

COMO OS PLANETAS SE ALINHAM

CÓDIGO DE CONDUTA

COMO OS PLANETAS SE ALINHAM	04
<hr/>	
1 DISCRIMINAÇÃO	05
A declaração Universal dos direitos humanos e manifesto Grupo SUNO	06
Assédio	10
A RACISMOS	13
B RACISMO ESTRUTURAL	14
C INJÚRIA RACIAL	15
D LGBTQIA+ FOBIA	16
E MACHISMO	17
F CALÚNIA	18
G RECOMENDAÇÕES	19
<hr/>	
2 CONDUTAS SOCIAIS	20
A DROGAS E BEBIDAS ALCOÓLICAS	21
B REDES SOCIAIS E COMUNICAÇÃO EXTERNA	22
C ETIQUETA DIGITAL	23
D CONFLITO DE INTERESSES	24
E RELACIONAMENTOS EXTERNOS	25
F CONTRATAÇÃO DE PARENTES	26
G RELACIONAMENTOS AFETIVOS	27
<hr/>	
3 GOVERNANÇA	28
A PROTEÇÃO DOS ATIVOS	30
B LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS E FINANCEIROS	31
C PROTEÇÃO DE DADOS E INFORMAÇÃO	32
<hr/>	
4 ÉTICA	35
A RELACIONAMENTOS COM EMPRESAS PÚBLICAS E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS (ANTICORRUPÇÃO)	36
B ANTITRUSTE (PRÁTICAS ANTICONCORRÊNCIA)	37
C ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS	38
D INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS	39
E PRESENTES, GRATIFICAÇÕES E ENTRETENIMENTOS	40
F INVESTIMENTOS PESSOAIS, POSIÇÕES E ATIVIDADES PARALELAS	41
G RESPONSABILIDADE SOCIAL E ATIVIDADE <i>PRO BONO</i>	42

5 CUMPRIMENTO DO LIVRO	43
A CANAL DE DENÚNCIA	45
B MEDIDAS DISCIPLINARES	47
C PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE DE BOA-FÉ	48
D RESPONSABILIDADES	49
São responsabilidades dos Gestores	50
São responsabilidades do Departamento de Recursos Humanos	51
São responsabilidade dos sócios	52

ANEXO 1 - POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES	53
---	----

ANEXO 2 - QUADRO DE REFERÊNCIAS (EXEMPLIFICATIVO)	70
---	----

ANEXO 3 - REGIMENTO DO COMITÊ DE ÉTICA E COMPLIANCE	76
---	----

ANEXO 4 - FAQ	90
---------------	----

STAKEHOLDER,

Você está recebendo o **Como os Planetas se Alinham**.

Ele é um documento construído, discutido e redigido de forma colaborativa pelas pessoas que trabalham no Grupo SUNO.

O objetivo dele é refletir a nossa essência como empresa e como pessoas, observando as particularidades de cada um, nossos valores, nossas crenças e a forma como a gente se vê inserido no mundo e no lugar de trabalho.

No universo do Grupo SUNO, somos centenas de planetas orbitando simultaneamente.

Ao nos alinharmos, cada característica própria se faz mais sentida e potencializada.

Onde a ação de cada um influencia no todo.

O Como os Planetas se Alinham reúne uma série de temas que gostaríamos que fossem um espelho da nossa diversidade, pluralidade, inclusão, valorização, entendimento e respeito de cada um como indivíduo.

Como reflete comportamentos, ele é um livro aberto, que precisa ser atualizado constantemente, sempre com novos aprendizados para o coletivo.

Só num ambiente onde todos podem ser quem são, cada indivíduo pode dar o seu melhor como pessoa e profissional.

Estamos alinhados?

1

DISCRIMINAÇÃO

A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS E O MANIFESTO GRUPO SUNO

Faz parte da filosofia do Grupo SUNO a orientação em princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento adotado pela ONU que compreende os direitos humanos básicos.

Os princípios inspiram a busca de um futuro de dignidade para todos, por meio da valorização do direito à vida, à liberdade de expressão e à segurança. E são a base para a justiça, a liberdade e a paz.

Ao reafirmar a importância dos direitos humanos, o Grupo SUNO manifesta e propõe solidariedade, interconexão e humanidade compartilhadas entre todos.

Nossos Stakeholders são iguais em direitos e liberdades.

São nossos Stakeholders aqueles que possuem relação trabalhista e comercial com o Grupo SUNO.

As práticas de igualdade devem comprometer todos no combate a qualquer tipo de discriminação e assédio, sem distinção, seja em relação à idade, limitações físicas e intelectuais, orientação sexual, gênero, estado de saúde, estado civil, gravidez e maternidade ou paternidade solo, opinião política, raça e etnia, religião e crença, antecedentes socioeconômicos, posição hierárquica, convicções, atividades e associações, origem nacional ou internacional, região determinada ou ainda origem social, seja em qualquer outra situação. A liberdade de pensamento, de consciência e de religião é direito intransponível para o Grupo SUNO.

O GRUPO SUNO REAFIRMA O COMPROMISSO DE

- 1 Compreender, valorizar e dar acesso à participação justa e plena a todos em suas atividades;
- 2 Garantir que não ocorra discriminação e assédio em qualquer processo interno: recrutamento, seleção, gestão de desempenho e outros;
- 3 Garantir ações que promovam a igualdade;
- 4 Tratar todos os profissionais com quem o Grupo SUNO trabalha com equidade, dignidade e respeito;
- 5 Remover desequilíbrios causados pela desigualdade e discriminação.

Nenhum direito dessa natureza será excluído dos Stakeholders, que se obrigam a exercê-lo pacificamente, sempre respeitando os direitos humanos de qualquer outra pessoa.

O Grupo SUNO respeita a vida pessoal dos colaboradores, sua honra e reputação.

Essa é a síntese da nossa manifestação, com sinceros votos em favor de um futuro acolhedor, igualitário, inclusivo e justo para todas as pessoas, em todos os lugares.

O AMBIENTE DO GRUPO SUNO

O Grupo SUNO considera, em todas as suas decisões, o pleno respeito à Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

O Grupo SUNO observa as práticas de igualdade entre Stakeholder sem qualquer distinção.

Igualdade para o Grupo SUNO é tratar as pessoas de forma justa, imparcial e sem preconceitos. É criar condições no local de trabalho e na sociedade em geral que incentivem e valorizem a diversidade, e promovam a dignidade e a inclusão.

O Grupo SUNO promove a correção de desequilíbrios e responde de forma culturalmente sensível com abordagem diferenciada, quando for necessário e apropriado.

Não existe qualquer tolerância em relação a práticas de intimidação ou com qualquer atitude antiética, seja condutas caracterizadas como assédio (moral, moral discriminatório e sexual), seja atos de corrupção (suborno), chantagem emocional, difamação, violência verbal ou não verbal.

Qualquer profissional que se sentir vítima ou presenciar atitudes e condutas de assédio, em qualquer de suas modalidades, deve informar imediatamente ao seu Gestor ou ao Departamento de Recursos Humanos, de maneira direta ou por meio do Canal de Denúncias da empresa.

Sobre o Canal de Denúncias:
vide item A, página 45.

Por fim, o Grupo SUNO endossa e promove ferramentas de inclusão em seu ambiente de trabalho, tais como:

1 Recrutamento neutro: o processo seletivo adotado pelo Grupo SUNO não utiliza qualquer viés de gênero, raça, idade, classe social etc. O Grupo SUNO procura os melhores profissionais do mercado, independentemente de suas características físicas;

2 Respeito no dia a dia: os colaboradores são avaliados única e exclusivamente por seus resultados e habilidades;

3 Cultura organizacional: o clima organizacional do Grupo SUNO não admite qualquer comportamento que possa causar desrespeito ao próximo e incentiva reiteradamente o poder da escuta entre os colaboradores;

4 Liderança engajada: as lideranças do Grupo SUNO estão comprometidas em criar e manter um ambiente de trabalho diverso e respeitoso, onde todos possam ser quem são sem qualquer medo ou receio.

ASSÉDIO: MORAL, SEXUAL E DISCRIMINATÓRIO

ASSÉDIO MORAL

O Grupo SUNO não tolera qualquer agressão (física ou moral), seja ela pontual, seja ela recorrente. O assédio moral pode ocorrer por palavras (verbais ou escritas), gestos, comportamentos e atos que buscam humilhar, constranger, discriminar, desqualificar ou excluir uma pessoa ou grupo de pessoas.

Apesar de a legislação brasileira caracterizar como assédio moral apenas as ações recorrentes, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, documento que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ampliou a definição de assédio moral incluindo o conceito de ato único (agressões pontuais).

ASSÉDIO MORAL SEGUNDA A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Assédio moral é toda ação ou omissão que agride a dignidade ou integridade física e mental de uma pessoa ou de um grupo de pessoas. Trata-se de uma tortura psicológica, reiterada e prolongada, que compromete a atividade profissional de uma pessoa ou de um grupo de pessoas. Caracteriza-se pelo abuso da conduta, intenção, habitualidade e dano físico-psíquico.

AGRESSÕES PONTUAIS

Agressões pontuais são atos de violência psicológica, que se manifestam por condutas abusivas, hostis e autoritárias, perpetradas por meio de atitudes, palavras e comportamentos ameaçadores, mas que ocorrem pontualmente. Reconhecido apenas pela OIT.

Reiteramos que nenhum tipo de assédio moral/agressão é tolerado pelo Grupo SUNO.

O QUE FAZER QUANDO VOCÊ SE VIR EM UMA SITUAÇÃO COMO ESSAS?

O Grupo SUNO encoraja que qualquer assédio seja reportado em nosso Canal de Denúncias, onde as declarações reportadas são acolhidas e tratadas de forma igual. Para uma apuração transparente, é muito importante detalhar a circunstância, as pessoas envolvidas e todas as informações possíveis.

As denúncias podem ser enviadas para o Canal de Denúncias da agência, SafeSpace, por meio do link de acesso: <https://my.safe.space/company/suno>

ASSÉDIO SEXUAL

O Grupo SUNO preza pela dignidade de cada um de seus Stakeholders e não tolera qualquer comportamento que consista numa manifestação de caráter sexual não aceitável e não requerido que cause algum constrangimento, humilhação ou medo.

Assédio sexual caracteriza-se pela vantagem ou favorecimento sexual em troca de manutenção do emprego, trabalho, promoção, méritos salariais, permanência na empresa ou outra situação de chantagem, com previsão no art. 216-A do Código Penal.

É possível também ocorrer assédio sexual por meio de provocações de natureza sexual com o objetivo de prejudicar o desempenho profissional (intimidação).

Em ambas as situações acima, o assediador pode ou não ocupar posição hierárquica superior à vítima. O elemento hierarquia não é fator essencial para caracterizar o assédio.

Para configurar o assédio sexual, não é necessário o contato físico, podendo ocorrer por palavras (orais ou escritas), comentários, gestos, comportamentos, entre outros.

O assédio sexual exige ainda o não consentimento e/ou resistência da vítima – ou seja, é necessário forçar, obrigar, pressionar ou constranger emocionalmente a vítima a fornecer favor sexual.

Pode também ser materializado por: contato físico ofensivo, como agarrar, beliscar ou tocar intencionalmente o

corpo de outra pessoa; envio de mensagens/emails de caráter sexual com a finalidade de se aproveitar da vítima do assédio.

O Grupo SUNO não tolera práticas de assédio sexual e encoraja que todas as situações sejam reportadas em nosso Canal de Denúncias, sempre descrevendo com detalhes as circunstâncias em que ocorreram, com todas as informações possíveis em relação ao contexto em que ocorreram e as pessoas envolvidas.

As denúncias recebidas serão apuradas de forma ética, isenta e independente. Quando confirmado o assédio, a agência procederá com a aplicação das medidas cabíveis.

Todo o processo requer de todas e todos maturidade e responsabilidade. Portanto, aqueles que denunciarem de má-fé ou com provas falsas podem sofrer penalidades nas esferas trabalhista, civil e/ou criminal.

As denúncias podem ser enviadas para o Canal de Denúncia da agência, SafeSpace, por meio do link de acesso: <https://my.safe.space/company/suno> (detalhes no item A. página 45).

ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO

Nas relações de trabalho, o assédio moral discriminatório caracteriza-se na recusa da contratação ou no impedimento da evolução da funcionária ou funcionário, por exemplo:

Em razão do gênero

Por LGBTQIA+ fobia

Em razão da aparência e símbolos que o corpo expressa

Por capacitismo

Por racismo

Por gordofobia PRECONCEITO CONTRA PESSOAS GORDAS

Por etarismo/ageísmo DESRESPEITO RELACIONADO À IDADE

Por intolerância religiosa CONJUNTO DE IDEOLOGIAS E ATITUDES OFENSIVAS A CRENÇAS E PRÁTICAS RELIGIOSAS OU MESMO A QUEM NÃO SEGUE UMA RELIGIÃO

Por xenofobia ANTIPATIA EM RELAÇÃO AOS ESTRANGEIROS, A DESCONFIANÇA EM RELAÇÃO A PESSOAS QUE VÊM DE FORA DO SEU PAÍS COM UMA CULTURA, HÁBITO, RAÇA OU RELIGIÃO DIFERENTE

Por elitismo RAZÃO DA CLASSE SOCIAL

Em função de doenças

Em relação à maternidade e paternidade solo

Em relação às preferências e tradições culturais, artísticas e intelectuais

Decorrente de convicções políticas, filosóficas e ideológicas

Ou qualquer outra situação que explicita discriminação, preconceito e intolerância.

RACISMOS

O Grupo SUNO não permite prática racista que dificulte o ingresso de qualquer grupo de pessoas, bem como qualquer medida que tenha por finalidade dificultar a ascensão profissional dos nossos colaboradores em razão da raça ou etnia.

O crime de racismo, previsto na Lei nº 7.716/1989, define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Implica em conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade e, geralmente, refere-se a crimes mais amplos. A pena é de detenção de 1 (um) a 5 (cinco) anos e/ou multa, dependendo do ato praticado.

Nas relações de trabalho, o racismo caracteriza-se na recusa da contratação ou no impedimento da evolução da funcionária ou funcionário em razão da raça e etnia.

Quando constatado racismo, o Grupo SUNO providenciará análise imediata do caso e aplicará as medidas previstas na Política de Medidas Disciplinares, que poderá resultar na rescisão imediata do contrato de trabalho.

RACISMO ESTRUTURAL

Temos o compromisso de abordar o tema em nossa rotina para que os Stakeholder se eduquem sobre o tema e conscientizem-se de forma empática sobre expressões e comparações inadequadas.

Quando identificados os comportamentos configurados como racismo estrutural, o Grupo SUNO convida a todas e todos que discutam o tema de forma respeitosa e procedam com desculpas aos ofendidos.

O racismo estrutural é a expressão que estabelece que o racismo está infiltrado nas instituições, públicas ou privadas, de tal forma que impede a inserção e o progresso da população negra no ambiente de trabalho, identificando que o racismo está enraizado na cultura da sociedade.

Ressalta-se que práticas discriminatórias em relação a outras etnias e grupos também podem configurar tal institucionalização de preconceitos. Ações que estereotipam, ridicularizam ou debochem de, por exemplo, indígenas, amarelos e marrons asiáticos também serão levadas em consideração para a avaliação dentro do quadro de racismo estrutural.

Quando constatado o racismo estrutural, o Grupo SUNO providenciará análise imediata do caso e aplicará as medidas previstas na Política de Medidas Disciplinares, que poderá resultar na rescisão imediata do contrato de trabalho.

INJÚRIA RACIAL

O Grupo SUNO é totalmente contrária a qualquer tipo de conduta praticada por colaboradores que resultem em injúria racial. Todas as denúncias de injúria racial serão imediatamente analisadas e aplicadas as medidas legais.

O crime de injúria racial está previsto no artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal, que estabelece a pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa, além da pena correspondente à violência, para quem cometê-la.

Injuriar significa ofender a dignidade utilizando características de raça, cor, etnia, religião, origem, característica física, condição de pessoa idosa ou pessoas com deficiência. Como regra, o crime de injúria está associado ao uso de palavras depreciativas com a intenção de ofender a honra do indivíduo vítima do ato da injúria.

A injúria racial acontece no momento da ofensa à honra de alguém, por meio de palavras ofensivas, depreciativas, discriminatórias que ofendam a dignidade e está prevista no art. 140, §3º do Código Penal.

Quando constatada a injúria racial, o Grupo SUNO providenciará análise imediata do caso e aplicará as medidas previstas na Política de Medidas Disciplinares, que poderá resultar na rescisão imediata do contrato de trabalho.

LGBTQIA+ FOBIA

O Grupo SUNO é completamente contrária a qualquer ato ou comportamento que vise diminuir, humilhar, constranger os Stakeholders em razão de suas respectivas orientações sexuais ou identidade de gênero. Portanto, não são aceitos comportamentos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos ou que invalide qualquer outro indivíduo por sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Em 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26, que as condutas homofóbicas (termo utilizado pelo próprio Tribunal) e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual

ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, serão entendidas como crime nos termos da Lei de Racismo. A pena será de 1 (um) a 3 (três) anos, mais multa; e pode subir de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, se houver divulgação do ato criminoso em meios de comunicação, como publicação em rede social.

Caso haja uma situação como essa, reporte ao nosso Canal de Denúncias. Encorajamos que qualquer situação relacionada à LGBTQIA+ fobia seja reportada. Toda denúncia é acolhida e tratada de forma igual. Lembre-se que para uma apuração transparente é importante o detalhamento da circunstância, as pessoas envolvidas e com todas as informações possíveis.

MACHISMO

Ainda que o machismo não esteja previsto como crime, o Grupo SUNO não compactua com qualquer estereótipo de gênero e não baseia suas decisões e condutas em sexismo. Também incentiva que todos os Stakeholders se informem sobre o que são comportamentos machistas, para que não ocorram no ambiente de trabalho.

O machismo pressupõe que as mulheres são por natureza seres inferiores aos homens. Também é possível dizer que é um conjunto de crenças, práticas sociais, condutas e atitudes que promovem a negação da mulher como sujeito em diversos âmbitos.

O machismo também atua na criação de estereótipos coletivos associados às mulheres, como: emotivas, indecisas, frágeis etc.; enquanto os homens: competitivos, independentes, decisivos.

Caso haja qualquer situação como essas, reporte ao nosso Canal de Denúncias detalhando as circunstâncias e pessoas envolvidas para uma apuração transparente. Toda informação é recebida e tratada de forma igual.

CALÚNIA

O Grupo SUNO entende que todas as condutas tidas como criminosas devem ser apuradas e analisadas previamente antes da aplicação de qualquer medida legal ou juízo de valor.

O crime de calúnia consiste em atribuir falsamente a alguém a autoria de um crime e está previsto no art. 138 do Código Penal. Para que se configure o crime de calúnia, é preciso que seja narrado publicamente um fato criminoso. A pena para quem comete tal crime é de detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

Dessa forma, o Grupo SUNO incentiva que todos os Stakeholders analisem se de fato estão diante dos crimes indicados acima, especialmente para evitar qualquer possibilidade de acusação de calúnia.

Caso o crime de calúnia ocorra, reporte ao nosso Canal de Denúncias com todas as informações do ocorrido e as pessoas envolvidas. Tudo é apurado de forma transparente e tratado de forma igual.

RECOMENDAÇÕES

O Grupo SUNO incentiva que seus colaboradores se eduquem sobre qualquer questão que envolva racismo, injúria racial, LGBTQIA+ fobia, machismo e qualquer outro tipo de discriminação.

A conscientização de todas e todos sobre os referidos temas é essencial para a harmonia e o respeito no ambiente de trabalho.

Destaca-se que os comportamentos considerados crimes serão tratados como tais pelo Grupo SUNO.

O Grupo SUNO entende que o processo de autoeducação é uma constante em que todos estão aprendendo em conjunto, o que inclui compreender a forma mais adequada de tratamento no cotidiano entre os colaboradores.

Em caso de interpretações equivocadas ou mal-entendidas, o Grupo SUNO reforça que os colaboradores envolvidos na situação exerçam a ação da escuta e empatia para que o fato seja esclarecido.

Em razão de todo o exposto, o Grupo SUNO recomenda que todas e todos façam uma breve leitura sobre o assunto como forma de contribuir para uma

nova visão etimológica das palavras usadas em nossa rotina de trabalho.

A discriminação não ocorre necessariamente como resultado de uma decisão consciente. Há maneiras sutis e inconscientes de discriminar pessoas.

Pode surgir com suposições gerais sobre as capacidades, características e interesses de um determinado grupo. Por isso, precisamos tomar cuidado para evitar todas as formas de discriminação. Devemos estar atentos aos comportamentos sutis que podem resultar em discriminação, exclusão, desmotivação e alerta.

Estereótipos têm o potencial de levar à discriminação e, portanto, devem ser cuidadosamente examinados. Linguagem estereotipada, com uso de terminologias potencialmente ofensivas, deve ser evitada.

O Canal de Denúncias é importante para que essas denúncias sejam apuradas. Por isso, o Grupo SUNO reforça e encoraja o uso desse canal para qualquer situação de assédio, discriminação. Tudo é analisado de forma igual e transparente.

2

CONDUTAS
SOCIAIS

DROGAS E BEBIDAS ALCOÓLICAS

Estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas no ambiente de trabalho pode levar a situações que arriscam a própria vida ou as demais. Os colaboradores estão proibidos de trabalhar enquanto estiverem sob a influência dessas substâncias.

Está vedado o uso, venda ou distribuição de drogas ilegais enquanto estiver nas dependências do Grupo SUNO, locais de trabalho, em eventos patrocinados pelo Grupo SUNO, em um cliente ou outros negócios relacionados à agência.

O consumo de bebidas alcoólicas em eventos ou refeições patrocinados pelo Grupo SUNO pode ocorrer se for aprovada a compra pela Diretoria, se o(a) colaborador for maior de idade e apenas se o consumo não o(a) colocar em risco ou outras pessoas, bem como não impedir a habilidade de realizar seu trabalho. No mais, aprecie com moderação.

REDES SOCIAIS E COMUNICAÇÃO EXTERNA

O uso de redes sociais, tais como Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram e outras, pode ser feito durante o horário de trabalho de acordo com as necessidades do trabalho.

Os colaboradores devem adotar um posicionamento ético nas redes sociais, pois todas e todos são responsáveis pelos conteúdos publicados e gerados.

Ainda que as redes sociais estejam no âmbito privado dos colaboradores, o Grupo SUNO não endossa qualquer publicação com conteúdo discriminatório, preconceituoso e que incite à violência. Quando ocorrer, o Grupo SUNO tomará as medidas necessárias para que não seja associada às publicações e serão aplicadas as medidas cabíveis, dependendo do nível de gravidade da ação cometida.

Em complemento, não podem transmitir mensagens que são consideradas como informações confidenciais ou que poderiam ser vistas como um insulto, ofensa ou depreciação aos indivíduos ou à empresa, Stakeholders.

Além disso, em quaisquer outros casos, respeitar os regulamentos de privacidade de dados quando postar fotos de pessoas ou grupos. As manifestações nas redes sociais em nome do Grupo SUNO dependerão de prévia aprovação da diretoria e deverão ser inspiradas nos princípios e valores promovidos por este livro Como os Planetas se Alinham.

Os colaboradores deverão se abster de divulgar em plataformas sociais, tais como LinkedIn, Instagram, Facebook, TikTok e outros, quaisquer projetos, obras e campanhas publicitárias (textos, vídeos, imagens e outros) sem a devida autorização do Grupo SUNO, especialmente campanhas publicitárias que ainda estão sob sigilo e que sequer tenham sido veiculadas em TV, rádio, jornais, mídias sociais e outros. Vale ressaltar que a divulgação é permitida em casos que já foram veiculados ou previamente autorizados pelos sócios.

ETIQUETA DIGITAL

O Grupo SUNO observa os parâmetros de etiqueta digital que consistem no respeito à autonomia dos colaboradores para realizar escolhas quanto à sua intimidade, privacidade, segurança pessoal e familiar, bem como relacionadas à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados dos Stakeholders.

Também respeita a etiqueta digital como medida de desconexão, buscando um equilíbrio no acesso aos colegas de trabalho em períodos de descanso.

Além de instituir e reforçar aos colaboradores medidas que evitem a intimidação sistemática (bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, seja moral, sexual, social, psicológica, física, material e virtual, que pode ser caracterizada por insultos pessoais, comentários e apelidos pejorativos, não permitindo também expressões preconceituosas, chacotas e memes com o intuito de intimidação e conteúdo listado acima.

CONFLITO DE INTERESSES

O Grupo SUNO valoriza a posição de confiança de cada um. Portanto, devem ser evitados conflitos de interesse que abalem essa relação de confiança.

São considerados conflitos de interesse situações que comprometam a isenção, independência, imparcialidade e objetividade dos colaboradores em conduzir seu trabalho, criando favorecimento para si ou para pessoas de seu relacionamento em prejuízo dos interesses da agência.

Um exemplo seria em um processo seletivo a escolha, entre dois candidatos com qualificações equivalentes, de um membro de sua família.

RELACIONAMENTOS EXTERNOS

Os anunciantes, veículos ou outros que se relacionem com o Grupo SUNO devem ser tratados de forma idônea, com imparcialidade e objetividade, ou seja, sem favoritismo. As decisões devem ser tomadas com base em fatos, evitando-se a influência de preconceitos, crenças, opiniões subjetivas e sentimentos.

O Grupo SUNO pede que todos atendam os clientes e fornecedores de forma respeitosa, ética e profissional. Não façam comentários ofensivos ou debochados sobre os clientes ou fornecedores, dentro ou fora da empresa. A discrição é importante para a construção de uma relação de confiança e respeito.

O Grupo SUNO também não tolera que nenhum de seus Stakeholders falte com respeito com os colaboradores. Caso ocorra alguma situação de desrespeito ou assédio, o Grupo SUNO pede que seja reportado imediatamente no Canal de Denúncia, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao seu Gestor.

CONTRATAÇÃO DE PARENTES

A contratação de parentes na empresa é prática comum e aceitável, mas deverá haver transparência quanto à situação, informando-se ao Gestor e ao Departamento de Recursos Humanos, que avaliarão a situação. Não serão permitidas situações em que haja relação de subordinação direta.

O (A) candidato(a) que possuir relação de parentesco com o Stakeholder não será privilegiado(a) no processo seletivo em detrimento dos outros candidatos, sendo assim, serão aplicadas as mesmas regras e critérios de seleção.

RELACIONAMENTOS AFETIVOS

É permitido o relacionamento afetivo desde que esse não influencie no desenvolvimento e na postura de trabalho.

Não é permitida situações em que haja relação de subordinação direta. Quando ambos estiverem na mesma área, deverá haver transparência quanto à situação, informando-se ao Gestor e ao Departamento de Recursos Humanos, que avaliarão a situação.

O Grupo SUNO incentiva e fomenta que os colaboradores tratem uns aos outros de modo gentil, inclusive ao cobrar qualquer tarefa.

3

GOVERNANÇÀ

A Governança Corporativa define os parâmetros específicos que ajudam a todos nós na condução dos nossos relacionamentos internos e externos, especialmente em situações difíceis e delicadas.

O Grupo SUNO pauta suas decisões comerciais com base nos princípios de Governança Corporativa que foram materializados no presente livro Como os Planetas se Alinham.

PROTEÇÃO DOS ATIVOS

Recursos corporativos são todos os bens da empresa, seja eles tangíveis (mobiliário, equipamentos, veículos, dinheiro, e outros); seja eles intangíveis (informações, marcas, invenções, pesquisas, métodos, direitos autorais, emails corporativos e serviços de acesso à internet, e outros).

São considerados também recursos pertencentes à agência: materiais de escritório, máquinas copiadoras, telefones, email, uso da internet, e outros.

A comunicação institucional feita em nome da agência, por email ou outros meios, poderá ser objeto de monitoramento e investigação pelo Grupo SUNO; deve-se utilizar a marca corporativa e outras marcas e logotipo que a empresa detenha, com responsabilidade e bom senso. O mesmo cuidado vale também para os direitos autorais e marcas de outras organizações.

Cada colaborador é responsável pelos bens tangíveis e intangíveis da empresa.

Assim, é obrigação de todos: proteger, cuidar e gerenciar adequadamente todos os bens da empresa; evitar a utilização dos bens da empresa, instalações, veículos, equipamentos, valores, tecnologias, conceitos, estratégias de negócios, planos e informações sobre as atividades internas, como as horas de trabalho, para atividades alheias aos interesses da agência.

LIVROS E REGISTROS CONTÁBEIS E FINANCEIROS

TODOS DEVEM OBSERVAR ESTES PROCEDIMENTOS, MESMO OS QUE NÃO TRABALHAM DIRETAMENTE NA ÁREA:

- 1 A legislação brasileira anticorrupção está baseada em diversos dispositivos legais que estabelecem, dentre outras coisas, que os livros e registros contábeis e financeiros devem ser escriturados de modo completo e verdadeiro, conforme prevê o Decreto nº 1.598/1977;
- 2 Incompletudes e informações falsas podem acarretar penalidades para a empresa e, em alguns casos, para os próprios colaboradores que assim decidiram fazer de modo deliberado;
- 3 A agência determina que todos os colaboradores, ao gerar documentos que serão contabilizados e implicarão nos resultados da organização, ao fazê-lo, observem a veracidade dos documentos e sua completude.

PROTEÇÃO DE DADOS E INFORMAÇÃO

Todos os colaboradores da empresa, em maior ou menor grau, têm conhecimento de informações confidenciais e segredos comerciais, tais como dados de clientes, por meio dos sistemas da empresa; formação de preços e condições de vendas; desenvolvimento de serviços; planos estratégicos ou de marketing; informações sobre outras empresas, dentre outros.

Uma informação passa a ser pública somente quando comunicada oficialmente à imprensa ou divulgada diretamente pela agência aos anunciantes, veículos, clientes e fornecedores.

Em caso de dúvida, não divulgue nenhuma informação até certificar-se de que não há problemas em fazê-lo, consultando o seu Gestor ou o Departamento de Recursos Humanos.

OUTRAS REGRAS ESSENCIAIS

O colaboradores não deve fornecer suas senhas (telefone, acesso à rede e acesso a sistemas, por exemplo) a ninguém, a não ser com autorização expressa do seu Gestor; ao imprimir ou copiar um documento, o colaboradores deverá tirá-lo imediatamente da máquina copiadora ou impressora, evitando, assim, o manuseio desse material por pessoas não autorizadas; o colaboradores não deve comentar informações confidenciais e segredos comerciais com familiares e pessoas do seu círculo social, principalmente pessoas do mesmo mercado.

OUTRAS REGRAS ESSENCIAIS

Dentro da agência, o colaboradores só pode compartilhar essas informações e segredos comerciais com outros colaboradores que deles precisam para desempenhar suas funções no trabalho.

É obrigação do colaboradores ser cauteloso ao fazer comentários sobre os negócios da empresa em locais públicos, tais como táxis, transportes solicitados por aplicativos, elevadores, restaurantes, shopping centers, eventos sociais e outros.

Nenhum colaboradores pode acessar o sistema de gestão de clientes ou qualquer outro sistema da empresa para consultar ou alterar dados em benefício próprio ou que não faça parte de sua função sem a devida autorização de seu Gestor.

Caso o colaboradores não observe a presente obrigação e permita o vazamento dos dados, seja por culpa, seja por dolo, a agência adotará as providências e medidas judiciais cabíveis, civil ou criminal, para a cessação da conduta lesiva e proteção dos seus direitos, de seus clientes e dos titulares dos dados.

O Grupo SUNO está empenhada em proteger a segurança e privacidade de seus Stakeholders

Nesse contexto, e com a finalidade de afirmar o seu compromisso e respeito para com as regras de privacidade e de proteção de dados pessoais recolhidos, no estrito respeito e cumprimento da legislação aplicável nesse âmbito, a agência rege-se pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (13.709/2018), sendo seu DPO (Data Protection Officer) o sr. João Paulo Pinheiro Drumond. Para entrar em Contato com o DPO, envie e-mail para: dpo@sunocreators.com

A LGPD prevê as diretrizes obrigatórias para a coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais. Os principais objetivos da LGPD são os seguintes:

-
- 1 Garantir o respeito à privacidade e à proteção de dados pessoais dos usuários;

 - 2 Garantir a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem do titular dos dados pessoais;

 - 3 Garantir a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião do titular dos dados pessoais;

 - 4 Apresentar regras sobre o tratamento de dados pessoais;

 - 5 Promover a concorrência e a livre atividade econômica.

Portanto, os colaboradores devem tomar todas as medidas para preservar a privacidade dos dados sob sua responsabilidade.

4

ÉTICA

RELACIONAMENTOS COM EMPRESAS PÚBLICAS E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS (ANTICORRUPÇÃO)

O Grupo SUNO é totalmente contrária a qualquer tipo de corrupção. Recomenda-se uma abordagem de tolerância zero com relação a quaisquer atos de corrupção previstos na Lei nº 12.846/2013.

Os colaboradores estão proibidos de oferecer ou pagar comissões, benefícios ou doações, diretamente ou por meio de intermediários, às autoridades e representantes governamentais ou a terceiros, com o objetivo de influenciar decisões governamentais, obter vantagens ou agilização no trâmite e na aprovação de processos.

Não é admissível pagar propina a funcionários públicos visando contornar irregularidades que, inadvertidamente, possam ser cometidas pela agência.

Também são proibidos pagamentos com a intenção de induzir um funcionário público a não cumprir suas obrigações ou realizá-las incorretamente.

Todos os contatos da agência junto aos governos e empresas públicas devem ser realizados com o consentimento dos sócios da empresa.

Os colaboradores que tiverem pleitos ou assuntos de trabalho a tratar com esses órgãos devem entrar em contato com os sócios antes de tomar qualquer iniciativa.

Os colaboradores de qualquer departamento que porventura forem contratados por esses órgãos também devem comunicar o fato aos seus gestores.

ANTITRUSTE (PRÁTICAS ANTI CONCORRÊNCIA)

O Grupo SUNO respeita as leis de mercado e da livre concorrência, procedendo de forma a obter o respeito e a consideração de seus concorrentes e governo.

A Lei nº 12.529/2011 de antitruste e de concorrência regulam, entre outras coisas, as relações entre concorrentes, políticas de preços, restrições de vendas, abatimentos e descontos para os clientes.

Os colaboradores não devem fazer comentários a terceiros sobre produtos e serviços de concorrentes, diretos e indiretos, que não estejam baseados em fatos, ou que tenham por objetivo ofender a imagem do concorrente.

Nenhum colaborador pode colaborar nem trocar informações com os concorrentes diretos ou indiretos do Grupo SUNO, como, por exemplo, na definição de preços de produtos e serviços em qualquer negociação (envolvendo clientes, fornecedores ou terceiros) ou em estratégias de marketing, exceto em situações especiais, recomendados e autorizados pela diretoria.

ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

A agência é politicamente neutra e respeita o direito de seus Stakeholder de participarem do processo político, independentemente do partido de sua escolha.

No entanto, assim como determina a legislação, o Grupo SUNO não faz contribuições políticas, direta ou indiretamente.

Os colaboradores não podem utilizar o horário de trabalho, nem recursos e bens da empresa, inclusive a marca comercial, para campanhas políticas ou auxílio a qualquer candidato, devendo abster-se de qualquer atividade partidária nas instalações da empresa.

As diferenças de opiniões políticas/partidárias devem ser respeitadas e ninguém deve fazer uso delas para influenciar o desenvolvimento da carreira de qualquer colaborador.

É proibido efetuar ou oferecer, em nome da agência, qualquer contribuição a movimentos políticos ou partidários, a comitês políticos, a candidatos ou ocupantes de cargos públicos eletivos.

A contribuição pessoal por parte dos colaboradores é livre, desde que não seja feita, nem pareça ser feita, com os recursos ou bens da empresa.

INFORMAÇÕES PRIVILEGIADA

Os colaboradores, conforme suas funções e áreas onde atuam, podem vir a ter acesso a informações privilegiadas e estratégicas que, caso sejam compartilhadas com terceiros, podem acarretar prejuízos à empresa.

É proibido aos colaboradores comprar, vender ou recomendar a compra e venda de ações e títulos públicos que o Grupo SUNO tenha ou futuramente venha a ter. Inclusive, ações e títulos de qualquer fornecedor, cliente ou de qualquer parceiro de negócios da empresa, quando de posse de informações ainda não disponíveis ao público, independentemente de terem sido obtidas interna ou externamente. Tal ato é conhecido como Insider Trading e é uma prática criminosa prevista na Lei nº 6.385/76.

Cabe aos colaboradores não divulgar e proteger qualquer informação que possa influenciar nas decisões de investimento de terceiros. São exemplos dessas informações: resultados operacionais ou financeiros da agência; aquisições em estudo ou venda de um negócio substancial ou outras transações comerciais significativas; desenvolvimento de um novo serviço ainda em segredo; mudanças significativas na empresa; abertura de novos negócios.

PRESENTES, GRATIFICAÇÕES E ENTRETENIMENTOS

É vedado aos colaboradores oferecer vantagens, gratificações financeiras e favores a organizações que se relacionem com o Grupo SUNO, bem como é proibido aos colaboradores aceitar qualquer tipo de vantagem, gratificações financeiras e favores, salvo cortesias eticamente aceitas pelas práticas comerciais que não ultrapassem US\$50,00 (cinquenta dólares).

