













## 6. PRINCÍPIOS ÉTICOS

Os dirigentes e os colaboradores da Centermedi pautam suas ações pelos seguintes princípios, no relacionamento com os diversos setores da sociedade, assegurando os seguintes pilares de sustentação:

### PILARES DE SUSTENTAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

 **RESPEITO ÀS REGRAS E NORMAS DA EMPRESA**

 **CONFIDENCIALIDADE E SIGILO**

 **RELACIONAMENTOS INTERNOS E EXTERNOS**

 **POP'S SEGUIDOS E RESPEITADOS POR TODOS**

### 6.1. AOS CLIENTES

**6.1.1.** O profissionalismo, a confiança e a transparência;

**6.1.2.** A disponibilidade de soluções que agreguem valor aos negócios de seus clientes, investindo, permanentemente, na busca de tecnologias adequadas e no aprimoramento das estratégias empresariais;

**6.1.3.** A valorização e o respeito ao cumprimento dos acordos e contratos, atendimento qualificado, bem como aos direitos dos seus clientes;

**6.1.4.** A valorização das oportunidades de negócios e parcerias construídas com seus clientes, visando resultados em benefício da sociedade; e

**6.1.5.** A identificação, proposição e viabilização de soluções inovadoras e integradas que contribuem como reforço à legitimidade e sustentação de seus clientes.

### 6.2. AOS ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS

**6.2.1.** O reconhecimento do papel e apoio à atuação dos órgãos controladores, prestando-lhes informações pertinentes e confiáveis no tempo adequado.

### 6.3. ÀS PESSOAS

**6.3.1.** A manutenção de um ambiente de trabalho onde o relacionamento é baseado no profissionalismo, confiança, cooperação, integração, respeito às diferenças individuais e urbanidade;

**6.3.2.** O compartilhamento de seus conhecimentos e experiências, buscando o aprimoramento da capacitação técnica, dos métodos e dos processos, de maneira a atingir melhor resultado global da Empresa;

**6.3.3.** A valorização das pessoas, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal, técnico e profissional;

**6.3.4.** O zelo, permanente, pela utilização adequada e econômica dos recursos materiais, técnicos e financeiros da Empresa;

**6.3.5.** A preservação e respeito à imagem, ao patrimônio e aos interesses da Empresa;

**6.3.6.** O reconhecimento e valorização do capital intelectual da Empresa e o estímulo ao surgimento de novas lideranças; e

**6.3.7.** A valorização e o estímulo à conduta ética individual e coletiva.

#### **6.4. AOS FORNECEDORES E EMPRESAS DE TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS**

**6.4.1.** A legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência em todos os atos praticados;

**6.4.2.** A manutenção de um relacionamento pautado no respeito mútuo, preservação e confidencialidade das informações pertinentes à Empresa e seus clientes;

**6.4.3.** Relacionamento com fornecedores e parceiros que possuem práticas harmônicas ao padrão ético adotado pela Centermedi e à moral social;

**6.4.4.** O estabelecimento de parcerias, desde que preservados a imagem e os interesses da Centermedi; e

**6.4.5.** A rejeição às disposições contratuais que afrontem ou minimizem a dignidade, a qualidade de vida e o bem-estar social dos terceiros envolvidos.

#### **6.5. À REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS, ASSOCIAÇÕES E INSTITUIÇÕES**

**6.5.1.** O reconhecimento à legitimidade e manutenção de um diálogo permanente com as instituições representativas dos trabalhadores, legalmente constituídas, mantendo canais de diálogo pautados no respeito mútuo, seriedade, responsabilidade e transparência nas relações;

**6.5.2.** A negociação como instrumento adequado para buscar a integração e a convergência; e

**6.5.3.** O cumprimento das determinações explicitadas nos instrumentos que regulam a relação da Empresa com seus empregados.



## **6.6. À COMUNIDADE**

**6.6.1.** O estabelecimento de relações justas e equilibradas com a comunidade por meio do incentivo, promoção, apoio e participação em ações de responsabilidade social e cidadania;

**6.6.2.** O incentivo, apoio e participação em ações governamentais voltadas para o desenvolvimento social e o combate à pobreza; e

**6.6.3.** O estímulo às iniciativas socioculturais e esportivas de seus empregados.

## **6.7. AOS CONCORRENTES**

**6.7.1** São consideradas concorrentes aquelas empresas que atuam no mesmo mercado/segmento de mercado que a Centermedi atua;

**6.7.2** Busca a competição saudável com seus concorrentes, mantendo um relacionamento ético, cordial e respeitoso; e

**6.7.3** Não admite comentários, boatos, “*fake news*” de qualquer natureza que possam denegrir a imagem dos concorrentes.

## **7. CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL**

Os dirigentes e empregados da Centermedi Comércio de Produtos Hospitalares Ltda devem pautar seu comportamento por este Código de Conduta Empresarial, nos termos enumerados a seguir.

### **7.1. Condutas aceitáveis aos dirigentes e empregados da Centermedi:**

- 7.1.1.** Preservar e cultivar a imagem positiva da Empresa;
- 7.1.2.** Comercializar através da Empresa, apenas os produtos e serviços de propriedade e de interesse da Centermedi;
- 7.1.3.** Desenvolver condições propícias ao estabelecimento de um clima produtivo e agradável no ambiente de trabalho;
- 7.1.4.** Tratar as pessoas e suas ideias com dignidade e respeito;
- 7.1.5.** Proceder com lealdade, justiça e franqueza nas relações do trabalho;
- 7.1.6.** Preservar o bem-estar da coletividade, respeitando as características pessoais, a liberdade de opinião e a privacidade de cada um;
- 7.1.7.** Agir com clareza e lealdade na defesa dos interesses da Centermedi;
- 7.1.8.** Apresentar-se de forma adequada para o desempenho de suas funções e atividades na Empresa;
- 7.1.9.** Abster-se de utilizar influências internas ou externas, para a obtenção de vantagens pessoais e funcionais (vide internet, redes sociais, etc...);
- 7.1.10.** Eximir-se de fazer uso do cargo, da função de confiança ocupada ou da condição de empregado da Centermedi para obter vantagens para si ou para terceiros;
- 7.1.11.** Utilizar os recursos da Centermedi apenas para finalidades de interesse da Empresa;
- 7.1.12.** Contribuir para o bom funcionamento de toda a Empresa, abstendo-se de atos e atitudes que impeçam, dificulte ou tumultuem a prestação de serviços;
- 7.1.13.** Aceitar de pessoas físicas e/ou jurídicas que mantenham relações comerciais com a Centermedi presentes e/ou brindes lícitos que serão colocados à disposição da direção para designar o destino dos mesmos;
- 7.1.14.** Elaborar e apresentar informações que reflitam reais posições e resultados econômicos, financeiros, operacionais, logísticos e quaisquer outros que afetem o desempenho da Empresa;

**7.1.15.** Priorizar e preservar os interesses da Centermedi junto a clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a Centermedi mantenha relacionamento comercial;

**7.1.16.** Podendo estar acompanhado, de outro empregado ou da chefia ou de um par, ao manter qualquer relacionamento com fornecedor ou parceiro que resulte ou que possa resultar em contratação que atenda a interesse ou necessidade da Centermedi;

**7.1.17.** Prestar estrita anuência com as diretrizes e a condução estratégica empresarial ao assumir função de confiança da Empresa; e

**7.1.18.** Renunciar ao exercício da função de confiança para a qual tenha sido designado, quando houver dissonância com as diretrizes e orientações estratégicas empresariais.

## **7.2. Condutas inaceitáveis aos dirigentes, aos empregados e prestadores de serviços da Centermedi.**

**7.2.1.** Reivindicar benefícios ou vantagens pessoais para si próprios ou para terceiros, em decorrência de relacionamento comercial ou financeiro firmado em nome da Centermedi com clientes e órgãos governamentais, da administração pública em geral;

**7.2.2.** Ser conivente ou omissivo em relação a erros e infrações a este Código de Ética e às disposições legais e regulamentares vigentes;

**7.2.3.** Exercer outras atividades profissionais ou não, durante o expediente, com ou sem fins lucrativos, ou ainda, exercer atividades que constituam prejuízo com as atividades da Centermedi;

**7.2.4.** Exercer qualquer tipo de discriminação a pessoas por motivos de natureza econômica, social, política, religiosa, de cor, de raça ou de sexo;

**7.2.5.** Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram nas suas relações profissionais;

**7.2.6.** Prejudicar deliberadamente a reputação de empregado da Empresa ou de qualquer outro profissional com quem a Centermedi mantenha relacionamento comercial;

**7.2.7.** Prejudicar deliberadamente a reputação dos clientes, órgãos governamentais, fornecedores, entidades e outras empresas com as quais a Centermedi mantenha relacionamento comercial;

- 7.2.8.** Pleitear, solicitar ou receber presentes, ou vantagens de qualquer espécie, para si ou para terceiros, além da mera insinuação ou provocação para o benefício que se dê, em troca de concessões ou privilégios de qualquer natureza junto a Centermedi;
- 7.2.9.** Priorizar e preservar interesses pessoais, de clientes, órgãos governamentais, instituições financeiras, fornecedores, entidades e outras empresas, em detrimento dos interesses da Centermedi;
- 7.2.10.** Obter vantagens, para si ou para terceiros, decorrente do acesso privilegiado a informações da Centermedi, mesmo que não acarretem prejuízo para a Empresa;
- 7.2.11.** Utilizar em benefício próprio ou repassar a terceiros, documentos, trabalhos, metodologias, produtos, ferramentas, serviços e informações de propriedade da Centermedi ou de seus clientes e fornecedores, salvo por determinação legal ou judicial;
- 7.2.12.** Manifestar-se em nome da Empresa, por qualquer meio de divulgação pública, quando não autorizado ou habilitado para tal;
- 7.2.13.** Fazer uso inadequado e antieconômico dos recursos materiais, técnicos e financeiros da Empresa;
- 7.2.14.** Impedir ou dificultar a apuração de irregularidades cometidas na Empresa;
- 7.2.15.** Alterar ou deturpar o teor de qualquer documento, informação ou dado de responsabilidade da Empresa ou de terceiros;
- 7.2.16.** Facilitar ações de terceiros que resultem em prejuízo ou dano para a Empresa;
- 7.2.17.** Gerar qualquer tipo de confusão patrimonial entre os bens da Empresa e seus próprios bens, independentemente de advirem vantagens pecuniárias dessa confusão; e
- 7.2.18.** Manter-se no exercício da função de confiança para a qual tenha sido designado, quando houver dissonância com as diretrizes e orientações estratégicas empresariais.

## 8. DAS PENALIDADES

Caso haja qualquer violação dos itens descritos no Código de Conduta (item 7), serão aplicadas ao empregado ou prestador de serviço terceirizado, após procedimento administrativo interno em que lhe seja assegurado o direito de defesa, as seguintes penalidades disciplinares:

**Advertência;**

**Suspensão;**

**Demissão sem justa causa e/ou rescisão de contrato.**

Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para a empresa, as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Não poderá ser aplicada mais de uma pena disciplinar pela mesma infração. No caso de infrações simultâneas, a maior absorve as demais, funcionando estas como agravantes na graduação da penalidade. Observado o disposto nos artigos precedentes, a pena de advertência ou suspensão será aplicada, a critério da direção da empresa, por escrito, na inobservância de dever funcional, regulamento ou norma interna, nos casos de violação de proibição que não tipifique infração sujeita à penalidade de demissão.

A pena de suspensão não poderá ultrapassar a 10 (dez) dias.

Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de cinquenta por cento por dia de remuneração, ficando o colaborador obrigado a permanecer em serviço e a exercer suas atribuições legais.

Será aplicada ao empregado a pena de demissão sem justa causa nos casos de:

**Abandono de cargo;**

**Indisciplina ou insubordinação graves ou reiteradas;**

**Inassiduidade ou impontualidade habituais;**

**Ofensa física contra qualquer pessoa, cometida em serviço, salvo em legítima defesa;**

**Revelação de segredo apropriado em razão do cargo;**

**Lesão à empresa e dilapidação do patrimônio da mesma;**

**Corrupção.**

Configura abandono de emprego a ausência intencional ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

A demissão por inassiduidade ou impontualidade somente será aplicada quando caracterizada a habitualidade de modo a representar séria violação dos deveres e obrigações do colaborador.

O ato de aplicação de penalidade é de competência dos Diretores da empresa.

As penalidades aplicadas ao colaborador serão registradas em sua ficha funcional.

Qualquer colaborador, representante comercial ou demais prestadores de serviços que descumprirem o Código de Ética da empresa, agindo de forma contrária às regras do mesmo, será afastado das relações comerciais da mesma.

## 9. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA

Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta correta a adotar, o colaborador deve procurar ajuda de forma sincera e transparente. Deve ser comunicada imediata e formalmente ao Representante Legal da Empresa, qualquer situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou fatos que possam prejudicar a Empresa ou que contrariem os princípios deste Código. A Empresa assegura a confidencialidade na condução destes assuntos e o compromisso de apuração dos casos relatados.

Situações que, porventura, não estejam aqui explicitadas, serão tratadas como exceção e encaminhadas ao Representante Legal da Empresa que analisará e decidirá dentro dos princípios deste Código. Este **Código de Ética** reflete os valores e a cultura da Centermedi Comércio de Produtos Hospitalares Ltda e o seu cumprimento revelam o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as nossas ações no trabalho. O desrespeito ao **Código de Ética** sujeitará os colaboradores às ações disciplinares, podendo resultar inclusive na sua demissão por justa causa e em processo legal.

Todos que se relacionam de forma direta ou indireta com a Centermedi Comércio de Produtos Hospitalares Ltda, devem conhecer e zelar pelo cumprimento deste **Código**, tendo os mesmos compromissos éticos, indistintamente do cargo que ocupam. A não observância de quaisquer das práticas e/ou procedimentos aqui descritos pode influir na credibilidade da imagem institucional da Centermedi, perante os clientes, mercado, órgãos supervisores e regulamentadores, governo e a sociedade em geral.

Este **Código** entra em vigor a partir da data de sua divulgação.