

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Comitê de Integridade

JANEIRO DE 2023



PALAVRAS DOS DIRETORES

Estimados colegas,

Desde a fundação da HDN, passamos por muitas lutas e dificuldades, mas, também por várias conquistas. A nossa identidade corporativa foi escrita em linhas retas, que levaram a HDN à posição de destaque no mercado goiano. Hoje, o desafio é ainda maior, avançar, sermos melhores amanhã do que somos hoje e do que fomos ontem. Para alcançarmos esse objetivo, não basta “termos preços justos e operarmos de maneira sustentável, devemos compartilhar os valores que geramos com nossos colaboradores e sociedade.

Para tanto, devemos sempre ter em mente a nossa visão e a nossa missão, para sermos admirados não só pelo que fazemos, mas, também, pela maneira como fazemos. Nossa meta é continuar crescendo, sem renunciar aos nossos valores. Buscamos ser uma empresa que, tanto colaboradores, parceiros comerciais, clientes, Órgãos Reguladores e Governo, a mídia e até a sociedade de maneira geral, depositam os mais elevados conceitos de confiabilidade.

Uma única ação inadequada, de quem quer que seja, pode colocar em risco anos de laboriosa construção da nossa imagem e reputação. Por essa razão, asseguramos a preservação dos nossos valores morais, tomando os cuidados necessários para evitar a ocorrência de condutas contrárias, que possam prejudicar a credibilidade da HDN.

Prezamos por um ambiente saudável, onde impera a lealdade, a valorização do colaborador, o estímulo à inovação, o desenvolvimento pessoal, o respeito às leis e a busca da excelência no atendimento aos nossos públicos. Não renunciamos ao atendimento dos padrões de conduta estabelecidos neste Código, compromisso assumido por todos, independentemente da posição hierárquica.

O Código de Ética e Conduta da HDN traz diretrizes que norteiam as ações no dia a dia, servindo como referência para a tomada de decisões e sintetizando o padrão de conduta esperado de cada colaborador, para alcançarmos patamares éticos elevados na gestão do negócio.

Sônia Alves Ferreira Mesquita
Diretora Administrativa

Antônio Carlos Rodrigues
Diretor Industrial



SUMÁRIO

1. NOSSA IDENTIDADE	4
1.1. Missão	4
1.2. Visão	4
1.3. Valores	4
1.4. Abrangência	4
1.5. Orientações de Leitura	4
2. HDN E O AMBIENTE EXTERNO	5
2.1. Clientes	5
2.2. Fornecedores	7
2.3. Entidades Públicas	10
2.4. Imprensa e Mídias Sociais	13
2.5. Meio Ambiente, Comunidade, Doações e Representantes de Classe	15
2.5.1. Meio Ambiente.....	16
2.5.2. Comunidade	16
2.5.3. Doações	16
2.5.4. Associações e Entidades de Classe	17
3. HDN E O AMBIENTE INTERNO	17
3.1. Relacionamentos Internos	17
3.2. Postura Profissional	20
3.3. Conflito de Interesses	23
3.4. Tratamento de Brindes e Presentes	25
3.5. Prevenção e Tratamento de Fraudes	27
3.6. Segurança e Privacidade da Informação	29
4. Responsabilidade Pessoal: Informando Infrações Reais e Potenciais	32
5. Canal de Denúncias	33



1.1. MISSÃO

Transformar demandas em soluções positivas para a empresa, os clientes, os parceiros e os colaboradores.

1.2. VISÃO

Buscar a contínua excelência para obter a melhor solução.

1.3. VALORES

Transparência, Ética, Imparcialidade, Excelência, Pontualidade, Compromisso, Honestidade.

1.4. ABRANGÊNCIA

Ao buscarmos os princípios da transparência e da ética na conduta dos negócios executados na HDN, esperamos coibir situações de conflito de interesses, assegurar a privacidade e confidencialidade de informações e a conduta ética de nossos colaboradores. O alinhamento a essas diretrizes também é importante para elegermos prestadores de serviço e fornecedores da empresa.

Por essa razão, todos os profissionais, aqui identificados como “Colaboradores”, devem aderir, obrigatoriamente, ao conteúdo deste Código: Sócios, Diretores, funcionários efetivos, temporários, estagiários, menores aprendizes, terceirizados com local de trabalho fixo nas dependências da HDN e representantes comerciais.

1.5. ORIENTAÇÕES DE LEITURA

É primordial que todos procedam a leitura completa deste Código, mesmo que o assunto abordado não o afete diretamente. Dedique tempo adequado para leitura e, em caso de dúvidas, procure orientação com os agentes de integridade da Diretoria de Integridade.

Mantenha este Código próximo a você no dia a dia para poder consultá-lo sempre que surgirem dúvidas sobre qual conduta adotar em determinadas situações. Na abordagem de alguns temas



você se deparará com uma seção de orientações práticas que reforçam as atitudes esperadas pela HDN e outra intitulada como “IMPORTANTE SABER”, que traz mais dados sobre o tema abordado.

Após a leitura, preencha e assine o Termo de Adesão ao Código e encaminhe para o Departamento de Recursos Humanos. O Termo de Adesão ao Código assinado é parte integrante do prontuário de colaboradores, sendo sua guarda de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos.

2. HDN E O AMBIENTE EXTERNO.

2.1. CLIENTES

A Missão de buscar preços justos operando de maneira sustentável, deve ser perseguida por todos os colaboradores HDN. Nossos clientes são o caminho para atingirmos esta missão e, portanto, a razão da nossa existência. Devemos assegurar o respeito e o alto nível de serviços para mantermos sempre uma relação saudável e de confiança com este público. Temos o compromisso de criar e ampliar a satisfação e a lealdade do cliente.

PADRÕES HDN

- Respeito e cordialidade como pauta mínima em todo e qualquer assunto tratado;
- As informações transmitidas devem ser corretas e claras;
- Proatividade na identificação de necessidades e de possíveis riscos operacionais nos negócios;
- Incentivo ao estabelecimento de relações profissionais, imparciais e tecnicamente competentes;
- Guarda de informações, envolvendo operações e dados pessoais, sendo utilizadas exclusivamente para fins comerciais ou demandas legais;



- Nossos clientes devem estar seguros de que suas informações estão em boas mãos, e confiantes de que serão mantidas em sigilo, visando a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados – no 13.709/18.
- Opiniões ou interesses pessoais nunca devem se sobrepor aos interesses da HDN e da sua relação com os clientes;
- Nossos colaboradores não prestarão serviços remunerados, de caráter pessoal ou de qualquer natureza, aos clientes da HDN;
- Temos o compromisso de criar e ampliar a satisfação e a lealdade do cliente: Oferecendo produtos de qualidade a preço justo; Construindo e mantendo relações duradouras com os clientes em todos os segmentos que atuamos e com os quais nos relacionamos; Não nos envolvendo em relações ou acordos comerciais que não estejam alinhados aos nossos princípios e valores;
- Sendo transparentes em toda comunicação e em concordância com as leis em vigor; Facilitando, acatando quando possível e respondendo no prazo adequado, as manifestações de sugestão, crítica ou melhorias apontadas pelos clientes.

