
CÓDIGO DE ÉTICA

SAN MARCO
CONFECÇÕES

ATUALIZADO EM 18/06/2024

INTRODUÇÃO

Os princípios éticos que orientam nossa atuação também fundamentam nossa imagem de empresa sólida e confiável.

Esse CÓDIGO DE ÉTICA reúne as diretrizes que devem ser observadas em nossa ação profissional para atingirmos padrões éticos cada vez mais elevados no exercício de nossas atividades. Reflete nossa identidade cultural e os compromissos que assumimos nos mercados em que atuamos.

ÍNDICE

❖ Abrangência	3
❖ Princípios gerais	3
❖ Integridade profissional e pessoal	4
❖ Integridade profissional e pessoal	5
❖ Relações com clientes	6
❖ Relações no ambiente de trabalho	6
❖ Relações com o setor público	6
❖ Relações com fornecedores	7
❖ Relações com concorrentes	7
❖ Conduta diante de dúvidas ou ações contrárias aos princípios e normas do código	8
❖ Gestão do código de ética	8
❖ Comitê de ética	8

ABRANGÊNCIA

Este CÓDIGO DE ÉTICA aplica-se a todos os administradores, funcionários, fornecedores e clientes da *San Marco Confecções Ltda.*

PRINCÍPIOS GERAIS

A Instituição tem a convicção de que, para se consolidar e desenvolver deve partir de objetivos empresariais e princípios éticos precisos que sejam compartilhados pelos administradores, funcionários, fornecedores e clientes da Empresa.

Somos uma Instituição que atua no mercado industrial visando ao desenvolvimento contínuo, à liderança em performance e a satisfação dos nossos clientes. Está entre nossos objetivos mais importantes mantermos a reputação de empresa sólida e confiável, consciente de nossa responsabilidade social e empresarial, que persegue resultados de forma honesta, justa, legal e transparente.

Nossa ação deve ser sempre marcada pela integridade, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano, em sua privacidade, individualidade e dignidade.

Repudiamos qualquer atitude guiada por preconceitos relacionados a origem, raça, religião, classe social, sexo, cor, idade, incapacidade física e quaisquer outras formas de discriminação.

Acreditamos na importância da responsabilidade social e empresarial, como Empresa comprometida com as comunidades em que atua, e que tal responsabilidade é exercida plenamente quando contribuimos com ações em prol do desenvolvimento do Brasil.

Administradores e funcionários devem ter o compromisso de zelar pelos valores e pela integridade da instituição, de manter postura compatível com essa imagem e esses valores e de atuar em defesa dos interesses dos clientes e da Empresa. A busca pelo desenvolvimento da nossa Empresa deve se dar com base nesses princípios, com a confiança de que nossas ações são guiadas pelos mais elevados padrões éticos e estrito respeito à legalidade.

INTEGRIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL

Empregue, no exercício das suas funções, a mesma atitude que qualquer pessoa honrada e de caráter íntegro empregaria na relação com outras pessoas e na administração dos seus próprios negócios.

Atue sempre em defesa dos melhores interesses da Instituição, mantendo sigilo sobre negócios e operações da Empresa, assim como sobre os negócios e informações de seus clientes.

É fundamental que suas atitudes e comportamentos reflitam sua integridade pessoal e profissional e não coloquem em risco sua segurança financeira e patrimonial ou a da Empresa.

Avalie cuidadosamente situações que possam caracterizar conflito entre os seus interesses e os da Empresa e/ou conduta não aceitável do ponto de vista ético – mesmo que não causem prejuízos tangíveis à Instituição.

Em particular, NÃO são aceitáveis as seguintes condutas:

- relações comerciais, na condição de representante da Instituição, com empresas em que você, ou pessoas de seu relacionamento familiar ou pessoal, tenham interesse ou participação – direta ou indireta, sem autorização do superior hierárquico, no nível mínimo de Gerente ou equivalente;
- manter relações comerciais particulares, de caráter habitual, com clientes ou fornecedores. Relações comerciais eventuais com clientes ou fornecedores não são proibidas, mas devem ser comunicadas previamente, por escrito, ao seu superior da sua Área;
- a inadimplência em seus negócios pessoais;
- usar seu cargo, função ou informações sobre negócios e assuntos da Instituição ou de seus clientes, para influenciar decisões que venham a favorecer interesses próprios ou de terceiros;
- aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, favores ou presentes de caráter pessoal, que resultem de relacionamento com a Empresa e que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros;
- qualquer atitude que discrimine as pessoas com quem mantemos contato profissional, em função de cor, sexo, religião, origem, classe social, idade ou incapacidade física;
- Inaceitável a contratação de menores, exceto no programa Jovem Aprendiz dentro da [Lei 10.097/2000](#) .
- contratar parentes sem autorização do superior imediato; indicar a contratação de parentes ou levar outra pessoa a indicá-los, sem informar o fato ao responsável pela contratação;
- usar equipamentos e outros recursos de Instituição para fins particulares, não autorizados;

- envolver-se em atividades particulares, não autorizadas, que interfiram no tempo de trabalho dedicado à Empresa;
- usar para fins particulares ou repassar a terceiros tecnologias, metodologias, know-how e outras informações de propriedade da Instituição, ou por ela desenvolvidas ou obtidas;
- manifestar-se em nome da empresa quando não autorizado ou habilitado para tal;
- vender produtos da empresa sem autorização expressa a nível de diretoria.

São exemplos de conduta esperada e compatível com os valores da Empresa e a busca por resultados:

- reconhecer honestamente os erros cometidos e comunicar imediatamente seu superior hierárquico;
- questionar as orientações contrárias aos princípios e valores da Empresa;
- apresentar críticas construtivas e sugestões visando aprimorar a qualidade do trabalho e produtos.

RELAÇÕES COM CLIENTES

O compromisso com a satisfação de nossos clientes deve refletir-se no respeito aos seus direitos e na busca por soluções que atendam a seus interesses, sempre em consonância com os objetivos de desenvolvimento e rentabilidade da Empresa.

Atenda aos clientes com cortesia e eficiência, oferecendo informações claras, precisas e transparentes. O cliente deve obter respostas, mesmo que negativas, às suas solicitações, de forma adequada e no prazo por ele esperado.

Evite dar tratamento preferencial a quem quer que seja por interesse ou sentimento pessoal.

RELAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia e respeito. Colabore para que predomine o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta compatível com os valores da Instituição e a busca por resultados.

Quando no papel de gestor de pessoas, tenha em mente que seus funcionários o tomarão como exemplo. Suas ações, assim, devem constituir modelo de conduta para sua equipe.

Não se admite o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados.

É fundamental reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional existentes, segundo as características, competências e contribuições de cada funcionário. Não se admite nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados baseada apenas em relacionamento pessoal.

A San Marco não utiliza trabalho infantil ou trabalho análogo à escravidão, que inclui não somente trabalho forçado, mas jornada exaustiva, condições degradantes ou servidão por dívida.

Além disso, nossa empresa se compromete a não aceitar e não contratar quaisquer fornecedores que comprovadamente ou suspeitosamente o façam.

Os colaboradores exercerão suas funções sem qualquer discriminação tais como raça, religião, faixa etária, gênero, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física, entre outros. Assim, nos processos seletivos e oportunidades internas, os candidatos serão avaliados única e exclusivamente por suas capacidades técnicas e adequabilidade às expectativas do cargo. Assim, não serão toleradas quaisquer práticas discriminatórias contra qualquer profissional ou candidato a emprego.

Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para realização de trabalho de igual valor, nos termos da lei 14.611/23.

Conduta Pessoal do Profissional

Atividades profissionais correlatas às desenvolvidas pela San Marco não devem ser aceitas pelos funcionários, sejam ou não remuneradas, exceto se expressamente autorizadas. A aceitação de brindes doados por clientes, fornecedores ou outros, está limitada a um valor máximo de R\$ 50,00, o qual deverá ser avaliado pelo próprio colaborador, devendo ser recusados caso a avaliação de momento indique o contrário. Convites para eventos e viagens de natureza técnica e profissional podem ser aceitos, desde que o RH da San Marco seja comunicado, podendo não ser autorizada. Caso contrário, o colaborador não deve aceitar o convite.

RELAÇÕES COM O SETOR PÚBLICO

Observe os mais elevados padrões de honestidade e integridade em todos os contatos com administradores e funcionários do setor público, evitando sempre que sua conduta possa parecer imprópria. Abstenha-se de manifestar opinião sobre atos ou atitudes de funcionários públicos, ou de fazer comentários de natureza política.

Ao defender os interesses da Instituição, aja com confiança nos padrões de atuação da nossa Empresa e observe sempre os mais elevados princípios éticos e o respeito às leis e normas vigentes.

RELAÇÕES COM FORNECEDORES

A escolha e contratação de fornecedores devem sempre ser baseadas em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas necessidades da Empresa, devendo ser conduzidas por meio de processos pré-determinados, tais como concorrência ou cotação de preços, que garantam a melhor relação custo-benefício.

Evite negócios com fornecedores de reputação duvidosa.

Os mesmos padrões de conduta devem ser aplicados no relacionamento com outras empresas que nos prestam serviços ou das quais a Instituição é cliente.

RELAÇÕES COM CONCORRENTES

A concorrência leal deve ser o elemento básico em todas as nossas negociações e relações com outras instituições. Nossa competitividade deve ser exercida com base nesse princípio.

Não devem ser feitos comentários que possam afetar a imagem dos concorrentes ou contribuir para a divulgação de boatos sobre eles.

Trate as demais instituições com o mesmo respeito com que a Empresa espera ser tratada.

É proibido fornecer informações de propriedade da Instituição a concorrente.

CONDUTA DIANTE DE DÚVIDAS OU AÇÕES CONTRÁRIAS AOS PRINCÍPIOS E NORMAS DO CÓDIGO

Os problemas éticos, em sua maioria, não são criados pelas próprias pessoas, mas surgem diante delas, obrigando-as a enfrentá-los. As linhas gerais deste Código permitem avaliar grande parte das situações, mas não detalham, necessariamente, todos os problemas que podem surgir em seu dia-a-dia. Assim, eventualmente, poderão surgir dúvidas sobre qual deve ser a conduta mais correta a adotar. Nesses casos, procure ajuda de forma sincera e transparente.

Comunique imediata e formalmente ao seu Diretor ou ao Gerente da sua Área, sempre que você se sentir ou estiver em situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou quando suspeitar ou tiver conhecimento de fatos que possam prejudicar a Empresa ou que contrariem ou pareçam contrariar os princípios deste Código. Ao fazer isto, você está se preservando, cumprindo seu dever e reforçando os princípios éticos da Empresa.

Quando não for possível, por quaisquer circunstâncias, informar adequadamente seu superior hierárquico ou o Gerente de sua Área, entre em contato com a Diretoria.

GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

A gestão do Código de Ética cabe à Diretoria e Gerência do Setor de Recursos Humanos, que é responsável por sua comunicação, atualização e aplicação, bem como por oferecer subsídios para as decisões do Comitê de Ética.

COMITÊ DE ÉTICA

Cabe ao Comitê de Ética avaliar permanentemente a atualidade e pertinência deste Código, bem como determinar as ações necessárias para a divulgação e disseminação dos mais elevados padrões de conduta ética dentro da Instituição.

Compete, ainda, ao Comitê assumir o julgamento de casos de violação do Comitê de Ética de maior gravidade e deliberar sobre dúvidas de interpretação do texto.

O Comitê de Ética será presidido pelo Diretor Presidente, Diretor Executivo e composto do Coordenador de RH.

As reuniões ocorrerão por convocação do presidente do Comitê.