Manual de
Ética & Conduta

LUFT LOGISTICS

Mensagem dos Acionistas

Prezados Colaboradores,

Nós, da Luft, acreditamos que a ética e a transparência nas relações internas e externas são pontos fundamentais na construção dos alicerces para o sucesso e referência no nosso negócio. Assim, convidamos todos a conhecer e vivenciar nosso Manual de Ética e Conduta, tornando-se responsáveis pelo cumprimento dos princípios mais elevados de padrões éticos e o respeito às leis e regulamentos aplicáveis às nossas atividades.

A elaboração e divulgação deste Manual tem a finalidade de orientar e encorajar a todos na adoção de comportamentos e atitudes guiados pelos valores da Luft. Nosso compromisso com uma gestão aberta e transparente, baseada no respeito, é essencial para assegurarmos a confiança de nossos clientes, fornecedores, colaboradores e instituições com as quais nos relacionamos.
Nossa conduta ética nasce da cultura que construímos juntos. Valorizamos um ambiente onde todos se sintam respeitados, ouvidos e pertencentes. Acreditamos que a ética floresce em espaços seguros, inclusivos e diversos — onde cada pessoa reconhece seu papel na construção de uma empresa íntegra, justa e humana.

Em um mundo em constante transformação, reafirmamos nosso compromisso com a diversidade, inclusão e a responsabilidade socioambiental, reconhecendo que estes são pilares fundamentais para a construção de um negócio resiliente e preparado para os desafios do futuro. Acreditamos que a integridade não é apenas um valor corporativo, mas um princípio que deve guiar todas as nossas decisões e ações cotidianas.

Acreditamos que somente por meio do respeito aos princípios éticos poderemos alcançar a realização profissional, o sucesso coletivo e a construção de um legado responsável. Esperamos que este Manual seja um aliado valioso na postura profissional de todos.

Seja bem-vindo à Luft!

Atenciosamente,

Eloi Luft, Fernando Luft e Luciano Luft

Sumário

Mensagem dos Acionistas	02
Introdução	04
Missão, Visão e Valores	05
Objetivo	06
Abrangência	07
Governança Corporativa	08
Princípios Éticos	09
Informações Financeiras e Registros Contábeis	10
Proteção de Dados e Privacidade	11
Medidas Disciplinares	12
Diretrizes de Relacionamento	13
Postura e Responsabilidade	14
Relacionamento com Clientes	16
Relacionamento com Fornecedores e Parceiros	18
Diversidade e Inclusão	19
Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental	20
Ambiente de Trabalho	21
Assédio Moral	22
Prevenção à Violência de Gênero	23
Tratamento humano	24
Uso de álcool e drogas	25
Benefícios	26
Diretrizes de Conflito de Interesse	27
Deveres dos Administradores e Colaboradores	28
Diretrizes de Conduta e Anticorrupção	29
Brindes, Gratificações e Hospitalidades	30
Comunicação Externa e Relacionamento com a Imprensa	31
Código de Vestimenta	32
Liderança	33
Privacidade e Confidencialidade	34
Segurança das Informações da Empresa	35
Uso de Recursos Tecnológicos	36
Direitos sobre a Propriedade Intelectual e Segurança da Informação	37
É expressamente proibido	38
Ouvidoria	39
Informações Gerais	40
Referências Legais e Normativas	41

Introdução

A Luft, por meio deste Manual de Ética e Conduta, disponibiliza a seus colaboradores, clientes, fornecedores e à comunidade em geral diretrizes essenciais para orientar decisões e ações em consonância com princípios éticos, morais e de responsabilidade social. O documento reforça o compromisso da empresa com a transparência, a integridade e o respeito em todas as interações, assegurando que cada atitude reflita seus valores fundamentais.

A aplicação dessas orientações fortalece a cultura organizacional e promove um ambiente pautado pelo respeito mútuo, profissionalismo e responsabilidade. Ao integrar práticas éticas em todas as suas operações, a Luft reafirma seu dever de contribuir para o desenvolvimento sustentável e a preservação de direitos, em conformidade com a legislação vigente e com padrões reconhecidos de conduta.

Este manual é um guia dinâmico, criado para inspirar comportamentos que honrem a missão institucional da Luft como uma empresa comprometida com o bem comum e com a construção de um futuro mais justo e sustentável. A organização reconhece que a ética nos negócios vai além do cumprimento legal, representando um compromisso genuíno com a integridade em todas as suas ações e decisões.

A Luft acredita que a conduta ética é fundamental para a construção de relações de confiança duradouras com todos os seus stakeholders e para a geração de valor compartilhado a longo prazo.

Missão, Visão e Valores

Missão

Manter nossos clientes plenamente satisfeitos com a qualidade dos serviços prestados, atuando de forma responsável e transparente perante a sociedade civil e o meio ambiente, fazendo ainda com que nossos recursos humanos estejam constantemente motivados e comprometidos, através de condições de trabalho seguras, adequadas e da construção do conhecimento.

Visão

Ser a mais conceituada e bem-sucedida empresa fornecedora de serviços logísticos no Brasil nos segmentos nos quais atuamos, no que diz respeito à confiabilidade, metodologia de trabalho, patrimônio tecnológico e capacidades de recursos humanos.

Valores

Diálogo: Somos humildes, gostamos de gente e respeitamos a todos. Não nos deixamos levar pelo ego, construímos amigos, parcerias e alianças. Na Luft, opiniões e ideias existem antes da hierarquia.

Inovação: Desafios não são problemas, são oportunidades! Acreditamos na geração de valor. Abra a mente, ouse e apoie a criatividade. Soluções são bem-vindas, contribua.

Compromisso: Somos disponíveis, intensos, simples e atenciosos com todos! Procuramos sempre a excelência em nós e nos outros. Buscamos entender, executamos, colocamos a mão na massa e, principalmente, resolvemos!

Alegria: Trabalhamos felizes e com vontade de servir. Bom humor e atitude positiva encorajam o trabalho em equipe e transformam o ambiente! Além de competência e comprometimento, o otimismo, o alto-astral e a simpatia fazem a diferença!

Senso de Propriedade: A Luft é nossa. Quando você tem sucesso, nós temos sucesso! Fazemos coisas com a qualidade da qual nos orgulhamos. Cuide sempre da empresa que é sua, tenha respeito e todo o cuidado pelo seu trabalho. Faça, porque é seu!

Objetivo

O Manual de Ética e Conduta tem como finalidade orientar todos os colaboradores sobre as diretrizes, princípios e padrões de integridade, ética e transparência que norteiam as atividades da Luft. O seu cumprimento é obrigatório e se aplica de forma indistinta a todos os níveis hierárquicos, promovendo uma cultura organizacional baseada em valores sólidos e compartilhados.

Este Manual reflete a missão, os valores e os princípios institucionais da Luft, alicerçados no compromisso com a conduta ética, a responsabilidade corporativa e a transparência em todas as relações e decisões que envolvam a marca Luft, seus representantes e parceiros.Ele serve como um guia prático para a tomada de decisões éticas no dia a dia, ajudando a identificar e resolver dilemas éticos que possam surgir no ambiente de trabalho.

Além dos colaboradores, essas diretrizes devem ser observadas por subcontratados, fornecedores, consultores e demais parceiros, sempre que compatíveis com a natureza da relação contratual, em conformidade com a legislação nacional vigente. O compromisso com a ética deve estar presente em toda a cadeia de valor, refletindo nosso entendimento de que a responsabilidade corporativa se estende para além das fronteiras da organização.

No contexto das relações de trabalho, é dever de todos os colaboradores cumprir integralmente os regulamentos internos e externos, bem como as diretrizes deste Manual, assumindo um compromisso pessoal com a honestidade, lealdade institucional e transparência em todas as interações profissionais. Incentivamos uma cultura de diálogo aberto, onde dúvidas sobre questões éticas possam ser discutidas e esclarecidas.

Condutas que tenham como objetivo obter vantagens pessoais ou favorecer terceiros, como familiares ou associados, em detrimento dos interesses da empresa, são incompatíveis com os princípios éticos estabelecidos neste Manual e estarão sujeitas às sanções cabíveis.

O verdadeiro sucesso organizacional só é possível quando os interesses individuais estão alinhados com aos objetivos coletivos.

Abrangência

Este Manual de Ética e Conduta aplica-se a todos os colaboradores da Luft, independentemente de seu nível hierárquico, função ou local de atuação, bem como a clientes, fornecedores, prestadores de serviços, representantes comerciais, parceiros de negócios e demais partes interessadas ou envolvidas nas atividades da empresa.
A aplicação deste Manual estende-se a todas as unidades de negócio e respectivas filiais da Luft, respeitando as particularidades culturais e legais de cada localidade, sem comprometer os princípios éticos fundamentais aqui estabelecidos.

A Luft reconhece que a reputação e a credibilidade são ativos valiosos, construídos por meio do comportamento ético de cada indivíduo que representa ou se relaciona com a organização. Portanto, espera-se que todos os abrangidos por este Manual compreendam sua responsabilidade na preservação desses valores e na promoção de um ambiente de negócios íntegro e transparente.

Em situações de dúvida sobre a aplicabilidade de alguma diretriz ou sobre como agir em determinada circunstância, recomenda-se a consulta aos superiores hierárquicos, ao departamento de Compliance ou aos canais de comunicação disponibilizados pela Luft para orientação ética.

Governança Corporativa

A Luft adota práticas de governança corporativa alinhadas aos mais elevados padrões nacionais e internacionais, com o objetivo de garantir uma gestão **eficiente, transparente e responsável fundamentada na integridade de nossos negócios.**

Sua estrutura de governança é composta por órgãos e instâncias que atuam de forma integrada para assegurar a tomada de decisões éticas e sustentáveis.

A Diretoria Executiva é responsável por implementar essas diretrizes, assegurando que as operações diárias estejam alinhadas aos valores e aos objetivos estratégicos de longo prazo da empresa.

A organização mantém uma estrutura de controles internos robusta, com políticas e procedimentos claramente definidos, que são periodicamente revisados e atualizados para refletir as melhores práticas de mercado e as mudanças no ambiente regulatório.

A Luft reconhece que uma governança corporativa sólida é essencial para a criação de valor a longo prazo, beneficiando não apenas seus acionistas, mas todos os stakeholders com os quais se relaciona. Por isso, investe continuamente no aprimoramento de suas práticas de governança, em busca constante pela excelência na gestão.

Princípios Éticos

A Luft tem plena convicção de que, para atingir seus objetivos, deve agir de forma íntegra, ética e transparente em suas relações com colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, órgãos governamentais e com a sociedade em geral, além de exercer com responsabilidade sua função social.

Compromisso com Integridade

Os princípios éticos fundamentais que orientam as decisões e condutas na Luft baseiam-se na dignidade humana, na integridade e na justiça, e estão expressos nos Valores Institucionais da empresa. Estes princípios não são negociáveis e devem prevalecer mesmo em situações de pressão por resultados ou em contextos culturalmente diversos.

A Luft reafirma seu compromisso com o respeito aos direitos humanos e às práticas trabalhistas responsáveis, compreendendo que o trabalho deve sempre preservar a dignidade da pessoa humana, promovendo qualidade de vida, desenvolvimento de seus colaboradores, excelência nos serviços prestados e integração com as comunidades onde mantém operações.

Direitos Humanos e Igualdade

Todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade e respeito, sendo terminantemente vedadas práticas discriminatórias em qualquer fase da relação de trabalho, incluindo, mas não se limitando, recrutamento, contratação, treinamentos, condições de trabalho, atribuições, remuneração, promoções, medidas disciplinares, desligamentos e aposentadorias. Essa vedação abrange discriminações com base em gênero, raça, etnia, origem, religião, condição econômica, idade, histórico social, orientação sexual, estado gestacional ou civil, doenças, deficiências, nacionalidade, opinião política, associação sindical ou qualquer outro status protegido por lei.

A Luft proíbe expressamente a utilização de trabalho em condições análogas à escravidão, direto ou indireto, assim como qualquer forma de exploração sexual, especialmente a infantojuvenil. Ambas as condutas são vedadas pela legislação vigente e abordadas de forma sistemática em ações de sensibilização e treinamentos internos. O envolvimento de qualquer colaborador nessas práticas configura falta gravíssima, passível de demissão por justa causa e denúncia às autoridades competentes.

Princípios Éticos

Ambiente Seguro e Respeitoso

A Luft repudia qualquer forma de assédio, discriminação, intimidação, constrangimento moral, sexual, político ou qualquer outra conduta abusiva no ambiente de trabalho, inclusive entre colaboradores sem vínculo hierárquico direto, terceiros, fornecedores e parceiros.

Em conformidade com as diretrizes de prevenção aos riscos psicossociais, a empresa promove um ambiente de trabalho seguro, saudável, ético, inclusivo e respeitoso, preservando a dignidade, a integridade física e emocional, a liberdade de expressão e o bem-estar de todas as pessoas.

Não serão toleradas condutas que gerem humilhação, medo, pressão indevida, violência psicológica, tratamento discriminatório ou qualquer situação que comprometa a saúde mental, o respeito mútuo e o clima organizacional.

A Luft incentiva a comunicação aberta, o diálogo respeitoso e a resolução ética de conflitos, além de disponibilizar canais seguros e confidenciais para reporte de situações inadequadas, assegurando tratamento imparcial, confidencialidade e proteção contra retaliações.

Responsabilização

A violação ao Manual de Ética e Conduta, às demais políticas internas da Luft ou à legislação vigente poderá ensejar a adoção das medidas disciplinares cabíveis, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem prejuízo de outras sanções legais aplicáveis.

Assédio Político e Eleitoral

A empresa repudia qualquer forma de assédio, coação, intimidação, constrangimento, discriminação ou abuso de poder relacionado a posicionamentos políticos, ideológicos ou eleitorais no ambiente de trabalho.

É vedado a qualquer colaborador, liderança, terceiro, fornecedor ou parceiro:

- Constranger ou influenciar empregados, direta ou indiretamente, quanto ao seu posicionamento político, ideológico ou eleitoral;
- Solicitar, impor ou induzir apoio, voto, manifestação política ou participação em campanhas;
- Utilizar posição hierárquica para pressionar colaboradores em temas político-eleitorais;
- Promover tratamento discriminatório, ameaças, retaliações, favorecimentos ou prejuízos em razão de opiniões, escolhas ou manifestações políticas;
- Utilizar os ambientes, recursos, canais corporativos ou o nome da empresa para propaganda político-partidária sem autorização formal e institucional.

A empresa assegura o respeito à liberdade de pensamento, consciência, convicção política e exercício da cidadania, preservando um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e livre de intimidação.

Toda situação que possa caracterizar violação desta diretriz deverá ser imediatamente reportada aos canais oficiais de denúncia da empresa, sendo garantidos confidencialidade, tratamento imparcial e não retaliação ao denunciante de boa-fé.

Informações Financeiras e Registros Contábeis

A Luft mantém sistemas contábeis que asseguram a veracidade da situação patrimonial e financeira da empresa, bem como a confiabilidade de seus resultados. Nossos registros contábeis e financeiros são elaborados em estrita conformidade com a legislação aplicável, as normas contábeis vigentes e as melhores práticas de governança corporativa.

É responsabilidade dos profissionais envolvidos na elaboração dessas informações contábeis garantir sua exatidão, assim como daqueles que executam movimentações financeiras assegurar o uso correto e ético dos dados.

Todas as operações e negócios realizados pela Luft devem estar devidamente respaldados por documentação comprobatória, sendo obrigatoriamente registrados de forma tempestiva nos documentos contábeis oficiais da empresa.

Nossos demonstrativos financeiros são auditados regularmente por empresas independentes de reconhecida competência, garantindo a credibilidade das informações divulgadas aos acionistas, investidores, órgãos reguladores e demais partes interessadas.

Medidas Disciplinares

Com o objetivo de preservar o bem-estar de todos os colaboradores, garantir um ambiente de trabalho saudável, organizado e respeitoso, bem como evitar situações de favorecimento ou perseguição, a Luft comunica que o descumprimento dos princípios estabelecidos, assim como a prática de condutas em desacordo com a legislação vigente, políticas internas ou valores éticos e morais da organização, será caracterizado como desvio de conduta e estará sujeito à aplicação de medidas disciplinares.

As medidas disciplinares são aplicadas de forma justa, consistente e proporcional à gravidade da infração, levando em consideração a natureza e as circunstâncias do ato, o histórico do colaborador, o impacto sobre a empresa ou terceiros e outros fatores relevantes. A Luft não tolera qualquer forma de retaliação contra colaboradores que, de boa-fé, reportem suspeitas de violações éticas ou participem de investigações internas. Cabe aos gestores identificar as medidas cabíveis, desestimulando práticas inadequadas e prevenindo seus impactos negativos.

O gestor deve comunicar o ato faltoso imediatamente ao setor de Recursos Humanos, por meio do canal da unidade local, para avaliação e definição da medida disciplinar aplicável, conforme os critérios de gradação e padronização interna. Esse processo garante a imparcialidade e a consistência na aplicação das medidas disciplinares em toda a organização.

A medida disciplinar será apresentada ao colaborador por seu gestor direto e, após a devida ciência e assinatura, encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos Corporativo para registro no prontuário funcional. O colaborador tem o direito de apresentar sua versão dos fatos e de ser ouvido antes da aplicação de qualquer medida disciplinar, em respeito ao princípio do contraditório e da ampla defesa.

A Luft entende que um sistema disciplinar justo e transparente é essencial para a manutenção de um ambiente de trabalho ético e respeitoso, no qual todos compreendam claramente as expectativas em relação à sua conduta e as consequências de eventuais desvios. O objetivo da organização não é punitivo, mas educativo, visando ao aprimoramento contínuo de sua cultura organizacional.

Diretrizes de Relacionamento

As relações devem ser pautadas pelo cumprimento rigoroso da legislação vigente, bem como das normas e regulamentos internos e externos aplicáveis. A Luft não tolera qualquer forma de corrupção, suborno, fraude ou outras práticas antiéticas em suas relações comerciais e institucionais. A empresa acredita que o sucesso sustentável só pode ser alcançado por meio de práticas de negócio éticas e responsáveis.

Manter relacionamentos saudáveis e respeitosos é fundamental para o sucesso e para a construção de uma reputação sólida no mercado. A empresa valoriza a confiança, a transparência e o respeito mútuo em todas as interações, sejam elas internas ou externas.

Para garantir a qualidade das interações no ambiente de trabalho e nas relações com clientes, acionistas, fornecedores, prestadores de serviços, sindicatos e com a sociedade em geral, é essencial que a Luft atue com integridade, respeitando as expectativas e a privacidade de todas as partes envolvidas. A organização estabelece relacionamentos de longo prazo, baseados em valores compartilhados e benefícios mútuos.

Postura e Responsabilidade

As atitudes e ações dos colaboradores são determinantes para a preservação da imagem, reputação e legado da Luft. Em razão disso, restringem-se as atividades realizadas em nome da empresa e regulam-se as relações com os públicos de interesse, sempre com base nos princípios da ética, integridade e responsabilidade corporativa. Cada colaborador é um embaixador da marca Luft e deve agir de acordo com os valores e princípios da organização.

Ao mencionar a Luft ou representar a marca, seja por meio do uso de uniforme, crachá, assinatura de e-mail, mídias sociais ou qualquer outra forma de identificação, o colaborador deve agir com respeito e zelo, protegendo a reputação institucional e assegurando alinhamento com os valores da empresa.

Ao desempenhar suas atividades, todos os colaboradores devem pautar sua conduta pelos mais elevados padrões éticos, em estrita conformidade com a legislação vigente, regulamentos setoriais, boas práticas de mercado e as normas e políticas internas da Luft. O descumprimento dessas diretrizes poderá ensejar responsabilizações administrativas, civis e disciplinares.

A Luft espera que todos os colaboradores assumam responsabilidade não apenas por suas próprias ações, mas também pelo sucesso coletivo da organização. Isso inclui reportar condutas inadequadas, sugerir melhorias em processos e políticas e contribuir ativamente para a construção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo e respeitoso.

Postura e Responsabilidade

Captação de Imagens em Ambientes Operacionais e de Carga:
Proibição de Registros Não Autorizados: É terminantemente proibida a realização de fotografias, filmagens ou quaisquer registros de áudio dentro das instalações operacionais, pátios logísticos, frotas ou escritórios sem autorização prévia e por escrito da área de Comunicação Institucional. Essa medida visa resguardar o sigilo comercial, a segurança patrimonial e a privacidade dos dados tratados nos fluxos logísticos.

Preservação da Imagem Institucional e Conduta Digital:
Uso de Marcas e Logotipos: É expressamente vedada a criação de páginas, perfis, grupos de discussão, canais ou comunidades em redes sociais, aplicativos de mensagens ou qualquer ambiente virtual que utilizem o nome, marcas, logotipos ou a identidade visual da LUFT e de suas subsidiárias por entes não autorizados. A identidade corporativa é propriedade intelectual exclusiva da empresa.

Compartilhamento de Conteúdo:
Em seus perfis pessoais e canais privados, os colaboradores, prestadores de serviços e parceiros comerciais estão autorizados a replicar apenas os conteúdos informativos que já tenham sido publicados oficialmente nos canais institucionais da empresa.

Responsabilidade Digital:
Toda e qualquer manifestação pública que faça referência direta ou indireta à empresa deve zelar pelos valores de respeito e ética. Não serão toleradas postagens que envolvam vazamento de informações estratégicas, dados de clientes, ou que configurem condutas discriminatórias e crimes contra a honra.

Relacionamento com Clientes

Dentre os compromissos assumidos pelos colaboradores está a atenção aos prazos e à qualidade do trabalho desenvolvido para cada cliente. As informações fornecidas em projetos, produtos e serviços devem ser sempre consistentes, precisas e confiáveis, e a interação com o cliente deve ocorrer de forma ética, respeitosa e profissional. A Luft reconhece que a satisfação e a confiança de seus clientes são fundamentais para o sucesso sustentável de seus negócios.

Ao conduzir atividades em espaços físicos ou virtuais nos quais os clientes se estabelecem ou realizam suas operações, os colaboradores também assumem responsabilidade pela imagem institucional da Luft. Devem, portanto, observar as normas e procedimentos do cliente, respeitar sua cultura organizacional e agir de forma a fortalecer a parceria entre as organizações.

COM RELAÇÃO AOS CLIENTES, É IMPRESCINDÍVEL:

- Manter rigorosamente o sigilo das informações e dados obtidos no contexto da relação comercial;
- Compreender o que é valor para o cliente e se comprometer com sua satisfação, buscando sempre superar expectativas;
- Assegurar qualidade e excelência em todas as atividades desempenhadas;
- Assumir responsabilidade pelos prazos acordados, tratando o tempo do cliente com seriedade e respeito;
- Estabelecer relações pautadas pela confiança, parceria e transparência;
- Atuar com foco na solução de problemas, propondo alternativas eficientes e sustentáveis;
- Cumprir rigorosamente os termos contratuais, sem admitir concessões, vantagens ou benefícios que contrariem as cláusulas contratuais ou a legislação vigente. O respeito ao contrato é inegociável e protege ambas as partes.

Relacionamento com Fornecedores e Parceiros

A Luft espera que seus fornecedores, parceiros de negócios e demais terceiros que forneçam produtos, prestem serviços ou mantenham relações comerciais com a companhia atuem de forma ética, íntegra e em conformidade com a legislação aplicável.

Esse compromisso abrange toda a cadeia de fornecimento, incluindo, mas não se limitando a fornecedores, subcontratados, representantes, fábricas, usinas, fazendas e demais envolvidos na produção de materiais, insumos e matérias-primas, ainda que não haja contratação direta pela Luft.

Todos os parceiros devem conhecer e observar o Código de Conduta para Fornecedores da Luft, que estabelece as diretrizes e expectativas relacionadas à conformidade legal, direitos trabalhistas, saúde e segurança, práticas ambientais, direitos humanos, ética, integridade e prevenção à corrupção.

- **O conteúdo do Código de Conduta baseia-se na legislação e;**
- **(i)** Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948;
- **(ii)** Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos direitos fundamentais no trabalho;
- **(iii)** Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económicos (OCDE);
- **(iv)** Pacto Global das Nações Unidas;
- **(v)** Código da Iniciativa do Comércio Ético (Ethical Trading Initiative – ETI).

Compromisso com Melhoria Contínua e Sustentabilidade

É importante reforçar que os requisitos descritos neste Código de Conduta representam padrões mínimos de atuação, e não limites máximos de desempenho. A Luft incentiva seus fornecedores e parceiros a promoverem a melhoria contínua de suas práticas trabalhistas, sociais, ambientais e de governança, contribuindo ativamente para o desenvolvimento de uma cadeia de valor mais ética, sustentável, responsável e alinhada aos princípios de integridade e respeito aos direitos humanos.

A Luft valoriza e estimula a adoção, por seus parceiros de negócios, de comportamentos e ações corporativas que contribuam para a sustentação de um ecossistema de integridade. A organização acredita que a promoção de práticas éticas e sustentáveis em toda a cadeia de suprimentos é parte de sua responsabilidade corporativa e um fator determinante para o sucesso de longo prazo de seus negócios.

Responsabilidade dos Colaboradores na Gestão de Parceiros

Cada colaborador é responsável pelo trabalho desenvolvido pelos fornecedores e parceiros da Luft, devendo orientá-los adequadamente e zelar para que produtos e serviços sejam entregues com a qualidade esperada e no prazo desejado. A gestão eficiente e responsável dos relacionamentos com fornecedores é essencial para garantir a excelência operacional e a satisfação dos clientes.

Relacionamento com Fornecedores e Parceiros

Critérios de Elegibilidade e Integridade na Cadeia de Suprimentos

A Luft reserva-se o direito de estabelecer relações comerciais apenas com organizações e profissionais que respeitem os contratos firmados, sejam adeptos de boas práticas e atuem em conformidade com a legislação vigente, especialmente no que diz respeito aos direitos humanos e ao combate à corrupção e à lavagem de dinheiro. Para garantir a integridade da cadeia de suprimentos, a empresa realiza processos de due diligence de integridade antes de estabelecer relações comerciais significativas e monitora continuamente o desempenho de seus parceiros em aspectos éticos, sociais e ambientais.

Atestar a elegibilidade dos fornecedores envolve a análise de determinados elementos que precisam, obrigatoriamente, estar presentes em suas práticas e valores, para que estes possam ser considerados aptos a fornecer para a Luft.

Entre os pré-requisitos para a aceitação de fornecedores, destacam-se:

- Ser uma empresa legalmente constituída, portanto habilitada, e que também recolha os impostos e encargos cabíveis, demonstrando compromisso com a conformidade fiscal e tributária;
- Agir de acordo com a responsabilidade ambiental, respeitando os princípios da sustentabilidade e a qualidade ambiental, com sistemas de gestão ambiental adequados e em conformidade com a legislação aplicável;
- Obedecer a todas as leis nacionais, estaduais e municipais, às exigências administrativas e aos tratados e acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário, demonstrando compromisso com a conformidade legal em todas as jurisdições onde opera;
- Demonstrar, de forma comprovável, e adotar tolerância zero ao trabalho infantil, ao trabalho análogo ao escravo e a qualquer forma de exploração laboral, tanto em suas operações quanto em toda a sua cadeia de fornecimento, incluindo subcontratados e parceiros de negócio, em conformidade com os princípios de direitos humanos, dignidade da pessoa humana e legislação trabalhista aplicável.

Diversidade e Inclusão

Compromisso com um Ambiente Inclusivo

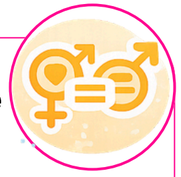
A Luft reconhece a diversidade como um valor fundamental e um diferencial competitivo em um mundo globalizado e em constante transformação. A empresa está comprometida em promover um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas sejam respeitadas, valorizadas e tenham acesso justo a oportunidades de desenvolvimento, capacitação e crescimento profissional, considerando suas diferentes realidades, trajetórias e necessidades, sempre com respeito à equidade, à dignidade e às individualidades.

Valorização da Pluralidade e Desenvolvimento de Talentos

A Luft valoriza a pluralidade de experiências, perspectivas e talentos que a diversidade proporciona. A empresa acredita que equipes diversas são mais criativas, inovadoras e capazes de compreender e atender às necessidades de um mercado cada vez mais heterogêneo. Por essa razão, busca atrair, desenvolver e reter profissionais com diferentes trajetórias, vivências, formações e características, fortalecendo um ambiente colaborativo, inclusivo e enriquecido pela diversidade de ideias.

Promoção da Igualdade Racial e Combate à Discriminação

A Luft trabalha continuamente para promover a igualdade racial e de oportunidades, reconhecendo a necessidade de ações para corrigir desigualdades históricas e estruturais. A empresa incentiva a diversidade étnico-racial em todos os níveis da organização e combate qualquer forma de discriminação ou preconceito racial em seu ambiente de trabalho e em suas relações com parceiros, clientes, fornecedores e demais públicos de interesse.



Igualdade de Gênero e Equidade nas Relações de Trabalho

A organização promove a igualdade de gêneros e a equidade nas relações de trabalho, combatendo estereótipos e preconceitos que possam limitar o potencial de seus colaboradores. Implementa políticas e iniciativas voltadas à valorização da diversidade, à igualdade de oportunidades, à representatividade em posições de liderança e à promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e equilibrado, que favoreça a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Grupos de Afinidade e Cultura Inclusiva

A organização mantém grupos de afinidade que atuam como espaços de diálogo, conscientização e proposição de iniciativas relacionadas à diversidade e inclusão. Esses grupos, formados por colaboradores voluntários, desempenham papel fundamental na construção de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e no desenvolvimento de ações que promovem a equidade e o respeito às diferenças.

Impacto na Cadeia de Valor e na Sociedade

O compromisso da Luft com a diversidade e inclusão se estende para além das fronteiras da organização. A empresa busca influenciar positivamente sua cadeia de valor, promovendo a diversidade entre seus fornecedores e parceiros de negócio, e participa ativamente de iniciativas e movimentos que visam construir uma sociedade mais justa e igualitária.

Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental

Princípio Estratégico

A Luft considera a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental como princípios fundamentais para a condução de seus negócios. A organização entende que seu crescimento deve estar alinhado ao respeito ao meio ambiente, à promoção do desenvolvimento social e à observância das normas e regulamentos aplicáveis.

Gestão Ética de Impactos

A empresa adota uma postura ética na gestão de seus impactos e espera que todos os colaboradores e parceiros de negócio atuem de forma a preservar os recursos naturais, respeitar os direitos humanos e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, segura e equilibrada.

Compromisso Coletivo e Equilíbrio

Para a Luft, a responsabilidade socioambiental é um compromisso coletivo que integra a tomada de decisões, orienta comportamentos e reforça a importância de práticas empresariais pautadas pelo equilíbrio entre o desempenho econômico, a preservação ambiental e o bem-estar social.

Ambiente de Trabalho

Todos os colaboradores da Luft, em todos os níveis hierárquicos, devem cooperar para manter um ambiente respeitoso, seguro e saudável, que promova o bem-estar, a produtividade e o desenvolvimento profissional e pessoal. A empresa acredita que um ambiente de trabalho positivo é fundamental para a satisfação dos colaboradores e para o sucesso sustentável da organização.

Direitos no Trabalho e Compromissos Fundamentais

De acordo com a OIT – Organização Internacional do Trabalho, cuja missão é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, a Luft atua de forma a promover os direitos no trabalho, por meio de:

(i) Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
(ii) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado;
(iii) Abolição efetiva do trabalho infantil;
(iv) Eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação;
(v) Combate à violência de gênero e a qualquer forma de violência no ambiente de trabalho, seja ela física, psicológica, moral, sexual ou simbólica, incluindo comportamentos, atos ou discursos que gerem constrangimento, intimidação, humilhação ou qualquer tipo de opressão em razão de gênero, identidade de gênero ou orientação sexual.

Transparência, Comunicação e Cultura Inclusiva

Os colaboradores devem adotar as medidas necessárias para assegurar a transparência das informações e das tomadas de decisão. A comunicação clara, honesta e oportuna é essencial para a construção de relações de confiança e para a eficiência operacional. A Luft incentiva o compartilhamento de conhecimentos e experiências entre os colaboradores, respeitando sempre os limites de confidencialidade e de propriedade intelectual.

A organização promove um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade, a inclusão e o respeito mútuo, onde cada indivíduo possa expressar suas ideias, opiniões e preocupações sem medo de retaliação. A Luft acredita que a pluralidade de perspectivas e experiências enriquece a organização e contribui para a inovação e a excelência em suas atividades.

Uso Responsável de Recursos

Os colaboradores devem assegurar que os ativos da empresa sejam utilizados para os propósitos pretendidos e pelas pessoas devidamente autorizadas. De acordo com as leis nacionais vigentes, cada colaborador tem a responsabilidade de proteger a propriedade da empresa e outros ativos tangíveis e intangíveis contra a utilização não autorizada, violação de confiança, dano ou perda, seja por negligência ou por intenções criminosas. O uso responsável e eficiente dos recursos da empresa é uma expressão do compromisso da Luft com a sustentabilidade e com a criação de valor para todos os stakeholders.

Desenvolvimento e Mobilidade Interna

Todas os colaboradores têm o direito de se candidatar a um cargo aberto na empresa por meio do programa Apareça e Cresça, de acordo com os requisitos estabelecidos e os critérios de idoneidade e mérito, sem discriminação arbitrária. A Luft valoriza a mobilidade interna como uma forma de desenvolver talentos e oferecer oportunidades de crescimento profissional, sempre com base em processos transparentes e meritocráticos.

Assédio Moral

É terminantemente proibido, no ambiente da Luft, o uso de apelidos considerados pejorativos que ressaltem condições, deficiências, características, raça, cor, religião, gênero, entre outros aspectos, sendo tal prática considerada uma forma de assédio moral.

Combate ao Assédio Moral

A Luft não tolera a prática de assédio moral, caracterizado como o ato de desqualificar repetidamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de um colaborador, em função ou não do vínculo hierárquico, com o objetivo de humilhá-lo, constrangê-lo, intimidá-lo ou ameaçá-lo. O assédio moral pode manifestar-se de diversas formas, incluindo isolamento, atribuição de tarefas impossíveis ou degradantes, críticas públicas e injustificadas, ridicularização, boatos maliciosos, entre outras condutas.

Impactos e Medidas Preventivas

A empresa reconhece que o assédio moral pode gerar graves consequências para a saúde física e mental das vítimas, além de comprometer o clima organizacional, a produtividade e a reputação da organização. Por esse motivo, adota medidas preventivas, como treinamentos e campanhas de conscientização, e mantém canais de denúncia acessíveis e seguros para que situações de assédio possam ser reportadas e adequadamente tratadas.

Apuração, Confidencialidade e Medidas Disciplinares

Todas as denúncias de assédio moral são tratadas pela Luft com seriedade, confidencialidade e imparcialidade. A empresa conduz investigações rigorosas e, quando comprovada a ocorrência, aplica as medidas disciplinares cabíveis, que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho do agressor. Não é tolerada qualquer forma de retaliação contra colaboradores que, de boa-fé, reportem situações de assédio ou participem de investigações.

Cultura de Respeito e Responsabilidade Compartilhada

A Luft promove um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo, na colaboração e na valorização da dignidade humana, e espera que todos os colaboradores, especialmente aqueles em posições de liderança, contribuam para a construção e manutenção desse ambiente, tratando colegas, subordinados, clientes e parceiros de negócio com cortesia, empatia e profissionalismo.

A empresa acredita que a prevenção e o combate ao assédio moral são responsabilidades compartilhadas por todos os membros da organização. Por essa razão, incentiva a comunicação aberta, o feedback construtivo e a resolução pacífica de conflitos como formas de promover relações de trabalho saudáveis e respeitosas.

Prevenção à Violência de Gênero

A empresa está comprometida com a prevenção e o combate a todas as formas de violência baseada em gênero, em conformidade com a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) e outras legislações aplicáveis. Reconhecemos que a violência de gênero pode se manifestar de diversas formas, incluindo violência física, psicológica, sexual, patrimonial, moral e vicária, e que seus efeitos podem impactar o ambiente de trabalho.

Diretrizes e medidas de prevenção da empresa:

- Não tolerar qualquer forma de violência, assédio ou discriminação baseada em gênero no ambiente de trabalho;
- Garantir canais de denúncia confidenciais e seguros para relatos de violência de gênero;
- Promover ações de conscientização e educação sobre prevenção à violência de gênero;
- Adotar medidas disciplinares contra colaboradores que praticarem atos de violência de gênero, podendo resultar em demissão por justa causa.

A Luft reconhece sua responsabilidade social na construção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos, independentemente de gênero.

Tratamento Humano

Compromisso com os Direitos Humanos

A Luft não admite e combate quaisquer práticas que configurem o desrespeito pelas orientações que protegem o tratamento humano, comprometendo-se a eliminar todas as formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Em todas as suas operações e relações, a Luft busca promover e proteger os direitos humanos fundamentais, conforme estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros instrumentos internacionais relevantes. A empresa não tolera qualquer forma de abuso, humilhação, intimidação ou tratamento degradante, independentemente do contexto ou da relação hierárquica envolvida.

Diversidade, Inclusão e Bem-Estar

A Luft valoriza a diversidade e a inclusão, reconhecendo que cada indivíduo traz perspectivas, experiências e talentos únicos que enriquecem a organização. Combate ativamente preconceitos e estereótipos que possam levar à discriminação ou ao tratamento desigual de qualquer pessoa com base em características pessoais.

A empresa promove um ambiente de trabalho que respeita o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecendo que seus colaboradores têm responsabilidades e interesses fora do ambiente corporativo que devem ser respeitados. Oferece condições de trabalho que preservam a saúde física e mental e implementa políticas que apoiam o bem-estar integral de seus profissionais.

Uso de álcool e drogas

Proibição e Segurança no Ambiente de Trabalho

A Luft proíbe e não tolera, através de sua Política, o uso de álcool e drogas em qualquer situação, devido aos riscos para a saúde de seus colaboradores e nas operações. Esta política visa garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para todos, reconhecendo que o uso de substâncias psicoativas pode comprometer a capacidade de julgamento, a coordenação motora e o tempo de reação, aumentando o risco de acidentes e incidentes.

O uso, venda ou posse de bebidas alcoólicas ou drogas no horário de trabalho torna o colaborador e/ou terceiro temporariamente inapto para desempenhar qualquer atividade na Luft. Ninguém deve permanecer nas instalações da empresa se estiver sob efeito ou afetado pelo uso de tais substâncias, devido aos riscos à segurança própria e de terceiros.

Conformidade Legal e Medidas Preventivas

O uso, distribuição ou porte de determinadas drogas é proibido por lei e passível de enquadramento no Código Penal, não sendo, portanto, tolerado no ambiente de trabalho. A empresa respeita a legislação vigente e coopera com as autoridades competentes em casos de violação da lei.

Em determinadas funções ou atividades de alto risco, podem ser realizados testes de álcool e drogas como medida preventiva, sempre respeitando a dignidade, a privacidade e os direitos individuais dos colaboradores, em conformidade com a legislação aplicável e os acordos coletivos de trabalho.

Apoio, Prevenção e Conscientização

A Luft reconhece que a dependência química é uma condição de saúde que requer tratamento adequado. Por isso, oferece apoio aos colaboradores que voluntariamente busquem ajuda para lidar com problemas relacionados ao uso de álcool ou drogas, garantindo confidencialidade e não discriminação. O programa de assistência inclui aconselhamento, encaminhamento para tratamento especializado e suporte para reintegração ao ambiente de trabalho após a recuperação.

São realizadas ações de conscientização e prevenção sobre os riscos e consequências do uso de álcool e drogas, promovendo um estilo de vida saudável e equilibrado. A empresa incentiva a adoção de hábitos que contribuam para o bem-estar físico e mental, reforçando que uma política clara e consistente sobre o tema é essencial para proteger a saúde e a segurança dos colaboradores, preservar a qualidade dos serviços e manter a confiança da sociedade.

Benefícios

Os benefícios oferecidos pela Luft, como Vale-Transporte, Transporte Fretado, Plano de Saúde, entre outros, têm por objetivo proporcionar melhores condições de bem-estar, saúde e deslocamento aos colaboradores. Sua utilização deve ser pautada pela responsabilidade, integridade e boa-fé.

A solicitação e o uso desses benefícios devem refletir a real necessidade do colaborador. Práticas como solicitar Vale-Transporte em quantidade superior à efetivamente utilizada ou incluir indevidamente terceiros como dependentes no Plano de Saúde configuram conduta inaceitável e passível de medidas disciplinares.

Conduta no Transporte Fretado
Em relação ao transporte fretado, espera-se dos colaboradores comportamento respeitoso, cordial e compatível com os valores da empresa durante todo o trajeto. Atos de desrespeito, mau uso ou qualquer comportamento que comprometa a segurança, a ordem ou a integridade do serviço poderão resultar em sanções administrativas, inclusive a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos dos artigos 462 e 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além da responsabilização por eventuais prejuízos causados.

Cultura de Ética e Confiança
O uso ético dos benefícios fortalece a cultura de respeito mútuo, transparência e confiança, valores essenciais para o ambiente corporativo da Luft.

Diretrizes de Conflito de Interesse

Imparcialidade

Conflitos de interesse, reais ou potenciais, ocorrem quando os interesses pessoais de um colaborador, ou de pessoas a ele relacionadas, podem influenciar, comprometer ou parecer comprometer sua imparcialidade nas decisões que envolvam os interesses da Luft.

Responsabilidade

É dever do colaborador comunicar à liderança imediata ou ao canal de denúncias qualquer situação que possa configurar conflito de interesse, para que a empresa avalie e adote as medidas cabíveis. Essa obrigação está alinhada aos princípios de transparência e integridade previstos na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013).

Conduta Esperada nas Relações Profissionais

Em qualquer relação com clientes, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais ou concorrentes, os colaboradores devem agir com isenção, priorizando sempre os interesses legítimos da empresa e evitando situações que possam gerar favorecimento, influência indevida ou benefícios pessoais diretos ou indiretos.

Integridade

A prevenção, a transparência e o tratamento adequado de possíveis conflitos de interesse são essenciais para a manutenção da confiança, da integridade nas relações profissionais e da reputação institucional da Luft.

Contratação de Parentes

Com o objetivo de preservar a imparcialidade, evitar conflitos de interesse e garantir um ambiente ético e transparente, a Luft estabelece diretrizes para a contratação de parentes.

Não é permitida a contratação de pessoas do mesmo grupo familiar, como cônjuges, companheiros(as), filhos(as), irmãos(ãs), pais, sogros(as), tios(as), primos(as), cunhados(as), genros e noras, para atuarem em áreas ou estruturas que possam gerar vínculo hierárquico direto ou indireto, ou configurar potencial conflito de interesses.

Candidatos nessa condição serão considerados incompatíveis com as diretrizes internas e desclassificados do processo seletivo. A política está alinhada aos princípios da impessoalidade e moralidade previstos na legislação trabalhista brasileira.

Colaboradores admitidos até dezembro de 2014 poderão permanecer em suas funções, desde que não haja conflito hierárquico ou violação deste Código. Exceções somente serão permitidas mediante justificativa formal e aprovação dos acionistas.

Deveres dos Administradores e Colaboradores

A empresa espera que todos os seus administradores e colaboradores atuem com dedicação, comprometimento e integridade, direcionando seus esforços exclusivamente aos interesses da Companhia. Espera-se ainda a condução transparente dos negócios, a guarda do sigilo sobre informações estratégicas e confidenciais, e a observância rigorosa das normas internas e da legislação aplicável.

Será caracterizado conflito de interesses sempre que um colaborador, prestador de serviço ou administrador envolver-se em atividades incompatíveis com os objetivos e valores da empresa, gerando dúvidas quanto à sua imparcialidade, integridade ou lealdade.

Estas condutas podem configurar justa causa para rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 482 da CLT, além de possíveis responsabilizações civis e criminais, conforme a legislação aplicável.

São exemplos de condutas vedadas, passíveis de rescisão contratual:

- Exercer atividades paralelas que prejudiquem o desempenho ou conflitem com o horário de trabalho na empresa;
- Atuar como sócio, administrador ou representante de empresas que tenham relacionamento comercial com a empresa, salvo autorização formal e expressa dos acionistas;
- Utilizar recursos, infraestrutura, sistemas, serviços ou pessoal da empresa para fins particulares ou de terceiros;
- Contratar, para fins pessoais, prestadores de serviço que atuem direta ou indiretamente na empresa;
- Utilizar o cargo, a função ou informações privilegiadas da empresa para obtenção de vantagens pessoais ou em benefício de terceiros;
- Aceitar, oferecer ou solicitar brindes, presentes, hospitalidades ou qualquer tipo de benefício que possa comprometer a isenção, a ética e a transparência nas relações com fornecedores, prestadores de serviço ou clientes, em desconformidade com a política interna da empresa;
- Utilizar o cargo, a função ou informações privilegiadas da empresa para obtenção de vantagens pessoais ou em benefício de terceiros;

Diretrizes de Conduta e Anticorrupção

Tolerância Zero à Corrupção

A corrupção é terminantemente inaceitável. A Luft adota tolerância zero a qualquer prática que envolva pagamento indevido, concessão de benefícios, favorecimento ou oferecimento de vantagens ilícitas ou inadequadas, seja a autoridades públicas, clientes, prestadores de serviço, dirigentes, colaboradores ou qualquer parte interessada que possa influenciar decisões em benefício próprio ou de terceiros.

Práticas Vedadas

Não será admitida, sob nenhuma hipótese, a oferta, solicitação ou aceitação de vantagens que comprometam a integridade das relações comerciais e institucionais. Isso inclui, entre outras práticas:

- Pagamentos impróprios diretos ou indiretos;
- Uso indevido de informações confidenciais;
- Fraudes, falsidade ideológica ou adulteração de documentos;
- Condutas que afrontem a legislação vigente, normas internas ou princípios éticos da companhia.

A Luft mantém o compromisso com uma atuação íntegra e transparente, protegendo a confiança de seus clientes, fornecedores, parceiros e colaboradores. Espera-se de todos os profissionais uma conduta ética, responsável e compatível com os valores organizacionais, tanto nas relações internas quanto externas.

Brindes, Gratificações e Hospitalidades

O combate à corrupção é um pilar inegociável da cultura corporativa da Luft. **É expressamente proibido:**

- Oferecer, solicitar ou aceitar propinas, favores, gratificações, presentes ou qualquer tipo de vantagem que possa comprometer a integridade das decisões profissionais;
- Aceitar brindes de valor significativo, bem como dinheiro, cartões-presente, transferências bancárias ou bens facilmente conversíveis em dinheiro, em qualquer circunstância;
- Estender o recebimento de brindes ou vantagens a familiares, amigos ou associados em nome do colaborador.

São admitidos apenas:

Brindes institucionais de cortesia, como itens promocionais, materiais de divulgação ou brindes simbólicos, desde que seu recebimento não configure conflito de interesse ou comprometa a imparcialidade do colaborador.

Convites para participação em eventos corporativos, apresentações comerciais, treinamentos, conferências ou cursos patrocinados por terceiros devem ser previamente autorizados pela liderança direta e, quando aplicável, pela área de Compliance ou Recursos Humanos.

Comunicação Externa e Relacionamento com a Imprensa

A Luft valoriza a transparência, a coerência e a proteção de sua imagem institucional. Para isso, mantém uma política clara de relacionamento com a imprensa, autoridades, comunidades, organizações e quaisquer públicos externos.

Quem pode falar em nome da empresa?

Somente os porta-vozes oficiais, previamente nomeados e autorizados pela Alta Direção e/ou pela área de Comunicação Corporativa, estão habilitados a se manifestar publicamente em nome da empresa.

Estes porta-vozes são devidamente preparados para representar a Luft em entrevistas, pronunciamentos, eventos públicos, reuniões com órgãos reguladores, autoridades, veículos de imprensa e demais interlocutores externos.

Portanto, é terminantemente proibido que qualquer colaborador, independente de seu cargo, forneça informações, realize comentários, conceda entrevistas, publique conteúdos ou emita opiniões em nome da empresa, salvo se houver autorização formal da área de Comunicação Corporativa.

Diretrizes de Comunicação:

- É vedada a divulgação ou compartilhamento de informações estratégicas, operacionais, comerciais, técnicas, confidenciais ou da propriedade intelectual da empresa a terceiros de qualquer natureza, sem autorização expressa.
- Solicitações de entrevistas, declarações, reportagens ou qualquer manifestação pública, inclusive nas redes sociais, que envolvam o nome, marca, operações, clientes ou qualquer tema relacionado à empresa, devem ser imediatamente direcionadas à área de Comunicação Corporativa.
- O mesmo cuidado se aplica a situações de crise, emergências, acidentes, fiscalização, questionamentos de autoridades ou qualquer assunto sensível, que demandam condução técnica e alinhamento institucional.

A Luft reforça que proteger sua imagem e reputação é responsabilidade de todos os colaboradores.

Código de Vestimenta

A apresentação pessoal dos colaboradores reflete a imagem da Luft e deve estar alinhada aos princípios de profissionalismo, respeito e segurança. O objetivo é garantir um ambiente adequado, confortável e coerente com as atividades realizadas, preservando a boa imagem da empresa perante clientes, parceiros e colegas.

Diretrizes:

- O uso do crachá é obrigatório nas dependências da empresa e durante visitas externas;
- Quando aplicável, o uso completo do uniforme fornecido pela empresa é obrigatório, dentro e fora da organização, durante toda a jornada de trabalho;
- Para os ambientes administrativos ou sem exigência de uniforme, as vestimentas devem refletir uma imagem profissional, sendo evitadas peças que possam ser consideradas informais ou incompatíveis com o ambiente de trabalho, como trajes de praia, roupas esportivas, times esportivos, vestimentas que manifestem posicionamento político ou calçados inadequados à segurança e à formalidade necessária;
- Itens como bonés e chapéus não devem ser utilizados, salvo quando relacionados a normas de segurança ou à função desempenhada.

Estas diretrizes não têm o objetivo de limitar a expressão individual, mas sim de manter a harmonia, o respeito e o alinhamento à cultura organizacional.

Liderança

A Luft mantém um relacionamento profissional e responsável com seus colaboradores desde a admissão até o término do contrato de trabalho e, dentro dessa premissa, não admite que decisões relativas à carreira profissional de subordinados sejam fundamentadas em relacionamentos pessoais.

A empresa ressalta que a liderança é a habilidade de influenciar pessoas para que trabalhem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados para o bem comum, seguindo os seguintes princípios:

- Atitude de respeito humano: o líder respeita profundamente o ser humano e o trata com cortesia;
- Dá o exemplo: mantém a coerência entre o discurso e a prática;
- Autocontrole: Exercer o controle de suas reações, sempre refletindo para dar um parecer;
- Empatia ou compreensão do outro: o líder compreende as pessoas e as orienta em suas dificuldades;
- Enfrentar as tensões e conflitos: quando surgem conflitos, o líder direciona as pessoas para a melhor resolução;
- Concentra energia no que pode pessoalmente fazer em vez de responsabilizar aos outros pelas falhas;
- Conhece e reconhece as contribuições dadas pelos colaboradores diretos e indiretos;
- Demonstra respeito e consistência aos valores e princípios adotados, cria um ambiente de confiança e aprendizado;
- Um líder não deve agir de forma unilateral. Escuta as partes envolvidas antes de qualquer decisão.

Estas diretrizes estão alinhadas com as modernas práticas de gestão de pessoas e com os princípios de liderança ética e responsável, essenciais para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Privacidade e Confidencialidade

O cargo que você ocupa pode lhe permitir acesso a informações confidenciais a respeito dos nossos negócios, clientes, fornecedores e de outras organizações com as quais fazemos negócios. Toda informação obtida em função de sua relação com a empresa deverá ser considerada como confidencial.

Proteção de Dados Pessoais e Conformidade com a LGPD

Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), a empresa se compromete a proteger os dados pessoais de colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, tratando-os apenas para finalidades específicas, legítimas e informadas aos titulares. O artigo 6º da LGPD estabelece princípios fundamentais como finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização, que devem ser observados em todas as operações de tratamento de dados.

Uso Indevido e Devolução de Informações

É expressamente proibido o acesso ou a tentativa de acesso às informações confidenciais ou pessoais por motivos não relacionados com os negócios. No ato de desligamento da empresa você deverá devolver qualquer informação confidencial obtida ao longo de sua permanência na empresa.

Responsabilização por Violação

A violação da confidencialidade ou o tratamento inadequado de dados pessoais pode resultar em sanções disciplinares, além de possíveis responsabilizações administrativas, civis e criminais, conforme previsto na LGPD e em outras legislações aplicáveis.

ACESSE O QRCODE

Segurança das Informações da Empresa

Somente pessoas devidamente autorizadas poderão acessar informações internas, em meio físico ou digital, exclusivamente para os fins e prazos definidos na autorização.

A senha do colaborador é pessoal e intransferível, sendo proibido seu compartilhamento. Essa medida está alinhada às boas práticas de segurança da informação e ao princípio da segurança previsto no art. 6º, VII, da LGPD, que exige medidas técnicas e administrativas para proteção de dados pessoais contra acessos não autorizados, perdas ou uso indevido.

Crachás, cartões de acesso e demais dispositivos físicos ou digitais também são pessoais e intransferíveis. O compartilhamento compromete a segurança e a rastreabilidade das ações e pode resultar em medidas disciplinares, inclusive rescisão contratual, conforme a gravidade.

Os colaboradores são responsáveis por adotar as medidas necessárias para proteger as informações da empresa contra danos, perdas ou uso indevido, garantindo sua guarda segura conforme as normas internas.

Confidencialidade das Informações

Os colaboradores manterão a confidencialidade em relação a todas as informações às quais têm acesso na execução de seu trabalho para a empresa, mesmo que estas não sejam classificadas e não digam respeito à empresa, mas se refiram a clientes, concorrentes, fornecedores, mercados e organizações públicas.

A divulgação indevida de informações não públicas constitui violação grave e poderá gerar sanções legais e disciplinares. O Comitê de Ética poderá monitorar fluxos e registros corporativos, respeitando a legislação vigente e as hipóteses legais previstas no art. 7º da LGPD.

Uso de Recursos Tecnológicos

Equipamentos, sistemas e dispositivos tecnológicos não podem ser utilizados por colaboradores para outros fins que não sejam aqueles autorizados pela empresa.

Uso de Softwares Autorizados

Não é permitido o uso de softwares que não estejam em conformidade com os padrões oficiais da empresa. Os colaboradores não devem introduzir cópias ilegais de softwares no ambiente tecnológico da empresa, o que poderia configurar violação à Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998) e à Lei de Software (Lei nº 9.609/1998).

Uso Responsável de Inteligência Artificial

A empresa reconhece o potencial da Inteligência Artificial (IA) como ferramenta estratégica para aumentar a produtividade, a inovação e a competitividade. Contudo, para proteger informações sensíveis, garantir conformidade legal e preservar a integridade dos processos e da reputação institucional, estabelece as seguintes diretrizes para seu uso:

1. Finalidade Profissional: As ferramentas de IA devem ser utilizadas exclusivamente para fins profissionais, alinhados às políticas e objetivos da empresa.
2. Proteção de Informações: É proibido inserir ou compartilhar informações confidenciais, dados pessoais ou documentos estratégicos da empresa, clientes, fornecedores ou colaboradores em plataformas públicas ou não autorizadas.
3. Validação de Conteúdo: Todo conteúdo gerado por IA deve ser previamente verificado quanto à precisão e adequação antes de ser utilizado em decisões ou documentos oficiais.
4. Direitos Autorais: O uso de conteúdos gerados por IA deve respeitar a legislação vigente, incluindo a Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998).
5. Discernimento Humano: A IA é ferramenta de apoio e não substitui o julgamento profissional e a tomada de decisão responsável.
6. Comunicação de Incidentes: Qualquer uso inadequado ou vulnerabilidade identificada deve ser reportado à área de TI ou Compliance.
7. Treinamento: Os colaboradores devem participar dos treinamentos sobre uso ético e seguro de IA.

O descumprimento destas diretrizes pode acarretar riscos significativos, incluindo comprometimento da segurança da informação, exposição indevida de dados confidenciais, danos à reputação da empresa e responsabilização legal do colaborador, sem prejuízo de medidas disciplinares internas aplicáveis.

Direitos sobre a Propriedade Intelectual

Os direitos proprietários sobre quaisquer conhecimentos desenvolvidos no ambiente de trabalho pertencem à empresa, que detém o direito de explorar tais conhecimentos da maneira e no momento em que julgar mais adequado, de acordo com leis nacionais vigentes, como a Lei de Propriedade Industrial (Lei nº 9.279/1996) e a Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998).

Direitos sobre Projetos e Materiais Internos

A titularidade da propriedade intelectual estende-se a planos, sistemas, procedimentos, metodologias, cursos, informes, projeções, ou qualquer outra atividade desenvolvida na empresa, ou por contratação da empresa.

Uso de Imagem

Mediante as autorizações aplicáveis, a empresa reserva-se o direito de utilizar a imagem, voz e nome de seus colaboradores para fins institucionais, corporativos e de comunicação interna e externa.

É expressamente proibido

- O acesso à utilização de ferramentas ou qualquer outro meio que possa burlar o sistema de segurança da informação;
- Enviar ou encaminhar e-mails com comentários difamatórios, ofensivos, racistas, discriminatórios, sexistas, homofóbicos ou de cunho obsceno. Se você receber algum e-mail dessa natureza, envie-o no mesmo instante para seu superior;
- Encaminhar, copiar ou anexar mensagens pertencentes a outro colaborador sem obter primeiro a permissão desta pessoa;
- Enviar "SPAM" ou "correntes" que não tenham conteúdo profissional;
- Forjar ou tentar forjar mensagens de e-mail, disfarçar ou tentar disfarçar sua identidade quando enviando um e-mail. Tais tentativas serão tratadas como fraude e estarão sujeitas às punições previstas em legislação.

Estas proibições estão alinhadas com as boas práticas de segurança da informação e com a legislação aplicável, incluindo a LEI Nº 13.709/2018, o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014) e a Lei de Crimes Cibernéticos (Lei nº 12.737/2012).

Ouvidoria

O canal de ouvidoria é um canal permanente de comunicação imparcial e confidencial entre a empresa e seus colaboradores por intermédio de empresa especializada em auditoria empresarial, que oferece suporte aos colaboradores no que se refere à aplicação das diretrizes do Código de Ética e Conduta da empresa.

Objetivos

- Estabelecer um canal indireto e permanente de comunicação imparcial entre os colaboradores e a gestão da empresa para garantir a integridade dos princípios éticos que devem nortear a nossa administração;
- Receber e apurar por meio deste canal informações, reclamações, sugestões, perguntas, elogios ou críticas de forma confidencial;
- Obter a melhoria dos serviços prestados e corrigir eventuais erros, desvios ou abusos;
- Analisar os resultados das ações que possam contribuir para reformulação de procedimentos de maneira geral;
- Proteger e garantir os direitos e deveres de todos os colaboradores da empresa;
- Detectar de forma precoce eventos que podem prejudicar a empresa;
- Proteger a imagem da empresa.

Conformidade Legal

Este canal de ouvidoria está em conformidade com as melhores práticas de governança corporativa e com as diretrizes da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), que incentiva a implementação de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e denúncia de irregularidades.

Para falar com o ALÔ LUFT

Ligue para 0800 882 0626
Mande seu relato para: canalconfidencial.com.br/aloluft

ALÔ LUFT

Informações Gerais

Atualizações do Código:
As regras deste código somente serão alteradas em caso de necessidade e sob aprovação do Comitê de Ética. É responsabilidade de cada gestor monitorar sua equipe no cumprimento das regras desse código.

Dúvidas e Revisões
Quaisquer dúvidas ou sugestões para o aprimoramento deste Código serão analisadas pelo Comitê de Ética, o qual terá a função de coordenar a sua revisão e solucionar os possíveis conflitos éticos relacionados aos princípios e compromissos aqui explicitados.

Sanções Disciplinares
A violação ao Código de Ética e Conduta ou às normas de segurança e qualidade da empresa constitui base para sanções disciplinares já previstas na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Pode se incluir nestas punições o encerramento do contrato de trabalho e/ou parcerias, definidas pelo Comitê de Ética.

Referências Legais e Normativas

Este Código de Ética e Conduta foi elaborado em conformidade com as seguintes legislações e normas:

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-Lei nº 5.452/1943
- Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) - Lei nº 13.709/2018
- Lei Anticorrupção - Lei nº 12.846/2013
- Marco Civil da Internet - Lei nº 12.965/2014
- Lei de Crimes Cibernéticos - Lei nº 12.737/2012
- Lei de Propriedade Industrial - Lei nº 9.279/1996
- Lei de Direitos Autorais - Lei nº 9.610/1998
- Lei de Software - Lei nº 9.609/1998
- Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei nº 8.069/1990
- Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848/1940

Além disso, foram consideradas as tendências atuais em ética empresarial e compliance, incluindo práticas ESG (Environmental, Social and Governance), transformação digital e uso responsável de inteligência artificial, gestão de dados e privacidade, e integração do compliance com outras áreas da empresa.

LUFT
LOGISTICS