Da mesma forma, convites feitos por anunciantes, veículos, clientes, fornecedores, autoridades governamentais, ou promovidos para eles, que tenham fins estritamente profissionais poderão ser aceitos, desde que devidamente autorizados pelo Departamento de Recursos Humanos ou pelo sócio Ronaldo Severino.

Ainda, não devem ser efetuados quaisquer tipos de pagamentos ou ações a terceiros com os quais a empresa esteja buscando estabelecer uma relação de negócios e que tenham por objetivo obter

indevidamente preferências para a agência; presentes, cortesias e entretenimentos para clientes e terceiros devem estar dentro das políticas adotadas pela empresa.

Os colaboradores devem ser especialmente cuidadosos ao aceitar ou prestar pequenos favores que possam conduzir a outros maiores.

Nas relações, tanto internas quanto externas, especialmente com anunciantes, veículos, gestores, clientes, fornecedores, autoridades governamentais, concorrentes, nenhum colaborador deve utilizar sua posição na empresa a fim de obter vantagem pessoal ou para terceiros, em detrimento dos interesses da empresa.

A relação entre os colaboradores, especialmente entre líderes e liderados, não deve envolver trocas de favores que sejam consideradas ou que possam ser vistas como obrigação ou compromisso pessoal.

INVESTIMENTOS PESSOAIS, POSIÇÕES E ATIVIDADES PARALELAS

Os colaboradores devem realizar seus serviços no Grupo SUNO de forma efetiva e responsável, de modo que qualquer atividade paralela ou empresa de sua titularidade não prejudiquem os trabalhos para o Grupo SUNO.

O Grupo SUNO proíbe que os colaboradores prestem serviços para empresas concorrentes, bem como utilizem as dependências da empresa ou o horário de trabalho para executar quaisquer atividades paralelas.

Os colaboradores que pretenderem assumir uma posição de diretoria ou de liderança em outras empresas, associações ou entidades de classe deverão comunicar, por escrito, ao seu Gestor e obter aprovação da agência.

O Grupo SUNO não se opõe à participação dos colaboradores em organizações filantrópicas, cívicas, religiosas, políticas ou sociais, tendo uma postura institucional neutra sobre tais temas. No entanto, cabe a ressalva de que tais iniciativas não devem apresentar conflitos com as responsabilidades dos colaboradores.

Não é admissível a prestação de serviços ou investimentos financeiros dos colaboradores da empresa, qualquer que seja seu nível hierárquico, em empresas que concorram com a agência no mercado de agências de publicidade.

RESPONSABILIDADE SOCIAL E ATIVIDADE *PRO BONO*

A agência incentiva práticas de responsabilidade social e sustentabilidade. Entretanto, a realização de projetos *pro bono* em nome do Grupo SUNO demanda autorização prévia e expressa dos sócios e, quando autorizada, deve seguir orientações prévias.

O trabalho *pro bono* não deve ser oferecido ou aceito, prometido ou concedido com a finalidade de se obter vantagens inadequadas ou influenciar a ação de qualquer pessoa, seja agente público, seja fornecedor, terceiro, dentre outros, independentemente da idoneidade da organização a ser favorecida.

5

CUMPRIMENTO
DO LIVRO

Todos têm a responsabilidade de reportar aos seus Gestores ou ao Departamento de Recursos Humanos qualquer conduta ilegal, duvidosa e não ética da qual tenha conhecimento. O Grupo SUNO não admite omissão de informações sobre situações que desrespeitem este livro, bem como prestar informações de caráter falso.

O Grupo SUNO espera que todos os Stakeholders atuem de forma íntegra e ética. Eventuais situações que, embora não transgridam diretamente o código de conduta da agência, possam configurar uma aparência de comportamento inadequado devem ser relatadas ao Gestor ou ao Departamento de Recursos Humanos para obtenção de orientação.

O relato de situações previstas neste livro Como os Planetas se Alinham tem caráter confidencial. O Grupo SUNO poderá, quando julgar necessário, emitir instruções, políticas ou normas complementares sobre assuntos não abordados neste documento ou com a finalidade de ampliar a compreensão do livro Como os Planetas se Alinham.

Todos os colaboradores receberão anualmente o formulário Termo de Compromisso, que deverão preencher, assinar e encaminhar ao gestor, que, por sua vez, o enviará ao Departamento de Recursos Humanos.

CANAL DE DENÚNCIA

Qualquer suspeita de violação ou efetiva violação dos termos do livro Como os Planetas se Alinham da agência deve ser comunicada através do site SafeSpace, por meio do link de acesso: <https://app.safe.space/company/suno>.

O Stakeholder que comunicar uma denúncia não sofrerá qualquer retaliação pelo Grupo SUNO, e a empresa providenciará amparo ao denunciante.

O Grupo SUNO se compromete a investigar todas as informações recebidas de acordo com a legislação vigente e a Política de Medidas Disciplinares e a proceder com a aplicação das medidas cabíveis, caso necessário.

O canal SafeSpace é um instrumento autônomo, e o grupo SUNO irá receber as denúncias de modo sigiloso e confidencial.

Todas as denúncias registradas no Canal de Denúncias, assim como o processo de apuração, resultados obtidos e a identidade do denunciante, vítima e assediadora ou assediador, serão mantidos em sigilo, observados os limites legais aplicáveis.

Uma vez realizada a denúncia, haverá necessidade de apuração para confirmar ou não a sua veracidade.

As denúncias podem ser feitas pela própria vítima ou por um terceiro que se sinta confiante a relatar o caso, sendo que ambos devem observar as provas mínimas solicitadas pela agência, conforme abaixo.

As denúncias devem ser encaminhadas com as informações mínimas necessárias e provas que o denunciante possuir, de modo que seja possível o Grupo SUNO iniciar a apuração do relato.

Entende-se como informações necessárias: nome(s) do(s) envolvido(s) ou envolvida(s); data(s), horário(s) e local(is) do assédio;

nome(s) da(s) eventual(is) testemunha(s); contexto e circunstâncias que envolveram o(s) fato(s); quaisquer outras informações pertinentes.

A título de exemplo, são admitidos como provas: bilhetes, emails, cartas, mensagens em redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram e similares), fotos, áudios, documentos, ligações telefônicas, registros de chamadas, dentre outros.

Se um relato não puder ter encaminhamento ou prosseguimento por falta de informações na denúncia, o Comitê de Ética e Compliance do Grupo SUNO não terá outra opção a não ser encerrar o procedimento de apuração.

Caso o denunciante constate que, após comunicar a denúncia, havia provas que não foram encaminhadas, o Grupo SUNO recomenda que tais provas sejam enviadas imediatamente para o Canal de Denúncia, inclusive se tratando de provas novas, que o denunciante não tinha ciência no ato da denúncia.

MEDIDAS DISCIPLINARES

O desrespeito a este livro Como os Planetas se Alinham sujeitará o colaborador a ações disciplinares, tais como advertência verbal, escrita, suspensão do contrato de trabalho ou demissão por justa causa, e também por processo penal.

Tais ações dependerão das circunstâncias do fato e serão aplicadas pelo Departamento de Recursos Humanos.

SERÃO TOMADAS AÇÕES DISCIPLINARES CONTRA:

- 1 Qualquer colaborador que autorize, dirija ou participe de violações ao livro Como os Planetas se Alinham;

- 2 Qualquer colaborador que deliberadamente deixe de notificar violações ao livro ou omita informações relevantes sobre uma violação;

- 3 Qualquer colaborador que promova retaliações, direta ou indiretamente, ou encoraje outros a fazê-lo contra qualquer outro Stakeholder que tenha notificado uma possível violação ao código;

- 4 Qualquer colaborador que, em determinadas circunstâncias, tenha conhecimento de uma violação feita e não tome as devidas providências para relatar a ocorrência.

PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE DE BOA-FÉ

O Stakeholder denunciante de boa-fé será protegido de qualquer retaliação. Assim, fica proibido qualquer ato de represália, assédio, intimidação, ameaça, coerção ou discriminação contra o integrante ou terceiro devido à denúncia ou investigação de uma denúncia feita de boa-fé. Aqueles que testemunharem ou sofrerem retaliação serão incentivados a denunciar essa conduta.

A retaliação pode ser materializada nas seguintes formas: (i) retaliação direta – demissão, rebaixamento, corte de pagamento ou avaliação negativa do desempenho sem justificativa; e (ii) retaliação indireta – como a exclusão de reuniões de equipe ou eventos sociais patrocinados pela empresa.

RESPONSABILIDADES

SÃO RESPONSABILIDADES DE TODOS OS STAKEHOLDERS

- 1 Zelar para que não haja qualquer dúvida quanto à sua conduta;

- 2 Preencher, assinar e entregar ao Gestor o Termo de Compromisso sempre que solicitado;

- 3 Ler, entender e cumprir as normas do livro Como os Planetas se Alinham;

- 4 Procurar o departamento de Recursos Humanos para esclarecer dúvidas ou discutir eventuais situações ou dilemas éticos;

- 5 Comunicar ao Gestor, Sócios ou Departamento de Recursos Humanos situações que representem dilema ético ou conflito de interesses dos quais tenham conhecimento, bem como fatos, ocorrências ou violações ao livro Como os Planetas se Alinham.

SÃO RESPONSABILIDADES DOS GESTORES

-
- 1 Ser exemplo de conduta ética para todos os Stakeholders;

 - 2 Divulgar o livro Como os Planetas se Alinham, garantir a leitura e compreensão de todos os membros de sua equipe;

 - 3 Estimular que os Stakeholders respeitem às especificações do livro Como os Planetas se Alinham;

 - 4 Orientar os membros de sua equipe para enviar o Termo de Consentimento, devidamente preenchido e assinado, para o Departamento de Recursos Humanos;

 - 5 Orientar os Stakeholders sobre ações ou situações que representem eventuais dúvidas ou dilemas éticos;

 - 6 Comunicar ao Departamento de Recursos Humanos e à Diretoria eventuais casos de infrações ao livro Como os Planetas se Alinham.

SÃO RESPONSABILIDADES DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- 1 Garantir caráter confidencial, atenção e tratativa das informações recebidas;

- 2 Educar e divulgar informações e materiais sobre o tema, através de departamentos de comunicação interna e de educação e desenvolvimento;

- 3 Elaborar, revisar, divulgar e promover a compreensão do livro Como os Planetas se Alinham;

- 4 Apresentar e esclarecer o livro Como os Planetas se Alinham para todos os novos ingressantes;

- 5 Garantir a entrega do Termo de Consentimento devidamente preenchido por todos os colaboradores;

- 6 Assessorar lideranças e colaboradores no esclarecimento de dúvidas.

SÃO RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS

1 Aprovar a elaboração, revisão e divulgação do livro
Como os Planetas se Alinham;

2 Promover a compreensão do livro
Como os Planetas se Alinham;

3 Promover o cumprimento rigoroso do livro
Como os Planetas se Alinham;

4 Garantir o respeito às regras e aos Stakeholders na
tratativa dos casos apontados.

POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES

O Grupo SUNO acredita na importância de tornar o ambiente mais seguro, respeitoso e agradável para todos os Stakeholders. É por isso que este documento não trata apenas de relações de poder ou de punições. Nossas diretrizes estão no livro Como os Planetas se Alinham, para o Stakeholder ter acesso às informações sobre ele e como todo será efetivado.

A comunicação clara, em bases confiáveis, é o início para a disciplina funcionar melhor.

E, quando falamos sobre as etapas de um procedimento disciplinar, elas podem ocorrer de várias formas e também dependem da complexidade e frequência de como tudo acontece.

O resultado das apurações pode ser leve e pedagógico como uma conversa e redirecionamento do comportamento. Ou pode ser tão sério quanto uma rescisão por justa causa.

Como as leis brasileiras não descrevem planos específicos para serem utilizados como modelo, o Grupo SUNO se propôs a criar a melhor abordagem possível para regulamentar essas questões de forma justa e igual.

Ao adotar medidas disciplinares, o Grupo SUNO propõe a melhoria de todas as condições de trabalho e entende que cada Stakeholder é um investimento importante. Lembre-se de que a natureza desta Política é pedagógica, e só tem como objetivo alavancar um processo saudável e de correção de rotas.

É importante dizer que este documento faz parte do contrato de trabalho de todos os colaboradores e contratos com seus stakeholders. As regras estão claramente detalhadas não apenas nesta Política, mas em todos os outros documentos que compõem as diretrizes em que o Grupo SUNO acredita.

Aqui, há informações importantes sobre comportamentos não aceitáveis pela agência. Dentre eles, trataremos da aplicação de medidas a determinados

comportamentos que venham contrariar aquilo que o Grupo SUNO espera de cada colaborador.

Todos os deveres e obrigações dos colaboradores estão previstos no livro *Como os Planetas se Alinham: o combate a todas as formas de assédio* (moral, sexual e atitudes discriminatórias), seja entre os colaboradores ou demais Stakeholders, seja com os clientes e fornecedores, bem como questões relacionadas à ética no trabalho (presencial e digital); proibição de trabalhar sob a influência de álcool ou drogas ilegais; abster-se de divulgar em plataformas sociais quaisquer projetos, obras e campanhas publicitárias sem a devida autorização da agência; evitar conflitos de interesse; evitar qualquer dano aos ativos da empresa; observar a legislação de proteção de dados; proibição de pagamento de comissões, benefícios ou doações, diretamente ou por meio de intermediários, às autoridades e representantes governamentais ou a terceiros, com o objetivo de influenciar decisões governamentais, obter vantagens ou agilização no trâmite e na aprovação de processos; proibição de efetuar ou oferecer, em nome da empresa, qualquer contribuição a movimentos políticos ou partidários, a comitês políticos, a candidatos ou ocupantes de cargos públicos eletivos; dever de não divulgar e proteger qualquer informação que possa influenciar nas decisões de investimento de terceiros; dever de não oferecer vantagens, gratificação financeira e favores a organizações que se relacionem com a empresa; dever de não prestar serviços ou investir financeiramente em empresas que concorram com o Grupo SUNO.

A Política aplica-se para todos os locais em que há prestação de serviços pelos colaboradores, tais como sede do Grupo SUNO, residência do colaborador, eventos, clientes, entre outros.

ABRANGÊNCIA

Esta Política é destinada a todos os Stakeholders, sem exceção, independentemente da atividade profissional que exerçam.

Como há possibilidade de surgirem situações diversas, por vezes não

previstas nesta Política, qualquer Stakeholders pode esclarecer suas dúvidas com o seu Gestor ou com o Departamento de Recursos Humanos para questões que considera inaceitáveis e que exijam a adoção de medida disciplinar.

REGRAS E PROCEDIMENTOS

O Grupo SUNO entende que deve existir um processo de avaliação conjunta em caso de identificação de comportamentos ilegais e condutas inadequadas e, ainda, dependendo da gravidade e complexidade dessas condutas, assim como a sua frequência e habitualidade, haverá naturalmente aumento do nível de exigência do Grupo SUNO e dos colaboradores quando não há correção de determinado.

A ideia é melhorar e incentivar um ambiente respeitoso para o Grupo SUNO e todos os Stakeholders.

Quando não se observam as regras, seja as que estão previstas na legislação, seja as do livro Como os Planetas se Alinham, a conduta deverá ser avaliada e punida, se for o caso.

As ações ou penalidades disciplinares sempre dependerão de análise do Grupo SUNO, que deverá considerar a gravidade e a reiteração da ocorrência. E, por consequência, as medidas para correção podem variar desde advertências verbais até a penalidade mais gravosa, que é a dispensa por justa causa.

O Grupo SUNO entende que a principal finalidade das ações disciplinares é educativa, com objetivo de conscientizar o profissional sobre a falta cometida, bem como demonstrar as consequências de cada comportamento inadequado, sempre incentivando a evitar a reincidência.

Para atender a essas finalidades, as ações disciplinares devem ser justas, claras, obedecer a critérios objetivos e fundamentadas em fatos e dados.

A medida disciplinar a ser adotada em casos de comportamentos ilegais ou condutas inadequadas deve ser imediata à ocorrência do fato. Portanto, tão logo o Grupo SUNO tiver conhecimento da ocorrência faltosa e fizer a apuração dos fatos, a medida deverá ser aplicada.

A definição da ação disciplinar (penalidade) será precedida de uma criteriosa coleta e análise de informações que permitam esclarecer o fato de modo inequívoco e levem em consideração:

-
- 1 A natureza da transgressão;

 - 2 As condições nas quais ocorreu;

 - 3 A intensidade e as repercussões;

 - 4 Quando ocorreu e qual a frequência do fato; e

 - 5 Quais as pessoas que presenciaram o fato.

CANAL DE DENÚNCIA

Qualquer tipo de comportamento ilegal ou conduta inadequada será tratado com base nesta Política.

O Canal de Denúncia é um dos pilares da prevenção e combate a qualquer tipo de comportamento ilegal ou inadequado e representa um importante recurso para o fortalecimento da cultura de integridade, devendo ser utilizado para relatos e denúncias.

O Canal deve ser utilizado exclusivamente para narrar e reportar fatos de natureza grave e que atentem contra a dignidade dos nossos Stakeholders, com a garantia de sigilo do autor da denúncia.

O Canal de Denúncias é o **SafeSpace** e o link de acesso a ser utilizado é <https://app.safe.space/company/suno>

O Grupo SUNO, ao receber a narrativa e o relato de atitudes ou ocorrências graves em seu ambiente de trabalho (presencial ou virtual), irá avaliar a necessidade de apuração para confirmar ou não a sua veracidade.

Portanto, todas as narrativas e relatos (denúncias) devem ser encaminhadas com as informações mínimas necessárias para que o Grupo SUNO possa iniciar o procedimento de apuração e investigação. Por isso, é importante que tudo seja detalhado e com provas minimamente confiáveis.

Entende-se como informações necessárias: nome(s) do(s) envolvido(s) ou envolvida(s); data(s), horário(s) e local(is) em que ocorreu o comportamento ilegal ou a

conduta inadequada; nome(s) da(s) eventual(is) testemunha(s); contexto e circunstâncias que envolveram o(s) fato(s); quaisquer outras informações pertinentes.

O que admitimos como provas? Bilhetes, emails, cartas, mensagens em redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram e similares), fotos, áudios, documentos, ligações telefônicas, registro de chamadas, testemunhas que presenciaram o fato, entre outras.

Se um relato não for detalhado ou se não houver nenhuma indicação de provas mínimas possíveis, o Comitê do Grupo SUNO, que irá apurar o ato faltoso, não conseguirá evoluir no procedimento de apuração.

Para que todo o procedimento seja possível, o Grupo SUNO incentiva e encoraja que os Stakeholders se utilizem do Canal de Denúncias para que comportamentos ilegais ou condutas inadequadas de natureza grave cheguem ao seu conhecimento.

Por outro lado, nada impede que o Grupo SUNO inicie determinada apuração antes mesmo que receba a denúncia, sempre que houver necessidade.

CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Todas as denúncias recebidas serão tratadas com confidencialidade e sigilo.

Nos casos de denúncias identificadas, ou seja, Stakeholders que se identificaram ao formular a narrativa ou o relato sobre determinado comportamento ilegal ou inadequado (denúncia), o Grupo SUNO assegurará que apenas os membros do Comitê, que são os responsáveis pelo procedimento de apuração do relato, tenham conhecimento da identidade do(a) denunciante.

Todos os relatos e narrativas que forem registrados no Canal de Denúncias SafeSpace, assim como todo o processo de investigação e apuração, os resultados obtidos e a identidade do denunciante, da vítima e do

autor do ato faltoso, **serão mantidos em sigilo**, observados os limites legais aplicáveis. Assim, nada sobre o resultado da apuração da denúncia ou sobre qual medida disciplinar foi adotada e respectiva consequência será divulgado.

Para manter o ambiente respeitoso e garantir a relevância de todo o procedimento, o Grupo SUNO adotará todas as medidas para preservar a intimidade e a privacidade de todos os envolvidos na apuração.

Ainda no campo do sigilo, o Grupo SUNO se reserva o direito de monitorar seus equipamentos de trabalho concedidos aos colaboradores, na hipótese de apuração e resolução da denúncia recebida.

APURAÇÃO DA DENÚNCIA

O Comitê de Ética e Compliance do Grupo Suno é integrado por no mínimo 3 membros. Caso algum dos membros do Comitê receber uma denúncia, identificável ou anônima, este membro não terá conhecimento da denúncia feita, apenas os outros membros não envolvidos.

O Comitê, ao receber a narrativa e o relato (denúncia), analisará todo o seu conteúdo e poderá realizar as apurações necessárias, como ouvir as pessoas envolvidas e testemunhas, analisar documentos, solicitar esclarecimentos e evidências para as pessoas envolvidas.

Uma vez que o Canal de Denúncia garante o sigilo do denunciante, os membros do Comitê não saberão sua identidade, salvo se o denunciante optar em se identificar.

A denúncia poderá ser realizada pela própria vítima ou por qualquer terceiro que tenha presenciado ou possua provas para demonstrar que houve o comportamento ilegal ou a conduta inadequada.

DESDOBRAMENTOS DA DENÚNCIA

Após a apuração dos fatos narrados na denúncia e análise das evidências encaminhadas, bem como a narrativa das testemunhas e pessoas envolvidas, cabe ao Comitê:

1 - Transcrever todos os relatos e narrativas de todos os envolvidos em atas, coletando as respectivas assinaturas, inclusive com a gravação em áudio do(s) depoimento(s);

2 - Observar o sigilo e confidencialidade previsto na presente Política. Alertar sobre as regras de sigilo para todos que participarem do procedimento. As atas serão redigidas e apresentadas aos depoentes, vítima e acusado com a indicação de que as informações recolhidas poderão ser utilizadas em eventual ação judicial, a critério das partes e do Grupo SUNO;

3 - Elaborar relatório, contendo (a) descrição dos fatos denunciados, (b) procedimentos adotados para obtenção de esclarecimentos e coleta de evidências, (c) meios de prova obtidos e (d) conclusões, contendo recomendação de medidas a serem adotadas, tendo como base a gravidade dos fatos apurados;

4 - Avaliar a necessidade de recomendação de afastamento dos envolvidos nos fatos denunciados;

5 - Após deliberação do Comitê, compartilhar os resultados da apuração com as áreas responsáveis (Gestor, Departamento de Recursos Humanos, dentre outras) para efetivação das decisões tomadas.

Os documentos e procedimentos indicados acima serão sigilosos nos limites da lei e o compartilhamento ocorrerá apenas entre os membros do Comitê.

NÃO RETALIAÇÃO

Entende-se como retaliação as diversas formas de exposição vexatória, punições indiretas não previstas ou admitidas em lei, tais como: perseguição, rebaixamento de função, isolamento, tratamento ríspido etc.

Assim, o Grupo SUNO não tomará qualquer medida de retaliação contra o denunciante de boa-fé e contra qualquer pessoa que fornecer as informações, documentos ou colaborar no processo de investigação de uma denúncia.

O Grupo SUNO também não adotará nenhum comportamento de retaliação ao suposto agente (autor do

comportamento ilícito ou conduta inadequada), garantindo que todos que participam do procedimento de apuração sejam ouvidos e que seja garantida a ampla defesa sobre a denúncia recebida.

Após a apuração e elaboração de relatório conclusivo, as medidas que serão adotadas pelo Grupo SUNO serão aplicadas com base nos limites da legislação vigente.

Contudo, prestar deliberadamente declaração falsa será considerado violação grave e resultará na aplicação de medidas disciplinares ao denunciante.

GRADUAÇÃO DAS AÇÕES DISCIPLINARES

As medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com a sua natureza, sem prejuízo das sanções administrativas, cíveis e penais. Qualquer comportamento ilegal ou conduta inadequada que atentem contra a legislação vigente, as normas contidas no livro Como os Planetas se Alinham ou qualquer procedimento interno em vigor poderá ser apurado e adotada uma medida disciplinar equivalente à gravidade do ato.

A aplicação de qualquer medida disciplinar será definida pelos Recursos Humanos ou pelo Comitê de Ética e Compliance, conforme o caso concreto e de acordo com a complexidade da infração.

A medida disciplinar será aplicada proporcionalmente ao comportamento praticado. A graduação das medidas disciplinares está diretamente relacionada com a gravidade e reincidência do ato faltoso (Anexo I), podendo, no entanto, ser adaptada conforme a situação assim exigir.

ADVERTÊNCIA VERBAL

É o ato ou efeito de advertir. É um alerta, uma observação, chamada ou repreensão. Portanto, é um aviso para que o colaboradores tenha ciência de que suas atitudes e comportamentos não estão de acordo com a lei ou com o livro Como os Planetas se Alinham.

Cabe ao colaborador repensar sua conduta, já alertado de que, se houver reincidência, o Grupo SUNO poderá aplicar uma medida mais rígida.

A advertência será realizada por meio de conversa, e o Departamento de Recursos Humanos registrará a advertência que ficará anexada no prontuário do colaborador.

ADVERTÊNCIA ESCRITA

Possui o mesmo objetivo da advertência verbal, a diferença é que será por meio da comunicação escrita e o colaborador deverá assinar o documento. No caso de recusa na assinatura da advertência, o Grupo SUNO chamará duas testemunhas para que assinem e confirmem que a advertência foi devidamente registrada e aplicada.

O documento será arquivado no prontuário, inclusive para que, eventualmente, demonstre que houve repetição ou progressão das condutas reprováveis.

SUSPENSÃO

É o ato disciplinar mais relevante como sanção a uma infração regulamentar ou pelo descumprimento de uma obrigação.

Caracteriza penalidade aplicada a uma falta mais grave, seja por reincidências de faltas leves, seja mesmo em uma primeira falta grave. A aplicação da suspensão disciplinar acarreta a perda da remuneração do(s) dia(s) não trabalhado(s).

RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

É a penalidade máxima, especialmente quando as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou tenha ocorrido uma falta gravíssima.

A sua imposição reduz diversos direitos trabalhistas, como a impossibilidade do saque do FGTS e a concessão de seguro-desemprego.

Ato de improbidade;

Incontinência de conduta ou mau procedimento;

Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão, e quando constituir ato de concorrência do Grupo SUNO para a qual o colaborador trabalha, ou for prejudicial ao serviço;

Condenação criminal do colaborador, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

Desídia no desempenho das respectivas funções;

Violação de segredo do Grupo SUNO;

Ato de indisciplina ou de insubordinação;

Abandono de emprego;

Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o Grupo SUNO e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Prática constante de jogos de azar.

DÚVIDAS

Stakeholders que tiverem alguma dúvida, questão, necessidade de orientação ou quando existir motivos para acreditarem que foi violada qualquer lei, norma ou as orientações do livro Como os Planetas se Alinham devem falar imediatamente com o seu Gestor ou com os representantes do Ética e Compliance.

Na hipótese de um Stakeholder ter comunicado uma violação que não foi adiante na investigação, procure um dos outros contatos acima referidos.

Vigência

Esta Política entra em vigor em 02 de Agosto de 2021.

QUADRO DE REFERÊNCIAS - EXEMPLIFICATIVO

A definição da ação disciplinar (penalidade) que poderá ser adotada pelo Grupo SUNO será precedida de uma criteriosa coleta e análise de informações que permitam esclarecer o fato de modo inequívoco e levará em consideração:

-
- 1 A natureza da transgressão;

 - 2 As condições nas quais ocorreu;

 - 3 A intensidade e as repercussões;

 - 4 Quando ocorreu e qual a frequência do fato; e

 - 5 Quais as pessoas que presenciaram o fato.

Além disso, a graduação da aplicação das medidas disciplinares está diretamente relacionada com a gravidade ou reincidência do ato faltoso (Anexo I), podendo, no entanto, ser adaptada conforme a situação exigir.

Ainda que eventual violação não esteja amplamente descrita no quadro abaixo, qualquer comportamento ou conduta que contrarie a lei, norma

ou o livro Como os Planetas se Alinham será analisada e adotadas as medidas legais pertinentes, inclusive no que se refere às condutas que violem a confidencialidade e sigilo das informações do Grupo SUNO, bem como qualquer outra conduta que desvirtue um ambiente de trabalho respeitoso, o que também compreende ações preconceituosas e socialmente não aceitas.

AÇÕES DISCIPLINARES	AÇÕES DISCIPLINARES - AGRAVAMENTO
1. Faltar sem motivo justificado.	1ª AVISO + ORIENTAÇÃO
2. Ausentar-se do trabalho sem prévia comunicação.	2ª ADVERTÊNCIA POR ESCRITO
3. Usar o endereço da empresa para recebimento de correspondências e/ou encomendas particulares de qualquer tipo alheias à atividade profissional.	3ª SUSPENSÃO UM DIA
	4ª SUSPENSÃO UM DIA
	5ª SUSPENSÃO CINCO DIAS
	6ª DESLIGAMENTO

AÇÕES DISCIPLINARES	AÇÕES DISCIPLINARES - AGRAVAMENTO
1. Praticar atitudes de indisciplina e insubordinação.	1ª ADVERTÊNCIA POR ESCRITO
2. Não observar as regras de segurança do trabalho e não utilizar os equipamentos de segurança e proteção individual.	2ª SUSPENSÃO UM DIA
	3ª SUSPENSÃO UM DIA
3. Não cumprir as determinações estabelecidas em procedimentos, normas e instruções internas.	4ª SUSPENSÃO CINCO DIAS
	5ª DESLIGAMENTO
4. Fumar nas dependências da empresa ou em locais proibidos.	
5. Fotografar/filmar as dependências da empresa para finalidades que não estejam relacionadas diretamente com a atividade profissional.	
6. Promover jogos, rifas ou negócios particulares durante o horário de trabalho sem autorização.	
7. Compartilhar as senhas de acesso à rede corporativa e aos sistemas internos com os colegas de trabalho.	
8. Utilizar crachá de terceiro para acesso e circulação nas dependências da empresa.	
9. Ter conduta contrária à moral e aos bons costumes.	

AÇÕES DISCIPLINARES	AÇÕES DISCIPLINARES - AGRAVAMENTO
<p>1. Trazer, portar ou fazer uso durante o horário de trabalho de bebida alcoólica ou substâncias ilícitas de qualquer natureza, salvo hipótese de dependência química, que será analisada conforme o caso.</p> <p>2. Trazer, portar ou fazer uso de armas de qualquer espécie, inflamáveis, explosivos e similares.</p> <p>3. Adulterar ou falsificar documentos de qualquer espécie.</p> <p>4. Praticar furto de bens da empresa ou em poder da empresa ou dos demais funcionários.</p> <p>5. Provocar, instigar ou participar de agressões físicas contra qualquer pessoa nas dependências da empresa.</p>	<p>1ª AVISO + ORIENTAÇÃO</p>

COMPORTAMENTOS INADEQUADOS PREVISTOS NA LEI (CLT)

AÇÕES DISCIPLINARES	AÇÕES DISCIPLINARES - AGRAVAMENTO
1. Utilizar quaisquer bens da empresa para outras finalidades que não sejam aquelas relacionadas com o respectivo trabalho ou função, salvo autorização expressa da Diretoria.	1ª ADVERTÊNCIA POR ESCRITO
	2ª SUSPENSÃO UM DIA
	3ª SUSPENSÃO UM DIA
	4ª SUSPENSÃO CINCO DIAS
	5ª DESLIGAMENTO

AÇÕES DISCIPLINARES	AÇÕES DISCIPLINARES - AGRAVAMENTO
1. Comparecer ao trabalho sob efeito de álcool/tóxicos, salvo hipótese de alcoolismo, que será analisado conforme caso concreto.	1ª SUSPENSÃO TRÊS DIAS
	2ª DESLIGAMENTO
2. Realizar atividades e contribuições políticas em nome do Grupo SUNO sem autorização prévia e expressa da empresa.	
3. Oferecer ou aceitar vantagens, gratificação financeira e favores a organizações que se relacionem com o Grupo SUNO.	

AÇÕES DISCIPLINARES	AÇÕES DISCIPLINARES - AGRAVAMENTO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Todas as formas de assédio (moral, sexual e atitudes discriminatórias) devidamente comprovadas em procedimento administrativo interno, garantida ao investigado ampla defesa. 2. Utilizar as redes sociais, privadas ou do próprio Grupo SUNO, para publicar conteúdo discriminatório, preconceituoso e que incite a violência. 3. Atos que caracterizem conflitos de interesses, sem prévia consulta ao Grupo SUNO. 4. Utilizar as redes sociais para divulgar quaisquer projetos, obras e campanhas publicitárias sem a devida autorização do Grupo SUNO. 5. Violar a proteção de dados. 6. Atos de corrupção. 7. Atos que contrariem o antitruste. 8. Divulgar e não proteger informações privilegiadas. 9. Prestar serviços para empresas concorrentes do Grupo SUNO. 10. Investir financeiramente em empresas concorrentes do Grupo SUNO. 	<p>1ª DESLIGAMENTO</p>

REGIMENTO DO COMITÊ DE ÉTICA E COMPLIANCE

INTRODUÇÃO

O Comitê de Ética e Compliance do GRUPO SUNO UNITED CREATORS (“Comitê” e “Grupo”), composto pelas Razões Sociais e CNPJs: Suno Comunicação Integrada LTDA – CNPJ N° 27.516.099 / 0001-35; SUP Mídia Interativa LTDA – CNPJ N° 33.906.896/0001-21; SUX Eventos LTDA – CNPJ N° 35.257.243/0001-94; Suno Entertainment – CNPJ N° 31.482.633/0001-07; Supa Comunicação e Publicidade LTDA – CNPJ N° 41.272.567/0001-02, é órgão de planejamento, coordenação e supervisão das atividades de Compliance e Conduta do Grupo. Cabe ao Comitê estabelecer os critérios mínimos de boas práticas relativas à matéria a serem seguidos por colaboradores, parceiros de negócios e comerciais – clientes, fornecedores e demais partes relacionadas, de forma a assegurar o cumprimento das diretrizes estabelecidas no Código de Ética e Conduta do Grupo SUNO e suas políticas

complementares, garantindo um ambiente de negócios íntegro e a preservação do ativo reputacional do Grupo.

Este Comitê é formado por um grupo de trabalho orientado à instrução das atividades consultivas, investigativas e educacionais necessárias à operacionalização do Programa de Código de Conduta, Ética e Compliance.

O Comitê é independente às demais áreas/equipes internas, estando subordinado somente ao Conselho de Sócios do Grupo SUNO. O Comitê, no exercício de suas funções, deverá agir conforme os valores do Grupo SUNO, leis pertinentes e de acordo com as regras estabelecidas neste Regimento.

Sua atuação é puramente consultiva, de modo que lhe cabe sugerir ou opinar acerca de questões pertinentes que serão avaliadas pelo Conselho de Sócios.

COMPETÊNCIA

Como órgão técnico-consultivo destinado à discussão de procedimentos de Ética e Compliance, assessoramento e orientação, o Comitê tem como principais funções:

- 1 Monitorar as atividades previstas no plano de trabalho do Programa de Código de Conduta, Ética e Compliance;

- 2 Avaliar, orientar, monitorar e supervisionar os processos de avaliação de riscos de compliance do Grupo, incluindo políticas e procedimentos, em paralelo e de forma complementar a outros comitês existentes e operantes;

- 3 Reunir-se com a Diretoria para discutir políticas, práticas e procedimentos identificados, no âmbito do Programa de Código de Conduta, Ética e Compliance, como essenciais ao atendimento de leis e/ou à preservação da imagem e estratégias do Grupo;

- 4 Avaliar a efetividade e a suficiência da estrutura de controles internos e dos processos do Grupo, propondo melhorias às políticas, práticas e procedimentos empregados e/ou a adoção de iniciativa complementar;

- 5 Idealizar programas de treinamentos, com conteúdo específico para as diversas áreas do Grupo SUNO;

- 6 Promover um ambiente ético no Grupo, exaltando valores como honestidade, integridade e justiça;

- 7 Atuar como instância consultiva quantos à questões éticas;
-
- 8 Difundir a cultura de gerenciamento de riscos e controles internos relacionados à compliance, garantindo que todas as leis normas e regulamentos sejam estritamente cumpridos, com a finalidade de reduzir, exterminar e/ou mitigar riscos de compliance existentes;
-
- 9 Acompanhar e zelar pelo fiel cumprimento, pelo Grupo SUNO, seus administradores, colaboradores, prestadores de serviço e demais partes relacionadas, de: (i) todas as leis e normas que regem as atividades do Grupo, incluindo, dentre outras, normas e regulamentos de regras estabelecidas pelo Grupo SUNO em seu Código de Ética e Conduta e suas Políticas internas;
-
- 10 Avaliar relatos de potenciais não conformidades, registrados nos Canais de Denúncia do Grupo informados à área Jurídica ou Departamento de Recursos Humanos e/ou a líderes e gestores de equipes, e comunicar imediatamente ao Conselho de Sócios as situações de elevado potencial lesivo, assim entendidas como aquelas que (i) coloquem em risco a integridade de colaboradores do Grupo SUNO ou terceiros relacionados, (ii) podem resultar em expressiva mancha à reputação do Grupo e, como consequência, prejuízo a seus sócios;
-
- 11 Instaurar processos para averiguação de fatos relacionados ao descumprimento de leis pertinentes e normas internas;
-
- 12 Solicitar aos departamentos responsáveis todos os documentos necessários à instrução do processo de averiguação de desvios éticos;
-
- 13 Contratar, quando necessário à apuração de potenciais não conformidades, consultoria externa especializada em investigações corporativas, e acompanhar e avaliar seus trabalhos;
-
- 14 Sugerir as medidas disciplinares cabíveis às não conformidades constatadas em processo de averiguação ou de avaliação de performance (relativo a eventual negligência ou omissão de líderes no que tange às responsabilidades de Compliance);

- 15 Arquivar processos de averiguação de conduta quando o trâmite investigativo for concluído ou caso o reporte não apresentar indícios suficientes para instauração do processo investigativo;
-
- 16 Aconselhar acerca de situações de potencial conflito de interesses dentro do Grupo;
-
- 17 Realizar estudos das boas práticas de compliance adotadas no mercado e pelas empresas do mesmo setor;
-
- 18 Opinar sobre as matérias que lhe sejam submetidas pela Diretoria, Conselho de Sócios ou Canal de Denúncia, bem como sobre aquelas que considerar relevantes no âmbito de sua competência;
-
- 19 Acompanhar o acolhimento de suas orientações e recomendações, reunindo-se rotineiramente com o Conselho de Sócios, a cada 3 meses;
-
- 20 Verificar o cumprimento de suas recomendações e/ou esclarecimentos às suas manifestações, inclusive quanto às questões relativas ao Plano de Trabalho do Programa de Código de Conduta, Ética e Compliance;
-
- 21 Definir e acompanhar a implementação de medidas destinadas à correção das deficiências identificadas no monitoramento do Programa de Código de Conduta, Ética e Compliance;
-
- 22 Regular o Canal para receber, inclusive de forma sigilosa, relato de potenciais não conformidades internas e externas relativas aos negócios do Grupo, particularmente quanto a matérias relacionadas ao escopo de suas atividades, conforme estabelecido em procedimento próprio;

Elaborar relatório anual, contendo, no mínimo, as seguintes informações: (i) as atividades exercidas no período; (ii) quantidade de reuniões realizadas e índice de absentismo; (iii) avaliação da adequabilidade do Plano de Trabalho do Programa de Código de Conduta, Ética e Compliance e efetividade dos sistemas de controles internos e de gerenciamento de riscos de compliance do Grupo; (iv) breve descrição das recomendações apresentadas à administração do Grupo SUNO e evidências da implementação das iniciativas pertinentes dentro do período pré acordado; (v) KPIs do Canal de comunicação de potencial não conformidade (quantidade de relatos do período; origem; relato anônimo Versus identificado; prazo médio de apuração dos relatos; etc.). Os dados pessoais que o Comitê tiver acesso no exercício de suas atribuições serão tratados como confidenciais, sendo vedado seu uso para fim diverso ao previsto neste Regimento.

COMPOSIÇÃO

O Comitê será composto por 3 (três) membros, designados a cada dois anos pelo Conselho de Sócios, podem ser reeleitos por 3 vezes consecutivas, todos profissionais de reputação incontestável e que sejam referência na aplicação e/ou fiscalização do tema

de Ética e Compliance, um dos três membros deverá ser um conselheiro externo. As designações, ou substituição de membro durante o mandato, serão formalizadas em Ata. As substituições durante o mandato poderão ocorrer nas seguintes situações

- 1 Não observância das diretrizes deste Regimento;
- 2 Comportamento incompatível às atribuições da função;
- 3 Absenteísmo recorrente e injustificável;
- 4 Encerramento de vínculo com o Grupo SUNO, empregatício ou comercial;
- 5 Renúncia do membro.

Além das condições expostas, o Conselho de Sócios, a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, poderá destituir qualquer dos membros do Comitê. Na hipótese de vacância que prejudique a composição mínima - menos de 3 (três) membros - o Conselho de Sócios, no prazo de até 30 (trinta) dias, designará novo(s) membro(s). São elegíveis a participar do Comitê: membro do Conselho de Sócio, diretores, executivos do Grupo SUNO e profissionais externos, como membros convidados, devendo um deles ser designado à Presidência do Comitê. A eleição do Presidente do Comitê de Ética se dará no Conselho de Sócios, com, pelo menos, o voto favorável da maioria dos conselheiros. Na hipótese de empate na eleição do Presidente do Comitê de Ética e Compliance, o Conselho poderá convidar, em caráter excepcional, membro externo para emissão de voto de desempate. Nesta hipótese, referido membro externo deverá ser apontado por maioria simples dos membros do Conselho. Competirá

ao Presidente reger as atividades do Comitê, sendo responsável, dentre outras coisas, pelo fluxo de informações, o que inclui, mas não se limita à elaboração das pautas e atas das reuniões, contatos com profissionais de diferentes áreas do Grupo, e emissão do relatório anual. A função de membro do Comitê é indelegável, devendo ser executada com diligência, imparcialidade e discricção, de modo a servir com lealdade ao Grupo e seus stakeholders. Os membros indicados para integrar o Comitê de Ética e Compliance, que sejam colaboradores do Grupo SUNO, não receberão qualquer tipo de remuneração extra pelo exercício das atribuições do Comitê, que, sob hipótese alguma, será interpretado como acúmulo de funções. Os profissionais externos que sejam convidados para participar de determinada reunião do Comitê poderá ter uma remuneração definida pelo Presidente do colegiado e, conforme o caso, validada pelo Conselho de Sócios do Grupo SUNO.

DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES

PERIODICIDADE

O Comitê se reunirá em reuniões ordinárias com periodicidade trimestral, podendo também realizar reuniões extraordinárias mediante solicitação fundamentada de

qualquer um de seus membros ou em decorrência de fato grave relacionado às leis a que o Grupo deve respeito ou suas políticas internas.

CONVOCAÇÃO

Caso não haja calendário fixo de reuniões ordinárias, estas serão convocadas pelo Presidente do Comitê, por e-mail enviado com antecedência mínima de 1 (uma) semana da data da reunião, indicando a agenda

e classificação das matérias a serem discutidas. As reuniões extraordinárias serão convocadas por qualquer dos membros, obedecendo às mesmas regras acima dispostas.

LOCAL DAS REUNIÕES

As reuniões serão realizadas, preferencialmente, na sede do Grupo, podendo ser acompanhadas, desde que a privacidade necessária à tratativa das matérias pertinentes seja garantida, por conferência telefônica

ou videoconferência. Excepcionalmente, as reuniões poderão ser realizadas em espaço distinto ao do Grupo, desde que atenda aos critérios de sigilo e confidencialidade previstos nesse Regimento.

PAUTA DAS REUNIÕES

As pautas das reuniões serão propostas pelo Presidente do Comitê, podendo os membros sugerir assuntos adicionais, e serão encaminhadas juntamente com o ato convocatório

da reunião, permitindo aos membros eventual estudo das matérias a serem tratadas.

QUÓRUM DE INSTALAÇÃO

As reuniões ocorrerão com a presença de no mínimo 2 (dois) membros. Não são válidos os votos de membros que tenham efetivo ou potencial conflito de interesse com quaisquer dos temas discutidos. As ausências deverão ser devidamente justificadas

e registradas em Ata. Em caso de ausência de um dos membros e empate dos votos, o Presidente do Comitê poderá convidar, em caráter excepcional, outro participante para emissão de voto de desempate.

GRUPO DE AÇÃO

O Comitê poderá subdividir-se em Grupos de Ação, conforme competência dos membros e volume de trabalhos, de modo a otimizar as atividades oportunas. A subdivisão não descaracteriza a atuação colegiada

do Comitê, devendo os resultados das iniciativas conduzidas por cada uma das frentes de trabalho serem monitorados, avaliados e chancelados por todos os membros.

PARTICIPAÇÃO DE COLABORADORES DO GRUPO SUNO

O Presidente do Comitê poderá convocar para as reuniões, mediante aprovação da maioria dos membros, colaboradores do Grupo para que prestem orientações e/ou esclarecimentos acerca de questões de sua competência e especialidade. A participação de colaboradores que não

integram o corpo do colegiado será restrita ao tema pertinente à sua atividade ou área de conhecimento, devendo o colaborador convidado, antes do conhecimento da matéria que originou o convite, assinar Termo de Confidencialidade.

RECOMENDAÇÕES DO COMITÊ

As recomendações do Comitê são de caráter consultivo e orientativo, devendo representar o posicionamento da maioria dos votos válidos dos seus membros. Em caso de divergência, o Comitê poderá convidar, em caráter

excepcional, outro membro para emissão de voto de desempate. Nesta hipótese, referido membro deverá ser apontado por maioria simples dos membros do Comitê.

REGISTRO E GUARDA DE DOCUMENTOS

As deliberações do Comitê serão registradas em Ata e arquivadas na sede do Grupo, em local de acesso restrito e seguro, assim como quaisquer outros documentos colocados à disposição, identificados ou produzidos pelos membros no exercício da função de membro do Comitê.

O Comitê deverá elaborar relatório anual de acordo com a frequência de suas reuniões, prestando contas de suas atividades e recomendações ao Conselho de Administração. O prazo de armazenamento dos referidos documentos será de 20 dias.

CONFLITO DE INTERESSES

O membro do Comitê que tiver conflito real ou potencial com determinada matéria integrante da pauta de reunião, seja pelo assunto referir-se a área/departamento sob sua gestão, seja em decorrência de relacionamento pessoal ou familiar com colaborador ou terceiro apontado em relato de potencial não conformidade, deve

declarar-se impedido e abster-se da discussão da matéria. É considerado, também, conflito de interesse o recebimento, apuração e tratamento de potencial não conformidade relacionada ao próprio membro do Comitê. As declarações de conflito deverão ser devidamente formalizadas em Ata.

CONFIDENCIALIDADE

Todas as informações e documentos colocados à disposição do Comitê, pelos seus membros identificados ou produzidos são confidenciais, independentemente se registro nesse sentido constar no documento, sendo proibido seu compartilhamento, parcial ou total, com terceiros, salvo se (i) estritamente necessário ao desempenho das atribuições do Comitê (ii) requerida por autoridades governamentais e/ou pessoas investidas de tal autoridade, por exigência legal ou (iii) haja obrigatoriedade de comunicação às autoridades governamentais e/ou pessoas investidas de tal autoridade quando decorrente de exigência legal. Agentes externos, assim entendido os

colaboradores da empresa convidados para prestação de informações técnicas ou relativas às suas atividades ou departamento, ou especialistas independentes, terão acesso às informações que o Comitê tem a posse e/ou propriedade, nos limites e na proporção necessária ao desempenho da função ou cumprimento do objetivo do convite e deverão ser vinculados mediante a formalização de Termo de Confidencialidade em consonância com este instrumento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

CASOS OMISSOS EVENTUAIS

Neste Regimento Interno e dúvida de interpretação das suas disposições serão objeto de votação e, conforme

pertinente, levados à análise e decisão do Conselho de Sócios.

ATUALIZAÇÃO DO REGIMENTO INTERNO

Será revisto sempre que os membros do Comitê ou do Conselho de Sócios do Grupo SUNO julgarem pertinente,

sendo que todas as alterações deverão ser aprovadas pelo Conselho de Sócios do Grupo.

EFEITOS

Este Regimento entrará em vigor na data de sua aprovação abaixo.

São Paulo, 30 de novembro de 2021.

FAQ

1 Quando acontecer uma situação que não está no livro Como os Planetas se Alinham, o que devo fazer? Quem eu devo procurar?

Todo Stakeholder deve procurar orientação e ajuda de seu Gestor imediato ou do Departamento de Recursos Humanos.

2 Qual é o Canal de Denúncias?

O canal é da SafeSpace e deve ser acessado pelo link <https://my.safe.space/company/suno>. Use sempre que achar necessário.

3 Como fazer uma denúncia?

Pode ser de forma direta ao Gestor ou ao Departamento de Recursos Humanos, ou ainda de forma anônima pelo Canal de Denúncias.

4 Quem vai ter acesso a minha denúncia?

Os membros do Comitê de Ética e Compliance do Grupo Suno. Hoje o comitê é integrado pela Ana Luisa André, Ronaldo Severino, apoiados por um Membro Externo. Caso algum dos membros do Comitê receber uma denúncia, identificável ou anônima, este membro não terá conhecimento da denúncia feita, apenas os outros membros não envolvidos.

5 Que tipo de denúncia é possível fazer pelo Canal?

Denúncias de assédio moral, assédio moral discriminatório, sexual e qualquer violação ao livro Como os Planetas se Alinham. Se você tiver dúvidas sobre a denúncia a ser reportada, entre em contato com seu Gestor ou com o Departamento de Recursos Humanos para juntos avaliarem o assunto.

6 O Canal de Denúncias é seguro?

Sim, o canal SafeSpace é um instrumento autônomo, e ao Grupo SUNO irá receber as denúncias de modo sigiloso e confidencial.

7 Para fazer a denúncia requer provas, mas que tipo de provas são válidas?

Leve todas as informações que tiver e, quando possível, provas. Entende-se como informações necessárias: nome(s) do(s) envolvido(s) ou envolvida(s); data(s), horário(s) e local(is) do assédio; nome(s) da(s) eventual(is) testemunha(s); contexto e circunstâncias que envolveram o(s) fato(s); quaisquer outras informações pertinentes.

São admitidas como provas: bilhetes, emails, cartas, mensagens em redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram e similares), fotos, áudios, documentos, ligações telefônicas, registro de chamadas, dentre outras.

8 Essa denúncia pode ser anônima? Como elas são tratadas? E a questão de provas?

Sim, claro, a denúncia pode ser feita de forma anônima. O Comitê, ao receber a denúncia, analisará seu conteúdo e provas e poderá realizar as apurações adicionais, tais como ouvir as pessoas envolvidas, analisar documentos e solicitar esclarecimentos e a coleta de evidências das pessoas envolvidas.

A título de exemplo, as provas admitidas são as seguintes: bilhetes, emails, cartas, mensagens em redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram e similares), fotos, áudios, documentos, ligações telefônicas, registro de chamadas, dentre outras.

9 Como é garantido o anonimato da minha denúncia?

O canal SafeSpace possibilita que o denunciante não informe seus dados. O canal também não faz qualquer tipo de registro de IP ou dados tecnológicos de quem acessa.

10 Caso o denunciante se identifique, quem terá acesso a sua identidade?

Apenas o Comitê de Ética e Compliance.

11 Como posso acompanhar a denúncia?

O Grupo SUNO irá analisar as informações e provas encaminhadas por meio do Canal de Denúncias e colherá depoimentos e mais provas, caso seja necessário. Uma vez que o denunciante se identifique, o Grupo SUNO poderá informá-lo sobre a conclusão da investigação, dependendo da gravidade do assunto. Caso se trate de uma denúncia anônima, não há como acompanhar.

12 Se eu tiver ou sofrer com uma má conduta, além da denúncia, quais seriam as providências que O Grupo SUNO vai ter diante do fato?

A conduta será analisada e as medidas serão tomadas conforme a gravidade do fato. Quando a conduta tiver menor gravidade, as partes serão chamadas para conversar; porém, se ocorrer uma conduta grave, o Grupo SUNO poderá aplicar a medida mais gravosa, que é a demissão por justa causa. Além disso, a pessoa ofendida/vítima poderá adotar as medidas que melhor lhe convierem e que não estão ao alcance da agência.

13 Se eu sofrer assédio moral, como vou provar o fato? Preciso de quais provas para denunciar o agressor?

Conforme falamos acima, como exemplo, serão admitidas as seguintes provas: testemunhas, bilhetes, emails, cartas, mensagens em redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram e similares), fotos, áudios, documentos, ligações telefônicas, registro de chamadas, dentre outras.

14 Fazer brincadeiras com o sotaque das pessoas é aceito? Como lidar quando os comentários me incomodam?

O Grupo SUNO não compartilha desse tipo de comportamento, ou seja, piadas ou outras formas de atingir a honra do Stakeholder. O tratamento deve ser sempre respeitoso. Caso a pessoa se sinta ofendida, deve solicitar imediatamente que o comportamento que lhe desagrade cesse. Em caso de reincidência, pode denunciar o ocorrido pelo Canal de Denúncia.

15 O assédio sexual é configurado por uma relação hierárquica. E o assédio moral também?

O assédio sexual **pode ou não** envolver pessoas que ocupem hierarquias diferentes, o que é necessário para caracterizar o assédio sexual é a conduta intimidadora, humilhante, chantagista de natureza sexual (chantagem em troca do emprego, por exemplo).

Tal como o assédio sexual, o assédio moral **pode ou não** envolver pessoas de hierarquias diferentes. Portanto, o assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

16 Se eu sofro uma situação de discriminação ou desrespeito pontual, como denunciar sem ainda ter tido a repetitividade do fato?

Situações pontuais que atinjam a honra do Stakeholder também serão avaliadas e punidas pela agência. O Grupo SUNO recomenda que os atos pontuais sejam reportados para o Gestor imediato ou para o Departamento de Recursos Humanos.

17 Se o meu colega sofrer assédio, como eu devo me comportar e agir?

O Grupo SUNO solicita que os atos de assédio sejam reportados imediatamente por meio do Canal de Denúncias, seja pela própria vítima, seja por quem presenciou e tenha os elementos mínimos de prova. Importante que o assédio seja denunciado para que o Grupo SUNO proceda com a investigação e o ato reprovável cesse.

18 Se eu presencio uma situação com um colega, eu posso fazer a denúncia por ele ou é apenas a vítima?

A denúncia pode ser feita pela vítima ou por qualquer pessoa que tenha testemunhado o fato e possua elementos mínimos de prova.

19 Se eu presenciar um ato de preconceito, o que eu devo fazer?

Importante que seja reportado imediatamente para o seu Gestor ou para o Departamento de Recursos Humanos.

20 Em uma situação de desrespeito ou discriminação, a intenção conta na análise do fato?

Deve ser analisado o fato reportado. Quando constatados desentendimentos ou interpretações equivocadas, o Grupo SUNO solicita que as partes envolvidas conversem e procedam com as desculpas como forma de manter o respeito e a cordialidade. Porém, nos casos em que há racismo, injúria racial, LGBTQ+ fobia/transfobia, é necessário ser avaliada a intenção de ofender a honra da vítima.

21 Se o ataque foi verbal sem presença de testemunhas, o que são provas nessas situações?

A vítima deve reportar as ofensas e o Grupo SUNO irá seguir com as investigações, inclusive convocando quem proferiu as ofensas para interrogatório.

22 Caso seja infringida alguma norma do livro Como os Planetas se Alinham, terá penalidade?

Sim, o desrespeito ao livro Como os Planetas se Alinham sujeitará o colaborador a ações disciplinares, podendo resultar inclusive na imediata rescisão do contrato ou até em processo penal. Tais ações dependerão das circunstâncias dos fatos.

23 Se eu denunciar um assediador, posso perder o meu emprego?

Não, o colaborador não irá perder o emprego caso denuncie.

24 Como eu sei que estou sendo assediado?

Quando a conduta atingir a honra da vítima, seja no aspecto moral, seja no sexual. Ou seja, condutas, repetitivas ou não, que causem constrangimento e humilhação serão analisadas sob o prisma do assédio moral. Já uma conduta única ou repetitiva que não respeite a esfera sexual da vítima, o comportamento será compreendido como assédio sexual.

25 Posso compartilhar a situação em que acredito ter sido assediado com outras pessoas?

A vítima poderá compartilhar a situação com outras pessoas caso se sinta confortável, mas o Grupo SUNO incentiva que situações de assédio, racismo, injúria racial e preconceitos sejam reportados imediatamente por meio do Canal de Denúncias, Gestor imediato ou Departamento de Recursos Humanos.

26 Como esclarecer dúvidas dos Stakeholders sobre o livro Como os Planetas se Alinham?

Compete ao Gestor imediato e ao Departamento de Recursos Humanos esclarecer qualquer dúvida dos Stakeholders sobre o livro Como os Planetas se Alinham.

27 Quando eu denunciar alguém, o que será feito?

O Grupo SUNO analisará o conteúdo da denúncia e poderá realizar as apurações e punições.

Quando acontecer um caso de assédio, como será julgado?

O comitê, ao receber a denúncia, analisará seu conteúdo e poderá realizar as apurações, ouvir as pessoas envolvidas, analisar documentos e solicitar esclarecimentos e a coleta de evidências das pessoas envolvidas.

Após a apuração dos fatos narrados na denúncia e análise das evidências encaminhadas, bem como de qualquer relato de testemunhas e pessoas envolvidas, cabe ao comitê:

1 - Transcrever a oitiva de todos os envolvidos em atas e coletando as respectivas assinaturas, inclusive com a gravação em áudio do depoimento;

2 - Observar o sigilo e confidencialidade. As atas serão redigidas e apresentadas aos depoentes, vítima e acusado com a indicação de que as informações recolhidas poderão ser utilizadas em eventual ação judicial, a critério do Grupo SUNO;

3 - Elaborar relatório, contendo (a) descrição dos fatos denunciados, (b) procedimentos adotados para obtenção de esclarecimentos e coleta de evidências, (c) meios de prova obtidos e (d) conclusões, contendo recomendação de medidas a serem adotadas, tendo como base a gravidade dos fatos apurados;

4 - Avaliar a necessidade de recomendação de afastamento dos envolvidos nos fatos denunciados;

5 - Após deliberação do Comitê, compartilhar os resultados da apuração com as áreas responsáveis (Gestor, Departamento de Recursos Humanos, dentre outras) para efetivação das decisões tomadas.

Os documentos e procedimentos indicados acima serão sigilosos nos limites da lei e o compartilhamento ocorrerá apenas entre os membros do Comitê de Ética e Compliance.

29 Como vai acontecer dentro da agência? Como as pessoas fundamentais do Grupo SUNO serão punidas? As punições serão iguais? O que vale para um tem que valer para todos?

A punição será conforme disposição em lei, independentemente de quem seja o agressor/assediador.

30 Qual será a punição para um assediador recorrente?

Inicialmente, o Grupo SUNO solicita que os atos de assédio sejam reportados imediatamente, de forma que a conduta seja investigada pela empresa e o ato reprovado cesse.

Uma vez que as denúncias não sejam feitas e o Grupo SUNO tome ciência após diversos atos realizados pelo assediador, a punição poderá ser a pena máxima, que é a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

31 Se acaso esse assediador for uma liderança importante para o Grupo SUNO, como iremos tratar isso?

Aqui o tratamento precisa ser igualitário.

32 Usaremos a palavra “denúncia”?

A palavra “denúncia” é utilizada nesses casos como um termo técnico para reportar uma violação. Assim, não será utilizado “denúncia” para tratar de situações que não mereçam uma análise diferenciada. Por exemplo, não vamos falar de denúncia quando alguém reclama das condições do equipamento de trabalho. Para esclarecimentos, os termos “notificação” e “delação” também são técnicos para ocorrências não relacionadas a assédio, preconceito, discriminação etc.

33 Safe Space será bastante divulgado? Como iremos acessar?

O Grupo SUNO irá disponibilizar treinamento aos seus colaboradores para a utilização da plataforma. Os Stakeholders terão acesso via o link: <https://my.safe.space/company/suno> e que poderá ser usado a partir de qualquer local e os Stakeholders encontram o link via o nosso FAQ ou no site do Como Os Planetas se Alinham.

34 Qual respaldo ao Grupo SUNO dará para um Stakeholder que sofrer discriminação?

Será garantido à vítima o anonimato e que seus relatos serão investigados e punidos conforme a legislação.

35 Como vamos manter o livro Como os Planetas se Alinham vivo na agência?

O livro Como os Planetas se Alinham estará à disposição dos Stakeholders, que poderão acessar a qualquer momento. Temos um comitê de diversidade que sempre trará as reflexões quanto ao nosso livro e, sempre que houver mudanças ou situações não previstas, o livro será atualizado e comunicado para todas e todos.

36 Os clientes, fornecedores e parceiros serão comunicados sobre o nosso livro? Como agir se eu sinto que um cliente está sendo racista?

O livro Como os Planetas se Alinham é o documento que apresenta os valores e princípios do Grupo SUNO para seus Stakeholders. Todos devem observar e cumprir e, uma vez que o cliente pratique uma conduta reprovada pelo Grupo SUNO, a vítima deverá reportar para o Gestor imediato, Departamento de Recursos Humanos ou Canal de Denúncias para que as medidas sejam tomadas.

37 Fazer piadas ou desaprovar uma característica física do colega é preconceito?

Ofender a honra de alguém utilizando elementos físicos da pessoa pode ser entendido como injúria racial. O Grupo SUNO valoriza o respeito e a tolerância de todos os Stakeholders.

38

Qual a diferença entre racismo, injúria racial e racismo estrutural?

A injúria racial é um crime que consiste em ofender a honra de alguém utilizando-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. Já o crime de racismo atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma raça.

Racismo estrutural é um conceito sociológico para definir o racismo em relação aos povos pretos como um processo histórico, político e institucional.

39

Como cuidar para que pessoas não justifiquem injúria racial com racismo estrutural?

É importante ressaltar que todos entendam a diferença entre os dois conceitos e que fique claro que não será tolerada a justificativa injusta para o caso.

A injúria racial é crime. Consiste em ofender alguém com base em sua raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência. Já o racismo estrutural é um conceito que analisa a sociedade a partir de uma estrutura pública e privada desenvolvida para marginalizar os povos pretos.

COMO OS
PLANETAS SE
ALINHAM