e contratados.....	11
6.7.	Relacionamento com parceiros de negócios	12
6.8.	Relacionamento com Clientes	12
6.9.	Relacionamento com organizações e Administrações Públicas.....	13
6.10.	Relações com governos, partidos políticos e sindicatos	13
6.11.	Relações com a mídia e informação pública.....	13
6.12.	Gestão do fluxo de caixa	13
6.13.	Uso de ferramentas computacionais	14
6.14.	Propriedade intelectual e industrial.....	14
6.15.	Uso de informações de terceiros.....	14
6.16.	Antitruste e publicidade	15
6.17.	Proteção de dados pessoais.....	15

6.18.	Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo	15
6.19.	Protecção do ambiente.....	15
7.	FORMAÇÃO, SENSIBILIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	16
8.	DUE DILIGENCE PARA NOVOS PROFISSIONAIS.....	16
9.	COMUNICAÇÃO DE DÚVIDAS E INADIMPLÊNCIAS	17
10.	APROVAÇÃO	17
11.	COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO	17
12.	ENTRADA EM VIGOR E VALIDADE	17
13.	CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA	17
14.	CONTROLE DE VERSÃO	18
	ANEXO I. COMPROMISSO E RECEBIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA.....	19

1. INTRODUÇÃO

Este Código de Ética estabelece os valores fundamentais, princípios orientadores e regras de conduta que devem orientar o desempenho e o comportamento dos profissionais da **SPAIN STARTUP AND INVESTOR SERVICES S.L. (SOUTH SUMMIT)** (doravante "a Organização"), desde a Administração e o Conselho de Administração até os trabalhadores, passando por cargos de gerência intermediária e gerência, bem como fornecedores, empreiteiros, colaboradores, parceiros de negócios e todos aqueles que trabalham em nome da organização, como consultores, agentes, intermediários e subcontratados.

As exigências do tráfego econômico atual não se concentram apenas no cumprimento das leis vigentes nos diversos ordenamentos jurídicos. Os stakeholders exigem das organizações o alcance de elevados padrões éticos para o adequado desenvolvimento dos relacionamentos e vínculos comerciais e outros.

Portanto, o mero cumprimento da lei não é suficiente, mas exige-se que esse cumprimento seja realizado de forma ética, ou seja, com base em diferentes valores, princípios e normas de conduta que devem nortear o comportamento de cada um dos profissionais, e que, dessa forma, Eles devem refletir uma ética comum inerente à própria organização.

Com base no exposto, expressamos da Organização nosso firme compromisso com uma cultura corporativa baseada em sólidos padrões éticos, em virtude dos quais cada um de nós tem o dever e a obrigação de cumprir as regras estabelecidas neste "Código de Ética".

Desta forma contribuiremos para o sucesso coletivo da organização, através da promoção da nossa marca no mercado e da manutenção de uma boa reputação. Este último configura-se como um recurso intangível essencial para a atração e manutenção de talentos, a fidelização de clientes, o relacionamento com fornecedores e contratantes ou a confiança e credibilidade com instituições financeiras, Administrações Públicas, parceiros de negócios e o mercado e a sociedade como um todo.

Dessa forma, todos os profissionais devem ser parte ativa em nosso compromisso de respeitar e preservar, a cada dia e a cada ação, a marca da Organização. Devemos estar sempre cientes da dificuldade e do grande esforço envolvidos na aquisição de uma boa reputação e, também, da facilidade com que essa reputação pode ser afetada negativamente em caso de ações ou tomadas de decisões que não estejam alinhadas com os mais altos padrões éticos e comportamentais.

Por isso, por meio deste Código de Ética, a Organização reforça seu compromisso com o cumprimento da legislação vigente e com o comportamento ético que envolve o aprimoramento de nossa forma de trabalhar, de agir, de tomar decisões e de nos relacionarmos com os *stakeholders* da organização..

