

# CÓDIGO DE CONDUTA

GRUPO  
**LUIZ  
HÖHL**



## HISTÓRICO

---

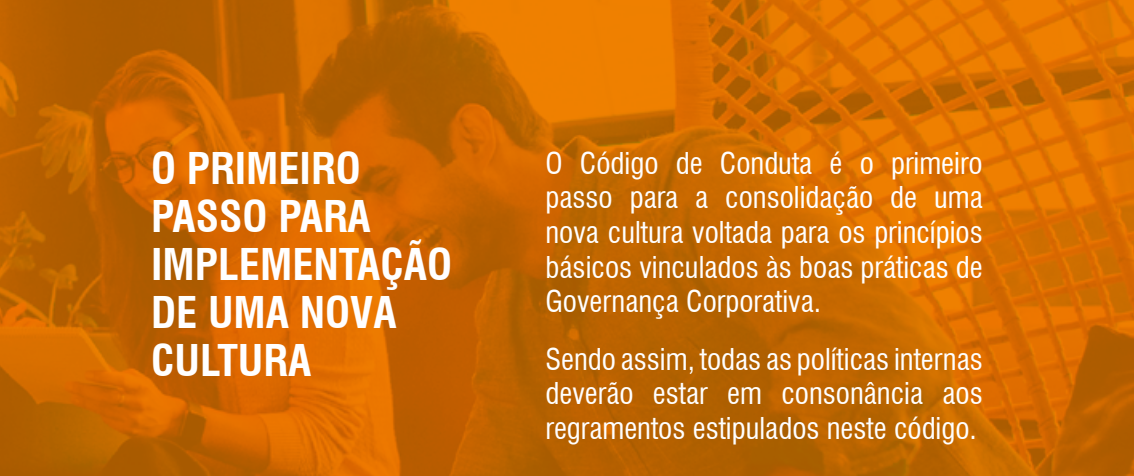
A história começa no ano de 1962 com o jovem empreendedor Luiz Höhl iniciando seu trabalho como vendedor de motosserras. Em 1968, ele estabelece uma parceria com a marca de motosserras Stihl. Em janeiro de 1969, o empresário Luiz Höhl inaugura a Casa do Pica-Pau com a abertura de uma pequena loja dedicada ao comércio e assistência técnica de motosserras.

Nos anos seguintes a empresa passou a comercializar também produtos destinados à agropecuária, como trituradores, conjuntos geradores, bombas e motores.

Uma década mais tarde, o espaço original ficou pequeno e não atendia mais às demandas criadas pelo crescimento do negócio. Em 1980, a empresa investiu na construção da sua sede própria, na Avenida Castelo Branco, Goiânia-GO. Com mais espaço, a Casa do Pica-Pau acrescentou novas linhas de produtos, como tratores, implementos agrícolas, sistemas de irrigação, máquinas industriais e ferramentas. Ao longo dos anos, a Casa do Pica-Pau se tornou uma marca referência no varejo de máquinas para fazendas, produtos STIHL, ferramentas e refrigeração comercial.

Abriu filiais em outras cidades, Redenção-PA, Cuiabá-MT e Anápolis-GO para atender também o mercado de garimpo e irrigação, e mais lojas em Goiânia, focadas na venda de eletrodomésticos e eletrônicos.

A experiência adquirida na comercialização dos equipamentos agrícolas,



## O PRIMEIRO PASSO PARA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA NOVA CULTURA

O Código de Conduta é o primeiro passo para a consolidação de uma nova cultura voltada para os princípios básicos vinculados às boas práticas de Governança Corporativa.

Sendo assim, todas as políticas internas deverão estar em consonância aos regramentos estipulados neste código.

levou a Casa do Pica-Pau a conquistar, em janeiro de 1997, a concessão para distribuição dos produtos e serviços JOHN DEERE nos segmentos de tratores, colheitadeiras, pulverizadores, forrageiras, plantadeiras e peças de reposição.

Atualmente, o grupo conta com uma equipe de mais 300 colaboradores e sete lojas no estado de Goiás: três em Goiânia, Acreúna, Jussara, Uruaçu e Vianópolis.

A Casa do Pica-Pau John Deere está na linha de frente da Tecnologia no Campo. Em sua matriz, conta com o Centro de Operações para o JD Link, plataforma que permite ao produtor acompanhar o trabalho e o desempenho de suas máquinas em tempo real. A agricultura 4.0 já é uma realidade na empresa.

Além das lojas dedicadas ao varejo e das concessionárias John Deere, o grupo atua no setor agropecuário desde de 1964. São três fazendas no estado de Goiás, nas cidades de Mozarlândia, Goiandira e São Domingos. As fazendas do grupo operam em sistema de Integração Lavoura Pecuária (ILP), na produção de soja e carne de qualidade para o mercado interno e externo.

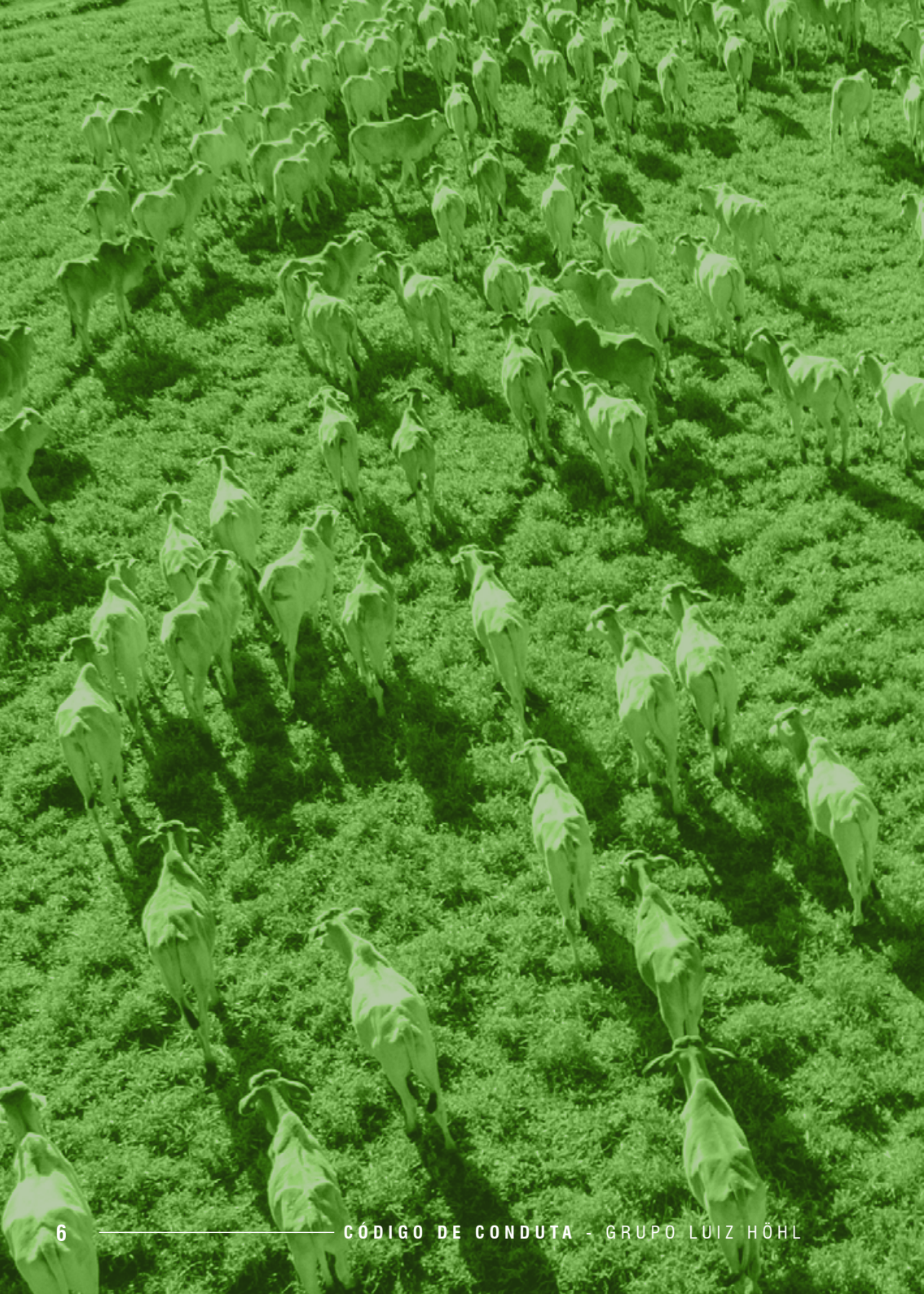
Nos diferentes segmentos, em todas as unidades, a empresa preza por seus altos valores éticos e grande dedicação em tudo o que faz. Com foco nas pessoas, na qualidade e na excelência dos serviços, a Casa do Pica-Pau se orgulha de seus 50 anos de história e olha para o futuro com confiança.



# ÍNDICE

---

<b>1. Objetivos do Código de Conduta .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Abrangência das normas .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Gestão do Código de Conduta .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Princípios e Valores do Código de Conduta .....</b>	<b>9</b>
<b>5. O papel ativo dos sócios, gestores e colaboradores .....</b>	<b>9</b>
<b>6. Como saber se a conduta está adequada? .....</b>	<b>11</b>
<b>7. Normas do Código de Conduta.....</b>	<b>11</b>
7.1. Respeito a legislação e regramentos aplicáveis.....	11
7.2. Relações internas.....	11
7.3. Relações externas .....	11
7.4. Transações com partes relacionadas.....	12
7.5. Postura e profissionalismo .....	12
7.6. Boa imagem e uso no nome empresarial .....	13
7.7. Neutralidade Ideológica .....	13
7.8. Ambiente de Trabalho.....	13
7.9. Responsabilidade Ambiental.....	13
7.10. Patrimônio do grupo empresarial .....	14
7.11. Integridade das demonstrações financeiras e documentos contábeis .....	14
7.12. Confidencialidade.....	14
<b>8. Comitê de Conduta.....</b>	<b>16</b>
8.1. Gestão do Código de Conduta .....	16
8.2. Composição.....	16
8.3. Coordenação .....	16
8.4. Processamento das denúncias .....	17
8.5. Prestação de conta.....	17
8.6. Apoio estrutural.....	18
<b>9. Adesão.....</b>	<b>18</b>



## 1. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA



O Código de Conduta Grupo Luiz Höhl é um conjunto de normas que têm por objetivo promover e refletir as condutas esperadas para a concretização dos princípios da transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa no âmbito das atividades do grupo empresarial.

## 2. ABRANGÊNCIA DAS NORMAS



As disposições do presente Código de Conduta se aplicam a: (a) sócios das empresas; (b) conselheiros, (c) gestores (administradores, diretores e alta administração) e (d) demais colaboradores, estendendo-se também a (e) terceiros não integrantes dos grupos precitados, mas que mantenham outras formas de relacionamento com o grupo empresarial.

## 3. GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA



As tarefas de divulgação, atualização, interpretação e aplicação das normas deste Código são atribuídas ao Comitê de Conduta, cuja estrutura e forma de atuação são regidas pelo respectivo regimento interno.





## 4. PRINCÍPIOS E VALORES DO CÓDIGO DE CONDUTA



Este Código é inspirado pelos seguintes princípios e valores:

### PRINCÍPIOS:

- Transparência;
- Equidade;
- Prestação de contas;
- Responsabilidade corporativa.

### VALORES:

- Equipe – RELAÇÃO COLABORATIVA;
- Integridade, Respeito e Ética;
- Valorização do cliente – RESPEITO AO CLIENTE;
- Profissionalismo – POSTURA PROFISSIONAL;
- Qualidade – NECESSIDADES DO CLIENTE;
- Lucro e longevidade – PREOCUPAÇÃO COM O FUTURO DA EMPRESA.

## 5. O PAPEL ATIVO DOS SÓCIOS, GESTORES E COLABORADORES



Através dos referidos princípios e valores, direta ou indiretamente, todos os sócios, conselheiros, gestores e demais colaboradores do grupo empresarial deverão agir como disseminadores de bons exemplos e dos conceitos de governança corporativa;

Comprometem-se, igualmente, a informar imediatamente caso tomem conhecimento a respeito de quaisquer situações que caracterizem infração as previsões deste Código.



John Deere

John Deere Feldtag  
17. und 18.08.2010  
9:30 Uhr bis ca. 16:30 Uhr  
BAD 14 - Abfahrt Nossen O

SEITE 10

- Für jeden Bereich des richtigen Produktmanagements
- Produktwissen
- Produktwissen
- Produktwissen

SEITE 11

- Produktwissen
- Produktwissen
- Produktwissen

SEITE 12

## 6. COMO SABER SE A CONDUTA ESTÁ ADEQUADA?



Para verificar se uma ação ou conduta está adequada é necessário avaliar os três pontos abaixo:

- Consonância com a legislação vigente;
- Consonância com este Código de Conduta, bem como com as demais políticas internas da empresa;
- Aderência aos princípios e valores do grupo empresarial.

## 7. NORMAS DO CÓDIGO DE CONDUTA



### 7.1. Respeito a legislação e regramentos aplicáveis

É essencial o conhecimento e respeito à legislação e demais regulamentos aplicáveis às atividades desempenhadas, incluídas as políticas internas da empresa.

### 7.2. Relações internas

Nas relações com colaboradores e entre colaboradores deverá prevalecer sempre o clima de respeito, transparência e total ausência de qualquer forma de discriminação, abuso ou assédio;

No desenvolvimento das atividades deverá prevalecer o relacionamento colaborativo entre todas as partes envolvidas, buscando o alcance dos objetivos comuns do grupo empresarial.

### 7.3. Relações externas

Todos que se relacionem a qualquer título com terceiros deverão fazer com que estes tenham conhecimento e observem as disposições básicas deste Código;

O grupo empresarial não se relacionará com terceiro sobre o qual disponha de informações desabonadoras, à luz dos postulados do presente Código.

- **Relação com clientes:** deverá prevalecer a honestidade e transparência, sendo vedado o repasse de informações que não sejam verdadeiras ou a realização de promessas que não poderão ser cumpridas; Ademais, a busca pelo atendimento das necessidades do cliente deverá prevalecer a qualquer outro interesse particular dos envolvidos na negociação.
- **Relação com fornecedores:** é vedada a negociação com fornecedores e prestadores de serviços em troca de benefícios ou vantagens pessoais, devendo prevalecer como critério para a contratação apenas preço, qualidade, expertise e necessidade.
- **Relação com órgãos públicos:** deverão ser pautadas pela estrita observância das normas previstas na Lei de Improbidade Administrativa (nº 8.429/92) e na Lei Anticorrupção (nº 12.846/13). São, portanto, vedadas a realização de quaisquer práticas que envolvam prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou terceira pessoa a ele relacionada; São ainda vedadas as práticas tendentes a frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de uma licitação pública ou a execução de contato dela decorrente.

#### **7.4. Transações com partes relacionadas**

As transações com partes relacionadas deverão ser conduzidas com total transparência e equidade. Ademais, não poderão resultar benefícios pessoais para os envolvidos.

## **7.5. Postura e profissionalismo**

Os sócios, conselheiros, gestores e colaboradores deverão apresentar uma postura extremamente profissional na condução de suas atividades, preocupando-se com o impacto e risco de seus atos para o negócio;

Deverão, ainda, apresentar postura adequada na comunicação com as demais partes envolvidas e relacionamentos em geral, evitando manifestações que demonstrem opiniões pessoais, estejam fora do escopo de trabalho ou possam causar eventuais desconfortos aos demais.

## **7.6. Boa imagem e uso no nome empresarial**

Os sócios, conselheiros, gestores e demais colaboradores devem zelar pela reputação e pela boa imagem da empresa, comportando-se adequadamente em quaisquer ambientes, sejam eles físicos ou virtuais, bem como em quaisquer situações, sejam elas relacionadas ao trabalho ou não;

Devem, ainda, abster-se de falar em nome das empresas que compõe o grupo empresarial, a não ser que estejam para isso devidamente instruídos e autorizados pela esfera competente (Conselho ou Alta Administração).

## **7.7. Neutralidade Ideológica**

As empresas que compõe o grupo conduzirão suas atividades com absoluta neutralidade partidária e político-ideológica nas suas relações internas e externas, sendo vedado qualquer tipo de favorecimento ou discriminação em virtude de orientação partidária ou ideológica.

## **7.8. Ambiente de Trabalho**

O ambiente de trabalho deverá apresentar condições adequadas para o desenvolvimento das atividades, resguardando sobretudo a segurança de todos os colaboradores.

## **7.9. Responsabilidade Ambiental**

No desenvolvimento das atividades deverá ser observada a legislação ambiental aplicável, buscando-se sempre minimizar os riscos e impactos ambientais, bem como o uso responsável dos recursos naturais.

## **7.10. Patrimônio do grupo empresarial**

Os bens de propriedade das empresas que compõe o grupo deverão ser utilizados com o cuidado e cautela necessários e para os propósitos específicos do negócio, sendo vedado o uso em benefício de interesses pessoais;

Deverá, ainda, haver uma rígida separação entre o patrimônio e as transações financeiras da empresa e da pessoa física dos seus sócios, conselheiros, gestores e colaboradores.

## **7.11. Integridade das demonstrações financeiras e documentos contábeis**

É responsabilidade dos sócios, conselheiros gestores e colaboradores competentes para tanto, zelar pela integridade das demonstrações financeiras e das informações divulgadas pelo grupo empresarial para qualquer público de interesse;

Além disso, as demonstrações financeiras e documentos contábeis deverão ser submetidos ao crivo de auditoria interna e externa de total independência.

## **7.12. Confidencialidade**

É obrigatório manter rigoroso sigilo a respeito de informações obtidas em face da condição exercida no grupo empresarial;

Exemplos de informações confidenciais:

- Informações gerenciais de resultado;
- Estratégias do negócio;
- Informações pessoais de funcionários, que permitam acesso aos sistemas internos do grupo empresarial;

Tais informações não devem ser divulgadas a terceiros, sequer utilizadas para benefício pessoal ou em prejuízo dos interesses do grupo empresarial.



## 8. COMITÊ DE CONDUTA

### 8.1. Gestão do Código de Conduta

- Será exercida pelo comitê de conduta, ao qual compete promover a respectiva divulgação e atualização periódica, bem como esclarecer dúvidas de interpretação; cabe-lhe, em especial, receber e analisar denúncias de violações;
- O comitê não tem autoridade administrativa para aplicar penalidades, mas sua opinião, construída por unanimidade ou maioria de votos dos seus componentes, será muito clara no sentido de declarar se houve ou não, em cada denúncia recebida, violação das normas deste Código e em que grau de gravidade;
- Embora designado pelo Conselho, o comitê de conduta deve manter total independência com relação a ele, sem qualquer forma de subordinação hierárquica, tendo em vista que o próprio Conselho está sujeito às normas do comitê de conduta.

### 8.2. Composição

- De 3 a 5 membros, escolhidos pelo Conselho entre colaboradores das empresas que compõe o grupo empresarial, os quais possuam vínculo não inferior a 2 anos, para um mandato de 2 anos, com a possibilidade de uma reeleição desde que, em cada novo mandato, pelo menos 1 novo membros sejam admitidos, em substituição aos que encerram seu mandato ou, também a critério do Conselho, como ampliação do número existente, dentro dos limites acima fixados. Conselheiros não farão parte do comitê de conduta;
- O Conselho proverá, no curso de um mandato, substitutos em caso de vacância no comitê. Entre os casos de vacância, insere-se a ausência, justificada ou não, de qualquer membro, a três reuniões, consecutivas ou alternadas, no curso de seu mandato.



### **8.3. Coordenação**

- Os membros do comitê escolherão entre si um coordenador, cuja função será rotativa, com mandato de um ano, sendo substituído na primeira reunião de cada ano por consenso dos demais;
- Caberá ao coordenador, em conjunto com os demais componentes do comitê, estabelecer o calendário das reuniões ordinárias do comitê bem como as demais regras de funcionamento e operacionalização.

### **8.4. Processamento das denúncias**

- Denúncias anônimas não serão aceitas, mas o comitê deverá manter sigilo quanto aos nomes de denunciantes, caso estes o requeiram;
- As denúncias verbais ou por internet deverão ser encaminhadas ao coordenador em exercício, cujo nome e endereço eletrônico será divulgado em local de acesso por todos os sócios, gestores e colaboradores;
- Recebida a denúncia, caberá ao coordenador distribuí-la, em rodízio, a um dos membros do comitê para as funções de relator;
- Será reconhecido ao indicado o direito de declarar-se impedido, por razões de foro íntimo;
- Incumbe ao relator tomar os depoimentos das partes envolvidas, examinar a documentação que estas lhe ofereçam, ouvir testemunhas e, no prazo máximo de 30 dias do recebimento da denúncia, enviar seu relatório, com seu parecer, para o coordenador, a quem caberá submeter o assunto à votação do comitê na próxima reunião ordinária ou, a seu critério, em reunião extraordinária expressamente convocada para essa finalidade;
- Da decisão do comitê, acolhendo ou rejeitando justificadamente a denúncia, será lavrada ata a ser encaminhada ao Conselho.

## 8.5. Prestação de contas

Ao final de cada exercício, o coordenador enviará ao Conselho um relatório das atividades do comitê durante o exercício com indicação estatística de reuniões realizadas, denúncias recebidas, pedidos de esclarecimentos respondidos, iniciativas na área de divulgação do Código, etc.

## 8.6. Apoio estrutural

O comitê receberá da Diretoria todo o apoio materialmente necessário para seu funcionamento, como designação de espaço para as reuniões, redação e arquivamento de atas, guarda de processos etc., devendo essa colaboração resultar de entendimentos diretos entre a Diretoria e o coordenador em exercício.



## 9. ADESÃO

---

Todos os atuais ou futuros sócios, conselheiros, gestores e colaboradores das empresas que pertencem ao grupo deverão manifestar, em documento próprio que lhes será entregue sua concordância com os termos do presente Código de Conduta e sua disposição de observá-los em sua conduta.





GRUPO  
**LUIZ  
HÖHL**