CÓDIGO DE CONDUTA

NEW HOLLAND AGRICULTURE

CARPAL TRATORES





SUMÁRIO

PAG.

CARTA DA PRESIDENTE 1

BASE PARA CRIAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA 2

QUANDO ESTIVER DIANTE DE DILEMAS ÉTICOS 3

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ 4

DÚVIDAS E QUESTÕES QUE VOCÊ PODE TER 5

VIOLAÇÕES AO CÓDIGO 6

CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM O MERCADO 6

CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM AS PESSOAS 8

CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE, E EM RELAÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA..... 11

CONDUTAS ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM A COMUNIDADE E SOCIEDADE 13

CONDUTAS A SEREM ADOTADAS COM RELAÇÃO AOS CONCORRENTES E A LEI ANTI-TRUSTI 15

CONDUTAS A SEREM ADOTADAS COM RELAÇÃO AO PATRIMÔNIO DA EMPRESA 16



CARTA DA PRESIDENTE

Prezados colaboradores,

Em suas mãos está um dos documentos **mais valiosos** da Empresa: o **Código de Conduta da Carpal Tratores**. Trata-se de um regulamento que dá a certeza, segurança e tranquilidade para guiar nosso comportamento e a tomada de decisões como membros do Grupo Carpal e representantes do Grupo Multinacional CNH Industrial.

Este Código de Conduta traz os elementos que consideramos essenciais estar presentes nas relações da nossa Empresa e dos nossos colaboradores com os diferentes públicos (fornecedores, clientes, sociedade e etc). Com este documento, damos visibilidade aos princípios que orientam a nossa forma de atuar como Empresa e a conduta esperada dos nossos colaboradores e parceiros comerciais no dia – a – dia.

As diretrizes deste Código de Conduta são inspiradas nos nossos Valores e Crenças de Gestão e traduzem o nosso compromisso com a Ética. Assim, pretendemos assegurar uma postura empresarial íntegra, que julgamos mandatória para a criação de um ambiente de negócios saudável e uma sociedade mais justa.

A Carpal está no mercado desde 1961 e conquistou ao longo desses anos junto aos clientes e funcionários uma imagem de empresa confiável, sólida, ética, transparente, justa e preocupada com o bem-estar da sociedade e seus colaboradores, sendo assim, o cumprimento das premissas definidas neste Código de Conduta, é a garantia de estarmos resguardando esta nossa imagem e garantindo a sua continuidade ao longo dos anos.

Leia atentamente e utilize-o no dia-a-dia para refletir e tomar as melhores decisões sempre. E caso se depare com situações que lhe gerem dúvidas ou contrariem as premissas definidas neste documento, aqui estará indicada a forma para se aconselhar ou denunciar de forma anônima aquilo que estiver contrário à nossa crença e política.

Waleska Cardoso
Diretora Presidente



BASE PARA CRIAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

NOSSA MISSÃO

Garantir a satisfação dos clientes no desenvolvimento de soluções, mantendo a perpetuidade do negócio de forma estruturada, gerando o bem-estar de sua equipe e desenvolvimento social.

NOSSA VISÃO

Ser a melhor empresa de máquinas agrícolas em seu mercado de atuação, garantindo a sustentação da marca com eficiência e rentabilidade do negócio.

NOSSOS VALORES

- Integridade
- Humanismo
- Ética
- Fazer melhor a cada dia
- Resultado Econômico
- Responsabilidade Social
- Dinamismo
- Comprometimento



QUANDO ESTIVER DIANTE DE DILEMAS ÉTICOS PENSE:

Todos estamos sujeitos a passar por um ou mais dilemas éticos e controversos em nossa trajetória. Sempre que isso ocorrer, pergunte a si mesmo:

O FATO OU DECISÃO ESTÁ DE ACORDO COM:

- A lei
- Políticas e normas
- Meus valores pessoais

COMO EU ME SENTIRIA CASO MINHA DECISÃO:

- Aparecesse nos jornais
- Fosse exposta à minha família
- Prejudicasse ou colocasse alguém em risco





O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

O mesmo padrão de conduta ética descrita no presente Código.

Esperamos que você conheça e aplique não somente as diretrizes do Código, mas também as políticas e os procedimentos, principalmente aqueles atrelados às suas atividades.

Repudiamos qualquer forma de punição, ação disciplinar ou retaliatória feita contra qualquer pessoa que exponha ou ajude a tratar de uma questão referente à conduta empresarial.

Caso isso ocorra comunique a seus superiores, relate o fato para o RH ou pelo site da empresa de forma totalmente sigilosa através do canal de ouvidoria no link https://carpaltratores.com.br/ouvidoria

Caso você presencie ou saiba de uma violação ao Código de Conduta, esperamos que você exponha as questões imediatamente ao seu superior direto.

Caso a violação o inclua, você deve procurar o gerente de sua loja ou o representante de Recursos Humanos, além de cooperar com possíveis investigações sobre tal violação. Investigações internas incluem aspectos procedimentais sérios e, por essa razão, somente podem ser realizadas pela equipe apropriada.



DÚVIDAS E QUESTÕES QUE VOCÊ PODE TER:

1. Tenho a preocupação de que meu superior imediato ou mesmo meu gerente fique incomodado e que eu sofra punição se entrar em contato com o serviço de aconselhamento do RH.

Repudiamos qualquer forma de retaliação feita contra qualquer pessoa que exponha uma preocupação genuína. Todas as alegações de retaliação serão minuciosamente investigadas. A retaliação resultará em ações disciplinares, que podem incluir a demissão. Dessa forma, esperamos que você busque o auxílio e também que relate caso venha a sofrer qualquer tipo de retaliação.

2. Realizei um relato para o RH no mês passado, porém, nada aconteceu. Soube também que houve reunião da diretoria para tratar do assunto, e não recebi qualquer retorno. Estou realmente desapontado com o resultado. Por que me importar em expor questões no futuro?

Todos os relatos e as questões expostas ao RH passam por um processo de análise que busca todos os dados disponíveis. Alguns casos podem levar mais tempo para serem investigados do que outros. Por motivos de privacidade, não podemos mantê-lo sempre atualizado sobre o resultado exato de uma questão levantada. No entanto, se após algum tempo você achar que o assunto não foi abordado de forma adequada, você deve entrar em contato novamente com o RH para verificar o andamento da sua questão.

3. Um colega de trabalho foi demitido por ter violado uma política, mas soube que outro empregado que fez algo semelhante recebeu apenas uma advertência. Como o RH e a diretoria atuam?

A violação de qualquer política é um assunto levado com seriedade na Carpal. O RH e diretoria trabalha para que as mesmas medidas sejam aplicadas para casos semelhantes, mas, adicionado a isso, cada caso é tratado com base individual, de acordo com as informações disponíveis e conduta dos indivíduos no passado. Lembre-se: a reincidência de conduta indesejada pode levar a medidas mais drásticas.





VIOLAÇÕES AO CÓDIGO

Deixar de cumprir com o Código é uma conduta inadequada, vista como um assunto sério que deve ser relatado e tratado e que pode levar a uma medida disciplinar.

Descumprimento de normas e regras não são tolerados e são passíveis de punição.

As aplicações dependerão da gravidade da violação e de outras circunstâncias relevantes e podem incluir:

1. Advertência verbal ou por escrito
2. Suspensão
3. Demissão com ou sem justa causa

CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM O MERCADO

1- Evitamos e Administramos conflito de Interesses

Um conflito de interesses surge em qualquer situação onde exista a possibilidade de que você seja colocado em uma posição onde tenha que escolher entre seus interesses pessoais e suas obrigações para com a Carpal e CNH Industrial.

Exemplo: Meu irmão dirige uma empresa de locação de impressoras de papel. Posso estar envolvido na contratação da empresa de meu irmão como fornecedora da Carpal

Resposta: *Não. Não é aconselhável tomar uma decisão de compras quando existe um relacionamento pessoal ou familiar envolvido. Isso também cria um conflito de interesses entre seu desejo de ajudar seu irmão e sua objetividade na seleção do melhor fornecedor para a Empresa. Contudo, se você informar seu relacionamento e se afastar do processo de seleção, a empresa de seu irmão pode concorrer com outros fornecedores qualificados na obtenção dos negócios da Carpal.*





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM O MERCADO

2 - Estimulamos o cumprimento da legislação pertinente

Não descumprir a lei em nenhuma transação comercial ou atitude no trabalho e com fornecedores e parceiros.

3 - Não participamos de suborno ou corrupção

Exemplo: Estou participando de uma licitação para venda de máquinas a uma prefeitura. Uma servidora pública insinuou que se receber honorários pessoais, assegurará que minha proposta receba "consideração especial". Ela afirmou que essa é uma prática comum. Embora não pareça correto, desejo que minha proposta receba a atenção que merece. Devo efetuar o pagamento?

Resposta: *Não, esse é um pagamento inadequado. Ele constitui uma infração ao nosso Código e à lei. Você não deve oferecer nada de valor a ninguém, inclusive servidores públicos, a fim de obter uma vantagem comercial.*

4 - Obedecemos às leis de combate à lavagem de dinheiro

Antes de iniciar qualquer relacionamento de negócios com terceiros, devemos conduzir uma verificação adequada das informações disponíveis (inclusive financeiras) a seu respeito, para assegurar que tal pessoa ou entidade goza de boa reputação, é qualificada está envolvida em negócios legítimos e não tem histórico ou reputação de participar de lavagem de dinheiro ou de outras atividades ilícitas.

5 - Fazemos negócios somente com e por intermédio de terceiros com boa reputação





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM AS PESSOAS

1 - Respeitamos a liberdade de Associação

Reconhecemos e respeitamos o direito de nossos empregados de serem representados por sindicatos ou outros representantes constituídos segundo a legislação competente, bem como o direito à negociação coletiva.

2 - Não discriminamos e tratamos os demais com respeito

Todos os gerentes da Empresa devem assegurar que, em todos os aspectos da relação de emprego, como recrutamento, treinamento, remuneração, promoções, transferências e desligamentos, todos os empregados sejam tratados de acordo com sua capacidade de atender aos requisitos de suas funções, e que todas as decisões sejam isentas de qualquer forma de discriminação, inclusive com base em raça, gênero, orientação sexual, posição social, condição física e de saúde, deficiências, idade, nacionalidade, religião opinião política ou convicções pessoais.

Exemplo: Frequentemente um colega de trabalho faz comentários pessoais sobre minha aparência, que me deixam desconfortável. Já pedi para ele parar, mas não adiantou. O que posso fazer?

Resposta: *Você pode - e deve - buscar ajuda. Você pode falar com seu gerente e o Recursos Humanos. É importante para a Empresa que todos os empregados se tratem mutuamente com respeito e dignidade.*

3 - Estimulamos um bom ambiente de trabalho





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM AS PESSOAS

4 - Não toleramos intimidação ou assédio

A empresa considera inaceitável qualquer tipo de assédio, seja racial, sexual ou relacionado a outras características pessoais, dentro ou fora do ambiente de trabalho. Não toleramos:

*A desqualificação pública por meio de piadas, insultos ou insinuações vexatórias.

*O tratamento dos subordinados com desrespeito.

*A perseguição a empregados, clientes, fornecedores, visitantes ou quaisquer outras pessoas com as quais se mantenha relações profissionais, por meio de ameaças explícitas ou disfarçadas, ou pelo exercício arbitrário de uma posição de poder.

* O assédio sexual, praticado mediante declarações não desejadas, carinhos não correspondidos ou manifestações não verbais de natureza sensual.

Exemplo: Em nossa última reunião de departamento, um colega da minha equipe fez uma pergunta, e nosso gestor disse que esse era o tipo de pergunta sem sentido que ele esperaria desse colega. Essa não é a primeira vez que vejo isso acontecer. Todos comentam sobre esse comportamento, mas ninguém se sente confortável para tomar uma atitude. O que devo fazer?

Resposta: *A atitude de seu gestor, além de recorrente, parece deixar todos desconfortáveis, principalmente seu colega. Se achar apropriado, pergunte a seu colega como ele se sentiu naquela situação, dividindo com ele que você achou ter sido um comportamento inapropriado. Incentive-o a falar com o seu gestor e, caso não funcione, com o superior acima dele. Caso necessário, recomende a procurar o RH ou a denunciar através do contato anônimo no site.*





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM AS PESSOAS

5 – Protegemos nossa reputação

A reputação de nossa Empresa foi consolidada ao longo de vários anos e pode ser prejudicada ou destruída rapidamente por um simples ato descuidado. Por isso esperamos que todos cumpram este Código de Conduta e perpetuem nossa imagem de integridade.

7 - Reconhecemos e respeitamos a privacidade e confidencialidade

Todas as informações coletadas de funcionários, clientes e aquelas que geramos e desenvolvemos como resultado das nossas atividades são de propriedade do Grupo Carpal, sendo, portanto privadas e confidenciais. Toda informação deve ser utilizada unicamente para fins internos e conforme as políticas e procedimentos estabelecidos.

Não devemos divulgar informações confidenciais a pessoas externas à nossa organização incluindo clientes, fornecedores, concorrentes, representantes de imprensa e terceiros em geral, nem a outras pessoas da empresa cujas responsabilidades não requerem estas informações.

Da mesma forma, devemos gerenciar a informação da nossa clientela de forma transparente e reservada, seguindo com nossas políticas de confidencialidade e obedecendo a **Lei Geral de Proteção aos Dados.**





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE, E EM RELAÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA

Sempre prezando pela segurança dos funcionários a Carpal fornece gratuitamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) de acordo com o cargo, os Equipamentos de Proteção Coletivos (EPCs) e o treinamento quanto ao uso correto dos itens.

É de responsabilidade de cada funcionário usá-los durante toda a jornada de trabalho e zelar pela guarda e conservação dos mesmos e caso seja necessária a substituição do item antes do prazo de troca é da responsabilidade do funcionário informar ao RH ou ao gestor imediato, para as devidas providencias de um novo item, logo, a recusa do uso de EPIs e EPCs, caracterizam falta grave que enseja em insubordinação sendo esta passível de punição e demissão por justa causa, conforme preceitua o artigo n° 158, parágrafo único, alínea "b" da CLT

1 - Protegemos a saúde e segurança de todos

A saúde e a integridade física dos empregados são prioridades para a Carpal. Devemos estar sempre atentos e zelar pela saúde e integridade física pessoal e também dos colegas de trabalho. É muito importante que cada um de nós assuma a responsabilidade na prevenção de acidentes no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, é imprescindível que você interrompa imediatamente qualquer trabalho que pareça inseguro. Certifique-se sempre de que você e todos à sua volta estão usando o equipamento de proteção individual necessário para a realização de sua função, e de que você saiba o que fazer no caso de uma emergência.





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM O MEIO AMBIENTE, E EM RELAÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA

Exemplo: Nas atividades do dia a dia, por vezes, vejo meus colegas de trabalho esquecerem seus equipamentos de segurança, inclusive quando estão trabalhando em máquinas. Já expus minha preocupação ao meu superior imediato, no entanto, ele acha que esses equipamentos, por vezes, são um exagero. O que devo fazer?

