



**HURTH INFER**



# CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Rev.01 - 2021

## **PRINCÍPIOS E DIRETRIZES PARA O NEGÓCIO**

**HURTH INFER**

Av. Rudolf Dafferner, 280 - Boa Vista

CEP 18085-005 / Sorocaba-SP

E-mail: vendas@hi.ind.br | Telefone: (15) 3212-8500

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
A Escolha do Emprego é Livre	4
Trabalho Infantil é Proibido	4
Liberdade de Associação e o Direito a Negociação Coletiva	4
As Condições de Trabalho Devem ser Seguras e Higiênicas	4
A Discriminação é Proibida	5
Tratamento Desumano ou Severo é Proibido	5
Jornada de Trabalho e Salários	5
Informações Confidenciais	6
Cumprimento de Leis, Regras e Regulamentos	7
Conflitos de Interesses	7
Relação entre trabalhadores	7
Suborno e Corrupção	8
Presentes, Refeições e Entretenimento	8
Fraude, Proteção dos Ativos da Empresa, Contabilidade	8
Antitruste	9
Álcool, Drogas e Comercialização de Mercadorias	9
Comunicação de saúde e segurança	9
Preparação para Emergências	10
Responsabilidades Adicionais da Liderança	10
Peças Falsificadas	10
Dúvidas, Sugestões, Reclamações e Relatos de Condutas Ilegais	10

---

## INTRODUÇÃO

A HURTH INFER pauta suas práticas de negócio pela integridade, a honestidade, a negociação justa e o total cumprimento de todas as leis aplicáveis. Preocupada com isso buscamos sustentar este compromisso em todas as nossas responsabilidades diárias, através dos nossos colaboradores, fazendo com que a reputação da HURTH INFER seja um dos seus importantes ativos.

O presente “Código de Conduta e Ética” prescreve certos valores e princípios com os quais a HURTH INFER se compromete, e visa fornecer uma linha de referência para aplicação em quaisquer atividades ou interações com diferentes públicos ou partes interessadas. Guiados pelos princípios básicos de evitar qualquer conduta que possa denegrir ou colocar em risco a reputação da HURTH INFER, atuar de forma legal e honesta e colocar o interesse da empresa acima dos seus próprios ou de outros interesses.

As informações contidas aqui devem ser de conhecimento de todos os colaboradores, representantes, prestadores de serviços e parceiros da HURTH INFER, bem como de seus clientes todos devem buscar orientação quando estiverem com dúvidas sobre o curso que suas ações devem tomar numa determinada situação, tendo em vista ser responsabilidade de cada um “fazer o que é certo”, atribuição que cremos não poder ser delegada.

A natureza deste código não visa cobrir todas as possíveis situações que possam ocorrer, portanto, outras publicações poderão complementar as informações deste código, quando se fizerem necessárias.

Neste Código, as referências a “colaboradores” incluem colaboradores, sócios, representantes e diretores da HURTH INFER.

*“Ser uma empresa melhor a cada dia é o nosso objetivo e você faz parte desta equipe”*

## A Escolha do Emprego é Livre

A HURTH INFER e nenhuma de suas entidades fornecedoras de mão de obra utiliza, de forma direta ou indireta, trabalho forçado ou compulsório, escravo ou trabalho involuntário em prisões.

Os colaboradores não são obrigados a deixar “depósitos”, propriedades, parte de salários ou benefícios ou documentos originais de identidades, quando iniciado o emprego, afim de forçar a continuidade do trabalho à HURTH INFER.

Os colaboradores têm o direito de deixar o local de trabalho após concluir um dia de trabalho padrão e tem a liberdade de encerrar o contrato de emprego, desde que seja feita uma notificação previa à HURTH INFER com prazo razoável.

A HURTH INFER e suas entidades fornecedoras de mão de obra não apoiam ou desenvolvem o tráfico humano.

## Trabalho Infantil é Proibido

A HURTH INFER não utiliza ou apoia a utilização de trabalho infantil. A contratação ou utilização de mão de obra infantil é proibida.

Trabalhadores jovens, menores de 18 anos, podem ser contratados somente quando estes estiverem sujeitos a leis educacionais, trabalhando somente fora dos horários escolares, respeitando o tempo de aula, trabalho e transporte para não exceder os limites de horas estabelecidos por lei. A estes não é permitido trabalhar durante o horário noturno ou exercerem atividades perigosas ou inseguras para sua saúde e desenvolvimento físico e mental.

Procedimentos são adotados pela área de Recursos Humanos para se fazer cumprir os compromissos relacionados a este assunto.

## Liberdade de Associação e o Direito a Negociação Coletiva

Todos os colaboradores podem, sem nenhuma distinção ou qualquer consequência negativa ou retaliatória por parte da HURTH INFER, se associar ou constituir associações de classes e participar de negociações coletivas de seus interesses junto a empresa.

A HURTH INFER não realiza e não apoia qualquer atitude que sujeitem quaisquer membros de sindicato, representantes dos trabalhadores e qualquer pessoal empenhada em organizar os trabalhadores à discriminação, assédio, intimidação ou retaliação por serem membros de um sindicato, representantes dos trabalhadores ou engajados em organizar os trabalhadores.

A HURTH INFER assume a postura de não interferir, de nenhuma maneira, no estabelecimento, funcionamento ou administração das organizações de trabalhadores ou de sua negociação coletiva. Sempre que necessário adotará atitude aberta em relação as atividades de associação e suas atividades de organização, inclusive permitindo atividades de representação em seus locais de trabalho.

## As Condições de Trabalho Devem ser Seguras e Higiênicas

A HURTH INFER proporciona um ambiente de trabalho seguro e saudável e toma medidas razoáveis para prevenir potenciais incidentes e problemas a saúde e segurança e lesões ocupacionais ou doenças que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho.

Levantamento de riscos específicos, considerando-se o conhecimento disponível sobre as atividades do setor, são realizados para minimizar ou eliminar, quando razoavelmente praticável, as causas de todos os perigos inerentes ao ambiente de trabalho ou associados ao trabalho. Nos casos em que os riscos, após minimização ou eliminação das causas, perdurarem a HURTH INFER se compromete a disponibilizar, assumindo o custo, equipamentos de proteção individual apropriados, conforme necessário.

Em casos de lesões relacionadas com o trabalho, a HURTH INFER fornece os primeiros socorros, e da assistência ao trabalhador na obtenção de tratamento médico de acompanhamento.

Os colaboradores recebem de forma regular, treinamentos sobre saúde e segurança, cujo qual pode ser no próprio local de trabalho, repetido para colaboradores novos ou remanejados. Os treinamentos são documentados e ficam disponíveis para consulta.

Todos incidentes que ocorrerem nos locais de trabalhos devem ser registrados, avaliados e propostas ações para correção, além de serem mantidos para consultas.

Os colaboradores têm o direito de se retirar do local de trabalho quando há um perigo grave eminente, sem ter que solicitar qualquer autorização da HURTH INFER.

A HURTH INFER disponibiliza aos seus colaboradores acesso a banheiros limpos, água potável e ambiente adequado para refeições.

É designado um responsável, por parte da direção da HURTH INFER, para nortear o cumprimento deste código quanto a saúde e segurança.

## A Discriminação é Proibida

A HURTH INFER não se envolve ou apóia qualquer ato de discriminação na contratação, remuneração, acessos a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria por motivos de raça, classe social, origem, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, responsabilidades familiares, associação a sindicatos, opinião política ou qualquer outra condição que pode dar ensejo à discriminação.

A empresa se sente no direito de interferir, com o exercício do direito dos seus colaboradores, quando observado preceitos ou praticas ou em atender as necessidades relativas aos motivos descritos no parágrafo anterior.

## Tratamento Desumano ou Severo é Proibido

A HURTH INFER entende que não deve existir nenhum tipo de tratamento desumano ou severo, incluindo qualquer tipo de assédio sexual, abuso sexual, punição corporal, coerção mental ou física, ou abuso verbal aos colaboradores e nem a existência de ameaça a tal tratamento.

## Jornada de Trabalho e Salários

A jornada de trabalho, incluindo horas extras, deve obedecer a limites dispostos nas leis brasileiras e/ou acordos coletivos e estar definida em contrato.

Informações sobre as condições de pagamentos e também detalhes sobre seus salários devem ser entregues aos novos colaboradores de forma escrita e inteligível.

Todas as horas extras serão voluntárias e deverão ser empregadas de maneira responsável, considerando-se fatores como a extensão, a frequência e os horários de trabalho de cada colaborador e força de trabalho como um todo. Também não deve ser utilizada para substituir contratações regulares.

Os pagamentos dos salários, adiantamentos salariais e horas extras obedecerão ao disposto nas leis e/ou acordos coletivos.

A HURTH INFER fornecerá aos seus colaboradores, até o dia do respectivo pagamento, o demonstrativo de pagamento discriminando, de forma escrita e inteligível, a natureza dos valores, importâncias pagas e descontos efetuados.

Os salários e benefícios correspondentes serão pagos de acordo com os padrões adotados no Brasil ou para categoria. Suficientes para atender as necessidades básicas dos colaboradores e fornecer renda livre.

Não é permitido deduzir do salário nenhum valor como forma de medida disciplinar ou em desacordo com a legislação em vigor sem o consentimento do colaborador em questão. Todas as medidas disciplinares deverão ser registradas junto ao setor de Recursos Humanos.

## Informações Confidenciais

A HURTH INFER valoriza e protege suas informações confidenciais e respeita as informações confidenciais alheias.

As informações confidenciais consistem em toda e qualquer informação que seja ou ainda não seja de conhecimento público. Nelas se incluem segredos comerciais, patentes, planos de negócios, planos de serviços, pesquisas, ideias de engenharia e de processos de fabricação, receitas de produtos, designers, bases de dados, registros, informações salariais, informações pessoais de seus colaboradores e quaisquer dados financeiros ou outros não publicados.

O sucesso contínuo da HURTH INFER depende do uso de suas informações confidenciais e de sua não-divulgação a terceiros. A menos que requerida por lei ou autorizado pelo corpo gerencial, os colaboradores não devem divulgar informações confidenciais ou permitir que sejam divulgadas. Essa obrigação continua vigente mesmo após o eventual término da relação profissional do colaborador com a empresa. Além disso, os colaboradores devem emvidar seus melhores esforços para evitar que ocorra uma divulgação não intencional de quaisquer informações confidenciais, observando cuidado especial ao armazená-las ou transmiti-las.

A HURTH INFER respeita que terceiros tenham interesses semelhantes em proteger suas informações confidenciais. No caso de que terceiros, tais como fornecedores ou clientes, compartilhem com a HURTH INFER informações confidenciais, essas informações devem ser tratadas com o mesmo cuidado dedicado às informações confidenciais da HURTH INFER. Neste mesmo espírito, os colaboradores devem proteger as informações confidenciais obtidas no desempenho de seu (s) emprego (s) anterior (es).

## Cumprimento de Leis, Regras e Regulamentos.

A HURTH INFER e seus colaboradores são pautados pela lei. O cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis nunca deve ser comprometido. Além disso, os colaboradores devem aderir às regras e aos regulamentos internos quando aplicáveis em uma determinada situação. Essas regras internas são específicas para a empresa e podem ir além daquilo que é requerido por lei.

## Conflitos de Interesses

Vamos sempre agir de acordo com o melhor interesse da HURTH INFER.

Um conflito de interesses ocorre quando os interesses pessoais de um colaborador ou os interesses de um terceiro competem com os interesses da HURTH INFER. Nessa situação, pode ser difícil que o colaborador aja totalmente de acordo com o melhor interesse da HURTH INFER.

Os colaboradores devem evitar Conflitos de Interesses sempre que possível.

Se ocorrer uma situação de Conflito de Interesses ou se um colaborador enfrentar uma situação que pode envolver ou levar a um Conflito de Interesses, o colaborador deve relatar isso a seu gestor direto ou ao setor de Recursos Humano ou a Divisão Jurídica, para resolver a situação de uma maneira justa e transparente.

## Suborno e Corrupção

Condenamos qualquer forma de suborno e corrupção.

Os colaboradores não devem nunca, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer nenhum tipo de vantagem, pessoal ou financeira descabida, para obter ou reter negócios ou outras vantagens de um terceiro, seja no setor público ou privado. Tampouco devem aceitar nenhuma de tais vantagens em troca de qualquer tratamento preferencial por parte de um terceiro. Além disso, os colaboradores devem evitar qualquer atividade ou comportamento que de alguma forma possa passar a impressão ou gerar a suspeita de que uma conduta como a antes mencionada esteja sendo realizada ou tentada.

Os colaboradores devem estar cientes de que a oferta ou a entrega de benefícios impróprios para influenciar a decisão de um terceiro, mesmo se tal terceiro não for um membro do

governo ou de qualquer esfera do poder público, pode não apenas levar a sanções disciplinares, mas também implicar acusação criminal. Para ser considerado um benefício improprio, ele deve consistir em algo de valor para o terceiro, incluindo contratações para prestação de serviços ou consultorias para partes relacionadas à empresa.

## Presentes, Refeições e Entretenimento

Competimos e fazemos negócio apenas com base em qualidade e competência.

Os colaboradores não devem ser influenciados, recebendo favores, nem devem tentar influenciar terceiros impropriamente, oferecendo favores. Os colaboradores podem oferecer ou aceitar refeições razoáveis (em termos de custo) e presentes simbólicos, como agendas e brindes promocionais, desde que sejam apropriados em determinadas circunstâncias, mas não devem aceitar ou oferecer presentes, refeições ou entretenimento se tal comportamento puder criar a impressão de influência inadequada no respectivo relacionamento de negócio.

Em caso de dúvida, o colaborador deve buscar orientação do seu gestor direto ou do setor de Recursos Humanos ou Divisão Jurídica da empresa.

Nenhum colaborador deve oferecer ou aceitar presentes de terceiros, quando oferecidos/recebidos em alguma das seguintes formas, independentemente do valor envolvido: dinheiro, empréstimos, propinas ou vantagens monetárias similares.

## Fraude, Proteção dos Ativos da Empresa, Contabilidade

Nós insistimos na honestidade e respeitamos os ativos e as propriedades da empresa.

Os colaboradores não devem empregar nenhuma conduta fraudulenta ou desonesta contra as propriedades, os ativos ou os relatórios/demonstrativos financeiros e contábeis da HURTH INFER ou de quaisquer terceiros. Faze-lo pode não apenas levar a sanções disciplinares, mas também implicar acusação criminal.

Os relatórios/demonstrativos financeiros da HURTH INFER são a base para o gerenciamento de seus negócios e para o cumprimento de suas obrigações perante diversos órgãos e entidades competentes. Portanto, qualquer informação financeira deve ser precisa e estar alinhada com os padrões contábeis da HURTH INFER.

Os colaboradores devem cuidar das propriedades da HURTH INFER e usa-las de forma apropriadas e correta. Todos os colaboradores devem buscar protege-las de perdas, danos, mau uso, roubo, fraude, desfalque e destruição. Essas obrigações abrangem tanto os ativos tangíveis da empresa como os seus ativos intangíveis, que incluem marcas, know-how, informações confidenciais ou de sua propriedade e quaisquer sistemas de informação.

Limitado ao permitido por lei, a empresa se reserva no direito de monitorar e inspecionar como seus ativos são utilizados pelos colaboradores, incluindo inspeção de todos os e-mails, dados e arquivos mantidos nos terminais de rede da empresa.

## Antitruste

Acreditamos na importância da livre concorrência.

A HURTH INFER está preparada para concorrer com êxito no ambiente de negócios atual e sempre o fará em total cumprimento a todas as leis aplicáveis de antitruste e concorrência. Portanto, seus colaboradores devem, a todo tempo, seguir as seguintes regras:



As políticas comercial e de preços são definidas de forma independente e nunca serão acordadas, formal ou informalmente, com a concorrência ou outros terceiros não relacionados, direta ou indiretamente;

Os clientes, os territórios (áreas geográficas de atuação) ou os segmentos de mercado nunca serão alocados mediante acordos entre a HURTH INFER e sua concorrência, mas serão sempre resultado de uma concorrência justa;

Tanto clientes como fornecedores serão tratados de forma justa.

Todos os colaboradores, mas especialmente aqueles envolvidos nas áreas de marketing, vendas e compras, ou que estejam em contato regular com a concorrência, têm a responsabilidade de assegurar que estão familiarizados com as leis de concorrência e antitruste aplicáveis. Em caso de dúvida, a Divisão Jurídica deve ser contatada, para aconselhar e oferecer treinamento sobre o tema.

## Álcool, Drogas e Comercialização de Mercadorias

São proibidos uso de bebidas alcoólicas no horário de trabalho e intervalos, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso de dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do empregado quanto de seus colegas de trabalho.

Não é permitido comercializar produtos de qualquer natureza na empresa.

## Comunicação de saúde e segurança

A HURTH INFER fornece aos colaboradores informações e treinamentos adequados sobre saúde e segurança no local do trabalho, no idioma do colaborador ou em idioma que o colaborador possa entender, para todos os riscos identificados no local de trabalho aos quais os colaboradores estão expostos, incluindo, entre outros, riscos mecânicos, elétricos, químicos, de incêndio e físicos. As informações relacionadas à saúde e segurança são claramente publicadas nas instalações, em local identificável e acessível pelos colaboradores.

O treinamento é oferecido a todos os colaboradores antes do início do trabalho e regularmente a partir de então. Os colaboradores são incentivados a aumentar suas preocupações relativas à segurança.

## Preparação para emergências

As situações e eventos de emergência foram identificadas e avaliadas, e o seu impacto minimizado através da implementação de planos de emergência e procedimentos de resposta, incluindo: relatórios de emergência, notificação de colaboradores e procedimentos de evacuação, treinamento dos colaboradores e simulados, equipamentos adequados de detecção e supressão de incêndio, saídas adequadas, livres e desobstruídas das instalações e planos de recuperação. Esses planos e procedimento são concentrados em minimizar danos à vida, ao meio ambiente e à propriedade.

## Responsabilidades Adicionais da Liderança

Os líderes da HURTH INFER, todos os níveis, devem servir de exemplo e referência de comportamento ético. Eles são responsáveis por criar um ambiente de trabalho que incentive os comportamentos descritos neste código. Para isto:

- Liderem pelo exemplo e estimulem sua equipe a agir com integridade em todas as negociações e situações;
- Nunca ignorem ou escondam problemas de natureza ética. Os líderes devem lidar com a situação de forma rápida, buscando direcionamento e suporte, se necessários;
- Levem ao conhecimento dos gestores imediatos ou o setor de Recursos Humanos as questões éticas trazidas por seus colaboradores, para que seja orientado sobre a decisão a ser tomada;
- Não repreendam ou pressionem um colaborador que tenha levantado uma questão ética ou tenha ajudado em uma investigação;
- Periodicamente, reúnam sua equipe para revisar os conhecimentos sobre este código, assegurando que todos têm ciência das orientações aqui descritas;

## Peças Falsificadas

A HURTH INFER não compactua com a fabricação, compra ou venda de peças falsificadas. Os colaboradores, fornecedores e subcontratados devem demonstrar o cumprimento do código de conduta e ética.

A falsificação de peças é tida como conduta ilícita pela legislação brasileira, podendo ensejar a aplicação de penalidades cíveis e criminais. Caso seja apurada a falsificação de peças ou sua iminência, serão aplicadas as sanções disciplinares e/ou judiciais cabíveis.

## Dúvidas, Sugestões, Reclamações e Relatos de Condutas Ilegais

Prezamos pela boa comunicação, de forma objetiva, honesta e comprometida com a melhoria e atendimento constante dos nossos processos e regulamentos. A HURTH INFER dispõe de canais de comunicação para sanar dúvidas, ouvir sugestões, atender a reclamações e relatar violações a este código, além disso a comunicação pode ser realizada sempre com o gestor direto e/ou setor de Recursos Humanos.

Quando apropriado, os relatos podem ser feitos de forma confidencial pelo telefone ou através da urna de comunicação dedicada a esse fim para os colaboradores.

Todos os relatos e reclamações serão apropriadamente investigados. A HURTH INFER proíbe retaliação contra qualquer colaborador por conta de relatos feitos em boa-fé, na medida em que isso também protege os direitos do implicado.

Desaconselhamos o uso destes canais como meios para realização de ofensas, discriminações, formas de retaliações, para transmitir informações alheias ou de cunho pessoal e demais circunstâncias que não visam a melhoria e atendimento aos nossos processos e regulamentos.