



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO	3
2	OBJETIVO	3
3.	ABRANGÊNCIA	3
4	DIVULGAÇÃO	3
5	IDENTIDADE EMPRESARIAL	5
6	PROPÓSITOS	5/6
7.	PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	6
8.	REGRAS DE CONDUTA	6/14
9.	APLICAÇÃO	14
10.	CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	14
11.	APROVAÇÃO	14
12.	VIGÊNCIA	14



1. INTRODUÇÃO

A **HARTMANN Indústria e Comércio de Produtos Médico-Hospitalares Ltda.**, fundada em 1980, é uma empresa que atua no segmento de produtos médico-hospitalares, fabricando produtos descartáveis para a área de saúde, visando o seu crescimento, dentro de princípios éticos e satisfação dos seus clientes buscando sempre manter sólida reputação, com a consciência de sua responsabilidade social e ambiental, pautando sempre suas atividades pela integridade, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano tendo como lema o **Compromisso com a Vida**.

O seu nome é uma referência ao médico pediatra, Dr. Aléxis Frank Hartmann, que se notabilizou pela luta em prol da ciência, mediante o uso de pesquisas científicas.

A **Hartmann** acredita que a promoção e preservação de princípios éticos no mercado onde atua são essenciais para seu crescimento e assegurar a sua perpetuidade.

Em dezembro de 2015, a **Hartmann** foi adquirida pelo grupo francês, **Financiere Groupe CAIR**, com sede na cidade de Lissieu – França, com atividades concentradas na concepção, fabricação e venda de dispositivos médicos descartáveis para infusão, quimioterapia, nutrição e controle de temperatura, com presença no mercado global.

2. OBJETIVO

Este **Código de Ética e Conduta** tem por objetivo dirimir questões relacionadas:

- Ao cumprimento de regras de convivência no ambiente de trabalho, sem distinção de hierarquia, áreas ou funções exercidas;
- A transparência das operações em geral;
- A segurança das atividades dos profissionais envolvidos; e
- A Segurança e sigilo das informações que devem ser protegidas pela confidencialidade.

3. ABRANGÊNCIA

As diretrizes e regras constantes deste **Código** são baseadas em padrões éticos e morais que servirão de referencial e deve ser seguido por todos que participam do relacionamento direta ou indiretamente com a **Hartmann**, tais como sócios, colaboradores, estagiários e menores aprendizes, prestadores de serviço, fornecedores e parceiros de negócios, designados neste documento como simplesmente “colaboradores”.

4. DIVULGAÇÃO

Este **Código de Ética e Conduta** ficará publicamente disponível no **Website** da empresa no endereço <http://www.hartmann.com.br> para consulta a qualquer momento pelos colaboradores que deverão tomá-lo como base para a execução de suas atividades.



5. IDENTIDADE EMPRESARIAL

A **Hartmann** passa por momento de muitos e grandes desafios que, enfrentados com competência e empenho elevado, sinalizam um futuro fantástico para essa empresa já devidamente amadurecida.

Os desafios a serem enfrentados pela **Hartmann**, exigem mudanças, quebra de paradigmas, inovação, e a prática de uma gestão moderna e profissional, fundamentada em sua **Missão, Visão, Princípios, Valores e Crenças** que constituem a sua **Identidade Empresarial**, de forma a torna-la uma “grande empresa”, respeitada e admirada, transmitindo orgulho aos colaboradores e à sociedade onde está inserida. Na pavimentação desse caminho para a **Hartmann** se tornar uma “grande empresa”, dentre outros, estão o cuidado e dedicação aos profissionais de saúde, pacientes e colaboradores.

► NOSSA MISSÃO

Desenvolver e produzir, com qualidade e confiabilidade, produtos que contribuam para o tratamento e melhoria da saúde do paciente.

► NOSSA VISÃO

A marca HARTMANN ser referência no mercado da saúde como fabricante de produtos médico-hospitalares; e buscar o aprimoramento constante dos processos de fabricação e desenvolvimento de produtos que atendam aos mais rigorosos critérios de qualidade, segurança e tecnologia.

► NOSSOS PRINCÍPIOS, VALORES E CRENÇAS

- **Paciente e Cliente**
- **Qualidade e Confiabilidade**
- **Inovação e Melhoria Contínua**
 - **Comprometimento**
 - **Sustentabilidade**
 - **Ética**

Especificando os Princípios, Valores e Crenças.

Princípios, Valores e Crenças, são como uma bússola que orienta e sustenta a conduta empresarial em todos os setores da organização e em todas as fases de sua evolução. São preceitos soberanos sobre os quais se pretende construir a reputação de uma organização ao longo de sua vida. São os fundamentos éticos e morais de como os colaboradores e parceiros devem ser tratados e de como as questões sociais e ambientais devem ser percebidas pela empresa.

Em resumo, qualquer organização que deseje prosperar em um mundo que exige plena participação e parceria de todos, mas, sobretudo, dos colaboradores, deve comprometer-se com um conjunto robusto de princípio, valores e crenças.

- *Um dos fundamentos do nosso negócio é o respeito à vida. Portanto, Paciente e Cliente, formam um dos pilares básicos da nossa empresa, determinando o nosso compromisso*



maior com a promoção da melhoria da qualidade de vida dos **Pacientes** e a satisfação dos **Clientes**.

- *Em consequência, acreditamos que nossas ações devem ser empreendidas, sempre, com **Qualidade**, buscando produzir produtos com elevado nível de **Confiabilidade**, que possam assegurar a satisfação e a segurança do Cliente e do Paciente.*
- *Essa crença nos motiva a procurar crescer e prosperar com base na **Inovação** e na **Melhoria Contínua**, buscando a excelência e o aperfeiçoamento das suas atividades, utilizando a criatividade com simplicidade, otimizando os processos e garantindo a qualidade das suas ações e dos seus produtos, de forma a satisfazer e surpreender o cliente.*
- *Acreditamos também no **Comprometimento** como um dos valores fundamentais para que a empresa, por intermédio dos seus Colaboradores, possa cumprir fielmente a sua Missão e a sua Visão de Futuro. Somente com comprometimento, a empresa poderá, de forma eficaz, obter um crescimento seguro e resultados consistentes.*
- *A **Sustentabilidade** que acreditamos e defendemos, está fundamentada na responsabilidade social e ambiental. **Sustentabilidade** refere-se ao compromisso da empresa no cuidado e no tratamento responsável nas ações relacionadas ao meio ambiente e a própria comunidade onde está inserida.*
- *Acreditamos na **ÉTICA** e na transparência nos negócios e nas relações com as pessoas, como valor indispensável nas relações da empresa com seus colaboradores, seus fornecedores, seus clientes e a sociedade em geral.*

Desse modo, em consistência com a Identidade Empresarial anteriormente especificada, apresentamos o **Código de Ética e Conduta**, traduzidos num conjunto de regras e atitudes, que objetivam nortear as ações, o comportamento e a conduta ética de todos que, indistintamente, participam da vida da **Hartmann**.

Acreditamos que somente com o cumprimento e a prática das regras de conduta poderemos criar e fortalecer uma cultura comum que permita atingir a plena satisfação dos elementos motores de uma organização: Seus **Clientes**, seus **Colaboradores**, seus **Sócios**, **Fornecedores** e a própria **Sociedade**.

Portanto, esperamos que esses Princípios, possam contribuir para direcionar, de forma definitiva e consistente, as ações da **Hartmann** na busca da Excelência Empresarial e na formação de uma equipe produtiva, com objetivos comuns e movidos a desafios e resultados.

6. PROPÓSITOS

Embora os princípios e regras de conduta elencados neste documento, por sua própria natureza, não contemplem todas as situações possíveis, eles buscam estabelecer alguns critérios para orientar a conduta dos “colaboradores” da **Hartmann**, ajudando cada um a diminuir dúvidas que certamente surgirão no seu ambiente de trabalho.

A **Hartmann** tem os seus negócios orientados por um conjunto de Princípios Valores e Crenças que procuram observar os mais elevados padrões éticos e morais. Essa prática deve garantir a credibilidade junto a seus clientes, seus colaboradores, seus sócios,



fornecedores e ao próprio mercado, bem como a construção de uma imagem cada vez mais positiva.

A imagem positiva da **Hartmann** que é fruto direto do comportamento e do comprometimento de todos com esses princípios aqui estabelecidos, é o principal patrimônio intangível dos seus colaboradores, gestores e sócios.

O objetivo desses Princípios de Conduta é posicionar os Colaboradores e Gestores a contribuir para o sucesso da empresa, assim como para seu próprio crescimento e prosperidade, por meio de uma apresentação e explicitação das normas e das políticas da empresa, dos padrões e das exigências de conduta ética nos negócios e do cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis.

7. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

São princípios fundamentais no posicionamento da **Hartmann**:

- O que contraria a ética nas relações humanas, a **Hartmann** não pratica. O que é ético ela realiza com retidão e eficiência.
- O que é proibido pela legislação a **Hartmann** não pratica. O que a legislação obriga, a **Hartmann** cumpre, e o que a legislação permite a **Hartmann** faz com responsabilidade.
- Agir em todos os seus atos com responsabilidade social e respeito ao meio ambiente.
- Atuar com responsabilidade corporativa junto aos seus Sócios e à Sociedade, praticando seus atos de forma transparente e com a publicidade necessária acessível a todos os níveis e segmentos.
- Respeitar e valorizar todas as relações funcionais no ambiente corporativo. Incentivar os Colaboradores a debaterem suas preocupações, seus problemas e suas idéias, começando sempre com o seu gerente superior imediato, e podendo subir a cadeia hierárquica até o Diretor Executivo. Estimula também, um processo de comunicação entre os diversos níveis da estrutura organizacional, tanto no sentido horizontal, vertical ou transversal.
- Considerar os seus Recursos Humanos, instrumentos indispensáveis para a consecução dos objetivos corporativos. Por isso, procura capacitá-los e desenvolve-los num ambiente onde predomina um estilo de administração dinâmico, democrático, participativo, que valoriza e respeita as pessoas e as suas idéias.
- Pautar seu comportamento, em todas as suas relações, fundamentado nos seus Princípio, Valores e Crenças, exercidos dentro dos princípios de integridade, honestidade, idoneidade, fraternidade, respeito às opiniões, às ideias e à individualidade.



- Desenvolver uma cultura de realimentação, um relacionamento transparente entre a **Hartmann** e o Colaborador como princípio da crítica construtiva e da melhoria contínua; elogiando ruidosamente e criticando ou reprovando suavemente.
- Aprender com os erros de forma a não repetí-los e celebrar efusivamente os resultados obtidos.
- É obrigação da **Hartmann**, assegurar que seus Colaboradores realizem seu trabalho da melhor maneira possível, em harmonia com os princípios e conceito da qualidade, disponibilizando a capacitação, as ferramentas e os instrumentos necessários.

8. REGRAS DE CONDUTA

No relacionamento com a Empresa, a Hartmann estimula e espera de cada Colaborador:

- Atitudes que conduzam à racionalidade, à melhoria da produtividade e à modernização empresarial.
- Comportamento que reflita compromisso com as Políticas, Objetivos, Estratégias e Metas da empresa.
- Comportamento de defensor da imagem positiva da empresa. Lealdade e honestidade com a **Hartmann** em todas as ocasiões de trabalho, inclusive em outros locais e ambientes.
- Ser abundante e generoso em idéias novas e criativas.

Nas relações e no posicionamento no ambiente de trabalho, a Hartmann estimula e espera dos seus Colaboradores:

- A busca do autodesenvolvimento profissional.
- O compartilhamento de seus conhecimentos e experiências, buscando o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e processos, de maneira a atingir melhor resultado global da empresa.
- Atitudes que demonstrem compromisso com a qualidade no desempenho de suas tarefas e consciência de que qualidade é responsabilidade de cada um e de todos.
- Assumir o erro, proceder às correções, fazendo dele uma oportunidade de aprendizado.
- Cuidados com a aparência pessoal, vestindo-se de forma discreta e adequada ao ambiente de trabalho.
- Consciência de que o seu trabalho é uma oportunidade de servir à empresa e à sociedade.
- Contribuir para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho limpo, ordenado e seguro.



- No relacionamento com os colegas de trabalho ajam de forma cortês, com disponibilidade e atenção, respeitando as diferenças individuais.
- O zelo permanente pela utilização adequada e econômica dos recursos materiais, técnicos e financeiros.
- A preservação e respeito à imagem, ao patrimônio e aos interesses da empresa.

Na conduta pessoal dos Colaboradores, a Hartmann considera falta grave:

- Apropriar-se ou utilizar-se de bens da empresa para uso pessoal.
- Influenciar negociações ou transações com fornecedores ou outras organizações externas.
- Utilizar o tempo remunerado pela empresa para desenvolver qualquer atividade externa, interna ou pessoal, que conflite com as atividades profissionais.
- Usar o cargo, função ou a posição na empresa para influenciar ou coagir outro colaborador a fazer ou deixar de fazer algo, a fim de obter proveito pessoal, para parentes ou terceiros.
- Agir em desobediência as leis e regulamentos anticorrupção e antissuborno, recebendo vantagens e causando prejuízos comerciais e/ou econômicos para a **Hartmann** e ou terceiros.
- Elaborar ou participar em qualquer tipo de propaganda gratuita ou remunerada, inclusive política, que envolva a imagem da empresa, sem a devida autorização.
- Prevalhecimento de relações de autoridade ou de confiança, para praticar qualquer tipo de discriminação, intimidação ou provocação, em especial quanto à raça, religião, sexo, idade ou nacionalidade.
- Receber do Cliente qualquer tipo de pagamento a título de gratificação ou remuneração por serviços prestados.
- Ter conduta pessoal no ambiente de trabalho não desejada e reprovada, que contribua para prejuízo das relações interpessoais e do espírito de equipe; que conduza a formação de conceitos negativos à sua imagem pessoal no ambiente interno e externo; bem como descumprir as normas internas da **Hartmann**, dentre outras, nas esferas disciplinar, regulamentar, administrativa, ambiental e de segurança do trabalho.

Nas relações com os Clientes a Hartmann considera:

- Dever de todos os seus “colaboradores” atender ao cliente com clareza, profissionalismo, confiança, transparência, cortesia, presteza, eficiência e atitude positiva, em conformidade com as políticas comerciais e objetivos corporativos da empresa.



- Compromisso de todos em responder as solicitações do cliente dentro de prazos ágeis, com a clareza, honestidade e a cortesia necessárias.
- Importante, a satisfação do cliente, valorizando o relacionamento e as ações pré e pós-venda; mantendo uma relação de respeito e urbanidade profissionais, independente do seu porte.
- Compromisso corporativo em fornecer produtos e serviços conforme requisitos e padrões de qualidade legalmente estabelecidos.
- Obrigatório a realização regular de pesquisa de satisfação, buscando melhorar, continuamente, o relacionamento com seus clientes.
- Inadequado e proibido a distribuição de presentes, financiamento de viagens e passeios de lazer, bem como a concessão de qualquer outra vantagem ou retribuição, aos clientes, à exceção dos brindes corporativos ou de caráter meramente comemorativo caso não sejam proibidos por lei ou qualquer legislação específica.
- Inadequado e proibido, custear passagens, hospedagem, transporte e alimentação para familiares e amigos dos clientes convidados para determinado evento.
- A valorização e o respeito ao cumprimento dos acordos e contratos, bem como aos direitos dos seus clientes, primando pela observância da legislação, principalmente leis e regulamentos anticorrupção e antissuborno.
- A identificação, proposição e viabilização de soluções inovadoras e integradas que contribuem como reforço à legitimidade e sustentação de seus clientes.

Nas práticas de Comunicação e Marketing.

- A **Hartmann** na busca dos seus objetivos corporativos procura assegurar um processo de comunicação tanto no ambiente interno quanto externamente, com qualidade, transparência, sinceridade, intensidade e prazo, utilizando os canais formais ou informais de comunicação.
- A **Hartmann** entende e defende que as informações relevantes fluam no ambiente organizacional como um todo, em todos os níveis, de forma que as informações necessárias estejam de posse das pessoas certas, no tempo certo, sem nenhum bloqueio.
- A administração da **Hartmann** estimula a criação de mecanismos que contribuam para evitar que as informações sejam utilizadas ou manipuladas como instrumento de poder, de forma distorcida ou inadequada, visando objetivos pessoais ou setoriais.
- A comunicação interpessoal deve fluir de forma respeitosa, sincera e quando necessária, com adequada dose de privacidade; propiciando o desenvolvimento de um clima de abertura e confiança, gerando mais motivação e bem-estar às pessoas.



- Objetivando fortalecer o conceito de equipe e de melhoria contínua no processo de relações interpessoais, a **Hartmann** recomenda evitar o uso de meios eletrônicos (*e-mails*) para discussão de temas relevantes. O contato pessoal para situações desse tipo, é mais produtivo e eficaz.
- As práticas de *Marketing* da **Hartmann** devem pautar pela sinceridade e respeito à legislação de proteção ao consumidor. Deve evitar informações incompletas ou incorretas; bem como disponibilização de produto ou serviço fora da conformidade (padrões estabelecidos ou negociados).

Nas relações com Fornecedores e Prestadores de Serviços, a Hartmann:

- Entende e considera os Fornecedores e Prestadores de Serviços como parceiros e por isso devem ser tratados com profissionalismo, respeito, justiça, ética e transparência.
- Procura estabelecer critérios equitativos de seleção, rejeitando qualquer tipo de favorecimento ou discriminação. O processo de escolha deve ser impessoal e imparcial, de modo a garantir-lhes tratamento justo e igualitário.
- Repudia a obtenção de vantagens ou favorecimento para benefício pessoal, não sendo permitido aceitar presentes que possam influenciar, indevidamente, qualquer pessoa da empresa nas relações com clientes, fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros de negócios. Presentes podem criar conflitos de interesses entre a pessoa que o recebe e a empresa ou organização que o concede.
- Aceita o recebimento de brindes corporativos ou de caráter meramente comemorativo, caso não sejam proibidos por lei ou qualquer legislação específica.
- Condena que qualquer Colaborador faça uso de informações a que tenha acesso em decorrência de sua atribuição, a fim de obter vantagem pessoal para si próprio, parentes ou terceiros.
- Valoriza, na seleção de fornecedores e parceiros, aqueles que adotam ações e atitudes sociais e ambientais.
- O relacionamento com fornecedores exige que seja estabelecida em bases duradouras ancorado na qualidade, respeitabilidade técnica e na justa relação entre custos e benefícios. A excelência, idoneidade e qualidade são requisitos imprescindíveis a qualquer fornecedor ou pretenso fornecedor.
- Não aceita condicionar as escolhas dos seus fornecedores à aquisição de quaisquer dos seus produtos.
- Somente aceita a possível contratação de fornecedores ou prestadores de serviços que eventualmente mantenha vínculo familiar com qualquer Colaborador da empresa, observando todos os princípios básicos, legais e éticos da contratação e que não representem potenciais ou reais conflitos de interesse.

Nas Relações com Profissionais da Área de Saúde, a Hartmann determina:

- Respeito à independência dos profissionais da área de saúde e as regulamentações éticas que norteiam cada uma dessas profissões.
- Que nos relacionamentos com profissionais da área de saúde, deve ser mantido níveis adequados de austeridade, independência e transparência.
- Que toda e qualquer relação mantida com esses profissionais, em nome da empresa, seja pública e fundamentada no exclusivo interesse técnico-científico-empresarial e sempre pautada na ética.
- Que a escolha ou indicação de um determinado produto médico, deve significar sempre a melhor opção para o paciente em termos éticos, de eficiência, confiabilidade e qualidade.
- Não retribuir ou gratificar, com vantagens de qualquer tipo, profissionais da área médica pela escolha dos seus produtos, condenando referida prática.
- Apoiar eventos científicos através de intermediários. Esse apoio, quando existir, deve ser exclusiva e diretamente prestado diretamente às entidades organizadoras dos eventos.

Nas Relações com Empresas Concorrentes, à representação dos colaboradores, Associações, Sindicatos, órgãos de controle e outras entidades, a Hartmann tem o seguinte posicionamento:

- As relações com os órgãos de controle e órgãos reguladores dar-se-ão sob os princípios da cooperação e da transparência, respeitando prazos e determinações deles emanadas.
- A atuação comercial da **Hartmann** deve ser pautada na decência, na lealdade e no respeito às normas que regem o ambiente competitivo; não denegrindo a imagem dos seus concorrentes, nem utilizando de meios escusos para divulgar informações falsas sobre seus produtos.
- Não fazer acordos ou combinações, de qualquer espécie, com seus concorrentes em temas relacionados à produtos, preço, mercado, clientes e fornecedores; bem como margens, lucratividade, etc., ou qualquer outro tema que possa distorcer ou prejudicar a manutenção de um ambiente competitivo justo e sadio.
- Utilizar de forma ética a Inteligência Competitiva, de forma a obter no mercado, informações necessárias sobre o ambiente competitivo.
- A **Hartmann** condiciona a sua participação em quaisquer associações, sindicatos ou outras entidades ligadas à sua área de atuação, a aprovação prévia e exclusiva do seu Diretor Executivo.
- O reconhecimento à legitimidade e manutenção de um diálogo permanente com as instituições representativas dos trabalhadores, legalmente constituídas, mantendo



canais de diálogo pautados no respeito mútuo, responsabilidade e transparência nas relações.

Na preservação das Informações e dos Conhecimentos Empresariais Sensíveis.

- É considerado conhecimento empresarial sensível, toda informação (escrita ou verbal) relacionada à empresa, aos seus parceiros de negócios, fornecedores e clientes que necessite de sigilo e que tenham sido obtidas por qualquer Colaborador durante o trabalho e que não estejam disponíveis para o público em geral.
- As informações consideradas sensíveis podem ser compartilhadas com outros colegas dentro da empresa que tenham necessidade empresarial legítima de tomar conhecimento dessas informações.
- Todo Colaborador que lidar com documentos de conhecimento empresarial sensível é responsável pela manutenção do seu sigilo e da guarda do documento.
- É competência do Diretor Executivo e das Gerencias, a classificação de uma informação ou documento como “conhecimento empresarial sensível”.
- Toda documentação ou correspondência endereçada a empresa com o indicativo de “Pessoal”, “Confidencial” ou “Sigilosa”, somente deve ser aberta pelo seu respectivo destinatário.
- O arquivo, descarte ou destruição da documentação da empresa, especialmente os classificados como “sensíveis”, deve ser realizado em cumprimento aos procedimentos e normas determinados pela empresa.
- A **Hartmann** respeita o direito à privacidade de cada Colaborador, mantendo a confidencialidade de todos os seus dados, especialmente salariais.
- As mesas de trabalho, arquivos e computadores, assim como equipamentos de comunicações, correio eletrônico, mensagens de voz, registros e informações criadas em serviço; bem como todas as informações transmitidas, recebidas ou armazenadas nos sistemas, são bens de propriedade da empresa.
- A empresa poderá acessar e inspecionar os Sistemas a qualquer tempo, e ao seu exclusivo critério, sem a necessidade de qualquer aviso prévio. Igualmente a empresa tem o direito de monitorar o uso, pelo Colaborador, dos equipamentos e bens, inclusive ler “*e-mails*” recebidos ou armazenados nos sistemas e ler mensagens de correio de voz, no curso ordinário dos trabalhos, dependendo de sua necessidade.

Nas relações com a Comunidade e o Meio Ambiente.

- A **Hartmann** tem um compromisso com a proteção responsável do meio ambiente e com o cumprimento de todos os regulamentos e Leis aplicáveis.
- A **Hartmann** tem compromisso com a preservação da saúde e da segurança dos seus Colaboradores e das comunidades onde desenvolve suas atividades.



- A **Hartmann** procura incentivar, apoiar e participar de ações voltadas para o exercício da cidadania, para o desenvolvimento local e regional, e em especial aquelas direcionadas para a melhoria da qualidade de vida da população fluminense.
- A **Hartmann** apoia, por meio da responsabilidade socioambiental, ações de incentivo a educação e cultura, aos esportes e a preservação e melhoria do meio ambiente.
- A **Hartmann** estimula e pratica a utilização de soluções que objetivem eliminar o desperdício de recursos naturais, maximização da eficiência energética; uso de energias renováveis e melhorias das condições ambientais, garantindo o crescimento sustentável.

No desempenho da Função Gerencial a HARTMANN valoriza as seguintes atitudes:

- Compromisso com seu autodesenvolvimento, buscando a atualização com novas tecnologias e técnicas gerenciais, de forma a desenvolver as competências necessárias para **Ser** o Gerente que gostaria de **Ter**.
- Construção de um ambiente favorável para o franco relacionamento, estimulando o trabalho em equipe e contribuindo para que **O Nós** sempre prevaleça sobre o **Eu**.
- Desenvolvimento de um ambiente onde a liberdade para fazer sugestões e apresentar idéias novas, seja amplo e irrestrito, e a livre comunicação e o compartilhamento das informações sejam estimulados.
- Desenvolvimento de ações voltadas para a satisfação do cliente, tendo foco na racionalidade, na rentabilidade e na visão de custo.
- Desenvolver uma Visão Sistêmica da organização, onde todos têm o seu papel definido e todas as peças são fundamentais na engrenagem chamada **Hartmann**.
- Contribuir para melhorar e preservar a imagem institucional da empresa. Cuidados com os bens patrimoniais e com as instalações físicas (limpeza, arrumação, “*layout*”, etc.) são indicativos da responsabilidade gerencial e da preocupação com a Qualidade no ambiente de trabalho.
- Compromisso com as Políticas, os Objetivos, as Diretrizes e Metas da organização, de forma a criar uma cultura de empresa movida a Objetivos e que **entrega resultados**.
- Ser abundante e generoso em idéias novas. Incentivar a inovação e a criatividade, desafiando constantemente as pessoas a fazer mais e melhor.
- Contribuir para eliminar a burocracia, fortalecendo os controles e os processos e premiando a descentralização. Usar o princípio da Simplicidade, fazendo simples.
- Aplicar consequências positivas e negativas. Praticar a Meritocracia - reconhecer e recompensar. Saber elogiar as pessoas e saber quando comemorar os sucessos.



- Buscar a proatividade ao invés de reação. Ter iniciativa máxima, somente assim estará agregando valor à equipe e à organização.
- Desconfiar do óbvio e questionar o “sempre foi feito assim”. Isso ajuda no processo de melhorias contínuas;
- Procurar desenvolver as atividades com entusiasmo, otimismo e paixão. Ter orgulho do trabalho e da empresa. Ser exemplo!

No desempenho da Função Gerencial a HARTMANN reprova as seguintes atitudes:

- Formação de grupos ou feudos, onde cada área se acha mais importante.
- Miopia ou insensibilidade em relação a sugestões de outras áreas ou de qualquer Colaborador.
- Erro repetido e omissão por falta de visão sistêmica ou de insensibilidade para os problemas da organização. Postura tipo “não é meu departamento”.
- O relacionamento interpessoal pautado pela arrogância ou pelo apego ao cargo, contribuindo e estimulando a criação de um ambiente de trabalho onde prevaleçam as intrigas, as fofocas e as críticas destrutivas.
- A imposição da liderança. O medo da sombra, prejudicando a valorização e o crescimento profissional do Colaborador.
- A omissão em relação a custos e desperdícios.

9. APLICAÇÃO

Este documento, aplicável a todos os “colaboradores” da **Hartmann**, inclusive Estagiários, será revisto e atualizado periodicamente, de acordo com sugestões apresentadas pelos seus Colaboradores e Gerentes e apreciadas pelo Diretor Executivo.

Ninguém, independentemente de seu nível ou posição, está autorizado a solicitar que qualquer Colaborador da **Hartmann** cometa um ato ilegal ou que contrarie o estabelecido neste documento.

Igualmente nenhum Colaborador pode justificar uma conduta imprópria ou ilegal, amparando-se em uma ordem superior ou no desconhecimento dos Princípios e Regras estabelecidos neste documento.

10. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta correta a adotar, o colaborador deve procurar ajuda de forma sincera e transparente.

Deve ser comunicada imediata e formalmente ao representante legal da empresa, qualquer situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou fatos que possam prejudicar a Empresa ou que contrariem os princípios deste Código.

A Empresa assegura a confidencialidade na condução destes assuntos e o compromisso de apuração dos casos relatados.



Situações que, porventura, não estejam aqui explicitadas, serão tratadas como exceção e encaminhadas ao Representante Legal da Empresa que analisará e decidirá dentro dos princípios deste Código.

Este **Código de Ética e Conduta** reflete os valores e a cultura da **Hartmann** e o seu cumprimento revelam o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as nossas ações no trabalho.

O desrespeito ao **Código de Ética e Conduta** sujeitará os colaboradores às ações disciplinares, podendo resultar inclusive na sua demissão por justa causa e em processo legal.

Todos que se relacionam de forma direta ou indireta com a **Hartmann**, devem conhecer e zelar pelo cumprimento deste **Código de Ética e Conduta** tendo os mesmos compromissos éticos, indistintamente do cargo que ocupam.

A não observância de quaisquer das práticas e/ou procedimentos aqui descritos pode influir na credibilidade da imagem institucional da **Hartmann** perante os clientes, mercado, órgãos supervisores e regulamentadores, governo e a sociedade em geral.

11. APROVAÇÃO

Este documento foi aprovado pelo Diretor Executivo da **Hartmann** em 30/05/2019.

11. VIGÊNCIA

Este **Código de Ética e Conduta** entra em vigor no dia 01 de julho de 2019.