Resposta: *Todos os nossos procedimentos de segurança são necessários e jamais devem ser comprometidos. Você deve considerar primeiro expor suas preocupações junto ao seu supervisor. Caso sinta-se pouco confortável em fazê-lo, ou não tenha tido sucesso na tentativa, você deve discutir o assunto com o RH. Se o problema permanecer sem solução, entre no site e faça a denúncia anônima.*

2 - Implementamos a proteção ambiental em nossos processos

Estamos comprometidos com o cumprimento de toda a legislação de proteção ambiental. Devemos adotar sempre uma abordagem preventiva aos desafios ambientais, como a destinação de resíduos e óleo buscando o desenvolvimento constante de práticas e tecnologias que não agridam o meio ambiente. Faz parte da nossa Cultura estarmos atentos às oportunidades de preservação para podermos proporcionar benefícios ambientais duradouros.





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM A COMUNIDADE E SOCIEDADE

Nossas atividades têm um impacto significativo nas comunidades onde atuamos. Nesse sentido, é imprescindível que tenhamos conhecimento adequado sobre todas as partes interessadas, suas necessidades e a forma como intervimos e como alteramos o seu modo de vida.

Estamos comprometidos com o **desenvolvimento econômico e social** das comunidades onde atuamos. É compromisso de todos agir de acordo com os nossos Valores e manter canais de diálogo abertos com todas as comunidades em que estamos presentes.

1– Visamos fornecer o máximo de valor a nossos clientes

Buscamos atender completamente as necessidades dos nossos clientes e a superar as suas expectativas. Atuamos com o objetivo de melhorar continuamente a qualidade de nossos produtos e serviços, assim como a facilidade com que nossos clientes fazem negócios conosco.

Sendo assim, não prometemos o que não conseguimos cumprir e conduzimos as negociações sempre de forma clara e justa para ambas as partes.

2 – Mantemos relacionamentos claros e transparentes com instituições públicas.

As relações com instituições públicas devem ser geridas apenas pelos departamentos devidamente designados e por pessoas autorizadas. Tais relacionamentos devem ser transparentes e conduzidos em conformidade com os valores da Carpal e com a legislação pertinente. Todas as doações ou presentes dados a representantes de qualquer instituição pública, quando permitidos por lei, deverão ser de valor simbólico e apropriado, não dando margem à interpretação de que a Empresa está obtendo ou visando obter um benefício de negócios.

Exemplo: Um amigo é candidato a um cargo eletivo e pediu meu apoio em um comício que será feito fora do horário de expediente. Isso seria um problema?





CONDUTAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES COM A COMUNIDADE E SOCIEDADE

Resposta: *Não. Assegure-se apenas de deixar claro que seu apoio é pessoal e que você não está falando em nome da Empresa.*

3 – Somos membros ativos das comunidades onde operamos

Estamos cientes que nossas decisões podem ter efeitos significativos, diretos ou indiretos, sobre as comunidades locais onde operamos. Dedicamo-nos a atuar de forma socialmente responsável, respeitando as culturas e tradições das cidades onde a Empresa opera, agindo com integridade e boa-fé a fim de merecer a confiança da comunidade.

4 - Somos justos, honestos e francos em nossas comunicações

A transmissão de informações à mídia desempenha um papel fundamental na manutenção da reputação da Carpal. Dessa forma, todas as informações relativas à nossa Empresa devem ser verídicas e fornecidas de maneira uniforme, e exclusivamente por empregados com responsabilidade por comunicações com a mídia e autorização para falar em nome da empresa em total conformidade com as Políticas da Carpal.

Não divulgamos informações falsas e não denegrimos a imagem de concorrentes.

Exemplo: Li on-line um artigo desfavorável a um de nossos concorrentes e resolvi postá-lo em algumas redes sociais que utilizo. O artigo gerou algumas discussões e aproveitei a oportunidade para fazer comentários sobre a Carpal e a New Holland. Há algum problema em fazer isso?

Resposta: *Isso depende do tipo de comentários que você fez. Por exemplo, compartilhar informações publicamente disponíveis em mídias sociais é aceitável, mas fazer comentários depreciativos ou mentirosos sobre nossos concorrentes não. Se você informar claramente que é empregado da Carpal e que as opiniões são exclusivamente suas e não as da Empresa, você pode fazer afirmações cuidadosas e adequadas. Em caso de dúvida, não faça comentários; consulte seu gerente, ou o RH.*



CONDUTAS A SEREM ADOTADAS COM RELAÇÃO AOS CONCORRENTES E A LEI ANTITRUSTE

Estamos totalmente comprometidos com o cumprimento das leis de concorrência; com o envolvimento ativo e a cooperação com as autoridades da concorrência; e com o cumprimento das leis de concorrência contra terceiros que ajam de forma anticompetitiva.

Repudiamos qualquer prática que possa restringir o comércio ou a livre concorrência, em especial as práticas ilegais de formação de cartel, fraude a licitações ou abusos de poder.

Todas as informações de mercado, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por meios ilícitos.

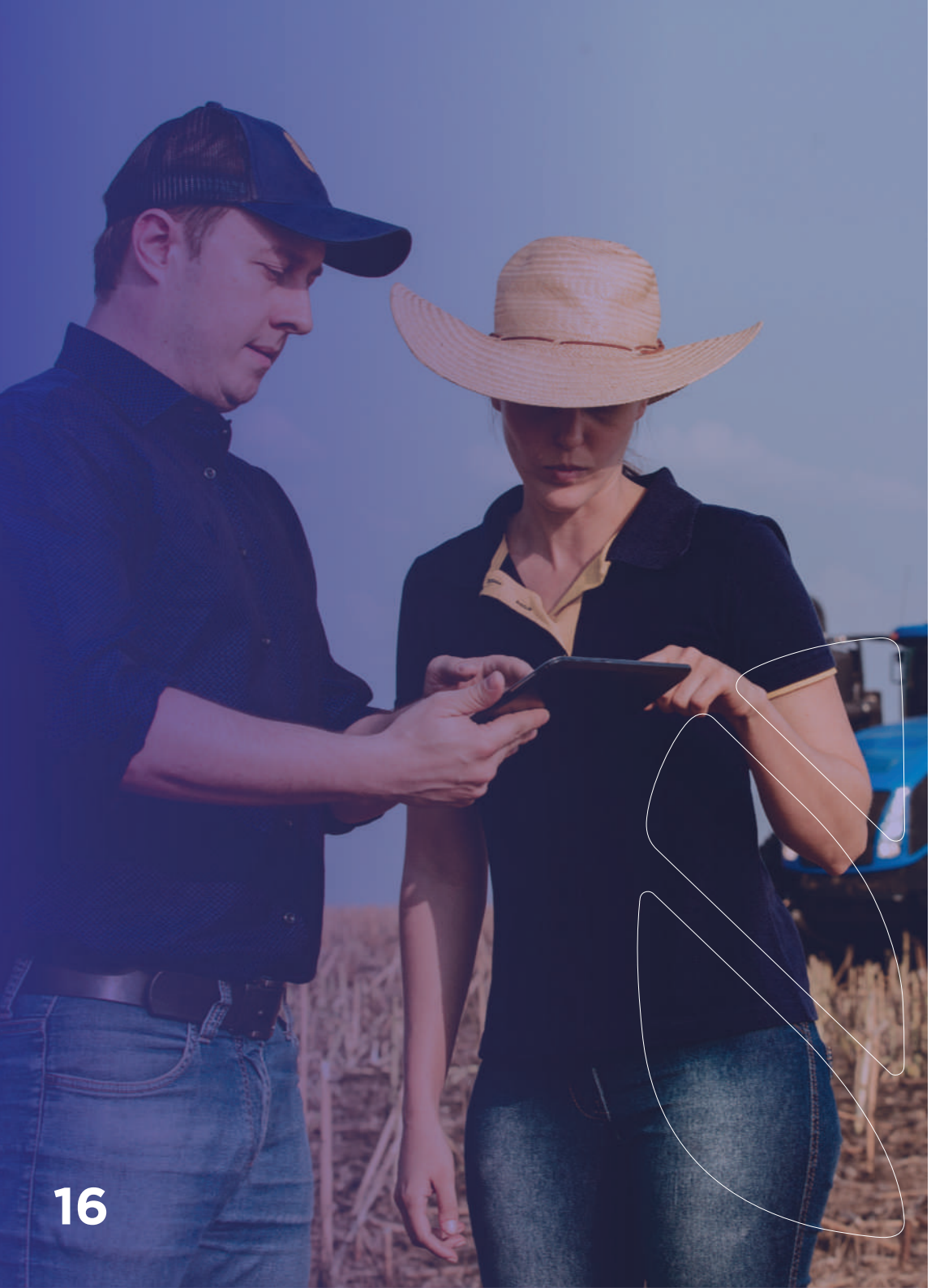
Não devem ser discutidas com concorrentes, em qualquer hipótese, informações sensíveis, como preços atuais e futuros, margens de lucros, políticas de descontos, capacidade, processos, territórios de vendas, planos de marketing, planos de crescimento, medidas para dificultar ou impedir a entrada de outros concorrentes, entre outras.

CONDUTAS A SEREM ADOTADAS COM RELAÇÃO AO PATRIMÔNIO DA EMPRESA

Os bens, os equipamentos e as instalações da Empresa se destinam exclusivamente ao uso em suas operações e não podem ser utilizados para fins particulares, salvo em situações específicas definidas pela Empresa.

São incluídas aí todas as formas de propriedades físicas e intangíveis, tais como instalações, inventário, tecnologia da informação **(TI)** e propriedade intelectual, bem como dados e informações da Empresa.

Devemos estar sempre atentos e tomar as medidas de prevenção a roubos, apropriações indevidas, danos e mau uso de quaisquer bens da Carpal. Isso inclui não permitir que bens físicos sejam destruídos, descartados, vendidos, emprestados ou doados sem as aprovações devidas.



CONDUTAS A SEREM ADOTADAS COM RELAÇÃO AO PATRIMÔNIO DA EMPRESA

Exemplo: Nossa loja possui uma pilha de sucata para descarte que está se tornando cada vez maior e todos os itens serão destruídos em breve. Posso vender em um ferro-velho local?

Resposta: *Mesmo que os itens sejam produtos para descarte, eles ainda são de propriedade da Carpal e não devem ser removidos sem a autorização necessária. Caso acredite que haja uma opção viável na venda dos produtos para descarte, proponha a solução ao seu supervisor para uma análise mais aprofundada.*

Usamos os ativos e recursos da Empresa de forma responsável (computadores, celulares e etc)

Todos os colaboradores devem usar os ativos e recursos da Empresa aos quais tenham acesso, ou que estejam sob seus cuidados, de forma eficiente e exclusivamente para atingir as metas e objetivos de negócios da Carpal e relacionados às suas atribuições na empresa.

Computadores e Softwares não deverão ser utilizados para fins pessoais, não deverão conter arquivos e documentos pessoais, sendo de propriedade da empresa todo o conteúdo disponível nos computadores.

Exemplo: Por vezes, uso o computador da Empresa para fins pessoais. Faço coisas simples, como verificar minha conta bancária ou enviar e-mails para a esposa ou algum conteúdo do computador do trabalho para o meu e-mail pessoal. Isso é permitido?

Resposta: *O uso de recursos da empresa como os computadores para fins pessoais é completamente proibido. Não é permitido ver ou enviar material inadequado ou ilegal, fazer downloads e instalar softwares não aprovados pela empresa e que não sejam para uso nas atividades do trabalho. O uso inadequado de computadores da Empresa resultará na aplicação de medidas disciplinares.*



www.carpaltratores.com.br