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

- Sempre adote uma comunicação honesta e transparente com nossos clientes;
- Se por alguma razão, o diálogo com o cliente se tornar inviável, peça a intervenção de seu gestor para auxiliá-lo a contornar o conflito;
- Posicionar um cliente negativamente sobre uma determinada demanda é tarefa que muitas vezes pode trazer consequências ruins ao relacionamento;
- O cliente não está interessado em desculpas, justificativas para um erro ou mesmo quem foi o responsável. Ele quer a solução, então, concentre-se em resolver o problema e mostre atitude no sentido de buscar alternativas para solucioná-lo;



- Ao detectar um problema, como um atraso na entrega ou em uma resposta, não espere o cliente ligar reclamando, antecipe-se, avise-o sobre o atraso e mostre empenho na solução do problema. O simples fato de mostrar sua preocupação, transformará uma situação desfavorável numa oportunidade de conquistar ainda mais sua confiança;
- Com os produtos cada vez mais parecidos, preços mais próximos e o acesso a tecnologias e informação disponível para todos, um dos diferenciais competitivos é o “Atendimento”;
- A qualidade no atendimento e o nível dos serviços poderão ser determinantes na escolha do cliente;
- O trabalho não estará bem-feito se após a nossa linha de frente se esforçar para encantar o cliente, alguma outra área interna decepcioná-lo;
- A qualidade no atendimento deve permear toda a empresa;
- Caso nosso cliente tenha dúvidas sobre qualquer tema que você desconheça, indique prontamente nossa central de atendimento. Os profissionais desta área estão preparados para dar o encaminhamento adequado.

2.2. FORNECEDORES

Nossos fornecedores devem estar alinhados com as metas operacionais da organização e com os nossos padrões éticos.

É cultura da HDN, na seleção de fornecedores, considerar critérios justos e objetivos, além das especificações técnicas exigidas para aquisições de produtos ou serviços. Também são considerados eventuais vínculos familiares com outros colaboradores da empresa, evitando potenciais conflitos de interesses e, ainda, outros aspectos objetivos que possam trazer algum dano ao ambiente interno da companhia.

Formamos parcerias que agregam valor para a organização.



PADRÕES HDN

- Contratamos fornecedores que agreguem valor para a organização e que estejam alinhados com os nossos objetivos estratégicos, não estabelecendo relações comerciais que visam atender interesses pessoais;
- Condenamos práticas ilegais como a utilização de mão de obra infantil, escrava ou qualquer outro tipo de exploração com a qual a empresa não compactue;
- Formamos parcerias com fornecedores que rejeitem práticas empresariais que promovem a agressão, contaminação ou prejuízo permanente ao meio ambiente, comprometendo o desenvolvimento sustentável;
- Aos fornecedores que possuem funcionários alocados permanentemente em nossas instalações, requeremos formalmente o compromisso destes profissionais de agirem em conformidade com os preceitos de conduta estabelecidos neste Código;
- Não aceitamos que nossos fornecedores prestem serviços que não tenham sido prévia e formalmente aprovados;
- Solicitamos aos fornecedores que orientem seus funcionários a não oferecerem prestação de serviços de caráter pessoal para colaboradores da HDN;
- Um cuidado para não recair sobre ambos a suspeita de favorecimentos;
- A prática de ações anticoncorrenciais (Antitruste) é moralmente reprovável em nosso meio, além de crime previsto em lei;
- Não compactuamos com tais práticas;
- Assim como nos esforçamos para não trazer riscos de qualquer natureza aos nossos fornecedores, não admitimos que nos seja imputado riscos desconhecidos nesta relação comercial. Por esta razão, nossos fornecedores devem comunicar a terceirização de qualquer etapa de produção dos serviços contratados;
- Nossos fornecedores não estão autorizados a falar ou agir em nome HDN.



ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

A gestão do processo de aquisição de materiais, bens e serviços diretos e indiretos é centralizada na Área de Suprimentos para garantir:

- Melhor qualidade: Adquirirmos produtos de qualidade comprovada, que cumpram com as especificações solicitadas. Adquirirmos materiais de fornecedores tecnicamente aprovados;
- Melhor atendimento: Relação com fornecedores que mantenham atendimento ágil e eficiente, incluindo os serviços pós-venda e o cumprimento de prazos de entrega;
- Menor custo: Dentre as propostas que atenderem às condições especificadas, deverá ser prestigiado o fornecedor que apresentar a melhor relação custo-benefício (sempre justificada).
- Alinhamento de valores: Desejamos manter relacionamentos com empresas e organizações que compartilhem de nossas crenças, valores e práticas responsáveis.
- *Compliance* Operacional: Qualquer processo que envolva pagamento a fornecedores deve ser executado em conformidade com a política de suprimentos. Não é permitida a contratação de um fornecedor sem aprovação prévia e formal.
- Antitruste: Rejeitamos qualquer conduta anticompetitiva de nossos fornecedores, pois infringe a livre concorrência e a competição saudável. As penas por violações à legislação concorrencial são severas, podendo alcançar a empresa e os colaboradores envolvidos.

IMPORTANTE SABER

- São exemplos de condutas anticoncorrenciais:
- Combinação de preços;
- Divisão de clientes e mercados;
- Recusa de vendas sem motivação aparente;



- Formação de cartel;
- Aplicação de preços predatórios;
- Participação em processo de concorrência, apresentando propostas de empresas pertencentes aos mesmos sócios, administradores ou familiares;
- Práticas ilegais como pirataria, contrabando, falsificação e adulteração de produtos e marcas, além de oferta de produtos cujos impostos devidos não foram pagos.

2.3. ENTIDADES PÚBLICAS

Nosso relacionamento com o setor público é regido por princípios de transparência e ética, assegurando a condução deste relacionamento de forma profissional. Cumprimos as leis, normas e legislações vigentes.

PADARÕES HDN

- Aos nossos colaboradores é exigido que, ao se relacionarem com representantes de órgãos públicos, o façam de forma transparente, remetendo-se sempre aos princípios morais estabelecidos neste Código;
- Primamos pelo cumprimento das leis, normas e legislações estabelecidas, bem como apoiamos os Órgãos Governamentais no exercício de suas funções, que visam o desenvolvimento, o bem-estar social e a competitividade de um mercado justo e livre;
- As opiniões de caráter pessoal sobre governantes, agentes públicos, políticos e seus partidos são permitidas e respeitadas desde que não sejam proferidas através de ferramentas de propriedade da empresa, incluindo seu nome, para divulgação destas opiniões;
- A HDN não realiza ou compactua com ações que possam afetar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de licitações;



- Não permitimos qualquer forma de favorecimento ou privilégio a agentes públicos em razão de sua função, primando sempre pela ética nos assuntos que envolvam a organização e o Governo, em todas as suas esferas;
- Corrupção, além de crime, traz consequências irreparáveis a todos os envolvidos. Alinhados com nossos valores organizacionais, somos aderentes a todas as leis anticorrupção existentes localmente (Lei no 12.846/2013) e nos países em que possuímos operações ou mantemos relações comerciais;
- A HDN não compactua ou permite qualquer tipo de extorsão, coerção ou prática de suborno;
- No relacionamento com o setor público, não devemos jamais oferecer ou aceitar presentes, favores e cortesias de funcionários – concursados ou nomeados – de qualquer instância e instituição, incluindo ocupantes de cargos políticos e seus partidos;
- Qualquer ação promocional ou doação que se pretenda fazer a entidades públicas seguirá as Políticas da Instituição e deverá ter prévia autorização da Diretoria de Integridade.

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

Qualquer forma ilícita de obtenção de recursos financeiros ou outras vantagens pessoais ou empresariais são combatidas por todos na organização, mesmo que aparentemente possa trazer algum benefício de curto prazo para os envolvidos.

IMPORTANTE SABER

Devemos saber que:

- Suborno: Consiste no ato de induzir alguém, seja um ente público ou parte privada, a qualquer ação ou omissão com objetivos ilegais, desonestos ou antiéticos, em proveito próprio ou de terceiros, oferecendo-lhe dinheiro, presentes, entretenimento, benefícios, vantagens ou qualquer coisa de valor;



- Corrupção Ativa é crime praticado por particular contra a administração pública em geral. Caracteriza-se pela oferta ou promessa indevida a funcionário público, para incentivá-lo a praticar, omitir ou retardar ato que deveria realizar;
- Corrupção Passiva é crime praticado por funcionário público contra a administração em geral, caracterizando-se pela solicitação ou recebimento, para si ou outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida ou aceitar promessa de tal vantagem;
- Improbidade Administrativa é todo ato praticado por agente público, contrário às normas da moral, à lei e aos bons costumes, com visível falta de honradez e de retidão de conduta no modo de agir perante a administração pública. Entre os atos que a configuram estão aqueles que geram enriquecimento ilícito, recebimento de qualquer vantagem econômica, direta ou indireta, superfaturamento, lesão aos cofres públicos, prática de qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições;
- Prevaricação é um dos crimes praticados por funcionário público contra a administração em geral que consiste em retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal;
- Concussão é o crime praticado por funcionário público, em que este exige, para si ou para outrem, vantagem indevida, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela;
- Lavagem de Dinheiro é um crime que não envolve, necessariamente, agentes públicos e pode ser praticado por qualquer pessoa, sendo um processo onde recursos financeiros oriundos de atividades ilegais como tráfico de drogas, corrupção, comércio de armas, prostituição, crimes de colarinho branco, terrorismo, extorsão, fraude fiscal, entre outros, são disfarçados de várias formas e aparecem como resultado de operações comerciais legais, podendo ser absorvidos pelo sistema financeiro naturalmente;



- Entidades Públicas: Órgãos e entidades estatais ou representações diplomáticas, de qualquer nível ou esfera de governo, bem como as pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;
- Funcionário Público ou Funcionário do Governo: Qualquer funcionário de autarquias ou agências regulatórias de empresas públicas ou controladas pelo governo;

Se tiver dúvidas sobre se uma pessoa é ou não representante de uma entidade pública e, portanto, as relações da organização com ela estão sujeitas aos preceitos deste Código, procure a Área de Integridade Corporativa para esclarecimentos.

LEMBRE-SE: Não devemos oferecer ou aceitar brindes e presentes de agentes de Entidades Públicas. Mesmo que não haja motivações indevidas, este ato pode trazer consequências para a empresa, colaboradores e terceiros envolvidos.

2.4. IMPRENSA E MÍDIAS SOCIAIS:

Conhecedores do papel fundamental da imprensa na sociedade, é nosso desejo manter uma relação de diálogo contínuo, imparcial e verdadeiro com os veículos de comunicação, gerando confiança e credibilidade, além de contribuir para a boa imagem da empresa.

Também estamos cientes da importância das mídias sociais que de maneira ágil nos permite nos comunicar, interagir e relacionar com empresas e pessoas de qualquer parte do mundo. A grande quantidade de informações publicadas por usuários pode trazer tanto reflexos extraordinários quanto desastrosos, o que nos remete à necessidade de estabelecermos alguns cuidados para salvaguardar a imagem da HDN.

PADRÕES HDN

- Qualquer declaração, seja escrita ou verbal, em nome da HDN, é feita somente por pessoas previamente autorizadas, garantindo o ponto de vista institucional;



- Publicações de textos, palestras, atividades de ensino, concessão de entrevistas ou aparições públicas de colaboradores exigem aprovação da Diretoria de Integridade;
- Solicitações da imprensa devem ser encaminhadas para a Diretoria de Integridade;
- A liberdade de imprensa é um dos pilares da democracia e é apoiada pela HDN;
- A divulgação de informações equivocadas a respeito da HDN, sócios, diretores, e demais colaboradores, configura desvio de conduta;
- O Código de Ética e Conduta é extensivo para o ambiente digital (Internet);
- Todos os princípios, orientações e condutas estabelecidas neste Código de Ética e Conduta são aplicáveis em sua participação nas mídias sociais.

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

- Para mitigar os riscos de reputação e imagem em publicações da imprensa e redes sociais, é necessário orientação e treinamento para que se tenha consciência e bom-senso no trato da informação. O desenvolvimento desta consciência, coerência e bom-senso vão além da publicação de um guia corporativo. Para isto o Código é importante, mas ele sozinho não será suficiente se não houver compromisso efetivo de cada colaborador;
- Não use, em nenhuma situação, os logotipos ou marcas da HDN em publicações que não sejam autorizadas pela Diretoria de Integridade;
- Tanto na imprensa quanto nas mídias sociais o que está publicado não tem volta, por isso deve-se temer algumas consequências;
- Proteja a si mesmo, sua privacidade, informações confidenciais e os interesses legítimos da HDN. O que você publica é amplamente acessível, e continuará a ser por um longo tempo. Portanto, considere o conteúdo cuidadosamente;
- Seja cortês e respeitoso ao publicar conteúdo original ou comentar conteúdo de terceiros, mantendo-se pertinente ao assunto;



- É possível discordar com boa educação. Isso é especialmente importante em assuntos profissionais pelos reflexos sobre a sua imagem e sobre a HDN como sua empregadora;
- Não publique comentários sobre ações ou notícias de nossos concorrentes. Os resultados podem ser desastrosos.

IMPORTANTE SABER

Imprensa é a designação coletiva dos veículos de comunicação que exercem o jornalismo e outras funções de comunicação informativa.

Mídias sociais são as ferramentas que as pessoas e empresas usam para compartilhar conteúdo, visões, perspectivas, opiniões e perfis, facilitando a interação entre variados grupos e permitindo a publicação de conteúdo por qualquer pessoa.

2.5. MEIO AMBIENTE, COMUNIDADE, DOAÇÕES E REPRESENTANTES DE CLASSE

As empresas mais maduras e responsáveis não estão voltadas apenas para o mundo dos negócios dos quais participam. Além da busca pelo lucro, as instituições devem estar atentas para o papel social importante que desempenham na sociedade, contribuindo para o desenvolvimento e crescimento das comunidades em que estão inseridas.

Para uma atuação mais abrangente, a HDN se baseia em três princípios:

- Alcançar o crescimento sendo Socialmente Justa, promovendo o desenvolvimento social, combatendo preconceitos e discriminações, e contribuindo para a universalização dos direitos sociais;
- Perpetuar-se com solidez financeira sendo Economicamente Viável, gerando lucros de forma responsável e praticando princípios sólidos de gestão empresarial;
- Solidificar sua imagem de organização Socialmente Responsável buscando a Ecoeficiência, gerindo os riscos ambientais de forma concreta, além de disseminar o consumo consciente e buscar formas de preservar o meio ambiente.



PADRÕES HDN

2.5.1 MEIO AMBIENTE

- Incentivamos o uso responsável de recursos naturais como forma de colaborar com a qualidade de vida, a saúde pública e o meio ambiente;
- Rejeitamos toda a prática de ações que deterioram o meio ambiente;
- Elaboramos e divulgamos anualmente nosso Balanço Socioambiental, de modo a tornar público os resultados e aprendizados das ações ambientais desenvolvidas, possibilitando que práticas bem-sucedidas sejam replicadas em benefício da sociedade como um todo;
- Visamos a melhoria e a busca pela Ecoeficiência a partir de projetos que recebem aporte financeiro da empresa.

2.5.2 COMUNIDADE

- Apoiamos ações voltadas para a formação e valorização da cidadania e difundimos os princípios da justiça social e direitos humanos;
- Temos forte atuação nas Áreas de Responsabilidade Social e Ambiental e estimulamos nossos colaboradores a estabelecerem ações voluntárias;
- Condenamos a exploração das pessoas pelo trabalho, em especial o infantil;
- Investimos na preservação e sustentação das comunidades nas quais estamos inseridos, atuando em parceria com órgãos governamentais, instituições sociais e outros grupos, visando o desenvolvimento dessas comunidades, principalmente através das práticas de Responsabilidade Social da HDN.

2.5.3 DOAÇÕES

- A formação de preços na HDN contempla a necessidade de uma operação rentável que viabilize os investimentos para que a organização se perpetue;



- As amostras de medicamentos, entregues em grande volume à classe médica, cumprem uma importante função social, pois possibilitam, mediante a avaliação do profissional de saúde, o início ou mesmo a totalidade do tratamento ministrado aos pacientes;
- A empresa não trabalha com uma política formal de doação de produtos para pessoa física;
- Outras doações de cunho filantrópico, inclusive as doações em espécie, de alimentos, medicamentos e equipamentos são avaliadas e realizadas pela Diretoria Administrativa para instituições e organizações sem fins lucrativos que tenham uma proposta sinérgica com a missão e valores da HDN.

2.5.4 ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES DE CLASSE

- A HDN reconhece o importante papel das Associações e Entidades de Classe que são legalmente constituídas;
- É nosso dever acompanhar suas iniciativas e práticas, estando sempre dispostos a dialogar em qualquer situação que envolva a Instituição, buscando sempre uma solução que atenda satisfatoriamente às partes envolvidas;
- Não compactuamos com movimentos contrários à Convenção das Leis Trabalhistas;
- Respeitamos o direito de manifesto de opiniões divergentes, apoiamos o diálogo e repudiamos a imposição de interesses através da força.

3. HDN E O AMBIENTE INTERNO

3.1. RELACIONAMENTOS INTERNOS

O relacionamento entre pessoas é um desafio em qualquer segmento da sociedade em virtude de diferentes personalidades, crenças e ideologias que convivem em um mesmo espaço. Para ter um ambiente saudável, a HDN orienta nas relações profissionais a manutenção do respeito à diversidade de gêneros e pensamentos.



Além disso, a HDN estimula o equilíbrio entre a vida social e a profissional, e entre o trabalho e a família, como forma de alcançar o bem-estar pessoal e profissional, apoiando iniciativas de preservação à integridade física, à saúde e segurança no trabalho, assim como de combate à dependência química e de álcool. Tratamos o outro da mesma forma que gostaríamos de ser tratados.

PADRÕES HDN

- Fazer aos outros o mesmo que gostaríamos que eles fizessem conosco;
- Independentemente de posições hierárquicas, espera-se que cada colaborador assuma a responsabilidade sobre seus atos, e que tenha disposição para aprender com os próprios erros, reconhecendo-os e não voltando a repeti-los;
- Incentivamos a prática de respeito mútuo, de posturas de ativa cooperação e diligência, pois acreditamos que assim a HDN poderá oferecer produtos e serviços cada vez mais competitivos;
- Conquista a confiança do grupo, aquele que estabelece, sempre, tratamento justo e equânime, sendo responsável em suas avaliações formais, incluindo processos de feedback, planos de metas e desempenho;
- Rejeitamos a postura individualista em detrimento da equipe;
- Não admitimos que em nosso ambiente de trabalho impere o medo de errar, a intimidação e a desconfiança;
- Repudiamos o assédio sexual e o moral, que constroem, humilham e destroem a autoestima pessoal e a coesão organizacional;
- Nesta linha, destacamos algumas condutas condenáveis para imposição de autoridade ou obtenção de vantagens, através do poder hierárquico conferido pela empresa, para com subordinados e pares: A desqualificação pública, a ameaça e a ofensa; A falta de respeito para com as atribuições funcionais; Apresentar trabalhos ou ideias de colegas sem conferir-lhes o respectivo crédito; Solicitar a colaboradores a prestação de serviços de ordem pessoal; Constranger colaborador com o intuito de obter favorecimento sexual.



ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

O assédio é incompatível com os valores da HDN, portanto é inaceitável em seu ambiente de trabalho. Além disso, nenhuma comunicação pode conter qualquer declaração ou material que seja ofensiva.

IMPORTANTE SABER

Assédio moral é uma conduta abusiva cometida por uma ou várias pessoas contra um indivíduo ou um grupo, com o objetivo de depreciar o assediado. Não envolve, obrigatoriamente, relação de hierarquia. Para se configurar assédio há, normalmente, um conjunto repetitivo e prolongado de atitudes hostis, incluindo gestos, palavras ou ações que humilham, desqualificam e inferiorizam o assediado. Essa é uma prática condenável, pois provoca vergonha, constrangimento, exposição à situação vexatória, humilhação, discriminação e medo, com reflexos negativos sobre o ambiente de trabalho e a saúde do indivíduo.

Por outro lado, não se deve rotular como assediador, um gestor de personalidade exigente, metódico, que prima pela excelência no cumprimento das tarefas. Essa conduta faz parte de sua função diretiva e disciplinar. Conflitos e discussões verbais, inclusive acaloradas, podem ocorrer mediante o objetivo comum de alcance de metas e resultados. Essas situações não podem ser entendidas como assédio moral. Os incidentes isolados, decorrentes de tensões no trabalho, não representam assédio moral. Tanto os incidentes isolados, quanto o assédio moral, são práticas não aceitas na HDN, mas são coisas diferentes. O assédio moral é constante e repetitivo e a agressão verbal é um fato isolado.

O assédio sexual é um crime que está previsto no Código Penal brasileiro que o define: (Art. 216-A). Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Considera-se dano moral quando uma pessoa se acha afetada em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por ofensa à sua honra, na sua privacidade, intimidade, imagem, nome ou em



seu próprio corpo físico, e poderá estender-se ao dano patrimonial se a ofensa de alguma forma impedir ou dificultar atividade profissional da vítima.

O dano moral corresponderia às lesões sofridas pela pessoa humana, consistindo em violações de natureza não econômica. É quando um bem de ordem moral, como a honra, é maculado.

Dano moral e assédio moral e sexual são coisas diferentes. Todo o assédio causa dano moral, mas nem todo dano moral é causado por assédio.

3.2. POSTURA PROFISSIONAL

Um relacionamento interno adequado e um ambiente de trabalho estimulante, somente pode ser conquistado através de uma cultura assimilada e praticada por todos, onde impera a dignidade nos relacionamentos, bem como o respeito ao próximo na conduta diária. Estabelecer diretrizes para uma postura profissional é o ponto de partida para o alcance de resultados perenes.

PADRÕES HDN

- Todo profissional ligado à HDN deve zelar pelo nome da companhia, cuidando para que os valores da organização sejam rigorosamente atendidos. Comunicar para a Diretoria de Integridade qualquer indício de ação que possa, de alguma forma, prejudicar a reputação de nossa Instituição também é responsabilidade de todos.
- Cada um de nós deve ter ciência e praticar os preceitos das leis, políticas e normas internas, mantendo os princípios de integridade e da boa-fé.
- É esperado que os colaboradores executem suas atividades com os mais altos padrões de qualidade e profissionalismo, procurando, sempre, identificar oportunidades de melhoria em nossos processos.
- A crítica ao desempenho funcional, o feedback, orientações sobre as políticas da empresa ou do mercado e pedidos de alteração de conduta, fazem parte do processo de desenvolvimento profissional e não devem ser entendidas como críticas pessoais.



- Exigimos de nossos profissionais que ajam com integridade, caráter, honestidade, retidão, lealdade e justiça, escolhendo sempre, diante de mais de uma opção, a melhor e mais vantajosa para a HDN;
- A ingestão de bebidas alcoólicas de maneira não moderada, causa constrangimentos aos colegas de trabalho, faltas sem justificativa legal e desempenho insatisfatório da função ocupacional;
- O uso de drogas ilícitas, além de crime, prejudica gravemente a vida de seus usuários em todos os aspectos, inclusive o profissional, sendo uma prática condenada pela HDN;
- A comercialização de mercadorias por parte de colaboradores no ambiente da HDN não é permitida, pois desperdiça o tempo útil de trabalho e pode trazer constrangimentos aos demais colegas;
- A HDN não permite qualquer ato de discriminação de pessoas em função de sexo, etnia, raça, religião, classe social, idade, orientação sexual, incapacidade física ou qualquer outro atributo físico ou ideológico;
- Não se deve utilizar dos sistemas da empresa para transmitir ou receber eletronicamente imagens ou textos de natureza ou conteúdos que possam ser considerados constrangedores, ofensivos ou discriminatórios, incluindo pornografia;
- Pedir ou realizar empréstimos financeiros envolvendo fornecedores, clientes e parceiros comerciais é incompatível com os valores da organização;
- Ceder referências ou informações infundadas ou de ordem pessoal, sobre fornecedores, integrantes de órgãos governamentais e até mesmo de colegas e ex-colegas de trabalho da HDN, é considerado desvio de conduta.



ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

A postura profissional esperada pela HDN daqueles que a representam em seus diversos setores deve refletir um comportamento de retidão, buscando sempre seguir os valores da empresa e um consequente resultado positivo.

O negativismo ou pessimismo diante de qualquer ação organizacional é postura condenável e não condizente com um profissional que trabalha para o crescimento da organização. Exigir qualquer tipo de tratamento diferenciado, relacionado a processos de Recursos Humanos, em prejuízo aos direitos igualitários dos demais colegas e de terceiros é considerado desvio de conduta.

Os colaboradores devem demonstrar compromisso pessoal em relação à segurança no trabalho. Relatar situações de insegurança que tenham identificado para a Área de Segurança do Trabalho é um exemplo desse compromisso.

Líderes devem tratar as preocupações de segurança seriamente, buscando a resolução dos problemas com adequado senso de prioridade.

A pontualidade e a disciplina são valores da HDN e devem ser respeitadas no registro eletrônico de ponto, em reuniões, utilização de salas, treinamentos externos, visita a clientes e na conclusão de tarefas. Agir assim é sinal de comprometimento profissional com a empresa.

IMPORTANTE SABER

Espera-se que todo profissional tenha um preparo básico, mas se destaca o que demonstra esforço e interesse incansáveis para aprender. O profissional deve demonstrar disponibilidade e boa administração do seu tempo e das suas tarefas, sendo valorizado o que demonstra ânimo e a disposição para o trabalho. O investimento na capacitação de colaboradores é prática na HDN. Para isso deve-se atentar para o interesse mútuo e aplicabilidade do novo conhecimento.



3.3. CONFLITO DE INTERESSES

A integridade empresarial requer das pessoas a observância dos valores da honestidade, verdade e justiça nos relacionamentos mantidos como representantes da organização e em todas as atividades nas quais atuem em nome da empresa. O dever de observar esses valores aplica-se também a atividades pessoais que possam conflitar com os interesses da empresa. O Conflito de Interesses ocorre sempre que os interesses ou atividades pessoais, e/ou de familiares, interfiram ou pareçam interferir, de alguma forma, direta ou indiretamente, com os interesses da empresa.

PADRÕES HDN

- A fim de evitar a suspeita de qualquer tipo de favorecimento, os colaboradores da HDN devem solicitar autorização formal da Diretoria Administrativa para estabelecer relações comerciais com empresas ou pessoas que porventura tenham vínculos pessoais ou interesses diretos ou indiretos;
- É dever de cada um, renunciar a relações comerciais particulares, de caráter habitual, com clientes ou fornecedores, com exceção às transações realizadas em condições usuais de mercado;
- Facilitar a realização de negócios com a HDN devido a laços familiares ou amizade é uma prática condenável;
- A empresa dispõe de diversos recursos para que todos possam executar suas atividades diárias. O uso inadequado destes recursos, como telefone, equipamentos, materiais de escritório, impressões, tempo de trabalho, entre outros, para fins pessoais de forma não moderada é conflitante com os interesses organizacionais.

Todo profissional da HN deve avaliar criteriosamente se uma ação, seja contínua ou isolada, poderá gerar benefícios pessoais ou vantagens indevidas para si ou terceiros.



ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

O conflito de interesses pode se apresentar de diversas formas, intensidades e naturezas. Mas seja qual for sua característica, sempre se verifica o conflito quando o agente, autor ou partícipe de uma decisão, tem um interesse pessoal extraprofissional que pode levá-lo a não agir no melhor interesse da HDN.

Para evitar situações de conflito de interesses:

- Abstenha-se de participar de decisões sobre a realização de negócios com organizações em que você ou membro de sua família tenham interesses;
- Evite situações em que seus interesses pessoais possam conflitar com os interesses da HDN ou de seus clientes;
- Caso exerça outra atividade, procure não exaurir a sua energia de trabalho na atividade externa, que deve permanecer secundária e excepcional (complementar para o colaborador);
- Trabalhar excessivamente em outra atividade, não descansar suficientemente e, em consequência, não conseguir trabalhar adequadamente na HDN caracteriza conflito de interesse e transgressão a este Código;
- Se tiver participação em outros negócios ou atividades, mesmo que não façam parte do segmento empresarial da HDN, adote o princípio da transparência e reporte a situação no Termo de Adesão ao Código de Ética e Conduta;
- As transações realizadas em condições usuais de mercado pressupõem que não sejam feitas nas dependências da HDN, que os valores pactuados sejam condizentes com os praticados ao público comum e que, quando possível, haja emissão de comprovantes de pagamento.



IMPORTANTE SABER

É possível fazer grandes negócios sendo sempre ético?

O bom negócio é aquele que é bom para todas as partes envolvidas. Uma das condições para isso é que os interesses legítimos e os direitos de todos sejam realizados de modo equilibrado, leal, justo, equitativo, legal, honesto e sem qualquer vantagem indevida. O principal interesse da HDN é a perenidade e a condição para isso é a realização de negócios sustentáveis. A ética é uma das condições de sustentabilidade.

3.4. TRATAMENTO DE BRINDES E PRESENTES

Prática comum de mercado, a troca de gentilezas pode aproximar e fortalecer a relação entre parceiros de negócio. Por este motivo, de maneira geral, a HDN permite dar e receber brindes, presentes e entretenimentos. Contudo, é importante estabelecer critérios para evitar consequências negativas para colaboradores e parceiros, com suspeitas de influência indevida na tomada de decisão sobre um negócio, criada por potencial conflito de interesses.

PADRÕES HDN

Considere os critérios abaixo:

A oferta e aceitação dos itens a seguir normalmente é permitida:

- Refeições ocasionais;
- Ingressos para eventos esportivos, culturais ou científicos;
- Itens promocionais que comumente recebem uma marca corporativa (ex.: agendas, canetas, mousepads e pen drives), por ocasião de datas comemorativas;
- Produtos consumíveis como caixa de chocolates e garrafa de bebida.

A oferta e aceitação dos itens a seguir nunca é permitida:

- Dinheiro ou equivalente (vales-presentes de lojas, ações, empréstimos etc.);
- Acessórios de luxo, equipamentos eletrônicos ou equipamento esportivo;



- Viagens e serviços de hotelaria;
- Qualquer presente que seja dado como parte de um acordo que preveja algo em troca.

Para que sejam consideradas apropriadas, as trocas de gentilezas devem representar valores de até 1/3 (um terço) de um salário mínimo vigente na data.

As áreas que possuem autorização prévia, em decorrência de reuniões de trabalho ou cortesia, poderão arcar com despesas, como refeições, entretenimentos, transporte e estadias de clientes, respeitados os limites da política de suprimentos vigente na organização e desde que não imputem nenhum constrangimento para os convidados ou eventual retribuição por parte deles. Não é permitido na organização que o aceite ou oferta direta ou indireta de presentes de caráter pessoal possam afetar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros.

Rejeitamos práticas comerciais, promoção ou divulgação de materiais em desacordo com a legislação vigente.

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

Recuse de forma firme e educada, presentes ou convites que tragam o sentimento de obrigação em retribuir de alguma forma ou que superem o valor limite estabelecido.

Em alguns países, recusar um presente de alguém ou de uma empresa com quem se está negociando pode parecer rude, podendo prejudicar futuras negociações. Nesses casos, deve-se conversar com seu superior sobre como se posicionar a respeito.

Presentes e brindes recebidos por colaboradores que venham a exceder o valor de 1/3 (um terço) do salário mínimo vigente e que por alguma razão não puderam ser rejeitados, deverão ser comunicados para a Diretoria de Integridade, caracterizando o princípio da transparência nas relações profissionais, sendo que o Comitê de Integridade definirá a melhor destinação para o bem material, incluindo a possibilidade de doações para uma entidade de cunho social legalmente instituída, mediante comprovação formal.



Nunca receba ou dê brindes ou presentes fora do ambiente de trabalho. Jamais aceite presentes em nome da HDN em sua residência.

Em caso de dúvidas, pergunte-se:

Se esta troca de gentilezas fosse divulgada publicamente comprometeria a minha imagem ou da HDN?

Se ainda restar dúvidas, converse com seu gestor ou com a Diretoria de Integridade para obter recomendação adequada.

IMPORTANTE SABER

Brindes:– Abrange todo tipo de objeto ou material de baixo valor unitário que seja personalizado com a marca da empresa patrocinadora. Em geral, são produtos de linha do fornecedor, oferecidos a título de cortesia.

Presentes: Constantemente se apresentam como produtos ou serviços de valor superior a um brinde, usados em ações de relacionamento com clientes. Em geral, não são personalizados.

LEMBRE-SE: Não devemos oferecer ou aceitar brindes e presentes de agentes de Entidades Públicas. Mesmo que não haja motivações indevidas, este ato pode trazer consequências para a HDN, colaboradores e terceiros envolvidos.

3.5. PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE FRAUDES

A fraude é caracterizada por ato ardiloso, enganoso ou má-fé, com o intuito de lesar ou ludibriar outra(s) pessoa(s), ou de não cumprir determinado dever. Ocorre, mas não se limita, aos processos de falsificação de marcas, produtos ou documentos, contrabando, sonegação fiscal, entre outros.

Para prevenir fraudes, a HDN mantém controles internos sobre os principais processos que norteiam sua atividade, reforçando-os periodicamente para todos os seus colaboradores, principalmente a alta direção, seus valores e princípios.



Uma fraude pode envolver vultosos volumes financeiros, mas, geralmente, os pequenos desvios são mais corriqueiros nas organizações. Ao identificar condutas fraudulentas, a HDN agirá com austeridade. A fraude caracteriza desvio de conduta inaceitável.

PADRÕES HDN

- Coibimos a prática da divulgação de informações enganosas, bem como pressuposto “disfarce” de situações encontradas sob o falso pretexto de atendimento aos interesses da empresa;
- Solicitar para colegas que registrem seu ponto eletrônico é falta grave, com desdobramento previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas;
- Destacamos algumas condutas condenáveis que caracterizam fraude:
 - ✓ Passar-se por outra pessoa;
 - ✓ Alterar dados reais para beneficiar-se;
 - ✓ “Erros operacionais” cometidos intencionalmente com o objetivo de prejudicar alguém, um grupo de pessoas ou a organização como um todo;
 - ✓ Utilizar o poder hierárquico conferido pela HDN e forçar subordinados a esconder ou adulterar situações e documentos sob a justificativa de se reparar um erro ou de se atingir uma meta;
 - ✓ Desviar recursos ou produtos da HDN para qualquer fim;
 - ✓ Cometer um erro e tentar encobri-lo utilizando-se de qualquer artifício é fraude. Se errar, comunique imediatamente ao seu gestor;
 - ✓ Solicitar reembolso de despesas inexistentes;
 - ✓ Utilizar-se de expedientes inexistentes para obter benefícios de Recursos Humanos;
 - ✓ Efetuar compras com sobrepreço;
 - ✓ Dar falso testemunho.



IMPORTANTE SABER

O erro é uma falha não intencional, enquanto a fraude é uma falsificação deliberada para causar prejuízo, vantagem a alguém ou encobrir/disfarçar situações reais.

3.6. SEGURANÇA E PRIVACIDADE DA INFORMAÇÃO

A informação é um dos principais ativos da organização e está intimamente relacionada à sua gestão estratégica, portanto, deve ser adequadamente manuseada, protegida e divulgada. O uso da informação pode gerar resultados tanto positivos quanto desastrosos para uma empresa, por isso a segurança e a privacidade deste ativo é essencial para a imagem e credibilidade empresarial. Este assunto é tão relevante que, em diversas situações, a restrição de acesso à informação é protegida por lei, como por exemplo, o segredo de justiça e o sigilo bancário.

PADRÕES HDN

- Manter em segurança e sigilo as informações de nossos clientes, colaboradores e do mercado está previsto em Política e Normas da empresa;
- O acesso a informações consideradas confidenciais ou privilegiadas é restrito à Alta Direção;
- Informações estratégicas são disponibilizadas a colaboradores para o desempenho de suas atividades, e a orientação da organização é de que não devem ser compartilhadas com colegas ou terceiros;
- Reprovamos condutas de manipulação ou utilização de informações da HDN e de seus públicos, sem autorização prévia ou visando benefícios pessoais;
- A mesma reprovação se aplica à utilização de informações da concorrência de modo não lícito para gerar suposta vantagem a HDN, principalmente informações confidenciais que tenham sido obtidas em empregos ou empresas anteriores às quais o colaborador teve acesso;



- A empresa não compactua com a utilização de informações confidenciais ou privilegiadas ou sua disponibilização indevida que possam afetar os negócios e o mercado;
- Ferir os princípios da propriedade intelectual, utilizando para fins pessoais ou repassando a terceiros, marcas, tecnologias, metodologias ou qualquer informação de propriedade da companhia, ainda que tenham sido obtidas ou desenvolvidas pelo próprio colaborador em seu ambiente de trabalho, é um grave desvio de conduta;
- É responsabilidade de cada um de nós que toda informação tenha a segurança requerida pelo grau de confidencialidade exigido;
- As senhas utilizadas na empresa são de caráter estritamente pessoal e intransferível. O seu compartilhamento configura desvio de conduta.

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

Nenhum colaborador pode utilizar ou revelar informações confidenciais, internas ou estratégicas da empresa, exceto, se devidamente autorizado. Sempre que tiver dúvidas sobre a autorização, solicite o auxílio de seu gestor.

A seguir, são apresentadas algumas regras que ajudarão a proteger as informações:

- Não acesse, direta ou indiretamente, informações da organização que não tenham relações com as suas atividades;
- Se souber de qualquer utilização ou tratamento incorreto de informações confidenciais, informe imediatamente o seu gestor;
- Não guarde informações da HDN em computadores, palmtops, pen drives ou outros dispositivos pessoais;
- Em caso de necessidade de retirar informações da HDN para a execução das suas tarefas profissionais, você deve devolvê-las quando retornar para a empresa;



- Não é permitido guardar informações profissionais em casa ou em outro local;
- Os exemplos de informações confidenciais ou restritas incluem, mas não se restringem a planos e processos de negócios, relatórios de análises econômicas ou financeiras, balancetes, listas de clientes, cadastros de profissionais de saúde, informações não públicas recebidas durante seu contrato de trabalho referentes, por exemplo, a clientes, fornecedores, tecnologias ou sistemas, programas de software da empresa e, ainda, informações sobre processos industriais e fórmulas de produtos;
- Adote medidas para evitar o vazamento de informações restritas;
- Assegure-se de que os documentos relacionados ao negócio sejam produzidos, copiados, trocados, arquivados, armazenados e descartados por meios que minimizem os riscos de terceiros ou pessoas não autorizadas virem a ter acesso a essas informações, que documentos confidenciais não fiquem expostos em telas de computadores, sobre as estações de trabalho ou esquecidos em impressoras;
- No caso dos computadores, utilize o comando CTRL+ALT+DEL para bloqueá-lo quando se ausentar de sua mesa;
- Evite discutir ou comentar assuntos sensíveis ou informações sigilosas em lugares públicos como elevadores, saguões, recepção, restaurante, banheiros ou transporte público;
- No encerramento do expediente, preocupe-se com a guarda de documentos que contenham informações importantes da empresa.

IMPORTANTE SABER

Segurança da Informação: É o conjunto de todas as práticas que visam proteger, preservar e restringir o acesso à informação em suas mais variadas formas de registro como: Disponibilizadas através de programas de computador e sistemas aplicativos, armazenadas eletronicamente em diretórios de rede, mídias removíveis ou não, correios eletrônicos, impressas em papel e até as transmitidas verbalmente.



Privacidade da Informação: É o direito assegurado aos “proprietários da informação” em determinar quando, de que forma e por quem suas informações poderão ser acessadas.

4. RESPONSABILIDADES E DIRETRIZES GERAIS

É esperado de todos os colaboradores o exercício cotidiano da ética e do bom-senso. Se você não estiver certo sobre o que fazer, considere o seguinte:

- Estas ações estão alinhadas com os valores da HDN?
- Se fizer isto estarei de acordo com a legislação, diretriz deste Código ou um procedimento interno?
- Esta ação seria positiva e contribuiria para o bem dos clientes e colaboradores e outras partes interessadas da HDN?
- Familiares e amigos teriam orgulho ao saber que fui o responsável por aquela ação?

Se para qualquer uma destas perguntas a resposta for negativa, a ação é inadequada. Em caso de dúvidas, procure os Agentes de Integridade do Departamento de Integridade.

A identificação de violação a este Código bem como seu autor, independentemente de posição hierárquica, está sujeita à aplicação de medidas disciplinares, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis.

A omissão é repudiada na HDN, sendo dever de cada um informar seu superior ou para a Diretoria de Integridade fatos ou indícios de infração ao Código. Se preferir, através do Canal de Denúncias, o relato pode ser feito de forma anônima. O sigilo da apuração de ocorrências é respeitado na HDN.

Para que a denúncia seja de fato confirmada, faz-se necessário a instauração de um processo formal ou informal para investigar e apurar provas documentais, testemunhais e materiais. Somente com a obtenção de evidências fundamentadas e imparciais é que se pode concluir se a denúncia é ou não procedente.



Estamos comprometidos em estimular o diálogo entre os líderes e suas equipes, através de múltiplos canais de comunicação. Os que ocupam posição de liderança na HDN devem manter um ambiente que propicie uma comunicação direta e transparente.

Os colaboradores devem relatar qualquer indício ou suspeita de desvio deste Código ao Diretor de sua Área ou à Diretoria de Integridade através dos canais:

E-mail Compliance Diretoria: integridade@hdnbombas.com.br

Telefone Compliance Diretoria: (62) 99986-2919

E-mail Canal de Denúncias: denuncia@hdnbombas.com.br

Telefone Canal de Denúncias: (62) 99843-2179

Caso você suspeite de uma possível violação de leis, regulamentação ou de um padrão ético da HDN, ou caso você acredite que esteja sendo solicitado a fazer algo como colaborador que seja impróprio ou ilegal, informe este fato ou preocupação imediatamente ao seu gestor, ou para a Diretoria de Integridade.

É esperado que todos cooperem, quando necessário, com a apuração de denúncias de descumprimento ao Código.

A HDN coíbe ação retaliatória contra o colaborador que indicar uma preocupação legítima ou questões referentes ao descumprimento deste Código.

5. CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias da HDN é uma ferramenta externa, independente e confidencial de comunicação, em que colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócio e demais stakeholders podem relatar episódios suspeitos, fatos e comportamentos que não estejam de acordo com o Código de Ética e Conduta.

O Canal está disponível de segunda a sexta-feira, 08 (oito) horas por dia. As denúncias são tratadas formalmente por profissionais especializados e de forma sigilosa.



Que situações podem ser relatadas no Canal de Denúncias?

Comportamentos ou suspeitas de atitude em desacordo com o Código de Ética e Conduta relacionados a colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros da HDN.

- Por que devo denunciar?
- Este problema não tem nada a ver comigo! Um desvio de conduta pode afetar o clima no ambiente organizacional, a motivação, a produtividade, a qualidade dos produtos, a imagem da HDN, os resultados financeiros e, por fim, a capacidade empresarial de gerar emprego e renda.
- Quantas vezes devo denunciar uma mesma ocorrência?
- Se for realizar uma denúncia sobre uma situação real ou potencial, faça-o apenas uma vez. Fazer vários registros no Canal de Denúncias não dará mais crédito para a ocorrência, pelo contrário, traz custos de processamento de dados para a organização, perda de tempo na análise e demora na conclusão das investigações.

Qualquer desvio de conduta, seja por ação, omissão ou complacência, agride a sociedade e destrói a imagem e a reputação da HDN. Qualquer pessoa que violar as disposições deste código ou permitir que um integrante de sua equipe o faça, ou ainda que saiba de alguma violação e deixe de reportá-la, está sujeito à ação disciplinar adequada.