2. FINALIDADE E OBJETIVOS

A finalidade e os objetivos fundamentais deste Código de Ética são os seguintes:

- Estabelecer os valores fundamentais, princípios norteadores e regras de conduta que devem reger a atuação e o comportamento dos profissionais da Organização, ou seja, os padrões éticos que atuarão como padrões que deverão nortear nossa forma de proceder e nossa cultura corporativa.
- Prevenir qualquer violação, infração ou violação da legislação vigente, deste Código de Ética ou das políticas, procedimentos ou instruções internas da Organização, que possam gerar sérios danos, não só do ponto de vista legal ou econômico, mas também afetar nossa marca, imagem e reputação.
- Promover entre nossos *públicos de relacionamento* diretrizes de comportamento coerentes e alinhadas aos valores fundamentais, princípios norteadores e padrões de conduta da Organização, promovendo o desenvolvimento e a implementação de programas de ética e compliance e garantindo sua aderência ao nosso Código de Ética.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este Código de Ética será obrigatório e diretamente aplicável a todos os profissionais da Organização, independentemente de:

- Seu tipo de contrato.
- Sua localização geográfica.
- As funções e tarefas executadas.
- Sua posição hierárquica ou função mantida dentro da organização.

Além disso, este Código de Ética será aplicável a fornecedores, contratados, colaboradores, parceiros de negócios e todos aqueles que trabalham em nome da organização, como consultores, agentes, intermediários e subcontratados.

Dessa forma, os profissionais da Organização devem expressar seu compromisso com o cumprimento dos valores fundamentais, princípios norteadores e normas de conduta do nosso Código de Ética.

Por isso, é obrigatório que todos os profissionais assinem o Termo de Adesão anualmente e, em qualquer caso, toda vez que houver modificação ou atualização do conteúdo do Código de Ética.

4. VALORES FUNDAMENTAL

4.1. Integridade

Os profissionais da Organização devem desenvolver suas atividades atuando com honestidade e honestidade em suas relações com *stakeholders* e, principalmente, com clientes, colegas de trabalho e demais profissionais.

Em nenhuma hipótese serão tolerados comportamentos que, tentando alcançar interesses ou benefícios para a Organização, envolvam ações desonestas ou impliquem conflito com o código de valores da Organização.

4.2. Compromisso com a qualidade e profissionalismo

A prestação de serviços de qualidade não implica apenas um rigor técnico na atividade dos profissionais, mas um compromisso constante com a responsabilidade, dedicação, lealdade e busca pela excelência.

Este requisito de qualidade exige que todos os membros da Organização recebam formação suficiente no âmbito das suas respectivas atribuições, para que o cliente obtenha sempre uma resposta válida e eficaz, de acordo com as suas necessidades.

Da mesma forma, todos os profissionais devem cumprir diligentemente com as tarefas atribuídas ou confiadas, procurando agregar o máximo de valor e agindo sempre com espírito colaborativo.

4.3. Confidencialidade

Toda documentação e informação de que os profissionais da Organização tenham conhecimento, sejam verbais ou escritas, sejam de clientes, de terceiros ou relacionadas com *know-how* interno, serão tratadas com absoluta confidencialidade e exclusivamente para os fins da atividade da Organização, atingindo este dever a todos os assuntos de que os profissionais conheçam em todas as suas áreas de atuação..

4.4. Respeito à integridade das pessoas e aos direitos humanos

O comportamento dos profissionais da Organização, tanto com seus colegas quanto com *as partes interessadas*, deve ser pautado em princípios de dignidade e respeito, conscientes de que representam a imagem pública da Organização.

Da mesma forma, a Organização realizará suas ações e desenvolverá suas atividades com absoluto respeito à Declaração Universal dos Direitos Humanos.

5. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

5.1. Ação lícita e princípio da legalidade

A Organização assume o compromisso de desenvolver as suas atividades de acordo com a legislação em vigor em todas as geografias e em todas as áreas em que desenvolve a sua atividade.

Consequentemente, os profissionais devem rechaçar qualquer prática ilegal, adotando o máximo esforço e compromisso com o cumprimento de leis, normas e regulamentos, com especial relevância para aqueles relacionados a fraude, suborno e corrupção.

5.2. Não discriminação e igualdade de oportunidades

A Organização promove a criação de um ambiente de trabalho onde todos os profissionais sejam tratados com imparcialidade, respeito e dignidade, garantindo a liberdade sexual e dando especial atenção à promoção de tratamento justo e igualdade de oportunidades.

Portanto, a Organização não tolerará qualquer discriminação com base no nascimento, raça, sexo, orientação sexual, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social..

5.3. Tolerância zero ao assédio

A Organização manifesta seu absoluto repúdio a qualquer comportamento ou atitude que possa violar a dignidade das pessoas ou que, direta ou indiretamente, possa constituir um comportamento ou atitude de assédio, em qualquer de suas diversas formas..

6. REGRAS DE CONDUTA

6.1. Prevenção da corrupção e do suborno

Nossa missão é manter um nível de total transparência e integridade nas relações com nossos stakeholders.

Certas ações praticadas incorretamente podem dar origem a práticas de corrupção ou suborno, com base no risco de que, por meio destas, se pretenda influenciar a outra parte, modificando sua vontade com a intenção de obter dela uma contraprestação ou benefício injustificado.

É por isso que a Organização está comprometida com a tolerância zero com o suborno e a corrupção.

Assim, a Organização tem como um de seus objetivos incontornáveis combater ativamente qualquer prática corrupta que possa ser incorrida, o que supõe, não apenas uma violação, infração ou descumprimento das normas de nosso ordenamento jurídico, mas também a falta de alinhamento com os padrões éticos voluntariamente assumidos.

Em nível global, os Estados garantem que sanções efetivas, proporcionais e dissuasivas sejam impostas às organizações responsáveis por atos de corrupção.

Portanto, a implementação de medidas preventivas nessa área evitará formas de proceder que possam constituir atos de corrupção e suborno e que, portanto, possam até levar à prática de determinadas infrações penais, que podem representar um sério risco à imagem e à reputação da Organização.

No que diz respeito às modalidades e tipologias de suborno, devemos referir o seguinte:

- Suborno ativo. Prometer, oferecer ou entregar a uma pessoa, direta ou indiretamente, presente, remuneração ou vantagem de qualquer tipo (monetária ou não), para obter em troca uma contraprestação ou benefício injustificado, como contraprestação por uma ação anterior, simultânea ou futura dessa pessoa.
- Suborno passivo. Receber, solicitar, admitir ou aceitar de uma pessoa, direta ou indiretamente, presente, remuneração ou vantagem de qualquer tipo (monetária ou não), como contraprestação por uma ação anterior, simultânea ou futura que relate à outra parte uma contraprestação ou benefício injustificado.

Em nosso ordenamento jurídico, o termo "propina" (tanto o suborno ativo quanto o passivo) não constitui, por si só, um tipo penal, mas a conduta que ele acarreta está presente em diversas modalidades penais incluídas em nosso Código Penal, como suborno, tráfico de influência, corrupção entre pessoas físicas etc.

Nesse sentido, algumas peculiaridades ou características definidoras que caracterizam a conduta de suborno devem ser levadas em consideração.:

- Embora o suborno seja tradicionalmente associado a funcionários públicos ou autoridades, ele também ocorre entre indivíduos privados.
- O beneficiário da propina pode ser uma pessoa física ou jurídica.
- O presente, retribuição ou vantagem da propina pode ser monetária ou de outra natureza, como presentes, refeições, shows, viagens, lazer, doações, patrocínios, etc.
- Para que haja suborno, basta uma simples promessa, oferta ou aceitação, não sendo necessária a concessão material ou a efetiva entrega do presente ou retribuição.
- No caso específico do suborno passivo, deve-se ter em mente que tal suborno também existirá mesmo que o beneficiário do suborno seja outra pessoa que não aquela que recebe, solicita, admite ou aceita, direta ou indiretamente, o presente ou remuneração.
- No caso de suborno de funcionário público, pode ocorrer perante funcionário público nacional ou estrangeiro.

Da mesma forma, e em desenvolvimento do exposto, a Organização adotou uma Política Anticorrupção.

6.2. Gestão de conflitos de interesse

A situação de conflito de interesses ocorre quando os interesses privados de um profissional (negócios externos, financeiros, familiares, políticos ou pessoais) podem interferir no interesse da Organização.

Assim, trata-se de uma situação de conflito de interesses que ocorre quando o interesse que deveria reger a ação de um profissional é deslocado, alterado ou influenciado por um interesse pessoal, surgindo a possibilidade de que o modo de proceder da pessoa, o desempenho de suas funções, a assunção de suas responsabilidades e a tomada de suas decisões, podem desviar-se de critérios de objetividade e imparcialidade.

Portanto, o interesse que deve reger a atuação dos profissionais da Organização, ou seja, o interesse da própria Organização, jamais deve ser combatido ou comprometido por um interesse pessoal.

Portanto, os profissionais devem desempenhar suas funções e tarefas com absoluta responsabilidade, dedicação, lealdade e busca da excelência, conforme indicado acima na seção "*Valores fundamentais*" e, especificamente, ao desenvolver o "*Compromisso com a qualidade e profissionalismo*".

Da mesma forma, e em desenvolvimento do exposto, a Organização adotou uma Política de Gestão de Conflitos de Interesse.

6.3. Seleção e contratação de profissionais

A incorporação dos profissionais à Organização será realizada segundo critérios de imparcialidade, objetividade e mérito profissional, avaliando habilidades, competências, talento, experiência e formação profissional.

O princípio da igualdade deve ser respeitado em todos os momentos, sem qualquer discriminação em razão do nascimento, raça, sexo, orientação sexual, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.

Dessa forma, o cometimento de modalidades de suborno executado por meio da contratação de pessoas próximas aos membros da Organização, bem como possíveis conflitos de interesse, também serão evitados.

Da mesma forma, e em desenvolvimento do exposto, a Organização adotou uma Política de Seleção e Contratação de Pessoal.

6.4. Integridade das informações financeiras e conformidade com regulamentos fiscais e fiscais

A Organização expressa seu firme compromisso de cumprir com os princípios contábeis geralmente aceitos e com as regulamentações fiscais e fiscais aplicáveis.

Por outro lado, todas as transações diárias serão contabilizadas, mantendo-se a documentação comprobatória das mesmas no arquivo correspondente, pelo tempo formalmente estabelecido pela Organização e, em qualquer caso, pelos prazos legalmente estabelecidos.

A Organização não deve, em caso algum, obstruir os trabalhos de verificação e avaliação que possam ser realizados pelas entidades de auditoria.

6.5. Transações comerciais e faturamento

As transações comerciais são inspiradas nos princípios de clareza e transparência, de modo que os profissionais da Organização devem garantir que nenhuma ação possa ser interpretada como engano de terceiros.

Nesse sentido, é terminantemente proibido negociar contratos em nome da Organização sem as correspondentes autorizações, bem como proceder à alienação de bens sem procurações suficientes..

6.6. Relacionamento com fornecedores e contratados

A seleção, homologação e avaliação de fornecedores e contratados serão realizadas com base em critérios objetivos, tais como características, custo, evolução de preços,

serviço pós-venda, situação econômica, formas e condições de pagamento, qualidade, gestão ambiental, prevenção de riscos ocupacionais, reputação, Compliance, etc., procurando garantir sempre um binômio qualidade-preço adequado.

Da mesma forma, nessa área, o acima exposto quanto aos conflitos de interesse será diretamente aplicável, de modo que a seleção, homologação e avaliação de fornecedores e contratados devem ter como eixo fundamental os interesses da Organização, que não devem colidir em hipótese alguma com os interesses pessoais dos profissionais, a fim de fortalecer uma práxis inspirada em critérios de objetividade e imparcialidade.

Da mesma forma, e em desenvolvimento do exposto, a Organização adotou uma Política de Fornecedores.

6.7. Relacionamento com parceiros de negócios

A Organização desenvolverá com seus *parceiros* ou parceiros de negócios uma relação na qual a integridade, a transparência e a confiança mútua prevalecerão em todos os momentos, por meio do compartilhamento de conhecimentos e experiências que facilitem a geração de sinergias positivas e que resultem em benefício recíproco para as partes envolvidas.

Da mesma forma, nessa área, o acima exposto quanto aos conflitos de interesse será diretamente aplicável, de modo que a seleção de parceiros de negócios deve ter como eixo fundamental os interesses da Organização, que não devem colidir em hipótese alguma com os interesses pessoais dos profissionais, a fim de fortalecer uma práxis inspirada em critérios de objetividade e imparcialidade..

6.8. Relacionamento com Clientes

O objetivo da Organização é prestar um serviço da mais alta qualidade aos nossos clientes, o que não implica apenas rigor técnico na atividade dos profissionais, mas compromisso constante com a responsabilidade, dedicação, lealdade e busca da excelência, como indicado acima na seção "*Valores fundamentais*" e, especificamente, ao desenvolver o "*Compromisso com a qualidade e profissionalismo*".

Portanto, todas as ações de nossos profissionais nessa área serão diretamente voltadas para a manutenção e fortalecimento da reputação de nossos clientes, que constituem um de nossos ativos mais importantes e cujo impacto pode ter consequências muito negativas para a Organização.

A fidelização de nossos clientes é um elemento de vital importância que exige o esforço de cada um de nós, todos os dias e em todas as atividades.

6.9. Relacionamento com organizações e Administrações Públicas

Os profissionais da Organização articularão suas relações com os órgãos e Administrações Públicas com base nos princípios de lealdade, cooperação e transparência, de modo que qualquer proposta de ação ilegal de qualquer funcionário ou Administração Pública deve ser rejeitada.

Embora socialmente aceita em alguns sistemas jurídicos, a Organização proíbe estritamente pagamentos de facilitação, pois eles poderiam levar à corrupção e ao suborno.

6.10. Relações com governos, partidos políticos e sindicatos

A Organização não realizará, direta ou indiretamente, nem na Espanha nem em outros países, qualquer tipo de financiamento de partidos políticos, federações, coalizões ou grupos de eleitores.

Da mesma forma, são proibidas doações diretas ou indiretas em favor de representantes políticos e candidatos, empresas, organizações, associações, fundações ou grupos de influência vinculados a partidos políticos, bem como doações em favor de sindicatos, empresas, organizações, associações, fundações ou grupos de influência a eles vinculados..

6.11. Relações com a mídia e informação pública

As ações realizadas no âmbito dos diferentes canais de comunicação da Organização, como imprensa, rádio, televisão, site corporativo, intranet, redes sociais e profissionais, etc., devem ser inspiradas nos princípios de transparência, integridade e honestidade.

Nesse sentido, toda ação comunicativa deve fornecer aos profissionais e *partes interessadas* informações objetivas, claras, fiéis, verdadeiras e verificáveis, contribuindo assim para o fortalecimento da identidade e imagem corporativa e da reputação da Organização.

Os profissionais envolvidos no processo de divulgação devem respeitar e agir de forma consistente com os princípios e requisitos acima..

6.12. Gestão do fluxo de caixa

Na medida do possível, a Organização não fará, em nenhum caso, cobranças ou pagamentos em dinheiro, a menos que esta seja a única alternativa.

Neste caso, deve ser respeitado o limite legal estabelecido pela regulamentação em vigor de 1.000€, devendo a operação ser acompanhada de apoio documental adequado.

