

cód

igo

deé

tica

13. Assédio 9. Confidencialidade
10. Proteção e
uso correto das informações e
ativos da Catho e Manager
11. Contribuições

políticas, de caridade e atividades

12. Proibição de

discriminação e preconceito,

trabalho escravo e trabalho infantil

1. Introdução

5. Concorrência

e negociação justa

6. Diversidade

7. Saúde e

segurança

8. Registros

financeiros

14. Alterações

e exceções ao código de conduta comercial e de ética

15. Procedimentos de *Compliance*;

Informação de violações

2. Cumprimento

das leis, normas e regulamentos

3. Conflitos de

Interesses

4. Postura

profissional

45

Grupo POLÍTICAS ABC

Política

Seek

GRUPO SEEK

antissuborno e anticorrupção do

Grupo SEEK

Política de proteção ao

denunciante

Política de

gratificações e entretenimento do Grupo Seek

67

entanto, também estamos comprometidos em promover o mais elevado nível de conduta ética em todos os aspectos de nossa atividade, incluindo nossos relacionamentos com clientes, fornecedores, parceiros comerciais de todos os tipos, nossos colaboradores, bem como entidades governamentais.

Ética significa fazer a coisa certa, seguindo os princípios e valores da Catho e da Manager. *Compliance* significa fazer a coisa da maneira correta, de acordo com as normas da Catho e da Manager que temos de seguir, apoiados em conhecimento, processos e treinamento.

Introdução 1.

Este Código se aplica a todos os colaboradores da Catho e da Manager e serve de suplemento ao contrato de trabalho individual dos colaboradores e às Políticas do Grupo Seek divulgadas na Intranet. A Catho e a Manager divulgarão todo o conteúdo deste Código, e seus termos são de caráter obrigatório imediatamente para todos os colaboradores.

A Catho e a Manager esperam que seus colaboradores, fornecedores, parceiros e prestadores de serviços em geral,

mantenham uma conduta comercial legal, ética e aderente a este Código.

Portanto, reserve um tempo para ler todo o material e para participar dos treinamentos a serem fornecidos à sua área, reflita sobre as questões de que trata este Código, bem como sobre as suas atitudes profissionais do ponto de vista ético. Em caso de dúvidas, contate o Head de *Compliance*/ Diretor de Conformidade Local no Brasil ou encaminhe um e-mail para:

compliance@boh.net.br

8

A SEEK Limited (“SEEK” ou “GRUPO SEEK”) e suas subsidiárias (coletivamente “Grupo SEEK” ou “Grupo”) estão comprometidas a conduzir negócios em conformidade com a lei, incluindo todas as leis antissuborno e anticorrupção, em todos os países onde o Grupo atua. A propina é ilegal e expõe o Grupo SEEK e seu pessoal a multas e outras penalidades, inclusive prisão.

O novo Código de Ética e *Compliance* (“Código”) da Catho e da Manager tem a finalidade de promover uma conduta legal, ética e honesta a ser praticada por seus colaboradores e administradores. O Código não abrange todas as situações que possam surgir, mas fixa princípios básicos para direcionar todos os colaboradores. Este Código poderá ser alterado pela Catho e pela Manager a seu exclusivo critério.

Este Código de Ética complementa as demais Políticas Antissuborno e Anticorrupção do Grupo Seek e suas diretrizes deverão ser observadas especialmente por colaboradores e terceiros cuja atuação se dê, ainda que não exclusivamente, em território brasileiro. A missão da Catho e da Manager é ajudar pessoas a se realizarem profissionalmente, empresas a serem

produtivas e o Brasil a prosperar. No

89

10 **2.** A normas colaboradores guir individual normas bito A da bem vio do vendo A ticas de dite dos adoção Catho Catho a muito ou corrupção. cumprir que seus essa de como de inconformidade ser e e e operação prevenção de e e a importante levado a orientação. colaboradores, regulamentos cumprimento a evita, Catho regulamentos Manager Manager cada a legislação Caso devem a detecta sério e colaborador da a e algum mantêm o cumprem Manager combate É que Catho por seu obrigatoriamente e responsabilidade deste e vigentes as consultores, trata toda possa cumprimento, vigentes colaborador políticas e Código políticas seguir a qualquer ou a da todas organização. ocorrer, toda e quaisquer Manager. todos internas, no nos as as forne- forma e acre-

2

des-

sen-âm-
prá-aju-leis,
leis,
de-se-
in-os
cedores, prestadores de serviços, parceiros,
consultores e terceiros que trabalham, re-

Cumprimento

presentam ou atuam em nome da Catho e da Manager violaram
quaisquer das leis, po-

líticas internas ou o presente Código, deve **das**

leis, normas e

levar o assunto imediatamente ao conhecimento da área de

Compliance direciona-

da por e-mail para compliance@boh.net.br.

A Catho e a Manager esperam que todos os

regulamentos

colaboradores cooperem integralmente com eventuais auditorias, questionamentos, sindicâncias ou investigações iniciadas pela Catho e pela Manager. No mais, eventuais questionamentos externos e solicitações de informações, documentos ou entrevistas (recebidos pessoalmente, por telefone, e-mail ou correspondência) deverão ser levados ao conhecimento da área de *Compliance* que se responsabilizará pelo tratamento de eventuais denúncias. A área de *Compliance* conduzirá as investigações relativas a potenciais violações deste Código e deverá informar qualquer violação

à Presidência da Catho e da Manager e/ou a outras pessoas indicadas pela Presidência. No mais, vale informar que as leis, normas e regulamentos não esgotam as situações passíveis de conflitos éticos, bem como as suas

implicações. Neste documento são definidos apenas os conceitos básicos, assim todos os colaboradores devem estar comprometidos com práticas que não coloquem a imagem da Catho e da Manager em risco ou promovam problemas legais.

11

3. Conflitos

interesse

Ocorre um colaborador, função, tenha (seja este que possa imparcialidade ou efetivamente), da Manager. relatar imediatamente seu conflito sobre o conflito) de maneira Abaixo seguem todas, nas conflitos de conflito quais interesse:

econômico, interferir independentemente Nesse de imparcial um das algumas que interesse interesse podem no de caso, suas o ao e/ou interesse impeça interesse canal nas pessoal situações, o decisões ser colaborador extraprofissional, comprometer (ou suas de de estabelecidos *Compliance* quando da sua de prosseguir ou (aparente

decisões. mas cargo Catho dúvida outro)

deve

não **de** um

3

ou

e

a

4. Postu ra profis

sional

Os colaboradores não devem exercer ati-

vidades externas,
remuneradas ou não,

que venham a concorrer com
os interes-

ses da Catho e da Manager
ou causar des-

gaste físico e/ ou emocional
que prejudique

sua conduta ou desempenho

profissional.

Os colaboradores não devem reprodu-

zir, utilizar ou repassar a terceiros, informa-

ções confidenciais ou restritas de proprie-

dade da Catho e da Manager ou de outros

interessados, inclusive dados pessoais de

colaboradores, sem prévia autorização.

Os colaboradores não devem utilizar o pa-

trimônio da Catho e da Manager para fins

particulares ou em benefício de terceiros.

4

Os colaboradores não devem comprar e/

ou vender quaisquer produtos ou serviços

nas dependências da Catho e da Manager.

nas dependências da Catho e da Manager.

Os colaboradores têm a responsabilidade de

Os colaboradores têm a responsabilidade de

zelar pelo bom uso e pela conservação dos equi-

zelar pelo bom uso e pela conservação dos equi-

pamentos e materiais que utilizam, para que

pamentos e materiais que utilizam, para que

não ocorram perdas, danos ou desperdícios.

não ocorram perdas, danos ou desperdícios.

Os colaboradores devem utilizar de forma responsável e profissional o correio eletrônico da empresa e demais ferramentas de mensagens, como *Hangouts*, as quais são ferramentas exclusivas de trabalho e

Os colaboradores não poderão assumir oportunidades de negócios que conhecerem como resultado do seu vínculo empregatício com a Catho e a Manager sem o consenti-

são ferramentas exclusivas de trabalho e

não deverão ser usadas para outros fins.
não deverão ser usadas para outros fins.

Os colaboradores devem comunicar quaisquer casos de furto, roubo, fraude ou retirada não autorizada de patrimônio da Catho e da Manager.

Os colaboradores devem comunicar quaisquer casos de furto, roubo, fraude ou retirada não au-

torizada de patrimônio da Catho e da Manager.
torizada de patrimônio da Catho e da Manager.

mento prévio da área de *Compliance*.

14 15

5.

Concorrência e negociação

justa

A Catho e a Manager acreditam na livre iniciativa e na livre concorrência pautadas na integridade e transparência. Os colaboradores da Catho e da Manager não deverão valer-se de práticas antiéticas e/ou ilegais, ficando vedado empregar qualquer tipo de conduta ou artifício que viole a lei de concorrência ou a de antitruste. Todas as negociações devem se basear na obtenção da melhor relação custo-benefício para Catho e Manager. As negociações para aquisição de bens e serviços pelo departamento de compras devem se basear sempre nos fatores de preço, qualidade, desempenho e adequação, devendo tomar todas as precauções necessárias, com o máximo de verificações de sua idoneidade. A contratação, assim, deve ser precedida de processo formal, sendo obrigatória a análise de, no mínimo, 3 (três) propostas distintas. Além disso, é pré-requisito a avaliação dos seguintes assuntos:

5

Governo 5.3.

acarretar

prejuízos às duas partes, se não tomarmos determinadas precauções. A lógica da nocividade de tais ações envolve a obtenção de vantagens sobre nossos concorrentes - ou para o próprio cliente - por desvios éticos ou legais. E vice-versa. Alguns exemplos de precauções:

- Quando convidado por algum cliente (seja entidade privada ou governamental) para apresentação de editais para desenvolvimento de projetos, você deve contatar o Jurídico para auxiliá-lo na elaboração de tais documentos, de forma a evitar conflitos.
- Quando convidado por algum cliente para festas, jantares e outros eventos, limite-se a ir a lugares nos quais sua ida não gere quaisquer polêmicas, bem como a conversar sobre assuntos que não sejam confidenciais.

5.1.

dentro de um mesmo ano fiscal, e a soma dos valores ultrapassar o dobro do limite local para cada modalidade, deverá então informar

Brindes

ao canal de *Compliance* através de chama-

do ([http:// servicedesk.servers/compliance](http://servicedesk.servers/compliance)). **e**

Presentes

A Catho e a Manager também não admitem o pagamento de despesas com refeições de negócios, nem de custos de viagens, exceto quando previsto em contrato firmado entre as partes. É expressamente vedado o recebimento ou oferecimento de qualquer quantia em espécie e ainda qualquer tipo de assistência financeira pessoal. Os colaboradores envolvidos em vantagens indevidas estarão sujeitos a medida disciplinar, bem como a potencial responsabilização civil e criminal. Constatado o envolvimento de parceiros, fornecedores e

afins envolvidos em qualquer espécie de oferecimento ou recebimento de vantagem indevida, cessará imediatamente a relação entre as partes – colaborador ou empresa, sem prejuízo à responsabilização civil e criminal. O colaborador deverá sempre comunicar ao canal de *Compliance* quando houver qualquer negociação envolvendo a administração pública, a fim de garantir que esta se dê sem qualquer risco para a Catho e a Manager.

5.2. Clientes

Para evitar quaisquer tipos de problemas legais e a consequente imposição de severas sanções à Catho e à Manager (e ao próprio colaborador):

- Nunca ofereça qualquer objeto de valor para um funcionário, consultor ou representante do governo. Dúvidas ou exceções serão tratadas pelo Head de *Compliance*/Diretor de Conformidade Local no Brasil;
- Nunca deixe de atender aos requerimentos apropriados e legais de entes governamentais. Dúvidas ou exceções serão tratadas pelo Head de *Compliance*/ Diretor de Conformidade Local no Brasil;
- Caso você se depare com funcionários públicos na sede da empresa com o intuito de

coletar informações e documentos, conduza-os a uma sala de reuniões vazia e contate imediatamente o Jurídico e/ou o Head de *Compliance*/Diretor de Conformidade Local no Brasil para as providências cabíveis. É seu dever avisar o Head de *Compliance*/Diretor de Conformidade Local no Brasil se você receber um requerimento fora do comum de um funcionário público ou pessoa semelhante. Os colaboradores envolvidos em quaisquer negociações ficam expressamente proibidos de ter qualquer tipo de vantagem indevida sobre qualquer pessoa, seja pela obtenção de informações privilegiadas, pela aceitação ou oferta de cortesias, brindes e/ou presentes, seja entre colaboradores, parceiros comerciais, fornecedores, representantes do governo, políticos, entre outros, que possam influir de alguma forma nas decisões comerciais. Cortesias, brindes e/ou presentes somente poderão ser aceitos/recebidos quando não forem capazes de influenciar na tomada de decisões negociais, ou seja, sem valor significativo, fixando-se como referência o valor máximo de R\$ 100,00 (cem reais). Cortesias, brindes e/ou presentes somente poderão ser oferecidos quando não forem capazes de influenciar na tomada de decisões negociais, ou seja, sem valor significativo, fixando-se como referência o valor máxi-

mo de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais). De qualquer forma, o colaborador sempre deverá informar ao canal de *Compliance*, através de chamado (<http://servicedesk.servers/compliance>), sobre quaisquer presentes ou entretenimento que ultrapassem os valores máximos acima informados, para recebimento e oferecimento, este então avaliará e, caso represente violação ao presente Código, poderá determinar ao colaborador a recusa ou devolução a seu exclusivo critério. Caso o colaborador receba mais de um brinde, presente ou entretenimento

Proximidade com os clientes é muito desejável, uma vez que nossa filosofia envolve a celebração e manutenção de longas parcerias. Entretanto, algumas ações nossas ou dos próprios clientes podem

18 19

6. **Diversidade**

Hoje a diversidade é fundamental para o sucesso da empresa e é uma grande aliada quando se compete no mercado global. Porque é do confronto de ideias diferentes que surgem os melhores projetos.

Já foi o tempo em que as empresas contratavam colaboradores dando preferência às pessoas que coincidissem na imagem e pensamento.

Pensando nisso, a Catho e a Manager bus-

cam construir uma cultura de diversidade e

de inclusão e estão firmemente comprome-

tidas no sentido de promover iguais oportu-

nidades, independentemente de sexo,

religião, deficiência, raça, entre outros. A Catho e a Manager recrutam, contratam, pro-

movem e recompensam os colaboradores

sem considerar a raça, cor, religião, gênero,

idade, nacionalidade, orientação sexual,

condição de idoso, deficiências ou qualquer

outra condição.

A Catho e a Manager se esforçam para oferecer acomodações confortáveis a todos os seus colaboradores, parceiros e visitantes, com os níveis de acessibilidade necessários a atender todas as pessoas.

6

20 21

A Catho e a Manager se comprometem com a saúde e a segurança de todos os colaboradores. Conduzir o trabalho de acordo com as legislações de saúde e segurança é essencial para proteger uns aos outros. Espera-se, também, que os colaboradores relatem todos os acidentes, incidentes e condições de insegurança. Agir com ética em relação às questões de saúde e segurança no trabalho é fundamental para proporcionar um ambiente de trabalho seguro.

Os colaboradores deverão comparecer ao trabalho em condições de realizar as suas funções, livres de efeitos de álcool ou de drogas

7

ilegais.

Saúde e

segurança

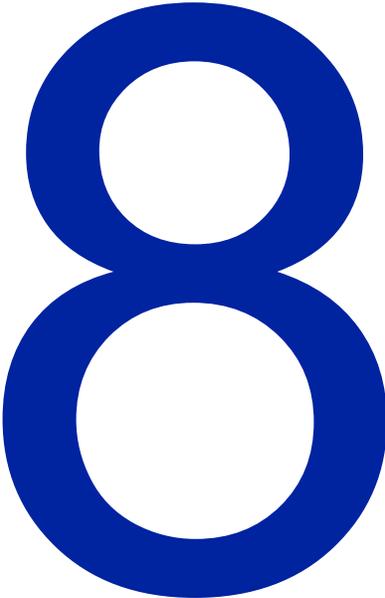
8. Registros

financeiros

Todos os livros, registros, demonstrações e contas da Catho e da Manager deverão refletir exatamente todas as operações por estas

realizadas. É proibido efetuar qualquer lançamento falso ou artificial que desvirtue a finalidade de um pagamento ou outro lançamento financeiro. Qualquer colaborador que tomar conhecimento de eventual operação “não registrada nos livros” tem o dever de informar a área de *Compliance* imediatamente. A área de *Compliance* apurará junto às áreas envolvidas o que de fato ocorreu e, ainda, as medidas necessárias a preservar os interesses e a integridade da

Catho e da Manager.



7.

22 23

As informações da Catho e da Manager representam ativo da empresa e os colaboradores deverão manter a confidencialidade das informações que lhes forem confiadas pela empresa ou por seus clientes, exceto quando a divulgação for autorizada pela Catho e pela Manager ou exigida em lei. Inclui-se como informação confidencial, entre outras coisas, todas as informações internas que possam ser utilizadas pelos concorrentes ou que sejam prejudiciais à Catho e à Manager ou aos seus clientes, como, mas não se limitando a: informações financeiras, programas, documentos referentes a produtos e modelo de negócios, software, hardware e aplicativos desenvolvidos

9

ou utilizados pela Catho

Confidenciais

dade

e pela Manager, mesmo que o funcionário tenha tomado parte em seu desenvolvimento. As informações tidas como confidenciais não podem ser transmitidas a terceiros ou a funcionários de outras áreas da Catho e da Manager, independentemente de seus níveis hierárquicos, sem expressa autorização para tanto. Todas as informações sobre a Catho e a Manager ou sobre qualquer um de seus clientes, parceiros, concorrentes ou fornecedores, que não tenham sido disponibilizadas ao público em geral, devem ser consideradas como informações confidenciais, exclusivas e sensíveis à Catho e à Manager.

Com o término do vínculo entre Catho e Manager e o colaborador, todos os documentos, registros, arquivos ou compilações que contenham informações confidenciais ou que estejam relacionados a tais informações devem ser devolvidos, mantendo-se a confidencialidade das informações obtidas.

9.

24 25

10. Proteção e uso correto das informações

e ativos da e Manager

Os colaboradores devem proteger as informações estratégicas e confidenciais e *know-how* do negócio, para tanto recomenda-se que os assuntos sejam tratados exclusivamente com as pessoas que precisam ser envolvidas, bem como que informações profissionais não sejam discutidas fora do ambiente corporativo, incluindo, mas não se limitando, a ônibus, restaurantes, bares, aeroportos, aviões, etc. Os recursos disponibilizados aos colaboradores deverão ser utilizados com objetivos profissionais e no interesse da Catho e da Manager, que não compactua com uso não profissional de seus recursos e poderá tomar ações para

coibir essas práticas. 26 **Catho**

1

0

11.

Contribuições políticas, de caridade atividades

Os colaboradores não poderão realizar atividades políticas particulares durante o horário de trabalho na Catho e na Manager ou utilizar os bens da Catho e da Manager a fim de realizar atividades políticas. Quaisquer contribuições de caridade efetuadas pela Catho e pela Manager ou em seu nome deverão ser aprovadas

pela área de *Compliance* e registradas pelo colaborador através de chamado na categoria “presentes oferecidos” (<http://servicedesk.servers/compliance>). Tais contribuições deverão ser coerentes com as políticas da Catho e da Manager, bem como com as leis, normas e regulamentos vigentes. Nenhum colaborador

e

11

poderá ser reembolsado direta ou indiretamente pela Catho e pela Manager por contribuições pessoais ou de caridade. É terminantemente proibido fazer qualquer tipo de contribuição política (a políticos ou partidos políticos) em nome da Catho e da Manager. A Catho e a Manager não fazem contribuições a políticos ou partidos políticos.

28 29

**Proibição
discriminação e
trabalho e
12. preconceito,**

**trabalho
escravo**

de

infantil

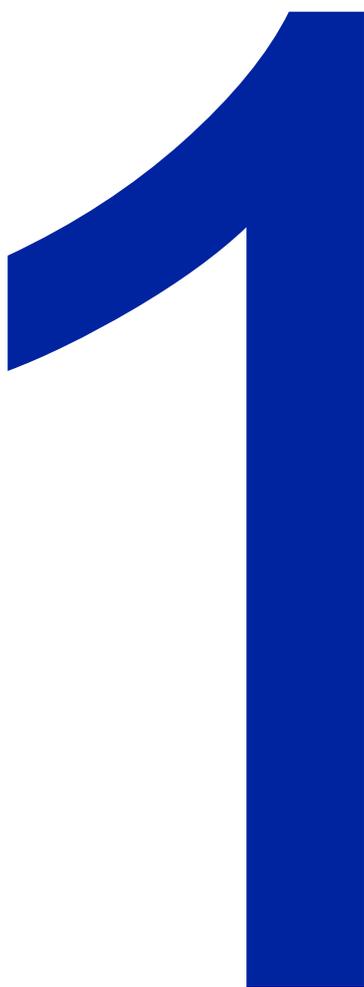
1

2

30 31

A Catho e a Manager não toleram qualquer tipo de assédio no local de trabalho (dentre eles, sexual, moral e psicológico), sendo certo que todas as pessoas devem ser tratadas com respeito e dignidade. Trata-se de problema sério e inadmissível, que pode constituir um risco à saúde, segurança e ao bem-estar de todos no ambiente de trabalho. Assim, todos os colaboradores são responsáveis por assegurar que não haja esse tipo de conduta no

ambiente de trabalho,



devendo:

3

Assédio

- Tratar a todos com respeito e dignidade;
- Promover um ambiente de trabalho livre de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções;
- Apoiar os colegas a agirem apropriadamente;
- Adaptar seu comportamento à cultura da empresa, respeitando a individualidade dos colegas e promovendo o diálogo;
- Participar de treinamento cultural;
- Reportar eventuais abusos ao canal de *Compliance* (compliance@boh.net.br).

13.

A configuração do assédio exige uma negativa prévia. Ou seja, a pessoa que entende estar sendo assediada deverá deixar claro àquele que conduz a prática, desde logo, que não tolerará tal comportamento, sendo firme em sua posição. Caso o comportamento persista, deverá se reportar imediatamente ao Head de *Compliance*/Diretor de Conformidade Local no Brasil para as medidas cabíveis. No entanto, deve-se ter em mente

que assédio não pode ser confundido com conselhos ou aconselhamentos no desempenho do trabalho ou no comportamento do colaborador. Críticas a tarefas desempenhadas no dia a dia são comuns, fazendo parte do crescimento profissional de todos e, por consequência, da Catho e da Manager.

32 33

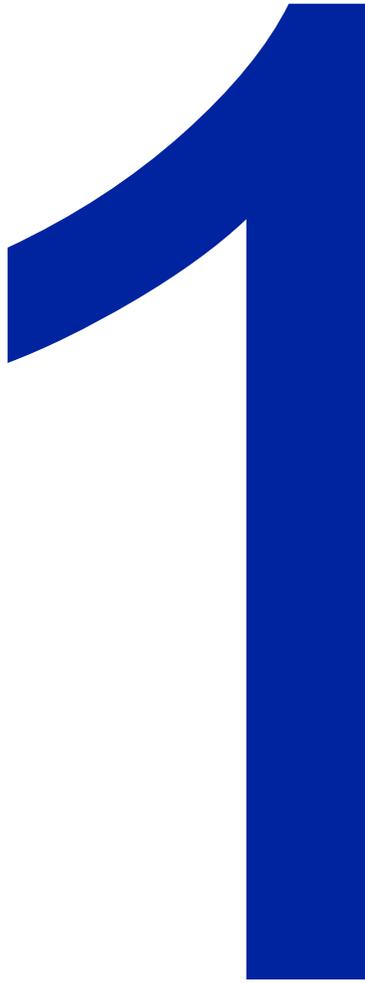
14

14. Alterações e exceções ao código de conduta comercial e de ética

Quaisquer alterações e exceções ao presente Código deverão ser analisadas e tratadas pela área de *Compliance*. As alterações serão imediatamente divulgadas à Diretoria da Catho e da Manager e aos colaboradores, de acordo com as normas e regulamentos vigentes.

15. Procedimentos de informação violações

O à medidas ventivas, incluir O
uma o derá *pliance*. serão como repudiam Os ger aderir líticas
Grupo Manager seu Código colaborador colaboradores são
violação contatar superior confidenciais. ao mantidas, a



Seek.

5

Antissuborno individualmente demissão As que se Código

Compliance; e disciplinares

qualquer comunicações aplicará as poderão, a diretamente
violações imediato este que e na ou da às Código souber
estritamente prática A medida destituição e demais caso Catho
Catho serão corretivas Anticorrupção ou, responsáveis de deverá
ou seja a se de área tratadas e informações e suspeitar regras do
preferir, necessário, a retaliação. da à do Manager de contatar
possível, Catho ou Mana- cargo.
Com- e com pre-

Po- po-

por **de**

do de e

POLÍTI

CAS

POLÍTI

CAS

ABC

ABC

GRUPO

GRUPO

SEEK

SEEK

36 37

40 1. Contexto e objetivo

Gratificações e entretenimento de valor modesto são normalmente utilizados para intensificar relacionamentos comerciais e são autorizados pela SEEK Limited (“SEEK”) e suas subsidiárias (coletivamente “Grupo SEEK” ou “Grupo”) em certas circunstâncias. Esta Política de Gratificações e Entretenimento do Grupo SEEK (“Política”) estabelece os requisitos do Grupo em relação à

1

oferta, providência ou aceite de gratificações e entretenimento para ou de Terceiros ou Oficiais.

41

42 2. Definições

Nesta Política, os termos ou expressões a seguir terão os seguintes significados:

- **Limite por País** será o limite monetário para gratificações e entretenimento estabelecido em um país pelo Diretor de Conformidade Local ou responsável por esse país.
- **Entretenimento** inclui refeições, hospedagem, eventos esportivos e culturais e outras reuniões sociais. Entretenimento deve ser considerado gratificação se a parte que o oferece não planeja participar.
- **Gratificação** será um artigo de valor, dado ou recebido direta ou indiretamente, incluindo prêmios, promoções, gestos de agradecimento, descontos preferenciais, serviços, doações a instituições de caridade,

2

- **Diretrizes de Gratificações e Entretenimento** são diretrizes específicas a cada empresa do Grupo SEEK que, entre outros, estabelece os limites em torno do aceite e oferta de gratificações e entretenimento para o negócio e incluem exemplos práticos específicos a cada jurisdição.

- **Registro de Gratificações e Entretenimento** será o registro mantido pelas empresas do Grupo SEEK para registrar todas as gratificações e entretenimento oferecidos e recebidos.

- **Pessoal** refere-se a todas as pessoas que agem em nome do Grupo SEEK em todos os níveis, incluindo executivos, diretores, funcionários, temporários e contratados do Grupo.

- **Oficial** será um Oficial do Governo, partido político, oficial executivo de um partido político ou candidato a cargo político.

- **Terceiro** será qualquer pessoa ou organização, que não seus Oficiais, com quem o Pessoal interage durante o curso de sua função ou relacionamento comercial associado ao Grupo SEEK.

uso de instalações de férias, viagens, ingressos e cartões presente.

3

3.

44

Escopo

Esta Política se aplica a todo o

Pessoal

quando oferecer e receber gratificações e entretenimento para ou de Oficiais ou Terceiros (incluindo situações nas quais o Pessoal utilize recursos pessoais para oferecer gratificações e entretenimento em nome do Grupo SEEK).

Gratificações e entretenimento internos dentro do Grupo não estão cobertos nesta Política.

Esta Política complementa a Política Antissuborno e Anticorrupção do Grupo SEEK.

4.

Responsabilidade

pela com

4

conformidade a política

O Secretário do Grupo é o Diretor de Conformidade da SEEK e do Grupo SEEK (“Diretor de Conformidade da SEEK”) responsável pela administração geral desta Política. O Diretor de Conformidade da SEEK monitorará a implementação desta Política e revisará esta Política juntamente com a Política Antissuborno e Anticorrupção do Grupo SEEK. Além do Diretor de Conformidade da SEEK, cada subsidiária do Grupo SEEK fora da Austrália possui um colaborador designado que é responsável por monitorar e aplicar esta Política na qualidade de Diretor de Conformidade local para esse negócio (“Diretor de Conformidade Local”).

5. Conseq uências de violação

desta política

Esta Política complementa a Política Antissu-

borna e Anticorrupção do Grupo SEEK. Caso

seja descoberto que a SEEK ou uma de suas

subsidiárias tenha participado em subor-

no, propina ou qualquer outra conduta ina-

propriada correlata tratada nesta Política e

na Política Antissuborno e Anticorrupção do

Grupo SEEK, isso poderá acarretar em mul-

ta e danos na reputação.

Uma pessoa pode

estar sujeita à multa ou prisão prolongada.

A violação a esta Política será considerada

como má conduta grave, gerando ação disci-

plinar que poderá incluir demissão com

justo motivo.

5

46 47

C

b

a

Oferecer ou

receber gratificações ou

entretenimento

6

• Dinheiro e

equivalentes (por exemplo, vales-presente) nunca devem ser oferecidos nem aceitos como gratificação;

- Gratificações e entretenimento devem ser oferecidos apenas para fins comerciais autênticos;
- Gratificações e entretenimento devem ser apropriados à ocasião/circunstância e na proporção relativa à importância do cliente ou do relacionamento comercial e não devem ser oferecidos, dados nem recebidos em circunstâncias que possam levantar suspeita de influência indevida;
- O Pessoal nunca deve solicitar uma gratificação ou entretenimento de um Terceiro;
- Gratificações e entretenimento devem ser oferecidos ou aceitos apenas em conformidade com qualquer regulamento, regra, código ou lei governamental relevante;
- Se o valor de uma gratificação ou entretenimento exceder o limite por país (consulte Diretrizes no Código de Ética Local), o Pessoal deve receber aprovação prévia por escrito (que poderá incluir e-mail) e documentá-la no Registro de Gratificações e Entretenimento.

Reporte de Violações e Suspeita de Má Conduta

Caso esteja em dúvida se alguma gratificação ou entretenimento é apropriado, você deve consultar seu Diretor de Conformidade Local assim que possível, antes de oferecer, dar ou aceitar ou tomar outra ação dessa natureza.

Qualquer Pessoal ou parte interessada que entenda que ocorreu uma contravenção a esta Política ou a quaisquer leis, ou que isso ocorrerá, deve reportar a questão imediatamente ao Diretor de Conformidade Local ou utilizar o procedimento estipulado na

Política de Denunciante do Grupo SEEK. É possível encontrar uma cópia da Política de Denunciante do Grupo SEEK no site da SEEK, na intranet ou obtê-la com o Diretor de Conformidade Local.

Todas as gratificações e entretenimento oferecidos para ou recebidos de Oficiais ou Terceiros devem ser registrados de forma precisa e transparente por meio de chamado no Registro de Gratificações e Entretenimento.

Devem ser obtidos recibos precisos de todas as gratificações e entretenimento oferecidos em nome do Grupo SEEK e estes devem ser mantidos de acordo com as políticas do Grupo SEEK.

6.

Política

Livros e registros

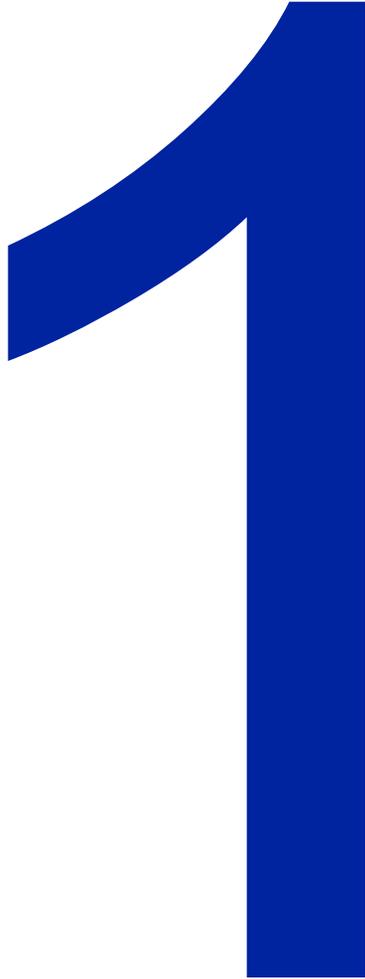
48 49

POLÍTICA

**xto e
objeti
vo**

52 **1.**

Conte



A SEEK Limited (“SEEK” ou “GRUPO SEEK”)

é comprometida a conduzir negócios em

conformidade com a lei, incluindo todas as

leis antissuborno e anticorrupção, em todos os

países onde o Grupo atua. **A propina é ilegal e**

expõe o Grupo SEEK e seu Pessoal a multas

e outras penalidades, inclusive prisão.

Quando as leis e regulamentos em quaisquer

países forem mais rigorosos ou restritivos

que estas Políticas, tais leis e regulamentos

devem ser seguidos por qualquer subsidiária

devem ser seguidos por qualquer subsidiária ou colaboradores que atuam no respectivo ou colaboradores que atuam no respectivo país. De tempos em tempos, a SEEK poderá apresentar orientações específicas do país para apresentar orientações específicas do país para as subsidiárias que operam fora da Austrália. A **Política Antissuborno e Anticorrupção** do Grupo SEEK (“Política”) determina os

país. De tempos em tempos, a SEEK poderá apresentar orientações específicas do país para apresentar orientações específicas do país para as subsidiárias que operam fora da Austrália. A **Política Antissuborno e Anticorrupção** do Grupo SEEK (“Política”) determina os

requisitos do Grupo SEEK em relação às interações com Oficiais e Terceiros. Esta Política não proíbe interações com Oficiais, mas proíbe interações corruptas com essas pessoas. O Grupo SEEK empenha-se em manter altos padrões técnicos e adotou esta

requisitos do Grupo SEEK em relação às interações com Oficiais e Terceiros. Esta Política não proíbe interações com Oficiais, mas proíbe interações corruptas com essas pessoas. O Grupo SEEK empenha-se em manter altos padrões técnicos e adotou esta

Política para promover total

conformidade
Política para promover total
conformidade

com a Legislação
Anticorrupção, assim
com a Legislação
Anticorrupção, assim

como quaisquer outras leis e
regulamentos
como quaisquer outras leis e
regulamentos

antissuborno e anticorrupção
em
antissuborno e anticorrupção
em

vigor em regiões específicas

onde o
vigor em regiões específicas
onde o

Grupo realiza negócios.
Grupo realiza negócios.

2

Item de Valor ou artigo de valor inclui benefícios em dinheiro, viagem, refeições, presentes e outros benefícios tangíveis ou intangíveis.

- Se dedique a uma atividade pública em

Oficial será um Oficial do Governo, partiu uma agência governamental, por meio de do político, oficial ou diretor de um partieleição ou nomeação, e a qualquer nível do político ou candidato a cargo político. de governo, incluindo entidades governamentais nacionais, estaduais ou locais;

Pessoal refere-se a todas as pessoas que atuam em nome do Grupo SEEK em to-

- Seja membro do poder legislativo, executivos, funcionários, temporários e contratados do Grupo.

- Seja funcionário de uma agência governamental, independentemente de

- Seja diretor ou funcionário de uma entidade

Garantir uma vantagem indevida inclui hierarquia, incluindo um servidor público obter qualquer benefício comercial ou financeiro indevido.

- Seja diretor ou funcionário de uma entidade

Terceiro será qualquer pessoa ou organização estatal ou controlada pelo governo, que não são **Oficiais**, com quem o

incluindo entidades estatais próprias que **Pessoal** entre em contato durante o curso de suas funções ou relacionamentos

so de suas funções ou relacionamentos

comerciais associados ao Grupo SEEK.

- Seja diretor ou funcionário de uma organização pública internacional (tais como, as Nações Unidas, o Banco Mundial ou o

Fundo Monetário Internacional);

- Esteja agindo em nome oficial para um governo, agência governamental ou organização estatal.

3

Escopo autoridade

A esta Anticorrupção regulamentos específicos Esta incluindo contratados, Comerciais Esta outras qualquer SEEK Política Política, Política políticas exige uma do ao diretores, se que local de Grupo assim bem complementa anticorrupção aplica e aplicáveis suas todo onde quaisquer SEEK. como como

e

subsidiárias.

a o temporários atuam. Pessoal todo à a Associados SEEK
Legislação o aplicáveis,
quaisquer Pessoal, cumpra
leis e e e
a

4. Responsabilidade pela conformidade com a política,

treinamento e revisão

O Secretário do Grupo é o Diretor de Conformidade da SEEK e do Grupo SEEK (“Diretor de Conformidade da SEEK”) responsável pela administração geral desta Política. O Diretor de Conformidade da SEEK monitorará a im-

Todo o **Pessoal** deve entender e cumprir esta implementação desta Política e revisará conformidade e seguir os requisitos de relatório continuamente sua adequação e eficácia. Sistemas estabelecidos. Para esse fim, será fornecido treinamento sobre como cumprir esta Política.

serão regularmente auditados para garantir que sejam eficientes e minimizem o risco

A prevenção, detecção e reporte de falta de conformidade com esta Política.

Suborno e outras condutas inadequadas tratadas nesta Política são de res-

Além do Diretor de Conformidade da SEEK, cada subsidiária do Grupo SEEK fora da Austrália possui um colaborador designado responsável

Todo o **Pessoal** deve permanecer atento e por monitorar e aplicar esta Política na qual imediatamente relatar quaisquer violações de de Diretor de Conformidade local para esse

ou atividades suspeitas de acordo com a seção 6(G) abaixo.

57

5

5. Consequências de violação desta política

Conduta inapropriada, propina e suborno tratados nesta Política são delitos bastante graves.

Se for descoberto que a SEEK ou uma de suas subsidiárias tenha participado em Suborno ou qualquer outra conduta inapropriada tratada nesta Política, isso poderá acarretar em multa e danos na reputação.

A violação a esta Política pelo Pessoal será considerada como má conduta grave, gerando ação disciplinar que poderá incluir demissão por justa causa.

A violação a esta Política por um Associado Comercial será considerada violação relevante para os fins de rescisão do contrato com o Associado Comercial.

6

60

6.

Política

Proibição contra e Corrupção

a

Propina

A SEEK proíbe estritamente seu Pessoal que empreenda ou tolere Suborno, Propina ou qualquer outra forma de corrupção.

Os valores do Grupo SEEK exigem que, em todos os aspectos do negócio, todo o Pessoal atue honestamente, aderindo às mais altas normas éticas e aja em conformidade com todos os requisitos legais relevantes. Nesse sentido, o Pessoal não deve se envolver em Propina ou qualquer outra forma de corrupção.

A proibição de Propina, segundo esta Política, inclui a entrega ou transmissão de artigo de valor a qualquer Terceiro, Oficial ou membros da família de Oficiais, direta ou indiretamente, para garantir qualquer vantagem indevida ou obter ou manter negócios. Isso significa que o **Pessoal** não deverá:

- Oferecer, prometer ou fornecer um item de valor com a intenção de influenciar um Oficial ou Terceiro, de quem se espera agir de boa-fé ou de forma imparcial, a realizar ou omitir a realização de qualquer ato no cumprimento de seu papel ou função, a fim de conceder ao Grupo SEEK negócios ou uma vantagem inapropriada;
- 61 • Autorizar a entrega de um item de valor a qualquer outra pessoa, quando houver

ciência ou espera-se que haja ciência, de que qualquer parte desse item de valor será repassado a um Oficial ou Terceiro com os fins de garantir uma vantagem indevida ou obter ou reter negócios;

- Participar ou providenciar que outra entidade realize o fornecimento de um item de valor a um Oficial ou Terceiro (ou fazer com que outra pessoa faça essa entrega), a fim de garantir uma vantagem indevida ou obter ou reter negócios.

A proibição de Suborno, segundo esta Política, também inclui a solicitação ou aceite (ou a autorização para aceitar) por qualquer Pessoal de artigo de valor de um Oficial ou Terceiro:

- Pretendendo que, em consequência, uma função ou atividade deva ocorrer de forma inapropriada (seja pelo solicitante/aceitante ou outra pessoa);
- Quando a solicitação, anuência ou acordo em si constitui cumprimento indevido do destinatário de uma função ou atividade;
- Como recompensa pelo cumprimento indevido de uma função ou atividade (seja pelo destinatário ou outra pessoa).

C

d

b

Todas as interações com

Oficiais e Terceiros devem obedecer/seguir esta Política, e o Grupo SEEK e o **Pessoal** não devem tomar nenhuma ação, direta ou indireta, que possa criar a aparência de levar vantagem, independentemente de haver qualquer intenção indevida por trás de suas ações

O **Pessoal** recebeu separadamente a Política de Gratificações e Entretenimento do Grupo SEEK e as Diretrizes de Gratificações e Entretenimento aplicáveis a seu negócio. Também pode-se obter uma cópia da Política de Gratificações e Entretenimento do Grupo SEEK e das Diretrizes de Gratificações e Entretenimento do Grupo SEEK com o Diretor de Conformidade Local. Se, após considerar a Política de Gratificações e Entretenimento e as Diretrizes aplicáveis, você ainda tiver dúvidas sobre a adequação de qualquer gratificação ou entretenimento, deverá consultar seu Diretor de Conformidade Local antes de dar, aceitar ou tomar outra ação dessa natureza assim que possível. As proibições, segundo esta Política, incluem a proibição sobre a utilização pelo Pessoal de fundos pessoais para empreender qualquer interação ou transação vedada.

Documentação e Registros

Como parte do compromisso da SEEK em práticas comerciais transparentes e honestas, a SEEK exige que todos os seus negócios mantenham livros de contas e registros precisos. A SEEK e suas subsidiárias devem manter registros

precisos e completos de todas as transações comerciais:

- De acordo com a lei, bem como princípios e práticas contábeis aceitas no geral;
- De acordo com as políticas contábeis e financeiras do Grupo SEEK;
- De maneira que razoavelmente reflita as transações e eventos acessórios.

É de responsabilidade de todo o Pessoal garantir que todas as transações comerciais sejam registradas de forma honesta e precisa e que quaisquer erros ou falsificação de documentos sejam prontamente reportados ao membro apropriado da administração sênior do negócio relevante, bem como corrigidos.

Interações com Oficiais e Terceiros devem ser em conformidade com a presente Política

Proibição no Pagamento

de Facilitações

A SEEK não tolera que se efetue pagamento de facilitações e a realização destes por qualquer **Pessoal** é proibida.

62 63

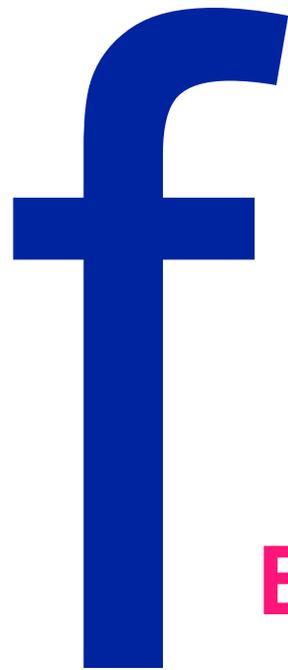
A large, bold, blue lowercase letter 'e' is positioned on the left side of the page. It is a simple, sans-serif font.

Contribuições

Políticas e Doações à Caridade

Contribuições Políticas

A SEEK proíbe o Pessoal de fazer contribuições políticas a candidatos de qualquer cargo político em nome de qualquer empresa do Grupo SEEK. Esta Política não busca limitar a liberdade de uma pessoa em fazer contribuições políticas individualmente. O contexto de quaisquer outras contribuições políticas é essencial na determinação de sua adequação. Por exemplo, permite-se que a SEEK efetue um pagamento para participar de um evento político em circunstâncias nas quais esse pagamento não seja interpretado como tentativa de influenciar



Exigência

**Conformidade com as Leis
de**

Locais

g

o partido político. Caso você esteja em dúvida quanto à adequação de qualquer contribuição política, deverá consultar seu Diretor de Se leis locais, códigos de conduta ou outros regulamentos em certo país ou região forem

Reporte de

Conformidade Local antes de dar, aceitar mais restritivos que esta Política, qualquer ou tomar outra ação dessa natureza assim

Pessoal, incluindo Associados, deve cumprir por completo os

requisitos mais restritivos. **Violações e**

Suspeita de que possível.

Má Conduta

Doações à Caridade

O Grupo SEEK está comprometido com as Qualquer Pessoal ou parte interessada comunidades onde atua e incentiva e apoia que acreditar que ocorreu uma violação seus funcionários a participarem de iniciativas a esta Política ou a quaisquer leis, ou que de desenvolvimento da comunidade local, está sendo cometida ou planejada, deve fazendo doações e trabalhos voluntários. reportar a questão imediatamente ao

Além disso, a SEEK e suas subsidiárias apoiam o Diretor de Conformidade Local ou utilizar diversas instituições de caridade de renome da o procedimento estipulado na Política de forma determinada pelo negócio local. Além de doações feitas segundo um programa de

Denunciante do Grupo SEEK. Pode-se obter uma cópia da Política de Denunciante captação aprovado, tais como o Small Change, o do Grupo SEEK no site da SEEK ou Pessoal deve apenas fazer doações em nome da com o Diretor de Conformidade Local. SEEK com a aprovação prévia de um membro da equipe executiva da SEEK ou do negócio local. Caso qualquer pessoa não tenha certeza se determinado ato constitui Propina Esta Política não busca limitar a liberdade de uma ou Pagamento de Facilitação, ou tiver pessoa em fazer doações ou realizar trabalho quaisquer outras dúvidas, deverá perguntar voluntário individualmente. a seu Diretor de Conformidade Local.

h

Proteção

A SEEK proíbe retaliação contra qualquer pessoa que reportar suspeitas. O Pessoal que

desejar levantar uma questão ou reportar
infração de outrem, ou que recusou pressão a
aceitar ou oferecer uma propina, não deve se
preocupar com possíveis repercussões. A SEEK
incentiva a transparência e apoiará qualquer
Pessoal que levantar questões autênticas de
boa-fé segundo esta Política.

A stylized letter 'i' logo composed of a small blue square above a vertical blue bar.

Políticas de

Conformidade do Grupo SEEK

- Política Antissuborno e

Anticorrupção;

- Política de Gratificações e

Entretenimento;

- Política de Denunciante.

66 67

GRUPO SEEK
POLÍTICA DE
PROTEÇÃO AO

A SEEK está comprometida em manter os mais altos padrões de integridade, justiça e conduta ética.

Os funcionários e outras pessoas que trabalham em estreita colaboração com a SEEK são, geralmente, as melhores fontes de informação quando as coisas não estão bem. Desta forma, a Política de Proteção de Denunciantes é um elemento importante na detecção de conduta corrupta, ilegal ou outra conduta indesejável na SEEK.

Criar um ambiente favorável, onde as pessoas se sintam seguras em falar, sustenta a cultura da SEEK. Quando as pessoas não falam, a cultura é prejudicada, expondo a SEEK a riscos. O Conselho Administrativo e o Grupo Executivo incentivam as pessoas a falar sobre as preocupações de transgressão na SEEK. Existem várias medidas em vigor para garantir que ninguém seja desencorajado a se manifestar ou se prejudique ou fique em desvantagem ao fazer uma denúncia.

O objetivo desta política é:

- Explicar como se manifestar relatando preocupações sobre irregularidades;
- Descrever quais proteções uma pessoa que relata irregularidades receberá;

- Descrever os processos da SEEK para lidar com denúncias de irregularidades.

1.

Objetivo 70

desta política

1

2.3. 2.2. Denúncias pessoais

Falando sobre possíveis relacionadas ao trabalho via RH

irregularidades sob esta Política

As reclamações ou denúncias que não puderem
Poderá haver momentos em que um ser resolvidas conversando
com colegas ou

funcionário não se sinta à vontade para com o gerente do
funcionário deverão ser

levantar preocupações sobre alguma levadas ao Compliance
Officer Brasil através

irregularidade com o gerente ou com o RH, do e-mail

complianceofficer@boh.net.br.

desta forma uma denúncia formal deverá ser

feita através do canal de denúncia, de acordo As denúncias
relacionadas ao trabalho

com esta Política. O canal de denúncia está pessoal não fazem
parte do escopo desta

disponível para funcionários e para outras Política e deverão ser
endereçadas ao RH

peçoas com motivos razoáveis de suspeita local através do
canal formal de resolução

de irregularidades em relação à SEEK. As de reclamações -

admgente@boh.net.br.

denúncias de suspeita de irregularidades

As queixas pessoais relacionadas ao trabalho

estão relacionadas ao emprego atual ou

anterior de um funcionário, e tendem a ter feitas através do canal de denúncia permitirão à SEEK proteger o denunciante de retaliação ou tratamento discriminatório após ter feito implicações para ele pessoalmente.

uma denúncia. Esses conceitos destacados

Exemplos:

são explicados nas seções abaixo.

- Conflito interpessoal entre funcionários;
- Preocupação com o comportamento de um funcionário;
- Decisão relacionada ao envolvimento, transferência ou promoção de um funcionário;
- Termos e condições de emprego de um funcionário;
- Assuntos relacionados ao desempenho ou à disciplina de um funcionário;
- Decisão relativa à rescisão do contrato de trabalho.

2. Levantando preocupações na SEEK

Existem várias maneiras de levantar preocupações na SEEK, as quais dependem das circunstâncias e da seriedade do problema.

2.1. Conversando com colegas ou gerente

Geralmente os problemas do dia a dia podem ser resolvidos entre os funcionários por meio de processos abertos de conversação, como parte da dinâmica normal da equipe. Os funcionários podem encaminhar para o gerente suas preocupações com um problema ou solicitar suporte para resolvê-lo. A SEEK incentiva os funcionários a continuar se sentindo capacitados para levantar questões dessa maneira.

72 73

3. Quem pode fazer a denúncia

Qualquer pessoa com informações sobre possíveis irregularidades relacionadas à SEEK é incentivada a relatar suas preocupações sob esta Política.

E isso inclui indivíduos que têm ou tiveram relação com a SEEK:

- Funcionários, executivos ou contratados;
- Fornecedores de serviços ou mercadorias para a SEEK (pago ou não), incluindo seus funcionários;
- Parentes, dependentes ou cônjuges de qualquer um dos indivíduos acima.

Esta Política é válida para todo o Grupo SEEK: SEEK ANZ, Sidekicker, Online Education (OES), JobAdder, GradConnection, SEEK Ásia, Brasil Online e OCC México. 74

3

4

76

4.

O

reportar

Quaisquer são

que

qualquer ção cias em devem imprópria

relação conduta preocupações ser de à relatadas. SEEK.
coisas imprópria ou de Isso circunstân- transgres-
ou significa condi-

Exemplos de irregularidades podem incluir:

- Violação de leis ou regulamentos;
- Atividade criminosa, incluindo roubo;
- Violação grave do Código de Conduta ou das Políticas da SEEK;
- Oferecer ou aceitar suborno;
- Comportamento desonesto ou antiético;
- Conflitos de interesse;
- Comportamento anticoncorrencial;
- Fraude financeira ou má administra- ção, inclusive em

relação aos assuntos fiscais da SEEK;

- Falsificação de relatórios financeiros ou corporativos;
- Informações privilegiadas;
- Uso não autorizado das informações confidenciais da SEEK;
- Uso indevido de informações pessoais, conforme descrito em qualquer Declaração de Privacidade da SEEK;
- Uso indevido da propriedade física ou intelectual da SEEK;
- Causar riscos à saúde e à segurança ou danos ao meio ambiente;
- Ocultação deliberada de qualquer um dos itens acima.

77 As irregularidades geralmente não incluem denúncias relacionadas ao tra-

balho pessoal. Conforme descrito na Seção 2.2 e no Anexo A, as denúncias ao trabalho pessoal deverão ser reportadas ao RH, usando o canal local de resolução de denúncias formais. Caso uma denúncia tenha implicações mais amplas e significativas para a SEEK, ela poderá ser relatada através do canal de denúncia aplicável às empresas locais. Há uma expectativa de que qualquer pessoa que denuncie uma irregularida-

de tenha motivos razoáveis para suspeitar que as informações que estão denunciando sejam verdadeiras, mas não haverá penalidade se as informações estiverem incorretas. Espera-se que os relatórios forneçam as informações sobre as quais suas suspeitas se baseiam, mas não é preciso que tenham todos os detalhes ou que o denunciante conduza suas próprias investigações.

Denúncias falsas ou enganosas

Quaisquer relatos falsos feitos, nos quais a pessoa que denuncia é intencionalmente enganosa ou sabe que as informações não são verdadeiras, serão considerados como conduta grave e poderão resultar em medida disciplinar, incluindo possível rescisão do contrato de trabalho. As proteções sob esta Política não se estendem para denúncias falsas deliberadas.

5.

Isso permitirá que a SEEK proteja melhor a confidencialidade do relatório e a identidade do denunciante. Mais informações sobre proteção de identidade estão contidas na Seção 6.

fazer uma investigação a menos que sejam fornecidas informações suficientes.

• Compliance Officer da SEEK;

78 Como fazer uma denúncia

As de através SEEK GradConnection:

complianceofficer@seek.com.au

Online **complianceofficer@oes.edu.au**

Brasil: México:

lineaeticaoccmundial@kpmg.com.mx Ásia: denúncias

denúncia **whistleblower@seekasia.com** ANZ, do

compliance@boh.net.br Education responsável

Sidekicker podem aplicável Services:

ser local às feitas JobAdder,

empresas pela através conformidade: locais do canal

5

ou

- Diretor de Recursos Humanos do Grupo;
- Membros Executivos do Grupo SEEK (CEO, COO e CEO AP&A, CFO do Grupo, MD Corporate Development, MD Strategy & Platforms, MD SEEK ANZ);
- Membro do conselho da SEEK.

79

6.

A SEEK está comprometida em proteger e apoiar as pessoas que denunciarem uma possível irregularidade sob esta Política. Isso inclui:

- Proteção da identidade de um delator;
- Certificar-se de que aqueles que denunciam não sejam prejudicados por fazerem;
- Oferecer àqueles que relatam proteções apropriadas com base em suas circunstâncias, na natureza das possíveis irregularidades e nas pessoas envolvidas.

Proteção da identidade de um denunciante

Ao relatar irregularidades, a identidade do denunciante, ou qualquer informação que a SEEK tenha como resultado da denúncia que possa levar à identificação deste, será divulgada apenas se:

- A pessoa que denuncia der consentimento para a

SEEK divulgar essas informações;

- A SEEK considerar que tal divulgação deve ser feita para: o Australian Securities & Investments Commission (ASIC); alguma autoridade brasileira, com o objetivo de auxiliá-los a desempenhar suas funções

conduta prejudicial pode estar sujeita a ações disciplinares, incluindo rescisão de contrato de trabalho. A SEEK tem o direito de denunciar qualquer pessoa que tenha se envolvido em uma conduta prejudicial às autoridades policiais para investigação adicional.

selhamento em • para das das a **Prevenção** rios A

prejudicial suspeito dade, dessa do) Exemplos • tação • • •

acima, Qualquer Discriminação, Assédio, Rebaixamento

Ameaças identidade Necessário SEEK ou relação as para

e ou os de **retaliação** incluindo pessoa, medidas

parentes. incluindo deveres; não fins uma impedir de

intimidação de de pessoa contra às **contra** tolerará de do

ou denunciar conduta qualquer leis empregador pessoa;

divulgar apropriadas uma prejuízo denunciante. ou

conduta o ameaças representação **para** que dos

advogado, um demissão; envolvida **atos** nenhuma

investigação, denunciante; ou prejudicial: **os** alguém

denunciante uma as ou uma **denunciante** retaliação;

contra **discriminató-**

implícitas. (se dano informações serão das para irregulari-

em descubra contrata- conduta

colegas jurídica

opções à toma- acon-

repu- e uma to- ou

6

Proteção As

denunciante sentes, gularidades As SEEK, • pliance tes
Designar proteções medidas como o **aos denunciantes
de prejuízo** previstas para proteger o dependerão dos
riscos pre- com base na natureza das irre- e nas pessoas
envolvidas. podem incluir, a critério da seguinte:

um representante de Com- para dar suporte aos
denuncian- um contato confidencial para
discutir quaisquer preocupações após a elaboração do

relatório; **O compromisso**

da SEEK

• Monitorar e gerenciar o comportamen- **com**

quem denuncia

to de outros funcionários;

• Realocar funcionários (podendo incluir

irregularidades

as pessoas supostamente envolvidas em delitos) para
uma equipe ou local dife- rente ou revisar as linhas de

denúncia dos funcionários;

- Oferecer uma licença ou providenciar trabalho flexível enquanto o assunto é investigado;
- Acesso a um representante de *Compliance* para funcionários atuais ou antigos;
- Retificar qualquer prejuízo que tenha sido sofrido.

80 81

Qualquer investigação será conduzida de maneira oportuna, justa e objetiva, independentemente de qualquer pessoa a quem a denúncia se relacione. As investigações geralmente serão supervisionadas pelo responsável local de *Compliance*. Outras pessoas, incluindo funcionários (por exemplo, o diretor de RH do Grupo, membros das equipes de Governança, RH, Auditoria Interna e Jurídica e chefes de departamentos relevantes) ou consultores externos, também poderão ser solicitados a ajudar ou executar a investigação.

Sempre que possível, a pessoa que denunciar a irregularidade será informada sobre como a SEEK está respondendo à sua denúncia, incluindo como a investigação será conduzida. 82 A de denúncias complexidade

denúncia, a ção. irregularidades de, malmente, mesmo
ções plexa 7.

Investigação

necessidade SEEK possíveis e Por envolvendo e que em
nível exemplo, leva serão será possam larga normalmente
irregularidades. a de ou avaliadas sério e tomada
resposta de escala. uma nas denúncias não menor ser
todas investigação de circunstâncias resolvidas a e, que



uma

não decisão as com complexida- Todas de as denúncias
exigirão investiga- possíveis
divulga- base as sobre
infor-

com- de- na da

o

83

Tratamento

84

justo pessoas

8

das

envolvidas

85 9. 8.

A menos que haja confidencialidade ou outras razões para não fazer, os funcionários que forem objeto de uma denúncia de irregularidades serão informados dos assuntos levantados na denúncia em momento oportuno e terão a chance de responder a quaisquer alegações feitas contra eles. Eles também serão avisados do resultado de qualquer investigação.

Relatórios internos

O de um Política resumo individuais. Comitê Riscos resumo pelo não da de dos Diretoria Auditoria menos identificará relatórios trimestralmente. da e Gerenciamento

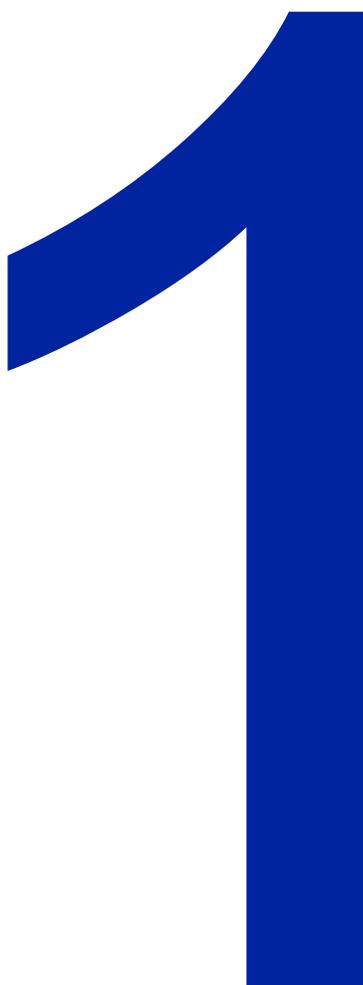
9

SEEK feitos

denunciantes receberá
sob esta
O

11.

Esta Política será revisada a cada dois anos. Em particular, dentro das restrições de confidencialidade e de quaisquer outras restrições legais, a revisão considerará a imparcialidade das investigações realizadas, não havendo quaisquer consequências para as pessoas que denunciarem irregularidades com esta Política em geral. A revisão considerará se a política está operando efetivamente e se são necessárias



alterações.

1

10.

Disponibilidade e desta política e treinamento

A SEEK se esforçará para garantir que todos os funcionários tenham acesso e sejam informados sobre esta Política. Uma cópia desta Política também estará disponível no site da SEEK.

O treinamento também será fornecido a indivíduos que possam receber denúncias de irregularidades ou que, de

outra forma, tenham um papel nesta Política.

Revisão da política

86 87

12.

Esta Política deve ser lida em conjunto com as seguintes políticas:

- Código de conduta aplicável ao negócio;
- Política Antissuborno e Anticorrupção do Grupo SEEK;
- Política de resolução de denúncias e reclamações ou política formal de resolução de reclamações que se aplique aos negócios relevantes.

13

Dúv

idas 88 Relação
outras

1

2

políticas com

13.

Qualquer dúvida sobre esta Política pode ser encaminhada ao Compliance Officer da SEEK.

