



**CÓDIGO DE ETICA | YH BRASIL**

Integridade em cada  
escolha, excelência  
em cada ação.



**Prezados colaboradores,**

É com grande satisfação que apresento a você nosso novo Código de Ética e Conduta, um documento essencial que reflete os valores e princípios que norteiam a nossa organização. Este código não é apenas uma formalidade, mas sim um guia prático para as nossas ações diárias, garantindo que todos nós, independentemente do cargo ou função, atuemos com integridade, responsabilidade e transparência.

A implementação deste código é um passo fundamental para reforçar nosso compromisso com a ética e a conformidade (compliance). Em um ambiente corporativo cada vez mais complexo e regulamentado, é crucial que todos estejamos alinhados com as melhores práticas e normativas vigentes, prevenindo comportamentos inadequados e promovendo uma cultura de respeito e confiança.

**Nosso Código de Ética e Conduta abrange diversos aspectos, incluindo, mas não se limitando:**

- **Integridade e Transparência:** A base de todas as nossas ações. Devemos sempre agir com honestidade, comunicando de forma clara e precisa, sem omissões ou distorções.
- **Responsabilidade Corporativa:** Reconhecemos o impacto de nossas atividades na sociedade e no meio ambiente, e nos comprometemos a agir de forma sustentável e socialmente responsável.
- **Respeito e Diversidade:** Valorizamos um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos são tratados com dignidade e respeito, independentemente de suas diferenças.
- **Conformidade Legal:** Cumprimos rigorosamente todas as leis e regulamentos aplicáveis, adotando práticas que previnam a ocorrência de ilícitos e que assegurem a integridade de nossas operações.

Para que este código seja efetivo, é fundamental a participação e o engajamento de todos. Contamos com cada um de vocês para ler, compreender e aplicar os princípios aqui estabelecidos. A ética e a conformidade não são responsabilidades exclusivas de um departamento ou de uma pessoa, mas sim, compromissos coletivos que fortalecem a nossa organização como um todo.

Além disso, disponibilizamos canais de comunicação confidenciais para que qualquer comportamento que viole nossos princípios possa ser reportado de forma segura e anônima. Não toleramos retaliações contra aqueles que, de boa-fé, denunciam irregularidades.

Agradeço a todos pela dedicação e pelo empenho em manter a nossa empresa como um exemplo de integridade e excelência. Juntos, construímos um ambiente de trabalho mais ético, transparente e justo.

A photograph of Raphael Siqueira, CEO of YH Brasil, speaking at a conference. He is a man with a beard and glasses, wearing a blue polo shirt, standing in front of a blurred background of a conference hall with other attendees and a green exit sign.**RAPHAEL SIQUEIRA****CEO YH BRASIL**





## 1.2. OBJETIVO

O presente Código de Ética tem por finalidade nortear a conduta de colaboradores, terceiros, parceiros comerciais e todas as pessoas físicas ou jurídicas que se relacionem direta ou indiretamente com a YH Brasil, acerca das melhores práticas e posturas que devem pautar ações e decisões necessárias a propiciar ambiente de trabalho justo, transparente e equânime.

Este documento foi pensado de forma a apoiar toda e qualquer pessoa na tomada de decisão assertiva diante de dilemas éticos do cotidiano. Ninguém deve ter dúvidas sobre o que é certo ou errado ou o pode ou não pode ser feito.

## 1.3. A QUEM SE DESTINA

Todas as pessoas físicas ou jurídicas que mantenham contato direto ou indireto com a YH Brasil, especialmente, mas não se limitando a funcionários, independentemente de cargo, função ou departamento, colaboradores, terceiros, parceiros, fornecedores e clientes.

## 2. PROPOSITO E VALORES

Somos impulsionados por pessoas incríveis, e formamos times diversos por meio de inclusão e colaboração, pois somos convictos de que o capital humano é o maior ativo de qualquer companhia e, como tal, deve ser cuidado e norteado por um compromisso em comum, pautado pela ética, transparência e correição, entre si e para com todos com os quais se relaciona.

Estes são valores que cultivamos e compartilhamos diariamente através de nossos posicionamentos e decisões, e que refletem nossa incondicional obediência à legislação vigente e aos regulamentos aplicáveis ao nosso negócio.

**NA YH BRASIL, JAMAIS PEGAMOS “ATALHOS”!**



### 3. INTEGRIDADE E CONFORMIDADE

#### 3.1. UTILIZAÇÃO E PROTEÇÃO DE ATIVOS

Pela expressão “ATIVOS”, deve-se entender todos os bens financeiramente tangíveis ou intangíveis, materiais ou imateriais que agregam valor à YH Brasil, incluindo, mas não se limitando a equipamentos, licenças de software, tecnologias, marcas, propriedade intelectual, infraestrutura física, capital humano, dados de qualquer espécie, entre outros.

Todos os ativos, sem exceção, se destinam única e exclusivamente a promoção do negócio e aos objetivos da Companhia, sendo dever de todos, funcionários ou terceiros, a correta utilização e proteção dos ativos contra perdas, danos ou inutilização.

#### 3.2. CONFLITO DE INTERESSES.

O conflito de interesses é a situação pela qual o interesse pessoal se sobrepõe a conduta ética padrão da companhia, com objetivo de obtenção de vantagem indevida para si ou para outrem.

O conflito de interesses em ambiente corporativo ocorre quando um colaborador ou gestor tem interesses pessoais que podem influenciar negativamente suas decisões profissionais, afetando a imparcialidade e a integridade das ações corporativas.

Esse tipo de situação é considerado grave e pode comprometer a confiança entre os terceiros e a empresa, além de prejudicar a reputação e a performance organizacional.

Todas as atividades e processos internos da YH Brasil são pautados pela transparência e ética profissional e formatados visando obstar qualquer modalidade de benefício indevido de ordem particular. Isso significa que os interesses pessoais ou familiares jamais poderão influenciar direta ou indiretamente qualquer conduta ou decisão no âmbito corporativo.





**São exemplos de conflito de interesses:**

- Receber de fornecedor, prestador de serviços ou cliente, dinheiro, presentes, viagens, eventos, etc, em desacordo com as regras previstas neste código;
- Utilizar-se de ativos da empresa ou do cargo que ocupa para fins pessoais;
- Contratação de parentes em linha reta (ascendente ou descendente), colateral ou cônjuges em situações em que haja subordinação hierárquica ou influência na decisão de gestão ou processos;
- Contratação de empresas, fornecedores ou prestadores de serviços, de familiares de funcionários;
- Entre outros.

**Na YH Brasil, não admitimos que decisões profissionais sejam pautadas por relações e interesses pessoais.**

Conflito de interesses configura violação direta do código de conduta, assim como ter ciência e não reportá-lo.

Qualquer funcionário que se encontrar em situação de potencial conflito de interesses tem a obrigação de reportar o caso à Área de Compliance e abster-se de participar da situação relacionada ao conflito de interesse.

**BRINDES, PRESENTES, ENTRE OUTROS.**

Brindes e presentes simbólicos são formas de cortesia profissional largamente utilizada no meio corporativo, seja para fins de divulgação de determinada marca, seja como forma de simples cordialidade entre pessoas jurídicas e seus representantes.

Estabelecer diretrizes claras para o recebimento de brindes por colaboradores é essencial para garantir a integridade, transparência, equidade e responsabilidade nas relações corporativas e observação aos princípios de compliance da empresa.

**BRINDES OU PRESENTES PERMITIDOS.**

São brindes ou presentes permitidos na YH Brasil, os que não possuem valor comercial, apenas simbólico e desde que

não comprometam a integridade e a imparcialidade do colaborador.

Por “valor simbólico”, a YH Brasil estipula itens cujo valor comercial seja inferior a R\$ 100,00 (cem reais).

É o caso, por exemplo, de brindes institucionais, como canetas, agendas, canecas, entre outros, que contenham logomarca da empresa que concede o brinde/presente.

São permitidos ainda, brindes ou presentes de ocasião específica como panetones, ao final de ano ou chocolates, próximo à páscoa, entre outros de natureza semelhante.

Todo e qualquer brinde recebido, inclusive os recebidos em eventos, conferências ou encontros de negócios que ultrapassar o valor aqui estipulado e não puder ser recusado, deve ser reportado ao Departamento de Compliance e estará sujeito à avaliação do Comitê de Ética.

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de assegurar que o recebimento de brindes esteja em conformidade com esta política e que qualquer potencial conflito de interesses seja evitado, sendo que o não cumprimento desta política poderá resultar em medidas disciplinares, de acordo com o código de conduta da empresa.





**Em todos os casos, além da rescisão contratual, à critério do Comitê de Compliance, o crime será reportado a autoridade policial.**

Corrupção: Divide-se em duas modalidades: Ativa e Passiva

Corrupção Ativa: também conhecido como “suborno” é o ato de oferecer ou prometer a terceiros vantagem indevida em troca de favorecimento, para si ou para outrem, que, por vias adequadas, não seria permitida. Exemplo: Oferecer dinheiro ao agente de trânsito para que a multa não seja lavrada.

Corrupção Passiva: Receber de terceiros vantagem indevida em troca de ação ou omissão por favorecimento em prol do corruptor ou terceiro por ele indicado. Exemplo: Agente de trânsito que recebe dinheiro de motorista infrator para que a multa não seja lavrada.

Fraude: Trata-se da ação ou omissão cuja finalidade seja lesar ou enganar pessoa física ou jurídica, para obtenção de ganhos de ilícitos.

**Exemplo: Registro de tabulação errada em sistema para ganho de prêmio por produtividade.**



## INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E LEI GERAL DE PROTEÇÃO AOS DADOS - LGPD.

Todos os funcionários e prestadores de serviços, em decorrência das atividades que desempenham, em algum momento, possuem acesso a informações confidenciais, da própria YH Brasil, de nossos clientes, parceiros, entre outros.

Por informações confidenciais, deve-se entender toda e qualquer informação verbal, documental ou eletrônica, de propriedade da YH Brasil ou sob tutela desta que, por sua natureza, não é passível de divulgação institucional ou publicação e deva ser mantida em sigilo ou com acesso restrito às pessoas que às operacionaliza.

São exemplos de informações confidenciais, as informações de cunho financeiro, projetos, estratégias, concorrências, contratos, sistemas, aplicativos, entre outros.

Caso você tenha dúvidas sobre a confidencialidade ou restrição de alguma informação, peça autorização à respectiva diretoria ou reporte a dúvida à área de Compliance através dos canais de comunicação.

## COMO APOIO, SIGA AS DICAS ABAIXO PARA PRESERVAR A CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES SOB SUA RESPONSABILIDADE:

- Jamais deixe documentos expostos sobre a mesa. Guarde-os em local adequado;
- Sempre que se ausentar do local de trabalho, bloqueie seu terminal de computador (Ctrl+Alt+Del);
- Não divulgue ou comente com colegas de trabalho ou terceiros, informações sobre as quais deva manter sigilo; - Não discutir ou abordar assuntos profissionais em locais públicos;
- Não replicar informações sobre as quais não se tenha certeza da veracidade e origem;
- Jamais compartilhar senhas de acesso a sistemas ou ambientes restritos;
- Entre outros.

Todos os colaboradores, prestadores de serviços e terceiros que, em decorrência da atividade exercida, possuam acesso a informações, dados de qualquer natureza ou locais de guarda ou a armazenamentos dos mesmos, são integralmente responsáveis pela sua utilização, guarda e sigilo.



## UTILIZAÇÃO E-MAILS, INTERNET REDES SOCIAIS E APLICATIVOS DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS.

**Para o desempenho das atividades profissionais, a companhia dispõe a funcionários, colaboradores e prestadores de serviços, farta estrutura de tecnologia, composta por equipamentos, sistemas, aplicativos, entre outros, que se destinam, exclusivamente, aos objetivos da companhia, sendo vedada a utilização para fins diversos ou pessoais.**

**Todos os equipamentos, sistemas e dados (inclusive e-mails) que trafegam pela rede da YH Brasil pertencem à companhia e, como tal, podem ser, independentemente de aviso prévio, objeto de monitoramento ou interceptação para fins de verificação do cumprimento das regras internas ou da legislação vigente.**



**RELAÇÃO COM TERCEIROS.**

A relação com terceiros no segmento público ou privado, observada à luz dos princípios de compliance, deve ser pautada por uma série de práticas e diretrizes que visam garantir a integridade, transparência e conformidade das empresas em suas interações comerciais, sendo fundamental para a construção e manutenção de uma reputação sólida e para a prevenção de riscos legais e financeiros.

Todas as relações institucionais mantidas com ou pela YH Brasil são ser obrigatoriamente pautadas por:

**TRANSPARÊNCIA:** É essencial para garantir que todas as partes envolvidas estejam cientes das obrigações e expectativas mútuas.. Isso inclui a divulgação clara dos termos contratuais, políticas de pagamento, responsabilidade, direitos e deveres.

**INTEGRIDADE:** Exige que as empresas envolvidas ajam de maneira ética e honesta em todas as suas interações. Isso implica evitar práticas fraudulentas, suborno, favorecimento ou qualquer forma de corrupção, garantindo que todas as transações sejam realizadas de maneira justa e moral e juridicamente válida.

**DILIGÊNCIA (DUE DILIGENCE):**

Antes de estabelecer relações comerciais com terceiros, é obrigatória a realização de diligência rigorosa. Isso envolve a verificação da idoneidade, histórico e conformidade dos parceiros comerciais com as regulamentações relevantes, identificando e mitigando potenciais riscos.

**GESTÃO DE RISCOS:**

A identificação, avaliação e mitigação de riscos associados às relações com terceiros são fundamentais e os processos para monitoramento e gerenciamento de riscos deve ser contínuo de forma a garantir que quaisquer problemas ou riscos sejam rapidamente identificados e tratados.

**CONTRATO E CONFORMIDADE:**

Os contratos firmados com terceiros devem válidos em sua vigência e incluir cláusulas claras de compliance, estipulando obrigações específicas relacionadas ao cumprimento de leis e regulamentações e, em caso de violações comprovadas, a continuidade da relação contratual deve ser revista ou, a depender da gravidade, até mesmo interrompida.



## SOMOS TODAS AS CORES

É nosso lema, pois, desde nossa fundação, sedimentamos nosso entendimento de que a diversidade e inclusão são componentes essenciais à nossa existência e, por isso, acolhemos a todos os talentos, pertencentes a mais ampla variedade de características pessoais e profissionais entre os colaboradores, incluindo gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, capacidades físicas e mentais, e experiências culturais.

A todos, é garantido o respeito, igualdade de oportunidades e desenvolvimento, o que resulta em um ambiente onde todos os indivíduos se sintam aceitos e tenham oportunidades iguais de crescimento, desenvolvimento e ascensão profissional.

Na YH Brasil além de repudiarmos veementemente qualquer tipo de desrespeito ou discriminação, punimos rigorosamente eventual prática que, se comprovada, sujeita o infrator à imediata rescisão de contrato por justa causa, sem prejuízo de notificação do fato à autoridade policial para providências cabíveis.

Todas as pessoas (funcionários, terceiros, clientes ou prestadores) têm o dever de denunciar eventual prática discriminatória que presenciem ou tenham ciência, no canal corporativo de denúncia, sendo reservado ao denunciante o sigilo e anonimato.



YHbrasil

somos todas as  
**CORES**

YH Brasil. Aqui tem gente de verdade



## ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Na **YH Brasil** prezamos por ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo e respeitoso e, por isso, todos os colaboradores devem ser tratados com respeito e dignidade, independentemente de gênero, orientação sexual, raça, idade, religião ou qualquer outra característica pessoal, sendo garantido a todos, um ambiente seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio.

Todos os colaboradores são responsáveis por contribuir para um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Por isso, este Código de Ética estabelece os princípios e diretrizes que devem ser seguidos para prevenir e combater o assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho.

### 9.1. Definições:

- Assédio Sexual: Qualquer comportamento, insinuação ou proposta de natureza sexual, não desejada e/ou

inadequada, que cause constrangimento, intimidação ou ofensa.

- Assédio Moral: Ato de expor alguém (superior hierárquico ou não) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, no exercício de suas atividades profissionais, desestabilizando emocionalmente a vítima.

### 9.2. Condutas Proibidas:

São condutas PROIBIDAS nas dependências da YH Brasil:

- Comentários ou piadas de cunho sexual ou discriminatório;
- Contato físico não consensual;
- Exposição a material pornográfico ou de conteúdo ofensivo;
- Isolamento social, críticas constantes, boatos e humilhações públicas ou privadas;
- Pressões para obter favores sexuais ou intimidação por meio de ameaças ou retaliações.



**Na YH Brasil além de repudiarmos veementemente qualquer tipo assédio, punimos rigorosamente eventual prática que, se comprovada, sujeita o infrator à advertência escrita, até imediata rescisão de contrato por justa causa, conforme a gravidade, sem prejuízo de notificação do fato à autoridade policial para providencias cabíveis.**

**Todas as pessoas (funcionários, terceiros, clientes ou prestadores) têm o dever de denunciar o assédio moral ou sexual que presenciem ou tenham ciência, no canal corporativo de denúncia, sendo reservado ao denunciante o sigilo e anonimato.**

## VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE ÉTICA

Na YH Brasil, nos comprometemos com o desenvolvimento das pessoas e, por este motivo, prezamos pelo diálogo e entendimento no ambiente de trabalho, sendo este o motivo pelo qual a aplicação de sanções administrativas é utilizada como último recurso no âmbito disciplinar, ou seja, é sempre a exceção e, jamais, a regra.

Entretanto, uma vez ineficiente o diálogo ou identificada a má fé do colaborador, inicia-se o fluxo de sanções administrativas e, conforme previsto no “**Manual de Integração do Colaborador**”, acessível a todos por meio da intranet da empresa, a YH Brasil possui o seguinte fluxo de sanções administrativas, independentemente da natureza da infração:

- **1a infração: Advertência**
- **2a infração: Advertência**
- **3a infração: Advertência**
- **4a infração: Suspensão 3 (três) dias**
- **5a infração: Suspensão 5 (cinco) dias**
- **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.**

Em situações mais graves, em que a infração cometida constitui crime, como exemplo, assédio sexual ou moral, racismo, corrupção, etc, uma vez apurada e comprovada, além da imediata rescisão de contrato por justa causa, independentemente do fluxo de sanção, o caso ainda será remetido à autoridade policial para providências legalmente cabíveis.



## CANAIS DE DENÚNCIAS

No intuito de se fazer cumprir o presente Código de Ética e garantir que toda e qualquer violação seja noticiada e regularmente apurada, YH Brasil a todos os colaboradores, terceiros, prestadores de serviços e clientes dois canais de denuncia, que podem ser utilizados de forma anônima ou identificados, garantindo a confidencialidade e anonimato do denunciante.



## **CANAL DE DENÚNCIAS - EXTERNO -** **yhbrasil.clickcompliance.com**

Trata-se de plataforma eletrônica terceirizada cujo recebimento ocorre pela área de compliance e comitê de ética da empresa, através do qual qualquer pessoa pode relatar, de forma anônima ou identificada, qualquer fato que tenha ciência, podendo anexar provas (imagens, áudios, etc) suficientes para a regular apuração do fato denunciado.

Neste canal, independentemente da denuncia ser anônima ou identificada, todas as informações são mantidas sob total sigilo, em base de dados terceirizada, sendo repassada a denuncia à YH Brasil apenas as informações escolhidas pelo denunciante e este pode acompanhar o andamento da denúncia de forma eletrônica através de protocolo emitido no ato da denuncia. Neste formato de denúncia, também é aberto processo administrativo interno para investigação do fato denunciado.

Para denunciar, acesse o site [yhbrasil.clickcompliance.com](http://yhbrasil.clickcompliance.com) de qualquer computador ou celular e siga as instruções da plataforma, lembrando que quanto maior a riqueza de informações e detalhes, mais assertiva será a apuração dos fatos denunciados.

Em ambos os casos, o resultado da apuração da denúncia é mantido sob sigilo, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana, a YH Brasil não divulga ou publica denúncias e resultados de investigações internas ou punições, constando, ao final da investigação apenas os termos “procedente”, “improcedente” ou “inconclusiva”.



## **CANAL DE OUVIDORIA – INTERNO**

Trata-se de e-mail cujo recebimento ocorre pela área de compliance e presidência da empresa, através do qual qualquer pessoa pode relatar, de forma anônima ou identificada, qualquer fato que tenha ciência, podendo o denunciante anexar provas (imagens, áudios, etc) suficientes para a regular apuração do fato denunciado.

Neste canal, independentemente da denuncia ser anônima ou identificada, todas as informações são mantidas sob total sigilo, sendo aberto processo administrativo interno para investigação do fato denunciado.



## CÓDIGO DE ÉTICA | YH BRASIL

Pelo presente documento, esperamos auxiliar e apoiar nossos colaboradores, clientes, terceiros e todos aqueles que se relacionam com a YH Brasil na solução de dúvidas e conflitos éticos do dia a dia.

De qualquer forma, todos sabemos que o assunto “ÉTICA” é amplo e inesgotável e, por este motivo, este manual será revisado e, se necessário, atualizado semestralmente. Fique atento.

Caso ainda assim, você não encontre neste Código as orientações ou esclarecimentos desejados, sinta-se a vontade em esclarecer suas dúvidas diretamente na área de compliance da YH Brasil. Será um prazer recebê-lo (a)!

