

Conduta Ética Corporativa
da
Novo Horizonte Jacarepaguá
Importação e Exportação Ltda

NHJ DO BRASIL

- Elaborado em 2021,
- Revisado em 2022.

2

Apresentação

A Conduta Ética Corporativa ou Código de Compromisso Social na NHJ do Brasil é o diagnóstico que visa ao cumprimento da missão política da empresa, numa melhoria contínua, na postura social a todos com quem se relaciona, tendo a Alta Direção o comprometimento com a base de sustentação dentro da Empresa e com seus diversos Públicos.

Focar nos compromissos éticos é o facilitador da comunicação consistente com os parceiros, daí a importância em se fazer com que os princípios éticos sejam devidamente discutidos, melhorados, distribuídos e cumpridos na Empresa o que abrange promover segurança, qualidade de vida pessoal, p ofissional a luz da sustentabilidade, sendo a forma de avaliarmos a eficácia da nossa iniciativa.

NHJ DO BRASIL

ÍNDICE

- 1 – Introdução**
- 2 – Abrangência**
- 3 – Oportunidades**
- 4 – Objetivos**
- 5 – Acompanhamento**
- 6 – Aspectos a serem Contemplados na Conduta Ética Corporativa:**
 - 6.1) Relações com a Alta Direção**
 - 6.2) Relações com Funcionários**
 - 6.3) Relações Hierárquicas**
 - 6.4) Privacidade**
 - 6.5) Avaliação e Promoção**
 - 6.6) Demissões**
 - 6.7) Relações com os Clientes**
 - 6.8) Relações com Fornecedores**
 - 6.9) Relações com os Concorrentes**
 - 6.10) Relações com a Esfera Pública**
 - 6.11) Relacionamento com o Meio Ambiente**
 - 6.12) Relacionamento com a Comunidade – Ações Filantrópicas**
 - 6.13) Contra a Corrupção**
 - 6.14) Direitos Humanos**
 - 6.15) Trabalho**
- 7 – Violação e Gestão de Conduta Ética Corporativa- Due Diligence**
- 8 – Considerações Finais.**

1 – Introdução

A Conduta Ética Corporativa na NHJ será o instrumento útil dos profissionais da Empresa ele oferecerá as normas e os procedimentos sobre como agir em casos complexos que requer em tomada de decisões com reduções de riscos, quantos aos aspectos morais e éticos.

O que é preciso levar em consideração é a forma racional de relacionamentos internos: a Direção, os Administrativos e os Operacionais e Externos: os fornecedores, os clientes privados e públicos, incluindo a comunidade, os concorrentes e o meio ambiente.

2 – Abrangência

Cada Empresa tem suas peculiaridades a partir da sua atividade principal. A NHJ não é diferente, adota em motivação do comportamento ético e moral, não permitindo qualquer tipo de desvio comportamental.

Iniciando as relações funcionais, o processo começa na contratação, nas integrações, nos treinamentos necessários, na saúde, na segurança do trabalho, meio ambiente e no desenvolvimento profissional, sendo o comportamento da NHJ, até nas demissões, pautado nos princípios da legalidade.

3 – Oportunidades

A NHJ estabelece a Conduta Ética Corporativa em um documento disciplinar com ideias claras e simples, aumentando a integração entre seus funcionários, que é seu maior patrimônio.

4 – Objetivos

A Conduta Ética Corporativa na NHJ visa promover as mudanças necessárias em todos os relacionamentos e nos princípios da ética. Fazer cumprir as Leis e Normas aplicáveis trará sucesso e harmonia e, nas relações entre dirigentes, funcionários, clientes, fornecedores, sindicato de classe, parceiros, comunidade, governo e demais públicos, o acesso livre a todos alinhará a política da Empresa.

5 – Acompanhamento

Exige um planejamento considerável por parte da Empresa, ponderar os critérios com avaliações, divulgações de práticas, atitudes, ações, feedback e bom senso, pois sem acompanhamento nenhuma ação se estabelece.

6) Aspectos a serem Contemplados na Conduta Ética Corporativa:

6.1) Relações com a Alta Direção:

A estrutura da Alta Administração da NHJ do BRASIL, é de porcentagens com participantes de acionistas de ordem familiar, sendo a formalidade predefinida pelo Diretor-Presidente. Seu conceito ético é unir a relação societária, visando conquistar a confiança em longo prazo. Relações da Diretoria com partes interessadas externas serão realizadas com base nas legislações vigentes no Brasil e demais países quando se tratar de questões envolvendo empresas e/ou pessoas estrangeiras.

6.2) Relações com Funcionários:

É importante o recrutamento e a seleção de candidatos profissionais, que ocupem posições com a máxima produtividade. A NHJ também oferece oportunidade ao aprendiz e a deficientes físicos, não discriminando cor, raça, credo religioso, sexo, idade, orientação sexual, etc. Nas relações de trabalho, utiliza-se o critério da avaliação de desempenho. Abrem-se campos, também, à saúde e à segurança dos trabalhadores, bem como, no ato comportamental frente às demissões.

Há condições e ambientes para que os funcionários possam agir em conformidade com seus valores individuais, visando o reconhecimento da democracia, que é fator essencial em relações socialmente mais justas.

6.3) Relações Hierárquicas:

O nível hierárquico da NHJ vive em gerir os compromissos da Empresa. A Liderança imediata forma bom relacionamento, para com a ética funcional, preservando informações da Empresa que não tenham sido divulgadas, obtidas em decorrência do seu cargo, não as utilizando em seu benefício, de familiares ou de terceiros, sem agir com arbitrariedade. Para a boa conduta profissional, não serão aceitos comportamentos abusivos que induzam a um ambiente de intimidação e constrangimento, como ações, insinuações ou atitudes que atinjam a dignidade ou a integridade física ou psíquica das pessoas, qualquer ato relacionado a assédio sexual ou constrangimento moral entre colegas, independentemente de subordinação hierárquica.

6.4) Privacidade:

Em relação ao funcionário, a NHJ controla todas as alterações/interações eletrônicas através de softwares, mas sem interceptação de e-mails e conversas telefônicas, para não configurar uma violação ética, por ser avida privada um direito fundamental do ser humano.

6.5) Avaliação e Promoção:

Na NHJ, as avaliações de desempenho são realizadas anualmente, sendo uma política de valorização aos profissionais, fazendo o colaborador conhecer como será conduzida sua avaliação. Prevaecem as condutas e decisões éticas, interna e externamente, sendo objetos de considerações.

6.6) Demissões

As demissões na NHJ acontecem quando existe indisciplina ou necessidade de redução do quadro de colaboradores para a sobrevivência da Empresa.

Existem também, realocações internas, aproveitando os investimentos já realizados nos profissionais, em vez de buscar novos colaboradores no mercado.

Os colaboradores da NHJ são tratados com dignidade. Quando se conclui que a demissão é inevitável, cuidados são importantes para que a responsabilidade social e ética sirvam de base nesse processo, com feedback pessoal e confidencial.

6.7) Relações com os Clientes:

A política da Qualidade/Compliance na NHJ é promover a melhoria contínua dos serviços e a satisfação do Cliente. Toda a Empresa tem a obrigação ética de fornecer serviços e/ou equipamentos com qualidade, conforme as especificações técnicas e legislações pertinentes ao produto, mesmo que o consumidor não tenha condições de proceder à verificação, mantendo a ética do sigilo de informações, que obtiver do Cliente em decorrência do relacionamento de negócio. Toda a relação com os clientes será baseada nas legislações vigentes de compliance no Brasil e demais países do exterior.

6.8) Relações com Fornecedores:

A política da Qualidade/Compliance na NHJ é promover a parceria com nossos Fornecedores, cumprindo as obrigações éticas e contratuais de forma honesta, leal e transparente, seja na esfera nacional e/ou internacionalmente, nos moldes legais aplicáveis.

6.9) Relações com os Concorrentes:

A NHJ tem a ética que pressupõe a competência e a qualidade de seus produtos e serviços, que fazem a diferença e a influência no mercado, com o respeito pautado nos princípios deste documento de Conduta Ética Corporativa. Não são toleradas práticas abusivas e/ou com propósito de desqualificar ou prejudicar a concorrência. Quando questões técnicas/comerciais forem discordantes em um processo licitatório, a NHJ, buscará os canais oficiais do licitante para colocar os seus argumentos técnicos com o propósito de buscar uma reavaliação conforme as regras licitatórias envolvidas.

6.10) Relação com a Esfera Pública:

A NHJ tem a ética de cumprir com seus deveres e obrigações, pagando seus impostos, contratos, folha de pagamento, etc., em decoro com a Legislação vigente, mantendo o relacionamento constante com os órgãos públicos e as transações financeiras, nos moldes legais. De forma geral, interações com Agentes Públicos podem gerar situações propensas à ocorrência de corrupção e outros atos ilícitos contra a administração pública. Por essa razão, todos os colaboradores da NHJ devem agir em conformidade com os mais altos padrões éticos em toda interação com o Poder Público. É proibido dar, oferecer ou prometer vantagem indevida a Agentes Públicos tanto de forma direta quanto indiretamente, ou seja, por meio de terceiros que agem no interesse ou benefício da NHJ.

Todo e qualquer contato com Agentes Públicos deve sempre ser realizado de maneira transparente e formal.

6.11) Relacionamento com o Meio Ambiente:

Com alto potencial, a NHJ neste particular tem comprometimento com as questões éticas, monitorando os aspectos e impactos ao Meio Ambiente. Em consequência, procura minimizar os efeitos da produtividade utilizando racionalmente, de forma sustentável, os recursos naturais renováveis e não renováveis, quando aplicável. Proteger e gerir adequadamente os recursos naturais é uma demonstração de responsabilidade e um aspecto essencial à qualidade de vida das comunidades que nos cercam.

6.12) Relacionamento com a Comunidade – Ações Filantrópicas:

A NHJ encontra-se instalada próxima a uma comunidade e conhece bem as necessidades da Região. Diante disso, criou com parcerias, programas e instituições comunitárias, entre outros projetos ao longo de sua existência. A NHJ buscará dar apoio à comunidade em que atua através de projetos sociais e de ações socioculturais que atendam aos compromissos desta política. Este apoio poderá ocorrer através de doações ou patrocínios, financeiros ou não, sempre em estrito cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.

6.13) Contra a corrupção:

A empresa deve combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina: neste quesito, em toda sua atuação, e principalmente nas relações com o governo, todos os colaboradores da NHJ agirão respeitando o Código Penal (Decreto-lei n. 2.848/40), a Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013), a Lei de Licitações (Lei n. 8.666/93), bem como qualquer outra legislação pertinente outras práticas ilícitas, conforme a política de terceiros e política de relacionamento com o poder público da Organização.

6.14) Direitos Humanos:

A empresa deve apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente: a NHJ não apenas respeita, mas tem como princípio básico a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção das Nações Unidas. Defende, respeita e promove o respeito da dignidade da pessoa humana, não apoiando qualquer tipo de assédio sexual, moral ou punição física, nem permitindo qualquer comportamento ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo.

6.15) Trabalho:

a) A empresa deve apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva: a NHJ reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e busca o diálogo constante para a solução de conflitos de natureza trabalhista ou sindical. Ademais, respeita não apenas a legislação trabalhista brasileira, mas também todos os acordos e convenções coletivas firmadas.

b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório: A NHJ repudia e atua para eliminar qualquer forma de trabalho em situação análoga à escravidão, promovendo e atuando com respeito à legislação trabalhista, inclusive no que se refere à jornada e condições de trabalho. Desta forma, valoriza um ambiente de trabalho que seja justo, digno e responsável e que promova de forma transparente a saúde e a segurança dos colaboradores.

c) Abolição efetiva do trabalho infantil: a NHJ repudia qualquer contratação de crianças (trabalho de menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos) inclusive no que se refere aos seus fornecedores e subcontratados, e respeita o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, pautando integralmente sua atuação nas normas ali estabelecidas por tê-las como princípios.

d) Eliminar a discriminação no emprego: Com base nesta política e em conjunto com o Código de Ética Corporativo, a NHJ repudia qualquer tipo de discriminação de raça, origem nacional ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição. A NHJ também segue e tem como princípio a Convenção das Nações Unidas para eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres. Assim, busca e valoriza a diversidade entre seus colaboradores, comprometendo-se com o conceito e a prática de oportunidade igual de trabalho e o tratamento sem preconceitos de todos os indivíduos. Qualquer tratamento discriminatório ou abuso a colaboradores, fornecedores ou clientes que viole os valores da Empresa ou a legislação aplicável estará sujeito a medidas disciplinares.

7- Violação e Gestão a Conduta Ética Corporativa – Due Diligence

Em caso de violação da Conduta Ética Corporativa, a princípio, haverá apuração através de Due Diligence pelo Diretor de Compliance, pela Alta Administração e Comitê de Compliance, que emitirá um relatório, levando para apreciação dessa comissão. Após conclusão das ações cabíveis, aplicam-se as sanções nos moldes legais, no caso de impropriedade, arquivando-se.

No caso de procedência aos descumprimentos de normas e regras da Organização não podem ser tolerados e são passíveis de medidas disciplinares, inclusive reincidências no descumprimento de planos de ação traçados por processos de auditoria/investigação, após a devida orientação, também é sujeita a medidas disciplinares. São medidas possíveis:

1. Advertência verbal;
2. Advertência por escrito;
3. Suspensão;
4. Demissão sem justa causa;
5. Demissão por justa causa.

6 – Considerações Finais

A NHJ contemplou, neste documento, a relação com seus vários públicos, mencionando os fatos considerados mais propícios à ética. A Empresa - com regras significativas de cidadania, eficiência de gestão, honestidade no seu uso de recursos, na qualidade no atendimento, em conformidade com a Lei, respeito básico aos direitos humanos - mostra postura incansável no cumprimento das condutas morais e éticas.

NHJ DO BRASIL



CARLOS MONTEIRO DE OLIVEIRA
SÓCIO FUNDADOR



ANDRÉ M. DE OLIVEIRA
CHIEF EXECUTIVE OFFICER - CEO

NOVO HORIZONTE JACAREPAGUÁ IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA