

CÓDIGO DE ÉTICA E MANUAL DE CONDUTA

APRESENTAÇÃO

Este Código de Ética e Manual de Conduta do Grupo Satta, não tentará discutir princípios fundamentais da ética e do caráter, tais como honestidade, sinceridade, justiça e integridade, os quais, espera-se, já sejam de pleno conhecimento de todos e façam parte do seu cotidiano. As normas de conduta aqui definidas concentram-se nas situações em que os conflitos de interesse e questões éticas de negócio geralmente costumam aparecer.

Grande parte do nosso sucesso deve-se aos valores e princípios que cultivamos e à nossa reputação de honestidade.

Este Código de Ética e Manual de Conduta é o instrumento que irá auxiliá-lo em situações potencialmente difíceis e delicadas, norteando o seu comportamento.

Gostaríamos que você lesse este manual com toda a atenção. Esclareça quaisquer dúvidas com o Recursos Humanos; caso uma situação que você vivenciar esteja enquadrada naquelas aqui apresentadas, proceda segundo as instruções descritas no item "Como Reportar Ocorrências".

O que se espera de cada um:

Cumpra o Código e a lei.
Considere as suas ações e peça orientação.

Se estiver em dúvida sobre algum tipo de conduta, pergunte a si mesmo:

- Isto é consistente com o Código?
- É ético?
- É legal?
- Refletirá bem para mim e para a Empresa?
- Eu gostaria de ler sobre isto no jornal?

Se a resposta for "Não" para qualquer uma destas perguntas, não adote a conduta.

O CÓDIGO DE ÉTICA E MANUAL DE CONDUTA E SEUS OBJETIVOS

Este Código de Ética e Manual de Conduta estabelece as diretrizes sob as quais os funcionários da empresa **SHM Brasil** devem conduzir-se no seu relacionamento interno e com terceiros.

Sua aplicação é extensível a todos os funcionários da EMPRESA.

RESPONSABILIDADES INDIVIDUAIS DE CADA FUNCIONÁRIO

Todos os funcionários da EMPRESA, independentemente de nível hierárquico, são responsáveis por zelar para que suas atitudes e comportamentos estejam dentro do definido nesse Código de Ética e Manual de Conduta.

CONFLITO DE INTERESSES

Consideramos que a vida particular dos funcionários é assunto pessoal, desde que suas atividades não prejudiquem a imagem ou os interesses da EMPRESA.

A empresa reconhece e respeita o direito do funcionário de participar em negócios externos, na condição de que tais negócios sejam legais e não tenham impacto, interfiram ou conflitem com um consciente desempenho de suas funções e responsabilidades no dia a dia da EMPRESA.

Um exemplo de conflito de interesses é alguma oportunidade de ganho pessoal do funcionário, além do seu salário mensal, através de negócios efetuados pela EMPRESA ou relacionados às suas atividades.

Essas oportunidades de ganho pessoal não devem envolver qualquer ligação com o nome da SHM Brasil ou seus serviços; também não devem estar vinculadas ao uso de influência, relacionamentos, informações confidenciais ou outros recursos da EMPRESA.

Por essas razões, os funcionários da SHM Brasil não devem, sem aprovação prévia da Diretoria, aceitar participação em qualquer empresa organizada com ou sem fins lucrativos, ou que tenha algum tipo de relacionamento comercial ou negócios de qualquer natureza com a EMPRESA.

Em caso de dúvida sobre tais conflitos, o funcionário deverá contatar seu superior imediato para obter as orientações necessárias e/ou consultar o Recursos Humanos.

Os funcionários devem evitar situações que possam envolver um conflito entre os seus interesses pessoais com os negócios e os interesses da SHM Brasil.

Os funcionários devem proteger sua reputação, além dos bens, direitos, propriedades e a própria reputação da EMPRESA.

Para melhor compreensão, apresentamos a seguir alguns aspectos que devem ser observados.

RELAÇÕES NO TRABALHO

As relações, tanto com o cliente interno quanto com o externo, devem orientar-se por princípios de cortesia, eficiência, honestidade, cumprimento irrestrito com as atividades profissionais e respeito ao trabalho alheio.

Colabore para que predominem o espírito de equipe, a lealdade, a confiança e a busca por resultados, dentro de uma conduta compatível com a filosofia da EMPRESA.

A SHM Brasil repudia e não admite que exista no local de trabalho qualquer tipo de discriminação ou hostilização com base em raça, religião, sexo, classe social, opção sexual ou qualquer outra característica individual.

Não permita ou pratique abusos nas relações interpessoais. Situações como assédio moral (desqualificar qualquer pessoa repetidamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes), assédio sexual, discriminação, constrangimentos, intimidações ou ameaças são inaceitáveis na SHM Brasil.

Quando você considerar que não está capacitado para executar alguma tarefa, procure colegas, gerentes, coordenadores ou lideranças, a fim de obter os meios para superar essas limitações.

Cultive o hábito de reconhecer seus erros e comunicá-los honestamente aos interessados.

Respeitar a hierarquia é fundamental, porém, qualquer comportamento irregular, desde que devidamente fundamentado, deve ser informado imediatamente ao superior. Aqueles que ocupam cargos de liderança devem adotar sempre que possível, a política de portas abertas. Tal atitude permite a expressão dos colaboradores e evita arbitrariedades.

Utilizar o cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados e colegas é inaceitável na SHM Brasil.

O relacionamento pessoal não deve servir como base para decisões que afetem a vida profissional de subordinados.

O relacionamento entre os funcionários, independentemente dos cargos que ocupam, deve ser conduzido sempre dentro do mais elevado padrão de respeito e profissionalismo. É esperado, de todo funcionário, o exercício de julgamento adequado no desenvolvimento de relações pessoais com outros membros da empresa. Esses relacionamentos não podem comprometer a objetividade no tratamento de assuntos, tais como: avaliação de desempenho,

promoções, ou mesmo na atribuição de responsabilidade do trabalho. Eles não podem, também, criar dificuldades na manutenção de um excelente clima de trabalho profissional.

Ações disciplinares, compatíveis com o agravo praticado, serão tomadas contra qualquer funcionário que, devido a mau relacionamento pessoal, venha a interferir negativamente nas operações da empresa. Não serão toleradas quaisquer condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual. Qualquer problema dessa natureza deve ser reportado à Diretoria.

USO DE BENS E ATIVOS DE PROPRIEDADE DA SHM BRASIL

Os bens e ativos de propriedade da empresa destinam-se ao uso corporativo e não ao uso pessoal. Compreendem as instalações, estoques, equipamentos, valores, maquinário, tecnologia, conceitos, know-how, estratégias de negócios, planos, bem como informações sobre as atividades da SHM Brasil.

Este patrimônio deve ser protegido pelos funcionários, não podendo ser utilizado para obtenção de vantagens pessoais e nem ser fornecido a terceiros, a qualquer título que seja.

É tolerado a utilização dos meios de comunicação (telefone, internet) para fins pessoais, desde que esse uso não contrarie orientações internas ou prejudique o trabalho. Cabe a você zelar pela conservação, segurança e racionalidade na utilização desses recursos, para continuar desfrutando deles.

USO DO CORREIO ELETRÔNICO e INTERNET

O uso do sistema de correio eletrônico e acesso à internet fornecidos pela EMPRESA, bem como o acesso à sua intranet, devem ser estritamente para o fim corporativo.

No caso do sistema de correio eletrônico, você deve utilizá-lo com critério, pois as mensagens eletrônicas que levam o nome da empresa, assim como o seu próprio nome tem o mesmo valor de um documento oficial. É como uma carta em papel timbrado, contendo o carimbo da EMPRESA e sua assinatura. Quando fizer uso do sistema, observe sempre os cuidados com a etiqueta, com o sigilo e com o conteúdo das informações que você enviar.

Recomenda-se também não utilizar o sistema de correio eletrônico como meio para se manter uma conversa, bate-papo e ainda disputas de pontos de vistas ou argumentos. Para essas tarefas temos o telefone e salas de reuniões.

É expressamente proibido fazer o “download” de qualquer arquivo, imagem, som e programas (softwares) para o uso pessoal, utilizando-se do acesso à internet da empresa e/ou gravá-los em qualquer propriedade da EMPRESA. A SHM Brasil tem como política a utilização única e exclusiva de programas e arquivos legalmente licenciados para o seu uso. O “download” de qualquer arquivo, imagem, som e programas (softwares) não licenciados, “piratas” e não reconhecidos, além de caracterizar um ato ilícito, traz riscos para a segurança da empresa.

USO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Em função do cargo que ocupa, o funcionário poderá ter acesso a informações confidenciais sobre os negócios da EMPRESA, funcionários, clientes, fornecedores e concorrentes. A SHM BRASIL considera confidenciais todas as informações que não tenham sido levadas a público oficialmente.

Informações confidenciais dessa natureza incluem, dentre outros, dados sobre serviços, estratégias de negócios, informações pessoais e individuais de funcionários, orçamentos anuais, planejamentos, volumes de venda, resultados de pesquisas, dados financeiros, manual de procedimentos, processos, sistemas etc.

Até que essas informações sejam oficialmente liberadas ao público, ninguém está autorizado, por qualquer razão, a revelá-las. O uso externo de informações confidenciais da SHM BRASIL é considerado ilícito, **inclusive após o desligamento do funcionário**.

Dentro desse contexto, a contratação, pela SHM BRASIL, de profissionais que tenham grau de parentesco direto ou indireto (filho, cônjuge, pais, irmãos, primos, tios) com pessoas que exerçam cargos de liderança, em clientes, fornecedores, instituições financeiras que transacionam com a EMPRESA, ou em concorrentes e governo, só poderá ser efetivada mediante autorização da Diretoria.

Informações relativas ao contexto de suas responsabilidades profissionais não devem ser comentadas com outros colaboradores ou terceiros. Essa instrução abrange até mesmo conversas de trabalho em locais públicos. Com essa atitude podemos assegurar que nossas informações estratégicas não serão usadas indevidamente. Da mesma forma, é indispensável certificar-se de que documentos confidenciais não fiquem expostos a pessoas em trânsito na SHM BRASIL.

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD)

A SHM Brasil e seus colaboradores comprometem-se a observar a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), zelando pelo tratamento adequado e seguro de dados pessoais e sensíveis de clientes, pacientes, fornecedores e demais titulares. É vedado o compartilhamento, uso indevido ou armazenamento inadequado de informações pessoais obtidas no exercício das atividades profissionais.

USO DE REDES SOCIAIS E IMAGEM CORPORATIVA

Os colaboradores devem abster-se de divulgar, em suas redes pessoais, informações, opiniões ou conteúdos que possam afetar a imagem da empresa, de seus clientes ou colegas de trabalho. É vedado o uso de logotipos, marcas e imagens institucionais da SHM Brasil sem autorização prévia da Diretoria.

RELAÇÕES COM FORNECEDORES, CLIENTES E INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

O compromisso com a satisfação de nossos clientes deve refletir-se no respeito aos seus direitos e na busca de soluções que atendam a seus interesses, sempre em consonância com os objetivos de desenvolvimento, qualidade e rentabilidade da SHM BRASIL.

Clientes, consumidores, parceiros e fornecedores devem ser tratados de maneira respeitosa e cordial, a fim de aperfeiçoar os processos de comunicação e de relacionamento. Evite dar tratamento preferencial a quem quer que seja por interesse ou sentimento pessoal. É apropriado que a escolha dos fornecedores se baseie em critérios técnicos claros, profissionais e éticos, sendo conduzida por concorrência ou cotações de preços.

Negocie somente com fornecedores e clientes que compartilhem os valores e filosofia da EMPRESA, estabelecendo uma relação de parceria, confiança e respeito. A SHM BRASIL condena e não admite fornecedores, clientes e parceiros comerciais cujas atividades prejudiquem o meio-ambiente, façam uso de mão-de-obra infantil, trabalho escravo e demais práticas ilegais. Cabe ao funcionário evitar negócios com fornecedores, clientes e parceiros comerciais de reputação duvidosa e informar o seu superior caso suspeite da idoneidade deles.

Na condução dos negócios, podemos nos defrontar com problemas éticos e legais. Os seguintes aspectos têm como finalidade auxiliar o funcionário a tomar uma decisão adequada numa situação potencialmente difícil:

COMISSÕES E PROPINAS

É terminantemente proibido, a qualquer funcionário ou familiares, receber "propinas", comissões e/ou favores especiais, valendo-se de sua posição na SHM BRASIL.

RECIPROCIDADE

Os funcionários não poderão auferir nenhuma forma de reciprocidade, ganhos ou vantagens pessoais, seja em instituições financeiras, fornecedores ou clientes, utilizando-se do relacionamento profissional que por ventura possuam com estas partes relacionadas, no exercício de suas obrigações profissionais. A única exceção permitida será a reciprocidade conveniente à condução dos nossos negócios e, nesse caso, a beneficiária será sempre a SHM BRASIL.

PRESENTES

Para evitar a ocorrência ou a aparência de uma relação imprópria com fornecedores, clientes, instituições financeiras etc., os seguintes pontos devem ser considerados:

- Os funcionários ou familiares não poderão aceitar presentes, em quaisquer circunstâncias, constituídos por valores monetários, nem pleitear de fornecedores, clientes ou instituições financeiras, algum tipo de benefício ou favor pessoal.

- Poderão ser aceitos brindes somente quando dados espontaneamente por pessoas ou empresas que mantenham relações com a SHM BRASIL e desde que representem propaganda ou material promocional usual nos negócios de quem os forneceu.

- Em situações ditadas por protocolo, cortesia ou outra circunstância especial, brindes ou presentes de natureza pouco usual poderão ser aceitos; no entanto, tudo o que for recebido nesses casos deve ser reportado ao Recursos humanos, a qual submeterá o caso à apreciação para decisão quanto à propriedade do bem.

ENTRETENIMENTOS

Não poderão ser aceitos, promovidos, encorajados ou solicitados entretenimentos a nenhuma pessoa ou companhia com a qual a SHM BRASIL mantenha relações empresariais. Algumas vezes, entretenimentos poderão ser aceitos ou oferecidos, mas somente nos casos não frequentes, que não envolvam valores excessivos e que não influenciem o julgamento dos funcionários.

RELAÇÕES COM OS CONCORRENTES

O elemento básico de nossa competitividade deve ser a concorrência leal. Não forneça dados de propriedade da SHM BRASIL e nem ceda espaço, oportunidade, alguma vantagem e muito menos negocie qualquer acordo com concorrentes, sem receber prévia autorização e aprovação da Diretoria.

RELAÇÕES COM A IMPRENSA

O relacionamento da SHM BRASIL com a imprensa baseia-se na ética, confiança e respeito mútuos. Quando divulga informações aos meios de comunicação, a empresa busca difundir suas atividades, dar visibilidade às suas ações de responsabilidade social e fortalecer sua imagem nos campos institucional e mercadológico.

Para falar à imprensa sobre as atividades da EMPRESA ou seu trabalho dentro dela, é preciso orientação e acompanhamento. Se você for procurado por algum meio de comunicação, peça permissão e direcionamento a seu superior antes de fornecer informações.

RELAÇÕES COM O MEIO-AMBIENTE E A COMUNIDADE

A preservação do meio-ambiente e o uso sustentável dos recursos naturais fazem parte das políticas adotadas pela SHM BRASIL. Procure realizar seu trabalho de forma a assegurar a excelência na qualidade e o tratamento adequado das questões ambientais.

A SHM BRASIL, como empresa socialmente responsável, tem o compromisso de desenvolver, apoiar e participar de programas sociais e ambientais nas comunidades onde está inserida.

RELAÇÕES COM EMPRESAS PÚBLICAS E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS

Nenhum pagamento em dinheiro, presentes, serviços, entretenimentos, ou qualquer benefício de valor poderá ser oferecido, direta ou indiretamente, a qualquer autoridade ou empregado do Governo, autarquias, empresas estatais e outros órgãos públicos, com o objetivo de suborno ou favorecimento pessoal.

ATIVIDADE E CONTRIBUIÇÃO POLÍTICA E ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS (ONGs)

Os fundos, a propriedade ou os serviços da empresa não poderão ser usados como contribuições a partido ou comitê político, candidatos políticos, festas políticas ou atividades semelhantes.

Conforme falamos acima, consideramos que a vida particular dos funcionários é assunto pessoal, desde que suas atividades não prejudiquem a imagem ou os interesses da SHM BRASIL.

A EMPRESA reconhece e respeita o direito do funcionário de participar em negócios externos, na condição de que tais negócios sejam legais e não tenham impacto, interfiram ou conflitem com um consciente desempenho de suas funções e responsabilidades com A SHM BRASIL.

Cada funcionário é incentivado a cumprir seus deveres como cidadão e a participar plenamente do processo político. No entanto, todos devem estar cientes de que:

- Quando participarem de atividades políticas, partidárias e ONGs devem posicionar-se por si próprios, nunca dando a impressão de que agem em nome da SHM BRASIL.
- É proibida a propaganda política e ONGs de qualquer espécie nas dependências ou veículos, inclusive a internet e o sistema de correio eletrônico, da empresa.
- Qualquer atividade e contribuição deverá ser previamente informado à Diretoria.

COMO REPORTAR OCORRÊNCIAS

Cada situação deve ser considerada e resolvida de acordo com seus próprios fatos e que, assim surgirão questões na aplicação desses princípios a situações individuais.

Quaisquer questões quanto à interpretação, ou propósito de qualquer norma aqui contida, devem ser submetidas ao superior hierárquico imediato, que, por sua vez, caso seja necessário, deverá levá-las à discussão com a Diretoria.

Qualquer funcionário, independentemente do seu nível hierárquico, pode e deve, se assim julgar aplicável, dirigir-se diretamente ao Recursos Humanos para encaminhamento ou relato de fatos, ocorrências ou violações deste Código de Ética e Manual de Conduta.

Caso haja interesse, o Recursos Humanos estará à disposição para discutir e orientar os funcionários quanto aos princípios aqui contidos.

O relato de situações previstas neste código deve ser por escrito, detalhado e assinado. Deve ser preparado em apenas uma via que será entregue, em caráter confidencial, ao Recursos Humanos, a qual levará tais casos à apreciação da Diretoria para decidir sobre as medidas a serem tomadas.

Constitui expressa violação a esse Código de Ética e Manual de Conduta, a ação de represálias contra qualquer funcionário que venha a denunciar seu descumprimento, a omissão em fornecer informações, bem como prestar informações de caráter falso ou fraudulento.

VIGÊNCIA

Este Código de Ética e Manual de Conduta vigorará enquanto durar a sua relação de emprego com a SHM BRASIL. Assuntos de caráter confidencial devem permanecer em sigilo mesmo com o seu desligamento da empresa.

CONCLUSÃO

Deve ser ressaltado que as lideranças da SHM BRASIL ficam totalmente comprometidas com a completa observância destes princípios. É esperado de todos os funcionários, especialmente dos que têm funções de liderança, integridade moral, atitudes claras e comportamento correto, zelando para que não haja qualquer dúvida quanto à sua conduta. Neste sentido, as eventuais situações que, embora não transgridam diretamente o Código de Ética e Manual de Conduta, possam configurar uma "aparência" de comportamento inadequado, devem ser reportadas para obtenção de orientação por parte da Diretoria. Esta poderá, quando julgar necessário, emitir instruções ou normas complementares sobre assuntos eventualmente não abrangidos neste manual ou com a finalidade interpretativa deste Código de Ética e Manual de Conduta.

TERMO DE ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA E MANUAL DE CONDUTA DA SHM BRASIL

DECLARO que recebi, li e estou ciente e de acordo com todos os itens que compõe o Código de Ética e Manual de Conduta da SHM BRASIL e comprometo-me a conduzir minhas atividades em conformidade com os mesmos.

Espontaneamente subscrevo este Termo de Adesão como demonstração de minha concordância com o seu conteúdo.

Assumo, desde já, o compromisso de comunicar ao RH da SHM BRASIL, ou a quem esta indicar, qualquer ato que indique ou constitua mau uso da atividade profissional e que esteja em desacordo com o Código de Ética e Manual de Conduta.

Nome completo:
RG:
Data: