

CÓDIGO DE CONDUTA



	PROCEDIMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	Cód.PSQ.B2-002
	CÓDIGO DE CONDUTA	Revisão: 02
		Página: 2/23
		Data: 30/09/2019

SUMÁRIO

Sumário	2
Capítulo 1 – INTRODUÇÃO.....	3
Capítulo 2 – RESPONSABILIDADES	4
RESPONSABILIDADES COM O CÓDIGO	4
RESPONSABILIDADES DOS COLABORADORES.....	4
RESPONSABILIDADES DOS LÍDERES.....	4
Capítulo 3 – MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	5
MISSÃO	5
VISÃO	5
VALORES.....	5
Capítulo 4 – POSTURA PESSOAL E PROFISSIONAL	7
Capítulo 5 – RELACIONAMENTO COM PARCEIROS DE NEGÓCIOSE TERCEIROS.....	9
Capítulo 6 – INTEGRIDADE NOS PROCESSOS DE COMPRA E VENDA.....	10
Capítulo 7 – PRESENTES E HOSPITALIDADE	11
(Entretenimento, Despesas de Viagens, Acomodação e Outros Benefícios)	11
Capítulo 8 – DOAÇÕES E PATROCÍNIOS.....	12
Capítulo 9 – CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS.....	13
Capítulo 10 – PAGAMENTOS INDEVIDOS OU ILEGAIS	14
Capítulo 11 – CIDADANIA, SUSTENTABILIDADE E MEIO AMBIENTE.....	15
Capítulo 12 – ANTICORRUPÇÃO.....	16
Capítulo 13 – Canal De Denúncia/ Canal Direto	17
Capítulo 14 – Comitê de Ética.....	18
Capítulo 15 – APLICAÇÃO DE PENALIDADES	19
Capítulo 16 – ENCERRAMENTO	20
Capítulo 17 – CONTROLES	21
CONTROLE DAS REVISÕES.....	21
APROVAÇÕES	21
Capítulo 18 – TERMO DE RESPONSABILIDADE	22

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

A cultura da empresa **HMS IMPORTAÇÃO E COMÉRCIO DE PRODUTOS MÉDICOS EIRELI**, é um sistema de valores compartilhados pelos membros da organização e que a diferencia das demais empresas do ramo.

Sob este enfoque, a cultura organizacional pode ser considerada um padrão referencial em que todos na organização podem apoiar-se para se posicionar frente a determinadas situações, assim, quando os colaboradores da organização agem de acordo com a cultura predominante, forma-se a identidade organizacional da empresa.

Os valores consagrados nos princípios abaixo mencionados devem sempre exercer grande impacto sobre os pensamentos e ações, sendo rigorosamente seguidos:

PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO – Nenhuma retribuição, de qualquer tipo, será concedida em troca de vantagens comerciais.

PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA – Toda retribuição ou pagamento deve ser do conhecimento do empregador do beneficiário.

PRINCÍPIO DA DOCUMENTAÇÃO – Todos os tipos de pagamentos ou benefícios deverão ser documentados por escrito.

PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO – As retribuições têm de ser sempre adequadas à natureza da troca entre as partes.

PRINCÍPIO DA CONFORMIDADE – Através de sistemas de controles internos, a HMS garante que as diretrizes e outras normas internas sejam totalmente observadas.

Posto isto, esperamos, sinceramente, que este CÓDIGO DE CONDUTA, cumulado com o Regulamento Interno de Conduta Ética e Profissional, além de guiar os nossos Colaboradores, Representantes Comerciais e demais participantes do organismo da empresa, sirva, sobretudo, como fonte de reflexão e que sua aplicação contribua de maneira eficaz na evolução e solidificação dos princípios pilares da cultura desta empresa.

Andréia de Souza Hollosi

Diretora – Presidente

CAPÍTULO 2 – RESPONSABILIDADES

RESPONSABILIDADES COM O CÓDIGO

Todos os diretores e colaboradores da **HMS**, assim como terceiros que representem a empresa, devem cumprir os princípios previstos neste Código.

RESPONSALIDADES DOS COLABORADORES

Cumprir e fazer cumprir todos os princípios deste Código, assim como observar as políticas e procedimentos internos da Empresa.

Entender e ter consciência de todas as leis e regulamentos associados às suas atividades.

Buscar, sempre que necessário apoio e orientação de seus líderes imediatos e estes junto às áreas corporativas da **HMS**, tais como jurídico, *Compliance* e recursos humanos, na solução de dúvidas e entendimento das leis que devem cumprir.

Relatar qualquer preocupação de potencial violação da lei, deste Código, ou das políticas internas da Empresa.

Manter sigilo absoluto a respeito das informações corporativas de uso restrito, cujo conhecimento é adquirido em razão da função ou do cargo exercido na **HMS**.

RESPONSABILIDADES DOS LÍDERES

Cumprir e fazer cumprir todos os princípios deste Código, assim como observar as políticas e procedimentos internos da HMS.

Promover um ambiente de trabalho que valorize a atitude ética e o mais alto nível de integridade em tudo o que se faz.

Possuir profundo conhecimento deste Código, das políticas internas e do ambiente regulatório sob sua responsabilidade.

Supervisionar os processos internos sob sua responsabilidade, inclusive com o apoio da auditoria interna da **HMS**, quando necessário, a fim de assegurar a conformidade com as políticas e os requisitos da lei.

Agir imediatamente quando identificar violações deste Código e adotar medidas preventivas, de detecção e remediação de qualquer falha ou desvio de conduta.

Buscar, sempre que necessário apoio e orientação corporativa da **HMS**, tais como jurídico, *Compliance* e recursos humanos, na solução de dúvidas e entendimento das leis que devem cumprir e fazer cumprir.

Relatar qualquer preocupação de potencial violação da lei, deste Código, ou das políticas internas da Empresa.

CAPÍTULO 3 – MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

Missão é a razão de existência de uma empresa. É o seu propósito significativo que define o "negócio" da empresa. A missão ajuda os membros da equipe a compreender seu papel dentro da organização.

A missão do Grupo **HMS** é: "Tem com o propósito promover atendimento com agilidade e transparência trazendo em foco a vida do paciente."

VISÃO

A visão é que constrói uma cultura forte, alinhando, interdependência, motivação e responsabilidade mútua pelo sucesso. A visão permite que as pessoas façam escolhas certas visto que as decisões são tomadas com um resultado final em mente. É o caminho para alcançar-se o que realmente se quer e, por isso, deve ser compartilhada.

A visão do Grupo **HMS** é: "Ser inovadora no fornecimento de produtos médicos e hospitalares, nas especialidades de ortopedia (coluna) e neurocirurgia, proporcionando a melhora efetiva da qualidade de vida do paciente."

VALORES

Valores são qualidades inerentes a um bem ou serviço que traduz o seu grau de utilidade, importância, valia. É aquilo que confere normas à conduta, tudo o que é verdadeiro, belo e bom. Devem ser a base de julgamento para as nossas escolhas e posturas diárias. Os valores definem como os colaboradores irão agir no dia-a-dia enquanto fazem o seu trabalho.

Valores precisam ser aplicados na prática de forma coerente, se não, não passarão de boas intenções.

Além disso, os valores devem estar em ordem de importância para que sejam eficazes. A vida é uma série de conflitos de valores e haverá momentos em que não poderemos seguir dois valores ao mesmo tempo, assim, precisamos ter clara a hierarquia dos valores para podermos decidir criteriosamente.

Os valores do Grupo HMS é: Conduta ética, Confiança, Excelência, Sustentabilidade e Transparência.

São valores do Grupo HMS:

1º) Prestabilidade – qualidade de quem presta serviços com boa vontade; agir efetivamente na solução de problemas; buscar melhorias constantes; dar atenção às necessidades dos clientes externos e internos; mobilizar todos os esforços possíveis e necessários na busca de soluções visando um melhor atendimento e satisfação dos clientes; criar condições favoráveis para a conquista da missão.

2º) Excelência – superioridade de qualidade no mais alto grau. Excelência na prestação de serviços é estabelecer padrões de qualidade, ou seja, ser o melhor naquilo que se propõe fazer; trabalhar com interesse, responsabilidade e simpatia.

3º) Inovação – buscar e ousar novas e aprimoradas formas de ser e fazer; mudar ou alterar as coisas, introduzindo-lhes novidades.

Por que a prestabilidade vem em primeiro lugar?

Porque nosso primeiro pensamento é o de que estamos prestando serviço em uma instituição de prestação de serviço. Por isso, o "servir", interpretado como atendimento pronto e com precisão, clareza e transparência deve latejar nos corações.

A mentalidade de todos os colaboradores deve estar voltada para a agilidade de atender bem e certo. Atender com lisura, prontidão e desembaraço. É a vontade em ajudar alguém - o nosso cliente, seja ele externo ou interno.

E para que a **HMS** tenha um diferencial competitivo no mercado da saúde, faz-se necessário que os seus clientes estejam satisfeitos e esta satisfação está na excelência da HMS, que é um reflexo da excelência dos seus colaboradores.



Para que as atividades demonstrem resultado eficiente é necessário ter uma postura que conquiste o respeito dos demais de uma forma natural, através de uma comunicação clara, além de comportamento e a apresentação pessoal adequada.

Muitos profissionais que acham que apenas saber resolve, esquecem-se de mostrar seu conhecimento através de uma postura correta.

Assim, recomenda-se atenção: na higiene da apresentação (cabelo, unhas, roupas, calçado, bolsa, etc); na sua postura física (jeito de andar, coluna ereta, jeito de sentar, etc); na sua comunicação (falar corretamente, tonalidade da voz, saber ouvir, etc); na sua educação (polidez e cortesia no atendimento); na sua expressão corporal (como se movimenta, seu olhar, seu sorriso, etc).

Nossa intenção é deixar uma imagem pessoal e profissional positiva, sem esquecer o objetivo específico principal, o atendimento excelente ao nosso cliente e, conseqüentemente, conquistar sua credibilidade e confiança.

São deveres dos colaboradores:

O cumprimento do horário de trabalho, ou seja, a pontualidade e assiduidade, que são fundamentais para a formação de uma boa imagem profissional.

- O cuidado e o respeito com as relações interpessoais e o trabalho de equipe.
- Observar às normas de higiene e segurança;
- O zelo pelo patrimônio da Instituição;
- A postura deve ser amistosa, agradável, natural e educada;
- Dedicar-se com o máximo de empenho no exercício das atividades funcionais de que esteja incumbido;
- Aprimorar-se permanentemente em busca do desenvolvimento profissional;
- Contribuir para a manutenção da ordem e da disciplina no seu âmbito de atuação;
- Desenvolver suas atividades em absoluta consonância com as disposições regimentais;
- Ter sempre como referência as normas éticas da sua atividade profissional, em face do cliente externo ou interno.

São obrigações do colaborador no relacionamento com Profissionais das Áreas de Saúde:

- Respeitar a independência dos profissionais da área de saúde e as regulamentações éticas que norteiam cada uma dessas profissões;
- Manter a austeridade, a independência e a transparência;

- Compreender os limites da relação com estes profissionais. Toda e qualquer relação com estes deverá ser pública e fundada no mais puro intuito técnico científico;
- Saber que a indicação ou a utilização de um determinado produto médico deve significar sempre a melhor escolha para o paciente e, portanto, deve ser uma escolha ética fundada na sua qualidade e efetividade;
- Não gratificar ou retribuir, com vantagens de qualquer natureza, profissionais da área médica pela escolha dos nossos produtos e julgar condenável esta prática;
- É expressamente vedado aceitar quaisquer vantagens, benefícios ou presentes, a que título for oferecido por Profissionais das Áreas de Saúde, quando no exercício de seu cargo ou função;

São condutas da HMS perante os Profissionais das Áreas de Saúde:

- Todo e qualquer pagamento efetuado pela **HMS** a um profissional da área médica é feito em retribuição a um serviço prestado;
- Não são custeadas despesas estranhas aos serviços contratados e não são custeadas despesas de familiares ou amigos dos profissionais contratados;
- As eventuais refeições de trabalho tidas com os profissionais da área de saúde serão sempre motivadas por questões profissionais, de modo a cumprir o Programa de Compliance da empresa e manter a independência nas relações com estes profissionais;
- A exceção de brindes corporativos é expressamente proibida a distribuição de presentes aos profissionais da área médica pelos nossos colaboradores;
- As viagens necessárias ao treinamento dos profissionais da área de saúde nas novas tecnologias e produtos representados pela HMS seguirão o Programa de Compliance, criada para preservar a independência da opinião desses profissionais;

CAPÍTULO 5 – RELACIONAMENTO COM PARCEIROS DE NEGÓCIOS E TERCEIROS

Praticamos tratamento respeitoso aos nossos concorrentes, primando pela não depreciação de imagem e pela observação das boas práticas da ética concorrencial.

A **HMS** cumpre as leis e regulamentos de concorrência em todos os Estados onde faz negócios, respeitando concorrentes e clientes, sempre competindo com base na qualidade e diferenciação de seus produtos e serviços, e com a finalidade de prover as melhores e mais atraentes opções para o mercado.

A **HMS** não pratica ou tolera negociações ou acordos, formais ou informais, com concorrentes na discussão de fixação de preços, territórios, licitações, custos, margens de lucro, divisão ou fatia de mercados ("*market share*"), alocação de clientes, apresentação de propostas em licitações, ou qualquer outro assunto relacionado com as condições de venda.

Todas as informações sobre concorrentes devem ser obtidas por meios e fontes legalmente aceitas, respeitando também o mais alto padrão de conduta ética na busca de inteligência mercadológica.

CAPÍTULO 6 – INTEGRIDADE NOS PROCESSOS DE COMPRA E VENDA

Na **HMS** os processos de compras e suprimentos são baseados na integridade e na igualdade competitiva para assegurar a melhor qualidade e custo-benefício no suprimento de materiais e serviços. É esperado que os fornecedores tenham compromisso com as políticas e procedimentos da Empresa nos processos de concorrência, assim como respeitem esse Código de Ética e Conduta, agindo de acordo com requisitos legais de saúde, segurança e ambiente de trabalho, respeito à privacidade, tratamento de informações confidenciais, leis da concorrência, anticorrupção, controle de importação e exportação e prevenção à lavagem de dinheiro.

De igual forma, nos processos de venda a **HMS** deve cumprir todas as leis, regras e procedimentos aplicáveis, atuando com o mais alto nível de integridade, ética e transparência. No caso de vendas para entidades governamentais, os integrantes da **HMS** devem conhecer e observar as leis e procedimentos específicos aplicáveis, com orientação da área jurídica e de Compliance, conforme o caso.

CAPÍTULO 7 – PRESENTES E HOSPITALIDADE

(ENTRETENIMENTO, DESPESAS DE VIAGENS, ACOMODAÇÃO E OUTROS BENEFÍCIOS)

Deve-se evitar a oferta e o recebimento de brindes, presentes e hospitalidade, tais como entretenimento, despesas de viagens, acomodações ou outras vantagens ou benefícios que possam criar a aparência de impropriedade ou que permita a você ou a alguém agir de forma a obter uma vantagem indevida. Qualquer negociação, relacionamento, oferta ou promessa a autoridades públicas ou privadas devem estar em estrita conformidade com as leis e as políticas internas da **HMS**.

Presentes e entretenimentos nunca devem ser oferecidos ou aceitos (a) em dinheiro, (b) caso haja qualquer intenção de obter vantagem indevida ou (c) quando sejam proibidos pela lei ou regulamento aplicáveis às partes envolvidas.

Ocorrendo dúvida, consultar as políticas e procedimentos internos, tais como, a Política Anticorrupção da **HMS** ou, ainda, contatar a área de Compliance para disposição desse material.

CAPÍTULO 8 – DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Como parte da sua responsabilidade corporativa, a **HMS** pode doar produtos ou recursos financeiros no intuito de apoiar atividades de pesquisa científica, arte e cultura, projetos sociais e educacionais. Como princípio, todas as doações devem obedecer aos requisitos de transparência, com propósitos claros e objetivos, sem a expectativa de retorno ou contrapartida, e devem ser fundamentados por documentação hábil, com os devidos registros contábeis e em conformidade com as leis e regulamentos pertinentes.

Patrocínios são permitidos e utilizados na promoção da marca, propaganda ou oportunidades para a **HMS** demonstrar ou promover seus produtos e serviços, ou no exercício de sua responsabilidade corporativa. Patrocínios nunca devem ser utilizados como meio para obter vantagens indevidas, direta ou indiretamente, seja para a Companhia ou para os indivíduos.



CAPÍTULO 9 – CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

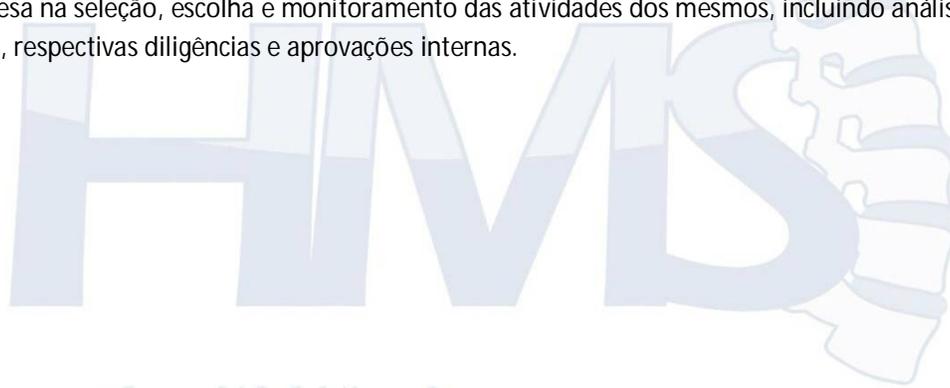
Contribuições políticas estão sujeitas à aprovação específica da diretoria da **HMS**. A **HMS** respeita e cumpre todas as leis e regulamentos aplicáveis a contribuições políticas.



CAPÍTULO 10 – PAGAMENTOS INDEVIDOS OU ILEGAIS

A **HMS** proíbe seus, diretores, colaboradores, fornecedores, parceiros de negócios ou terceiros que representem a Empresa de autorizar ou efetuar, direta ou indiretamente, qualquer pagamento indevido ou ilegal para obter vantagens em negócios. Pagamentos indevidos tais como dinheiro, ativos, recursos, benefícios particulares, favores, presentes, entretenimentos e hospitalidade entre outros podem caracterizar-se como qualquer coisa de valor para obter negócios ou vantagens impróprias.

Quando necessário contratar terceiros ou outros provedores para agir em nome da HMS, como consultores ou fornecedores, é obrigatório observar as políticas e procedimentos internos da Empresa na seleção, escolha e monitoramento das atividades dos mesmos, incluindo análise de riscos, respectivas diligências e aprovações internas.



A **HMS** organiza e incentiva ações de cidadania e voluntariado, promovendo não só o nosso desenvolvimento pessoal, mas também de nossa comunidade.

Promovemos ações para arrecadação de alimentos, roupas, brinquedos, etc., bem como organização de festas em asilos e orfanatos com a participação direta de nossos colaboradores.

A **HMS** não compactua com qualquer discriminação, seja ele de origem racial, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Todas as leis e regulamentos que garantam a liberdade de associação, a privacidade, acordos coletivos, direitos de imigração, jornadas de trabalho e remuneração são respeitadas. A **HMS** não tolera qualquer forma de trabalho forçado, compulsório ou infantil, ou tampouco a discriminação, o assédio, o protecionismo, o conflito de interesses e um ambiente de trabalho hostil.

Todos são tratados com respeito, dignidade e oportunidades de crescimento profissional, aprendizado e satisfação são promovidas. A **HMS** promove um ambiente de trabalho seguro e saudável e adota sistemas e medidas, por meio de políticas e procedimentos, para prevenir seus empregados dos riscos inerentes ao trabalho. Na **HMS**, é esperado que todos os empregados relatem qualquer preocupação com as regras de segurança e reportem violações de tais regras ou incidentes.

Promovemos a difusão das práticas da eficiência energética e do melhor uso dos recursos naturais, compatibilizando os objetivos fundantes da empresa às atuais demandas de sustentabilidade socioambiental.

Atuamos de forma a contribuir para a superação dos desafios impostos pela mudança climática por meio da implementação de projetos e serviços que resultem em impacto positivo na preservação e recuperação do meio ambiente.

Todo nosso lixo é descartado de maneira adequada, reciclamos ou encaminhamos para descarte em empresa autorizada.

A **HMS** não tolerará qualquer forma de corrupção ativa ou passiva, tais como, extorsão ou suborno, na tentativa de influenciar negócios, ou obter qualquer vantagem indevida e cumpre a lei brasileira e as leis de outros países com os quais estabelece relação comercial. Você é responsável pelos seus atos e não pode, agindo em nome da **HMS**, prometer, receber, pagar ou oferecer nenhuma vantagem indevida para qualquer fim.

A **HMS** tem firme compromisso com o combate à corrupção em todas as suas formas. “*Corrupção*” ou “*suborno*” é prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou privado, ou a terceiro a ele relacionado.

Também é considerado suborno ou corrupção o oferecimento de vantagem indevida com o intuito de acelerar ou facilitar processos administrativos, contratações públicas ou privadas, licenças, decisões judiciais ou concorrenciais, ou visando receber tratamento favorecido impróprio.

A corrupção, definida como crime em muitos países, como é o caso do Brasil, ocorre quando um funcionário público ou representante do poder público exige, solicita ou recebe dinheiro ou favores para fazer ou deixar de fazer qualquer ação em benefício de terceiros e em detrimento da administração pública.

As penalizações previstas na Lei 12.846/13 e no artigo 333 do Código Penal, vão desde multas elevadas e prisão até o encerramento das atividades da empresa. Sendo assim, é fundamental que todos os profissionais da HMS, entendam suas responsabilidades na execução das atividades profissionais de forma transparente e livres de corrupção. Para tanto, a presente Política é estabelecida, e visa auxiliar todos a compreenderem qual a forma de conduta desejada pela HMS.

Quaisquer atividades suspeitas devem ser reportadas tempestivamente para a área de *Compliance* ou jurídica.

O Canal de denúncia é um meio de comunicação seguro e oficial disponibilizado pela **HMS** a todos os colaboradores (as), parceiros, fornecedores, terceiros, voluntários e demais agentes atuantes na **HMS**. Esperamos que ele não seja utilizado somente para Denúncias e Reclamações, mas com a oportunidade de contribuir, de forma responsável e confiável, com a manutenção de um ambiente de trabalho ético, com mais segurança, eficiência e qualidade. Pelo Canal de Denúncia é possível enviar dúvidas a respeito do conteúdo deste Código de Conduta, recomendar melhorias ao ambiente de trabalho, sugerir mudanças para eliminar perdas e reduzir custos nos processos, dar ideias para melhorar a segurança dos Colaboradores (as) e ainda abordar questões éticas. Nosso intuito é que seja utilizado também como um Canal Direto recebendo relatos de possíveis conflitos de interesses e condutas contrárias às diretrizes disseminadas neste Código de Conduta ou às normas da **HMS**. As sugestões, dúvidas e relatos recebidos pelo Canal são apurados de forma organizada e sigilosa. Ao enviar um relato pelo Canal, o relatante contribui para um ambiente de trabalho cada vez melhor. A **HMS** reforça o compromisso de manter a identidade do relatante preservada, garantindo a proteção do mesmo contra qualquer tipo de retaliação. Todas as deliberações decorrentes dos relatos recebidos serão balizadas pelo Comitê de Ética da **HMS**. Ao realizar uma manifestação no Canal Direto, é dever do relatante acompanhar o andamento da mesma, respondendo aos questionamentos que forem realizados e fornecendo informações completas, precisas e verdadeiras.

Comunique-se conosco pelo nosso e-mail: compliance@hms.med.br, Caixa de Sugestões ou se preferir fale com a Equipe de Compliance que estará a disposição para esclarecer qualquer dúvida.

CAPÍTULO 14 – COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética é constituído por membros do Compliance, tendo como principais responsabilidades:

- Cumprir e fazer cumprir o Código de Ética e demais normas da HMS;
- Exercer as funções, respeitando os deveres de lealdade e diligência;
- Examinar, com imparcialidade as ocorrências que lhes forem apresentadas para deliberação;
- Assinar Termo de Confidencialidade específica para esse Comitê.



CAPÍTULO 15 – APLICAÇÃO DE PENALIDADES

São aplicáveis as penas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, na Convenção Coletiva de Trabalho, no Regimento Interno, bem como as previstas neste guia de conduta.

As penalidades serão aplicadas de acordo com a gravidade das faltas, considerando-se, à vista do caso, os seguintes elementos: infração cometida, primariedade do infrator, dolo ou culpa, valor, utilidade de bens atingidos e grau de ofensa.

Ademais, se o dano restar configurado, poderá o empregador utilizar-se do Direito de Regresso. Neste caso, poderá o empregador exigir que o empregado realize o ressarcimento, baseado no artigo 927 e seu parágrafo único do Código Civil:

"(...) aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187 do CC), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (...)" -

"Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem."

CAPÍTULO 16 – ENCERRAMENTO

Através do regramento ora consagrado, busca-se não apenas agregar valor a entidade **HMS**, como também aos seus colaboradores, clientes e sociedade. Somente através da criação e expansão de um círculo virtuoso de agregação de valores tornar-se-á possível contribuir, de fato, com o desenvolvimento social sustentável pretendido por todos.

Nos dias de hoje, o retrato da sociedade requer uma nova pintura, que se inicia com atitudes que confrontem o desperdício sob todas as suas formas. Em vista disso, a corrupção, por todos os seus meios, é absolutamente inaceitável.

No mundo atual, além de causar imenso desperdício de recursos, a corrupção traz sérias consequências não apenas para a empresa, mas também para a carreira profissional do colaborador.

Ato contínuo, as punições que podem ser impostas, de tão exorbitantes, podem colocar em risco a existência de uma empresa e, por consequência, o emprego de todos seus funcionários.

Desta feita, o presente Código tem o objetivo de implementar os Princípios nele consagrados e fornecer orientação na rotina diária do colaborador, assim, lhe assegurando que aja no melhor interesse da empresa e, com isto, contribuindo para uma agregação sustentável de valores.

VOCÊ DEVE LER ATENTAMENTE ESTE CÓDIGO DE CONDUTA E ASSINAR O TERMO DE RECEBIMENTO, COMPROMETENDO-SE COM O SEU INTEGRAL CUMPRIMENTO.

CAPÍTULO 17 – CONTROLES

CONTROLE DAS REVISÕES

Revisão nº	Data	Descrição da Revisão	Responsável
01	11/09/2017	Inclusão de Normas e Adequações das já existentes	Silvana da Silva
01	11/09/2017	Alteração de nome do Manual de Relacionamento Profissional para Código de Conduta HMS	Silvana da Silva
02	17/02/2020	Alteração da razão social	Jéssica Nicoletti

APROVAÇÕES

Data: 13/09/2016

Elaborado por:	Silvana da Silva		
Revisado por:	Silvana da Silva	Ana Geórgia Meira	Milena Gijon
Aprovado por:	Andreia Hollosi		

CAPÍTULO 18 – TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro que recebi e estou de acordo com o Código de Conduta **HMS Importação e Comércio de Produtos Médicos Eireli**.

Fui informado (a) sobre os canais de informação para relatar uma possível violação do Código ou da Legislação.

Estou ciente que o descumprimento de quaisquer das normas do Código poderá acarretar no rompimento de minhas atividades junto à organização, além das possíveis implicações legais.

Nome:

CPF ou CNPJ:

Cargo ou função ou área de atuação:

Unidade ou departamento:

Local e data:

Assinatura