6.13. Uso de ferramentas computacionais

Os profissionais da Organização não podem fazer uso não autorizado dos sistemas e documentos informatizados da Organização, bem como daqueles de propriedade de terceiros e aos quais possam ter acesso em virtude do trabalho que realizam.

Da mesma forma, o uso de ferramentas e sistemas computacionais deve ter um uso estritamente profissional, a fim de proceder à sua proteção contra ameaças internas e externas ou usos indevidos.

6.14. Propriedade intelectual e industrial

Os profissionais da Organização não poderão baixar programas, ferramentas ou aplicativos da Internet sem a expressa autorização da Organização.

A instalação de programas piratas é estritamente proibida.

Todos os profissionais devem utilizar o software próprio da Organização ou para o qual possuam a autorização necessária, pois as licenças correspondentes foram adquiridas.

Da mesma forma, não serão utilizados quaisquer outros elementos protegidos por direitos de propriedade intelectual ou industrial e, em relação aos quais, a Organização não possua autorização de uso.

6.15. Uso de informações de terceiros

No desenvolvimento da nossa atividade, os profissionais da Organização têm acesso a inúmeras informações confidenciais. É nosso dever e valor fundamental proteger essas informações.

Portanto, é terminantemente proibido incorporar à Organização qualquer tipo de informação ou documentação física ou eletrônica pertencente a outra entidade e que tenha sido obtida sem o consentimento da mesma.

Da mesma forma, informações de terceiros de que tenha conhecimento de forma lícita em virtude de determinada relação com eles não podem ser divulgadas, divulgadas ou transferidas.

6.16. Antitruste e publicidade

A Organização atuará nos mercados de forma justa, de boa-fé e respeitando o princípio da livre concorrência.

Por conseguinte, evitará qualquer acto que possa ser classificado como concorrência desleal e qualquer prática ou conduta predatória, de natureza colusiva ou que implique abuso de posição dominante.

Da mesma forma, abster-se-á de qualquer tipo de publicidade que possa ser considerada enganosa ou que possa induzir em erro quanto às particularidades, peculiaridades ou características dos serviços oferecidos.

6.17. Proteção de dados pessoais

A Organização respeitará absolutamente a privacidade pessoal e familiar de todos os profissionais, garantindo o cumprimento de todas as medidas de segurança estabelecidas no regulamento sobre a proteção de dados pessoais.

Portanto, é terminantemente proibido comunicar, divulgar ou divulgar dados pessoais de profissionais, clientes, fornecedores e outros assuntos, incluindo dados econômicos e dados médicos ou de saúde.

Se, excepcionalmente, a segurança dos dados pessoais pudesse ser comprometida, medidas seriam tomadas de forma rápida, eficiente e responsável.

6.18. Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo

A Organização atuará com o máximo rigor para prevenir quaisquer operações, transações ou atividades de lavagem de dinheiro ou financiamento do terrorismo, garantindo o firme compromisso de cumprir todas as normas, nacionais e internacionais, que possam ser aplicáveis nesta área.

Portanto, todos os profissionais têm o imperdoável dever de prestar especial atenção a possíveis casos em que haja indícios de falta de integridade por parte das pessoas, empresas, entidades ou organizações com as quais mantêm relações comerciais ou comerciais.

6.19. Protecção do ambiente

A Organização expressa seu firme compromisso de realizar suas atividades de forma sustentável, minimizando os impactos ambientais negativos e priorizando as ações preventivas em detrimento das corretivas.

Nesse sentido, a forma de proceder da Organização será articulada sob os critérios de:

- Firme compromisso com o cumprimento da legislação e regulamentos ambientais.
- Uso racional e eficiente dos recursos naturais.
- Mínimo impacto ambiental.
- Respeito à biodiversidade.
- Prevenção de atividades nocivas ou poluidoras.
- Proteção dos ecossistemas.
- Luta contra as alterações climáticas.
- Preservação do patrimônio sociocultural, histórico, arqueológico e arquitetônico.

7. FORMAÇÃO, SENSIBILIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

O conteúdo deste Código de Ética será incluído nos planos de treinamento realizados dentro da Organização.

Essas ações terão o objetivo de capacitar, conscientizar e sensibilizar os Profissionais, com o objetivo de promover no âmbito corporativo uma cultura de respeito à lei, ao Código de Ética e aos regulamentos internos da Organização.

Em última análise, isso terá um impacto muito positivo no funcionamento interno da própria Organização, no correto desenvolvimento dos processos, na melhoria da competitividade, no aumento da transparência e, principalmente, na manutenção, consolidação e fortalecimento da imagem corporativa, marca e reputação, garantindo a confiança dos Profissionais, fornecedores, clientes e demais *partes interessadas*.

Além das atividades de treinamento citadas, a Organização poderá realizar outras ações de capacitação, conscientização e sensibilização, como publicações no Blog, na Web ou na Intranet, emissão de comunicados internos, incorporação ao quadro de avisos, etc.

8. DUE DILIGENCE PARA NOVOS PROFISSIONAIS

Na aplicação deste Código de Ética, a Organização assume o compromisso de informar os novos funcionários sobre sua existência, seu conteúdo e a obrigação de cumpri-lo.

9. COMUNICAÇÃO DE DÚVIDAS E INADIMPLÊNCIAS

Os profissionais da Organização devem se comunicar por meio do Canal Ético (<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/1797402?access=y%2BulcK6AHyyGBOKr05mTclUiDRygOjw2N97sWf5Uswl%3D>) qualquer violação, infração ou violação deste Código de Ética, que leve à instauração de um processo de investigação interna.

Da mesma forma, poderão levantar quaisquer dúvidas ou preocupações que possam surgir em relação à aplicação ou conteúdo deste Código de Ética.

A Organização proíbe estritamente qualquer forma de retaliação, discriminação ou outro tratamento injusto contra aqueles que enviam comunicações de boa fé.

10. APROVAÇÃO

Esta norma é aprovada pelo Conselho de Administração da **SOUTH SUMMIT**.

11. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Sem prejuízo do disposto anteriormente para os Profissionais recém-incorporados, esta norma será comunicada e divulgada anualmente aos Profissionais da Organização, através de sua distribuição digital ou física (envio por e-mail, publicação na Intranet, emissão de comunicados internos, incorporação no quadro de avisos, etc.).

12. ENTRADA EM VIGOR E VALIDADE

Esta norma entra em vigor e vigora a partir do dia seguinte ao da sua comunicação e divulgação aos Profissionais da Organização, de acordo com o disposto na secção anterior.

13. CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

A violação, infração ou descumprimento das regras contidas neste Código de Ética dará à Organização o direito de adotar as medidas disciplinares cabíveis contra seus profissionais, de acordo com o regime disciplinar interno e, em qualquer caso, de acordo com o Estatuto dos Trabalhadores, a Convenção Coletiva e quaisquer outras disposições sobre questões trabalhistas que possam ser aplicáveis.

VERSÃO	V.01
CÓDIGO	CE

Da mesma forma, em relação a fornecedores, contratados, colaboradores, parceiros de negócios e outros terceiros, a Organização poderá rescindir relacionamentos, pactos ou acordos existentes, comerciais ou não.

14. CONTROLE DE VERSÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
V. 01	27/07/2023	Emissão do documento

ANEXO I. COMPROMISSO E RECEBIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA

Em _____, a _____ de _____ de _____

Eu, _____, com DNI _____,
ao assinar este documento DECLARO:

- Que a **SOUTH SUMMIT** me entregou o Código de Ética, através do seguinte canal de comunicação: _____
- Que me comprometo a cumprir e agir sempre de acordo com os princípios, valores e regras de conduta constantes do referido Código de Ética, cumprindo-os e estando ciente das responsabilidades, consequências legais e regime disciplinar aplicável que possam advir do incumprimento.

Assinatura:
