

AMIREIA PAJOARA®

CÓDIGO DE CONDUCTA



UN MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR. TODOS SOMOS RESPONSABLES.



Estimados colegas,

Nos encontramos en una época de cambios rápidos y significativos. Los avances tecnológicos, los cambios geopolíticos y los cambios en los sectores a los que servimos pueden suponer un reto tanto a nivel personal como profesional. Sin embargo, hay algo que permanece constante e inalterable: nuestro inquebrantable compromiso de hacer negocios de la manera correcta.

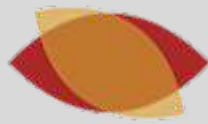
A lo largo de los años, nos hemos ganado la confianza de clientes, empleados y otras partes interesadas cumpliendo unas normas éticas y siendo abiertos y honestos en nuestras comunicaciones. Nuestro Código de Conducta es un recurso y una herramienta que podemos utilizar para tomar decisiones éticas. Es un documento verdaderamente vivo; cada uno de nosotros es responsable de darle vida cada día a través de nuestras acciones. Todos debemos tener el valor moral de hacer lo correcto, incluso en circunstancias difíciles.

Lee atentamente nuestro Código de Conducta. Reflexionar sobre su comportamiento diario puede demostrar su compromiso con los principios contenidos en el Código. Háganos saber si tiene alguna pregunta o duda sobre el Código de Conducta, así como cualquier infracción de la que tenga conocimiento. Cuanto antes se nos informe de posibles problemas, antes podremos tomar las medidas correctivas necesarias.

Tenga la seguridad de que no toleraremos represalias de ningún tipo por informar de buena fe sobre una posible infracción o problema. Estamos orgullosos de trabajar para una empresa con un legado de cumplimiento de nuestros compromisos y de hacerlo con integridad, dignidad e imparcialidad.

Actuando con integridad, mejoramos la reputación que nos hemos ganado y nos aseguramos un futuro brillante. un futuro brillante para nosotros y para Amireia Pajoara. Actuando con integridad, mejoramos la reputación que nos hemos ganado y nos aseguramos un futuro brillante un futuro brillante para nosotros y para Amireia Pajoara.

João Alberto
Presidente Fundador



AMIREIA PAJOARA®

ALCANCE

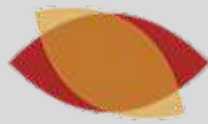
El Código se aplica a todos los directores, gerentes y empleados de Amireia Pajoara y a todos los demás que actúen en nombre o a favor de la empresa (colectivamente, "Personas Cubiertas").

Deben actuar siempre de forma coherente con el Código, incluso cuando las leyes y reglamentos locales sean más permisivos que nuestro Código de Conducta.

Amireia Pajoara hace suyos los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, las Convenciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En consecuencia, el Código y las Políticas de Amireia Pajoara son compatibles con estas directrices.

Nota: Las disposiciones de este Código no pretenden, explícita o implícitamente, crear o constituir una obligación legal por parte de Amireia Pajoara.

Las disposiciones de este Código están sujetas a cambios y no crean ningún derecho al empleo.



AMIREIA PAJOARA®

VIVIR EL CÓDIGO

Amireia Pajoara está comprometida con estándares de integridad en todas sus relaciones internas y externas. Nuestra política es conducir nuestras actividades de acuerdo con los principios éticos y la legislación pertinente. Todas las Personas Cubiertas tienen un profundo interés en vivir el Código de Conducta de la empresa en sus acciones rutinarias y en hacer cumplir sus normas y principios. Estos principios pretenden guiar la forma en que nos tratamos unos a otros, así como nuestras interacciones con clientes, proveedores, socios, funcionarios públicos y otras partes interesadas. En nuestras actividades, debemos fomentar y responsabilizarnos personalmente del comportamiento ético con todas las personas con las que interactuamos y acatar personalmente las normas más estrictas de honestidad, integridad y responsabilidad. Hacer negocios con un contratista, agente, consultor, intermediario, distribuidor u otro tercero que actúe de forma contraria a la legislación pertinente o a nuestro Código de Conducta socava nuestro compromiso con la integridad y crea riesgos para Amireia Pajoara y otras partes interesadas.

