CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Ética, um princípio que não pode ter fim.

Banco ORIGINAL

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA - BANCO ORIGINAL S.A.

CARTA DOS EXECUTIVOS

Este Código de Conduta e Ética é um documento simples na apresentação e deve ser efetivo em sua aplicação. Foi elaborado para ser lido e entendido por todos, refletindo o nosso compromisso de promover um ambiente ético e transparente, alinhado aos nossos valores: atitude de dono, determinação, disciplina, disponibilidade, franqueza, humildade e simplicidade.

Integridade não é nosso destino, é nosso caminho. É a forma de fazermos negócios, de tomarmos cada pequena decisão no nosso dia a dia. A integridade não é um objetivo, é a forma como buscamos nossos objetivos.

Por isso, este Código deve pautar sempre nossas atitudes. Que ele não seja somente um mero manual, mas que se integre à nossa cultura e às nossas atitudes diárias. Queremos que os negócios do Grupo continuem prosperando com integridade e transparência, pautados nos nossos valores.

Aguinaldo Gomes Ramos Filho
Presidente da J&F Investimentos

José Antônio Batista Costa
Presidente do Banco Original

Índice

1. INTRODUÇÃO 4
1.1 NOSSA MISSÃO E NOSSOS VALORES 4
1.2 DEFINIÇÕES 4
1.3 ESCOPO DE APLICAÇÃO 5
1.4 RESPONSABILIDADE 5
1.5 RESPONSABILIDADE DOS LÍDERES 5
1.6 PENALIDADES POR VIOLAÇÕES 6
1.7 REPORTANDO POSSÍVEIS DESVIOS DE CONDUTA OU DÚVIDAS 6
1.8 COLABORE COM AS INVESTIGAÇÕES 7
2. PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS E AMBIENTE DE TRABALHO 7
2.1 SAÚDE E SEGURANÇA 8
2.2 OPORTUNIDADES IGUAIS DE EMPREGO E DIVERSIDADE NO LOCAL DE TRABALHO 8
2.3 ASSÉDIO 8
2.4 EQUILÍBRIO NO TRABALHO, REGRAS TRABALHISTAS E DE IMIGRAÇÃO 8
2.5 DIREITOS HUMANOS 9
2.6 ATIVIDADES EXTERNAS 9
2.7 FINANÇAS PESSOAIS 9
3. PRÁTICAS DE NEGÓCIO 9
3.1 MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE 9
3.2 CONFLITO DE INTERESSES 10
3.3 PARTES RELACIONADAS 10
3.4 PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO 10
3.5 BRINDES E ENTRETENIMENTO 10
3.6 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS 11
3.7 DOAÇÕES FILANTRÓPICAS E PATROCÍNIOS 11
3.8 RELACIONAMENTO COM O GOVERNO E ÓRGÃOS REGULADORES 11
3.9 CONTRATAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS 11
3.10 RELACIONAMENTO COM SINDICATOS 11
3.11 RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE 12
3.12 PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E COMBATE AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO 12
3.13 CONTROLES COMERCIAIS E INTERNACIONAIS 12
3.14 LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS 12
3.15 ANTITRUSTE CONCORRENCIAL 12
3.16 USO DE ATIVOS DO ORIGINAL E COMUNICAÇÕES ELETRÔNICAS 13
3.17 USO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PROTEÇÃO DE DADOS 13
3.18 PROPRIEDADE INTELECTUAL 13
3.19 COMUNICAÇÃO COM IMPRENSA, MÍDIAS SOCIAIS E CANAIS PROPRIETÁRIOS 14
3.20 REFLITA SOBRE AS SUAS DECISÕES 14
4. CANAL DE ÉTICA ORIGINAL 14

1. INTRODUÇÃO

O Banco Original (Grupo J&F) está empenhado em realizar negócios de forma ética, íntegra e em conformidade com as leis aplicáveis.

Cumprir com o Código de Conduta e Ética ("Código") e estar alinhado com a missão e os valores do Original são condições obrigatórias a todos os colaboradores, administradores, membros do Conselho de Administração e terceiros.

1.1 NOSSA MISSÃO E NOSSOS VALORES

MISSÃO

"Sermos os melhores naquilo que nos propusermos a fazer, com foco absoluto em nossas atividades, garantindo os melhores produtos e serviços aos clientes, solidez aos fornecedores, rentabilidade aos acionistas e a oportunidade de um futuro melhor a todos os colaboradores."

VALORES

- *Atitude de Dono*
- *Determinação*
- *Disciplina*
- *Disponibilidade*
- *Franqueza*
- *Humildade*
- *Simplicidade*

1.2 DEFINIÇÕES

"Desvio de Conduta" significa qualquer violação ou suspeita de violação deste Código, políticas, procedimentos e processos, leis ou regulamentos aplicáveis.

"Grupo J&F" ou "**J&F"** consiste na Holding J&F Investimentos e todas as suas empresas controladas, bem como as respectivas subsidiárias (entidades controladas direta ou indiretamente).

"Conglomerado Financeiro Original" ou **"Original"** consiste no Banco Original S.A e todas as suas empresas controladas, bem como as respectivas subsidiárias (entidades controladas direta ou indiretamente).

O termo **"líder"** ou **"líderes"** significa qualquer colaborador com a responsabilidade de supervisionar as atividades de negócios da empresa ou de outros colaboradores, incluindo os membros do Conselho de Administração (C.A).

O termo **"colaborador"** ou **"colaboradores"** significa todos os funcionários do Original, contratados por prazo determinado, indeterminado ou estágio.

O termo **"terceiros"** significa qualquer parceiro comercial, empresa terceirizada, prestador de serviço, autônomo e correlatos.

1.3 ESCOPO DE APLICAÇÃO

Este Código é aplicável a todos os colaboradores, administradores, membros do Conselho de Administração e terceiros.

Para algumas Áreas será aplicável, ainda, um Código de Conduta Setorial, vinculado ao presente Código de Conduta e Ética, que visa complementar responsabilidades e definir posturas específicas para a atuação dos profissionais dessas Áreas.

1.4 RESPONSABILIDADE

Todos devem: (a) agir de forma ética; (b) ler, entender e cumprir o Código de Conduta e Ética; (c) seguir todas as leis e os regulamentos aplicáveis; (d) compreender as políticas, os procedimentos e os processos aplicáveis em suas atividades; e (e) realizar todos os treinamentos e obter as certificações necessárias.

1.5 RESPONSABILIDADE DOS LÍDERES

Além de suas responsabilidades como colaboradores, os líderes são responsáveis por criar um ambiente que promova o cumprimento deste Código.

Os líderes devem liderar pelo exemplo, sendo responsáveis por incentivar, bem como engajar suas equipes no cumprimento das diretrizes do Código de Conduta e Ética, demonstrando com convicção a aplicação correta do Código e das políticas do Original.

O monitoramento da integridade dos colaboradores é tão importante quanto o monitoramento da sua performance. Os líderes devem, também, promover um ambiente onde os colaboradores sejam encorajados a expressar opiniões contrárias e pedir orientação e suporte sobre o Código de Conduta e Ética, as políticas e os comportamentos éticos.

É papel dos líderes:

- Demonstrar, por palavras e atos, que a ética é primordial.
- Liderar pelo exemplo.
- Assegurar que a ética sempre prevaleça, mesmo que esteja em conflito com uma meta ou um objetivo comercial.
- Assegurar uma comunicação aberta, incentivando os colaboradores a fazer perguntas sobre a missão, os valores e o Código.
- Orientar os colaboradores sobre as diretrizes do Código para prevenir comportamentos antiéticos.
- Ao tomar conhecimento de um Desvio de Conduta, contatar imediatamente a Área de Compliance ou de Recursos Humanos (se aplicável), e trabalhar de boa-fé junto a esses departamentos em caso de investigações.
- Reconhecer os colaboradores que comunicam possíveis Desvios de Conduta como defensores da missão, dos valores e do Código.
- Evitar qualquer forma de retaliação aos que relatem um possível Desvio de Conduta ou colaborem com uma investigação.

- Incentivar os colaboradores a denunciarem violações, estejam ou não envolvidos. Se um colaborador confessa seu próprio desvio, essa atitude poderá ser considerada em eventual processo disciplinar.

1.6 PENALIDADES POR VIOLAÇÕES

O Original não tolerará violações do Código de Conduta Ética.

O não cumprimento do Código ou das políticas, sujeitará o infrator às medidas disciplinares, que podem incluir orientação verbal ou escrita, advertência, suspensão e rescisão do contrato de trabalho e outras consequências, conforme permitido por lei.

Nos casos de terceiros, a violação de qualquer diretriz contida neste Código, uma vez apurada e constatada, configurará quebra de confiança e poderá acarretar a rescisão contratual.

Caberá ao Comitê de Ética (CET) analisar e deliberar a respeito das violações deste Código.

1.7 REPORTANDO POSSÍVEIS DESVIOS DE CONDUTA OU DÚVIDAS

Caso colaboradores ou terceiros tenham perguntas sobre o Código de Conduta e Ética ou conhecimento de um possível Desvio de Conduta, devem entrar em contato, preferencialmente, via Canal de Ética, ou com a Área de Compliance ou Recursos Humanos.

Havendo alguma denúncia relacionada a agressão de qualquer natureza contra a mulher, exclusivo e restrito para colaboradores do Original, utilizar o canal: ***juntosporelas@original.com.br***

O relato de preocupações ou denúncias é parte fundamental do programa de Compliance do Original que, por sua vez, quer conhecer todas as preocupações dos colaboradores para que possa ter a oportunidade de abordá-las da forma correta.

Se um colaborador estiver ciente ou suspeitar de alguma violação do Código, das políticas ou da lei, deve denunciar essas preocupações imediatamente, a menos que seja proibido por lei. Não é necessário saber se uma ação específica é uma violação, mas é necessário levantar preocupações e comunicar qualquer situação que possa representar alguma violação.

Os colaboradores não devem delegar a tarefa de informar essas preocupações aos outros. Nada neste Código impede que os colaboradores denunciem potenciais violações da lei ao Original e às autoridades governamentais.

O Canal de Ética é a ferramenta pela qual podem ser comunicadas ao Original eventuais infrações a este Código, às políticas, aos procedimentos internos e à legislação vigente.

Todos os chamados serão direcionados e tratados internamente por uma equipe autônoma e imparcial, sempre com confidencialidade e sigilo profissional.

Todos podem acessar o **Canal de Ética**, que está disponível não apenas aos colaboradores do Original, mas também para clientes, fornecedores, prestadores de

serviço, parceiros, comunidades envolvidas ou qualquer cidadão que queira entrar em contato.

O Original encoraja seus stakeholders a usarem o Canal de Ética de boa-fé, com responsabilidade e compromisso com a honestidade para levar ao conhecimento da companhia informações úteis para identificar eventuais irregularidades.

O Canal de Ética é uma ferramenta importante para o programa de Compliance do Original, funcionando da seguinte forma:

- O relato é realizado por meio dos canais de comunicação (website, telefone, e-mail ou diretamente aos profissionais de Compliance da companhia). O relato pode ser anônimo ou identificado, a critério do denunciante.
- No caso dos reportes efetuados no Canal de Ética, uma empresa especializada e independente receberá o relato, realizará uma análise preliminar e enviará as informações para as devidas tratativas dos profissionais de Compliance do Original.
- Após análise completa e imparcial dos fatos, o chamado é concluído e uma resposta é registrada ao denunciante.
- Lembre-se sempre de anotar o número do protocolo e acompanhar o andamento do relato aberto, assim como fornecer informações complementares, caso necessário ou solicitado.

1.8 COLABORE COM AS INVESTIGAÇÕES

É dever de todos cooperar com quaisquer investigações internas ou externas sobre uma alegação de conduta inadequada, devendo fornecer informações honestas e precisas.

Nunca altere ou destrua documentos ou provas para impedir ou atrapalhar qualquer investigação.

Não retaliação

O tratamento da denúncia e as apurações internas atenderão aos princípios de objetividade, confidencialidade, imparcialidade e independência, e os denunciantes serão protegidos de qualquer represália ou consequência negativa. Atos de retaliação não serão tolerados.

Entre em contato pelos canais:

Website: https://canaldeetica.com.br/original/
Telefone: 0800 377 8029
E-mail: original@canaldeetica.com.br

2. PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS E AMBIENTE DE TRABALHO

As práticas empregatícias do Original são orientadas pelo compromisso de tratar todos os colaboradores com segurança, de forma respeitosa e em conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis. O Original espera que os terceiros partilhem dos mesmos princípios de práticas empregatícias e de ambiente de trabalho.

2.1 SAÚDE E SEGURANÇA

O Original está comprometido em fornecer um ambiente de trabalho seguro.

Cada colaborador é responsável por observar as regras e as práticas de segurança que se apliquem ao seu trabalho. Os colaboradores também são responsáveis por tomar as precauções necessárias para

protegerem a si mesmos e seus colegas de trabalho, inclusive reportando imediatamente acidentes, lesões e práticas ou condições inseguras.

O Original também está empenhado em fornecer um local de trabalho livre dos riscos associados ao uso de drogas e álcool. Os colaboradores devem trabalhar livres do uso de qualquer substância que possa prejudicar seu desempenho ou comprometer a segurança no local de trabalho.

2.2 OPORTUNIDADES IGUAIS DE EMPREGO E DIVERSIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

O Original está comprometido em garantir que todos os candidatos tenham a mesma oportunidade de emprego, independentemente de raça, cor, etnia, nacionalidade, idade, gênero, religião, deficiência, orientação sexual ou outra situação protegida por lei.

O Original também desenvolve e mantém uma força de trabalho diversificada e inclusiva, reconhecendo que uma combinação diversificada de origens, habilidades e experiências maximiza nossa capacidade de atingir nossos objetivos e nos proporciona uma vantagem competitiva sustentada.

O Original assegurará que somente os requisitos e os procedimentos legítimos relacionados ao trabalho sejam utilizados no que se refere ao recrutamento, à seleção, à promoção, à transferência e às medidas disciplinares, incluindo rescisão, compensação, benefícios, enquadramento, demissão, treinamento e programas educacionais.

2.3 ASSÉDIO

O Original está empenhado em proporcionar um local de trabalho livre de violência e assédio moral e sexual.

O Original não tolerará assédio de seus colaboradores ou de terceiros que estejam prestando serviços.

Assédio cobre uma ampla quantidade de comportamentos de natureza ofensiva nas formas verbal, escrita, moral ou física. Tais comportamentos, além de interferirem no desempenho do trabalho de um indivíduo, criam um ambiente intimidante e hostil.

2.4 EQUILÍBRIO NO TRABALHO, REGRAS TRABALHISTAS E DE IMIGRAÇÃO

O Original cumpre com todas as leis trabalhistas. Os colaboradores nunca devem solicitar que outros colaboradores ou terceiros violem essas leis (por exemplo: solicitar que um colaborador trabalhe por horas adicionais sem remunerá-las da forma adequada).

O Original reconhece o direito do colaborador de participar do processo político ou de quaisquer associações como indivíduo. No entanto, os colaboradores só podem participar desses processos fora do horário de trabalho e utilizando-se de recursos próprios.

Os colaboradores não devem usar o tempo, os recursos, as instalações ou os ativos do Original para tal, bem como o nome da empresa, sem autorização expressa por escrito.

O Original também é comprometido em contratar apenas indivíduos legalmente autorizados a trabalhar no país onde estão buscando emprego.

2.5 DIREITOS HUMANOS

O Original proíbe o uso de trabalho infantil ou forçado e não tolerará a exploração de crianças, a punição física e qualquer forma de abuso ou condição análoga à escravidão.

Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação ou incitamento que viole a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

2.6 ATIVIDADES EXTERNAS

O Original entende que exercer, diretamente ou indiretamente, qualquer outra atividade ou negócio externo que venha a concorrer com os interesses do Original, ou que seja correlata às suas atividades profissionais, pode gerar conflito de interesse.

Para estes casos deve-se documentar a aprovação do exercício da atividade pelo responsável da Área (Diretor ou equivalente) e encaminhar à Área de Recursos Humanos de forma que seja mantida no prontuário do colaborador.

2.7 FINANÇAS PESSOAIS

O Original recomenda aos seus colaboradores o uso dos recursos financeiros de forma consciente, mantendo as finanças pessoais balanceadas e evitando a inadimplência.

Deve-se evitar investimentos especulativos e situações de exposição a riscos em geral que possam impactar o desempenho profissional do funcionário, gerar pressão financeira ou mesmo afetar o bom uso do tempo.

3. PRÁTICAS DE NEGÓCIO

Os colaboradores e terceiros devem conduzir os negócios de forma ética, justa e transparente com clientes, consumidores, fornecedores e concorrentes.

3.1 MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

O Original opera em conformidade com todas as leis ambientais aplicáveis e é comprometido a apoiar o desenvolvimento econômico, social e cultural das áreas onde conduz negócios.

Todos os colaboradores e terceiros do Original devem respeitar o meio ambiente e utilizar de forma responsável os recursos, incluindo água, papel e energia, sem desperdício, assim agindo com responsabilidade socioambiental.

3.2 CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores devem atuar no melhor interesse da empresa quando trabalham no Original. Um conflito de interesses pode surgir sempre que os interesses pessoais ou profissionais de um indivíduo ou grupo de colaboradores estiverem em desacordo com os melhores interesses do Original.
Todo colaborador deve comunicar ao Original os potenciais conflitos de interesses de que tenha conhecimento.

3.3 PARTES RELACIONADAS

Partes relacionadas são pessoas, físicas ou jurídicas, que, de forma direta ou indireta, controlem ou estejam sob o controle do Original ou tenham influência sobre o Original.

O relacionamento existente entre partes relacionadas é comum para a realização dos negócios e para a estratégia empresarial, contudo é necessário observar os limites conforme a legislação e regulamentação locais, evitando eventuais conflitos de interesses e prejuízos ao Original.

As transações com partes relacionadas devem seguir as condições do mercado e ser realizadas com transparência, sempre no melhor interesse para o Original. As transações com partes relacionadas podem estar sujeitas às políticas, aos procedimentos e a aprovações adicionais.

3.4 PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

O Original tem tolerância zero para qualquer tipo de suborno ou corrupção.

O suborno e a corrupção envolvem receber, fornecer, oferecer ou prometer, diretamente ou por meio de terceiros, algo de valor a entidades ou agentes, públicos ou privados, com a finalidade de influenciar indevidamente seus atos ou obter uma vantagem indevida.

O Original proíbe qualquer um que atue em seu nome de oferecer ou receber subornos ou pagamentos inadequados.

3.5 BRINDES E ENTRETENIMENTO

O oferecimento de brindes corporativos e entretenimento para fins comerciais legítimos deve ser razoável e cumprir com as políticas e normativas internas do Original. O oferecimento em dinheiro ou equivalentes não é permitido.

Brindes e entretenimento envolvendo agentes públicos estão sujeitos às políticas, aos procedimentos e a aprovações adicionais.

Os colaboradores não devem aceitar um brinde se acreditarem que essa ação tem o objetivo de influenciá-los ou que pode, de fato, resultar na influência de uma decisão de negócio.

Para mais informações sobre Brindes e Entretenimento, consultar políticas e normativas aplicáveis.

3.6 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

É vedado realizar, em nome do Original, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas.

O direito individual dos colaboradores de se envolverem em assuntos cívicos e participarem, como cidadãos, dos processos políticos será respeitado. Porém, essa participação deve ocorrer fora do expediente de trabalho e, nessa situação, deve-se tornar claro que as manifestações políticas são pessoais, e não da companhia.

3.7 DOAÇÕES FILANTRÓPICAS E PATROCÍNIOS

Doações filantrópicas para entidades sem fins lucrativos e para colaboradores são permitidas em circunstâncias limitadas, respeitando as políticas e normativas aplicáveis, incluindo reporte prévio à Área de Compliance.

Doações e patrocínios que envolvam entidades públicas devem estar de acordo com a legislação local e ser comunicados(as) previamente à Área de Compliance.

3.8 RELACIONAMENTO COM O GOVERNO E ÓRGÃOS REGULADORES

O Original opera de forma transparente em sua interação com agentes públicos.

Os colaboradores devem evitar qualquer interação que possa criar a aparência de impropriedade ou algo ilícito. É estritamente proibida a prática de qualquer tipo de fraude. Pagamento a agentes ou autoridades governamentais é proibido, a menos que seja permitido em lei e aprovado na estrutura de governança do Original.

O Original coopera plenamente com as autoridades de inspeção, nacionais ou estrangeiras. Nenhum colaborador deve obstruir a ação, a inspeção ou a investigação de qualquer autoridade, e todos devem cooperar plenamente com suas atividades conforme previsto em lei.

Se algum colaborador receber uma notificação, solicitação de informação ou documento, bem como for contatado por uma entidade pública, a Área de Compliance deve ser imediatamente acionada.

3.9 CONTRATAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS

O Original só pode contratar um atual ou ex-agente público, servidor público ou pessoas relacionadas a eles após verificar devidamente que o contrato é permitido por lei e não cria a impressão de que haja uma finalidade imprópria.

3.10 RELACIONAMENTO COM SINDICATOS

O Original respeita o direito à livre associação, à negociação coletiva ou à formação de Sindicatos pelos colaboradores.

A gestão das relações sindicais contempla a disposição do diálogo e da negociação transparente, sendo pautada no respeito mútuo, no atendimento às legislações aplicáveis e nas diretrizes de ética e integridade presentes neste Código.

3.11 RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

O Original mantém canais permanentes de comunicação com a comunidade, pois entende que esse sólido e transparente engajamento faz conhecer as particularidades e as necessidades de cada comunidade.

3.12 PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E COMBATE AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

O Original cumpre com todas as leis de prevenção à lavagem de dinheiro e divulga suas informações conforme requerido por lei.

A lavagem de dinheiro é uma tentativa de indivíduos ou organizações de ocultar o produto de seus crimes, fazendo com que esses produtos pareçam legítimos. Da mesma forma, o Original também cumpre com normas de combate ao financiamento do terrorismo, quando há finalidade de provocar terror social ou expor a perigo pessoas ou patrimônios, além de perturbar a paz pública.

Todos os colaboradores devem se atentar para atividades suspeitas com esses objetivos e reportar, assim que identificadas, à Área de PLD.

3.13 CONTROLES COMERCIAIS E INTERNACIONAIS

O Original cumpre todas as leis aplicáveis ao seu segmento de atuação relativas ao comércio internacional, incluindo sanções econômicas e embargos que restringem ou proíbem o comércio e as transações com determinados países, organizações, entidades e indivíduos.

Os colaboradores devem tomar medidas para garantir que transações internacionais não sejam proibidas por esses embargos.

3.14 LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS

O Original mantém registros contábeis e financeiros transparentes, precisos e completos em conformidade com a lei, as normas contábeis aplicáveis, os controles internos e as políticas contábeis.

Registros contábeis falsos, enganosos ou incompletos são estritamente proibidos.

3.15 ANTITRUSTE CONCORRENCIAL

O Original compromete-se com uma política de concorrência legal baseada nos méritos de nossos produtos e serviços. Buscamos satisfazer as necessidades de nossos clientes em vez de limitar as oportunidades de nossos concorrentes.

Os colaboradores não devem se envolver em condutas que possam reduzir a livre e justa concorrência, tais como acordos com outras empresas ou manipulação de processos de licitação.

Os colaboradores não devem oferecer, solicitar ou trocar informações com um concorrente sobre preços, propostas, participações de mercado ou outras informações relevantes.

3.16 USO DE ATIVOS DO ORIGINAL E COMUNICAÇÕES ELETRÔNICAS

O Original pode fornecer aos seus colaboradores o uso de seus ativos, incluindo cartões de crédito, equipamentos, dispositivos eletrônicos e sistemas de tecnologia da informação, que devem ser usados apenas para fins comerciais legítimos.

O Original se reserva o direito de inspecionar, monitorar e controlar o uso desses ativos a qualquer momento, incluindo os sistemas de e-mail e as demais formas de comunicação eletrônica.

Qualquer informação gerada, recebida ou armazenada em um desses sistemas é propriedade do Original, e os colaboradores não devem esperar privacidade ao utilizá-los.

Tudo o que for produzido internamente e em função da relação de trabalho é de propriedade do Original, incluindo documentos e apresentações sobre quaisquer atividades, planilhas, relatórios, estudos etc., não sendo permitido apagar indevidamente ou obter cópia destas informações para fins pessoais, inclusive ao término do contrato de trabalho.

Além disso, os colaboradores são proibidos de usar os ativos do Original para promoção de conteúdos impróprios e ou desvinculados de seu trabalho.

3.17 USO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E PROTEÇÃO DE DADOS

Todos os colaboradores e terceiros devem garantir a proteção de informações não públicas a que possam ter acesso enquanto trabalham para o Original.

Essas informações podem incluir detalhes da organização, preços, lucros, fornecedores, dados de clientes ou de colaboradores, entre outras. Informações confidenciais só podem ser compartilhadas com pessoas de fora do Original de acordo com as políticas internas e legislação aplicável.

Especificamente sobre dados pessoais, o Original respeita a privacidade de seus colaboradores, clientes, fornecedores e demais terceiros, utilizando os dados obtidos apenas para propósitos legítimos de negócio, sempre observando a legislação aplicável e as políticas relacionadas.

3.18 PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os colaboradores devem proteger a Propriedade Intelectual (PI) do Original e de terceiros, como direitos autorais, patentes, marcas registradas e segredos comerciais. Na medida permitida por lei ou contrato, o Original será titular dos direitos de PI derivados das atividades dos colaboradores enquanto empregados pelo Original.

Os colaboradores não devem usar os direitos de PI de forma inconsistente com os direitos de propriedade do Original.

3.19 COMUNICAÇÃO COM IMPRENSA, MÍDIAS SOCIAIS E CANAIS PROPRIETÁRIOS

O Original está empenhado em realizar comunicações transparentes, precisas e verdadeiras para o público.

Os colaboradores não devem interagir com a imprensa ou falar em nome do Original, a menos que previamente aprovado de acordo com as políticas aplicáveis.

O Original respeita a privacidade e a liberdade de expressão de seus colaboradores e de terceiros. Contudo, as mídias sociais não devem ser utilizadas para divulgação de opiniões ou informações em nome do Original.

Qualquer colaborador que utilize as mídias sociais deverá fazê-lo de forma responsável e compatível com os valores do Original, para evitar um impacto negativo à imagem e à reputação da companhia.

Nenhuma ferramenta comunicacional – website, podcast, intranet, rádio corporativa etc. – pode ser criada em nome do Original sem a devida aprovação prévia da área competente.

3.20 REFLITA SOBRE AS SUAS DECISÕES

Em determinadas situações, o resultado adequado das decisões é óbvio e a decisão pode ser facilmente tomada. Porém, em muitas situações, o resultado adequado não é tão claro ou podemos enfrentar limitações de tempo e pressões internas.

Diante de uma situação difícil, as perguntas a seguir podem nos ajudar a tomar a decisão correta.

1. Isso é legal?
2. Isso está consistente com a política da empresa?
3. Eu me sentiria confortável se isso viesse a público?
4. Isso reflete os valores do Banco Original?

Um “não” a pelo menos uma dessas perguntas significa que a decisão ou a ação pode ser antiética, inadequada ou poderia causar graves consequências negativas para a empresa e o colaborador, e, portanto, não deve ser adotada.

Em caso de dúvida sobre a resposta a qualquer uma dessas perguntas, consulte a Área de Compliance.

4. CANAL DE ÉTICA ORIGINAL

CONTATOS DO CANAL DE ÉTICA DO ORIGINAL

Se o relato for relacionado ao Original, entre em contato pelos canais:
Website: https://canaldeetica.com.br/original/
BRASIL 0800 377 8029
E-mail: original@canaldeetica.com.br