PREGUNTAS

¿Quién es responsable del cumplimiento en la empresa?

¿Cómo puedo tomar decisiones éticas ante una situación difícil?

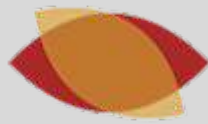
RESPUESTAS

El cumplimiento y la conducta ética forman parte de las responsabilidades profesionales de todos. Al considerar una decisión, pregúntese: ¿Es legal lo que estoy pensando? ¿Cumple el Código de Conducta?

¿Es compatible con los valores de la empresa? ¿Es buena la decisión para la reputación de la empresa? ¿Sería bueno que esta decisión se hiciera viral o apareciera en los titulares?

¿Estaríamos yo, mis amigos y mi familia orgullosos de esta decisión?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es: "No"->¡PARE! "No estoy seguro"-> PREGUNTE "SÍ"->PROBABLEMENTE ES UNA DECISIÓN ÉTICA



AMIREIA PAJOARA®

Las infracciones de la legislación pertinente, del Código o de nuestras Políticas crean riesgos no sólo para la Empresa, sino también para nuestros empleados y otras partes interesadas. La Empresa y nuestros directivos desean tener conocimiento de dichas infracciones (o posibles infracciones) lo antes posible, para poder tomar medidas correctivas lo antes posible con el fin de reducir o eliminar el riesgo.

Si tiene motivos para creer de buena fe que algún empleado -incluido su superior- ha infringido, puede infringir o está actuando de un modo que parece infringir alguna ley o el Código, debe informarnos inmediatamente.

Si tiene dudas o necesita aclaraciones sobre la interpretación del Código, o desea informar de una posible infracción, póngase en contacto directamente con nuestro Canal de Denuncias en el siguiente enlace: amireia.com.br/esp/canaldedenuncia

EN EL MERCADO

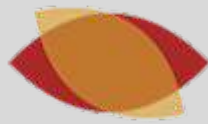
Amireia Pajoara conduce sus negocios de forma coherente con sus valores de conducta empresarial y exige que todas las Personas Cubiertas hagan lo mismo.

La política de Amireia Pajoara es promover altos estándares de integridad, conduciendo sus actividades de forma ética y honesta.

Todas las Personas Sujetas deben actuar con integridad y observar normas éticas de conducta empresarial y profesional en sus interacciones con los clientes, proveedores, socios, prestadores de servicios, competidores y empleados de la Compañía, así como con cualquier persona con la que entren en contacto en el desempeño de sus funciones.

Evitamos y gestionamos los conflictos de intereses reales y potenciales

Todos tenemos la responsabilidad de salvaguardar la integridad de las decisiones de la Empresa, garantizando que se tomen únicamente sobre la base de lo que es mejor para la Empresa y que no estén indebidamente influenciadas por intereses personales. Un conflicto de intereses surge en cualquier situación en la que exista la posibilidad de que se le ponga en una posición en la que tenga que elegir entre sus intereses personales y sus obligaciones para con Amireia Pajoara. Las actividades que constituyan conflictos de intereses reales nunca serán aceptables. Del mismo modo, deben evitarse las actividades que impliquen un conflicto de intereses potencial e incluso la apariencia de tal conflicto.



AMIREIA PAJOARA®

Además, no puede eludir esta Política utilizando a otras personas para hacer indirectamente lo que usted mismo no podría hacer, como realizar una inversión inadecuada a través de un amigo o pariente. No todos los conflictos de intereses son intrínsecamente problemáticos. El problema surge cuando alguien con un conflicto no le informa y se retira de la actividad o del proceso de toma de decisiones.

Aunque es difícil enumerar las distintas formas en que puede surgir un conflicto de intereses, he aquí algunos ejemplos:

- Tener una relación de empleo o consultoría con un competidor, proveedor o cliente;
- Tener un interés financiero en cualquier transacción que implique la compra o venta de cualquier producto, material, equipo, servicio o propiedad de Amireia Pajoara;
- Utilizar activos de la Empresa, incluyendo equipos, materiales o información de propiedad, para fines personales o para trabajos externos no relacionados con sus funciones;
- Aceptar, de cualquier competidor, proveedor o cliente de la empresa, dinero, regalos, entretenimiento o beneficios cuyo valor no sea meramente simbólico.

PREGUNTA

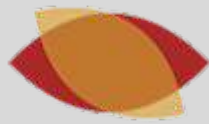
Mi hermano dirige una empresa que produce equipos y tecnología que utilizamos en nuestra empresa. Puedo participar en la contratación de la empresa de mi hermano como proveedor de la empresa?

RESPUESTA

No. No es aconsejable tomar una decisión de compra cuando hay una relación personal o familiar de por medio. Además, esto crea un conflicto de intereses entre su deseo de ayudar a su hermano y su objetividad a la hora de seleccionar al mejor proveedor para la empresa.

Sin embargo, si revela su relación y se retira del proceso de selección, la empresa de su hermano podrá competir con otros proveedores cualificados en la obtención de contratos de Amireia Pajoara.

Si tiene alguna pregunta o duda, póngase en contacto con nosotros para que podamos analizar juntos la cuestión.



AMIREIA PAJOARA®

Fomentamos el cumplimiento de la legislación pertinente

Todas las Personas Afectadas deben cumplir la letra y el espíritu de todas las leyes, normas y reglamentos pertinentes en los lugares en los que opera la empresa. Aunque no se espera que las Personas Cubiertas conozcan en detalle todas las leyes, normas y reglamentos pertinentes, es importante que sepan lo suficiente sobre ellos como para determinar cuándo deben buscar orientación del personal adecuado. Las preguntas sobre la interpretación de una ley o reglamento profesional y su aplicación a la empresa deben resolverse conjuntamente con nuestro Departamento Jurídico. Recuerde que el cumplimiento es responsabilidad de todos los empleados.

No participamos en sobornos ni corrupción

Las leyes anticorrupción, como la Convención de la OCDE para Combatir el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE.UU., entre otras, prohíben que una empresa, sus empleados y terceros que actúen en su nombre paguen o prometan pagar, directa o indirectamente, cualquier cosa de valor a cualquier funcionario público extranjero, partido político, empleado/candidato u oficial de un partido político con el fin de influir en un acto oficial o en una decisión para conseguir un negocio.

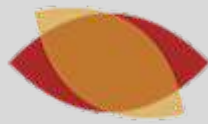
Además, las leyes anticorrupción nos prohíben ordenar o dar instrucciones a cualquier persona para que pague un soborno, comisión u otro pago indebido a nuestro favor. Además, no podemos permitir que nadie que actúe en nuestro nombre lo haga, ni podemos ignorar los indicios de que alguien pueda estar haciéndolo.

PREGUNTAS

Hago mi trabajo y obedezco las normas. Francamente, creo que todos somos empleados éticos. ¿Por qué nos siguen recordando que seamos éticos? ¿Alguien cree que no lo somos? Estoy presentando una propuesta a una empresa estatal de un país en desarrollo. Un funcionario insinuó que si recibo honorarios personales, eso garantizará que mi propuesta reciba una "consideración especial". Me dijo que es una práctica habitual. Aunque no me parece correcto, quiero cerrar el contrato. ¿Debo hacer el pago?

RESPUESTAS

En absoluto. Pero es importante recordar siempre que es fundamental para nuestro éxito que todos actuemos de acuerdo con el Código, nuestras Políticas y la legislación pertinente. Todos estamos sometidos a presiones para hacer nuestro trabajo. Ante estas presiones, debemos recordar que nunca debemos tomar atajos, ignorar las Políticas de la empresa o incumplir la legislación pertinente. Familiarízate con las Políticas y leyes que se aplican a tu trabajo y pide ayuda si no las conoces o si tienes alguna duda. No, se trata de un pago indebido: es una infracción de nuestro Código y de la ley.



AMIREIA PAJOARA®

No debe ofrecer nada de valor a nadie, incluidos funcionarios públicos, para obtener una ventaja comercial.

Debe informarnos inmediatamente si cree que alguien que actúa en nuestro nombre puede estar realizando pagos indebidos.

Cumplimos la legislación contra el blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales es el proceso de hacer que el producto de actividades delictivas parezca tener un origen legítimo. El blanqueo de capitales puede facilitar delitos como el fraude, el tráfico de drogas y el terrorismo, afecta negativamente a la economía mundial y es ilegal. La legislación pertinente y nuestras Políticas nos prohíben participar o involucrarnos de cualquier forma en cualquier actividad que implique o pueda parecer que implica blanqueo de dinero. Todas las Personas Cubiertas son responsables de cumplir toda la legislación contra el blanqueo de capitales y las Políticas relacionadas. Antes de entablar cualquier relación comercial con un tercero, debemos realizar una comprobación adecuada de la información disponible (incluida la información financiera) sobre el mismo para asegurarnos de que dicha persona o entidad goza de buena reputación, está cualificada, se dedica a negocios legítimos y no tiene antecedentes ni reputación de participar en actividades de blanqueo de capitales u otras actividades ilícitas.

Hacemos negocios con y a través de terceros de confianza

En algunas áreas de nuestra empresa, contratamos a terceros para que actúen en nuestro nombre. Nuestros contratos con estos terceros incluyen el requisito de que se adhieran a las mismas normas de conducta ética practicadas por nosotros. Para mitigar los riesgos derivados de la prestación de servicios a través de terceros, debemos actuar siempre con cautela a la hora de contratar a este tipo de profesionales. Las infracciones legales cometidas por terceros pueden dañar la reputación de la empresa, crearle riesgos legales y dar lugar a la imposición de multas por parte de las autoridades gubernamentales. También es importante tener en cuenta que incluso nuestros empleados pueden ser considerados personalmente responsables de tales infracciones. Dado que estos terceros nos representan, y debido a la forma en que prestamos servicios, utilizamos un enfoque basado en el riesgo para llevar a cabo la aprobación inicial y la diligencia debida continua de dichos terceros. Además, como parte de este proceso de aprobación y diligencia debida, estos terceros están obligados a proporcionarnos información precisa en el momento oportuno y a actualizarla cuando quede obsoleta o deje de ser exacta.



AMIREIA PAJOARA®

GENTE

Reconocemos que la motivación y la profesionalidad de nuestro personal son factores esenciales para mantener la competitividad, generar valor para nuestros grupos de interés a largo plazo y garantizar la satisfacción de nuestros clientes. Los siguientes principios, acordes con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, confirman la importancia de nuestro respeto por la persona, garantizan la igualdad de trato y excluyen cualquier tipo de discriminación. Apoyamos la protección de los derechos humanos fundamentales.

No utilizamos mano de obra infantil ni forzada

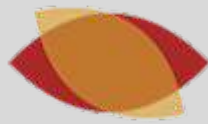
Amireia Pajoara no utiliza mano de obra infantil, no emplea a personas con edad inferior a la permitida por la legislación del lugar donde se realiza el trabajo y no emplea a menores de quince años, salvo las excepciones expresamente previstas en los convenios internacionales y en la legislación local.

La empresa también se compromete a no establecer ni mantener relaciones de trabajo con terceros que utilicen mano de obra infantil. Amireia Pajoara no tolera el uso de trabajo forzado u obligatorio, esclavitud, trabajo involuntario o coaccionado, tráfico de personas o tráfico sexual por parte de ninguna Persona Cubierta. El tráfico de seres humanos es la organización o facilitación del viaje de cualquier persona con vistas a su explotación. Esta práctica es delictiva e ilícita. Es irrelevante que la persona acepte o no el viaje.

No discriminamos y tratamos a los demás con respeto

Nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados, en el trabajo y en su progresión profesional, y a cumplir toda la legislación relativa a actos de discriminación.

Todos los directivos de la empresa deben garantizar que en todos los aspectos de la relación laboral, como la contratación, la formación, la remuneración, los ascensos, los traslados y los despidos, todos los empleados sean tratados en función de su capacidad para cumplir los requisitos de su puesto de trabajo, y que todas las decisiones estén libres de cualquier forma de discriminación, incluso por motivos de raza, sexo, orientación sexual, condición social, estado físico y de salud, discapacidad, edad, nacionalidad, religión, opinión política o convicciones personales.



AMIREIA PAJOARA®

Fomentamos un buen ambiente de trabajo

Tomaremos todas las medidas necesarias para mantener un entorno de trabajo bueno y cooperativo en el que se respete la dignidad de todos. En particular, todos los empleados de la empresa:

- Tienen prohibido trabajar bajo los efectos del alcohol u otras drogas;
- En los lugares donde aún no esté prohibido fumar por ley, deben ser sensibles a las necesidades de quienes puedan sufrir molestias físicas debido a los efectos del "tabaquismo pasivo";
- Deben evitar comportamientos que puedan o pretendan crear un clima ofensivo o intimidatorio para compañeros o subordinados;
- Tienen prohibido incurrir en acoso sexual o cualquier otra forma de acoso.

PREGUNTA

Un compañero de trabajo suele hacer comentarios personales sobre mi aspecto que me hacen sentir incómoda. Le he pedido que deje de hacerlo, pero ha sido en vano. ¿Qué puedo hacer?

RESPUESTA

Puede -y debe- buscar ayuda. Puede hablar con su jefe, con el Departamento Jurídico o con la Línea de Ayuda sobre Cumplimiento Normativo. Es importante para la empresa que todos los empleados se traten con respeto y dignidad..

No toleramos la intimidación ni el acoso

La empresa considera inaceptable cualquier tipo de acoso, ya sea racial, sexual o relacionado con otras características personales, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de la víctima de dicho acoso, tanto si se produce dentro como fuera del lugar de trabajo. Nos comprometemos a cumplir toda la legislación que prohíbe la intimidación, las amenazas o el acoso (sexual o de otro tipo).

Utilizamos los activos y recursos de la empresa de forma responsable

Todas las Personas Sujetas deberán utilizar los activos y recursos de la Empresa a los que tengan acceso, o que estén a su cargo, de forma eficiente y exclusivamente para alcanzar las metas y objetivos de la Empresa. Las Personas Afectadas deberán utilizar dichos activos para los fines y en la forma previstos y de manera adecuada para proteger su valor. Además, todas las Personas Afectadas son responsables de proteger dichos activos y recursos contra pérdida, robo, uso no autorizado, daño o destrucción. También está prohibido el uso de estos activos y recursos de forma contraria a los intereses de la Empresa o de forma incompatible con sus respectivos fines.



AMIREIA PAJOARA®

Todas las Personas Cubiertas deben seguir las Políticas de Uso de Amireia Pajoara y la Ley General de Protección de Datos.

Protegemos nuestra reputación

La reputación de nuestra empresa se ha consolidado a lo largo de muchos años y puede verse rápidamente dañada o destruida por un solo acto descuidado.

Nuestra imagen corporativa, nuestra cultura y nuestra larga historia son activos que deben cultivarse y protegerse con diligencia. En consecuencia, se espera que todas las Personas Cubiertas respeten el Código en todo momento.

Además, es esencial compartir y demostrar un compromiso efectivo con el Código, así como cooperar con la Empresa para hacer cumplir sus disposiciones.

PREGUNTA

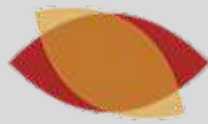
A veces utilizo el ordenador de la empresa para fines personales. Hago cosas sencillas, como consultar mi cuenta bancaria o enviar correos electrónicos a mi mujer para acordar quién recogerá a los niños. ¿Está permitido?

RESPUESTA

El uso personal razonable de los recursos de la empresa no está prohibido. Sin embargo, debe recordar que no puede ver ni enviar material inapropiado o ilegal, ni instalar software no aprobado, ni siquiera cuando utilice los ordenadores de la Empresa con fines personales. Su uso tampoco debe interferir con su trabajo rutinario. En caso de duda, debe consultar a su superior antes de utilizar los recursos de la Empresa para fines personales. El uso inadecuado de los ordenadores de la Empresa puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

Reconocemos y respetamos la privacidad

En el curso normal de nuestra actividad, podemos recopilar datos personales de formas permitidas. Al recoger dichos datos personales, nos comprometemos a salvaguardar el derecho de cada persona (solicitantes de empleo, colaboradores, proveedores de servicios y empleados de empresas asociadas) a controlar cuándo, cómo y en qué medida sus datos son recogidos, conservados y tratados por Amireia Pajoara. Además, todas las Personas Cubiertas están obligadas a mantener los mismos estándares al tratar los datos personales de nuestros empleados y clientes. La empresa cumple con todas las leyes de privacidad pertinentes, nuestra Política de Privacidad de Datos y Política de Protección de la Privacidad están en línea con la legislación pertinente y están disponibles en nuestro sitio web.



AMIREIA PAJOARA®

Además, garantizamos un alto grado de seguridad en la selección y el uso de nuestros sistemas de tecnología de la información diseñados para recopilar, conservar y procesar datos personales. En todas las actividades deben observarse nuestras políticas para tratar los datos únicamente de acuerdo con la finalidad específica adecuada.

MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD

Protegemos la salud y la seguridad de todos

Consideramos que la salud y la seguridad en el trabajo son un derecho fundamental de nuestros empleados y un elemento esencial de los esfuerzos de sostenibilidad de la empresa. Todas nuestras decisiones deben preservar y respetar la salud y la seguridad de todas las personas en el lugar de trabajo. Adoptamos y mejoramos continuamente una política eficaz de salud y seguridad en el trabajo, basada en medidas preventivas individuales y colectivas para minimizar la posibilidad de accidentes en el lugar de trabajo.

También buscamos garantizar condiciones de trabajo óptimas, de acuerdo con los principios aplicables de higiene, ergonomía industrial, procesos organizativos, operacionales e individuales. Amireia Pajoara cree en una cultura de prevención de accidentes y concienciación sobre los riesgos y la promueve activamente entre los trabajadores, en particular mediante la formación y la difusión de información preventiva.

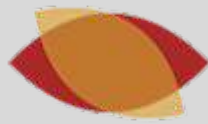
Todos los empleados deben responsabilizarse personalmente y adoptar las medidas preventivas implantadas por Amireia Pajoara para proteger la salud y la seguridad, comunicadas a través de directrices internas, instrucciones, información y formación específica. Cada uno de nosotros es responsable de la correcta gestión de la seguridad y no debe exponerse, ni exponer a otros empleados y colaboradores, a peligros que puedan causar lesiones o daños.

PREGUNTA

He observado que una persona no identificada entra en una fábrica a la que no debería tener acceso. ¿Qué debo hacer?

RESPUESTA

Pregunta quién es y si puedes ayudarlo. Si te sientes avergonzado por la situación o el comportamiento de la persona, o si crees que no está autorizada a estar allí, ponte en contacto inmediatamente con tu jefe o con el representante local de seguridad, describiendo a la persona y diciéndoles dónde la has visto.



AMIREIA PAJOARA®

COMUNIDAD

Nos comprometemos a conducir y mejorar nuestras relaciones con todas las partes interesadas, actuando de buena fe y con lealtad, equidad, transparencia y el debido respeto a nuestros valores éticos fundamentales establecidos en el Código.

Nuestro objetivo es ofrecer el máximo valor a nuestros clientes

Nos esforzamos por satisfacer plenamente las necesidades de nuestros clientes y superar sus expectativas, observando siempre los procedimientos e instrucciones internos para cada servicio prestado por la empresa. Todas las Personas Cubiertas deben seguir estos procedimientos internos, con el objetivo de desarrollar y mantener relaciones sanas con nuestros clientes, ofreciendo seguridad, servicio, calidad y valores sustentados en la mejora continua, así como cumpliendo todas las normas a las que estamos obligados. En todas las relaciones con los clientes, debemos evitar cualquier tipo de discriminación injusta y no abusar de nuestros conocimientos en perjuicio de un cliente.

Seleccionamos objetivamente a nuestros proveedores y empleados

Nuestro equipo de proveedores y colaboradores desempeña un papel fundamental en el éxito de la empresa y en su perpetuación. Con el fin de alcanzar siempre los más altos niveles de calidad y satisfacción del cliente, evaluamos y seleccionamos a los proveedores y colaboradores utilizando métodos adecuados y objetivos, basados, entre otros factores, en la calidad, la formación, la experiencia y los valores definidos en este Código. Esperamos establecer y mantener una relación profesional estable, transparente, mutuamente beneficiosa y de cooperación con nuestros proveedores, que incluya el fomento de una comunicación abierta y un diálogo permanente con la empresa. Dado que estos proveedores y colaboradores nos representan, utilizamos un enfoque basado en el riesgo para llevar a cabo la aprobación inicial y la diligencia debida periódica. Además, como parte de este proceso de aprobación y diligencia debida, estos proveedores y colaboradores están obligados a facilitarnos información precisa en el momento oportuno y a actualizarla cuando quede obsoleta o deje de ser exacta.



AMIREIA PAJOARA®

Somos justos, honestos y francos en nuestras comunicaciones

Reconocemos el papel esencial que desempeña una comunicación clara y eficaz en el mantenimiento de las relaciones internas y externas, garantizando los más altos estándares en la elaboración de nuestros informes para ofrecer una presentación clara y transparente de nuestros resultados. Las comunicaciones y relaciones externas influyen directa e indirectamente en el desarrollo de nuestra empresa. Por lo tanto, es necesario que estas actividades se organicen de acuerdo con criterios claros y éticos.

En la misma línea, es importante destacar que la transmisión de información a los medios de comunicación desempeña un papel fundamental en el mantenimiento de la reputación de Amireia Pajoara. Por lo tanto, toda la información sobre nuestra empresa debe ser veraz y proporcionada de manera uniforme, exclusivamente por los empleados con responsabilidad en la comunicación con los medios y en pleno cumplimiento de las Políticas de Amireia Pajoara.

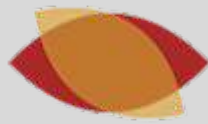
Las redes sociales son una forma de comunicación cada vez más utilizada. Una vez divulgada, la información no puede recuperarse y puede tener consecuencias significativas e imprevistas. Nuestro Código y las Políticas relacionadas se aplican a todas las comunicaciones realizadas por las Personas Cubiertas en los medios sociales que puedan afectar a la empresa o relacionarse con ella o sus empleados. La divulgación de información confidencial y no pública sobre la empresa, compañeros, competidores, clientes o personas que actúen en nuestro nombre en las redes sociales constituye una

PREGUNTA

Quiero publicar una foto de uno de nuestros clientes en LinkedIn, con la leyenda: "¡La empresa tiene los mejores clientes! Aniquilaremos a nuestros competidores con nuestros tratamientos milagrosos". ¿Puedo publicar eso?

RESPUESTA

No puede publicar nada en las redes sociales "en nombre" de la empresa sin nuestra autorización previa por escrito. Recuerde que todo lo que diga en las redes sociales puede ser "atribuido" a la empresa; esto es especialmente cierto en el caso de las personas con cargos directivos. Nunca publique información en las redes sociales sobre nuestros servicios y su valor de mercado, beneficios, cuota de mercado, planes de desarrollo de productos y ventas. Las publicaciones en las redes sociales deben ser objetivas y concisas, sin utilizar el sarcasmo, la exageración o sacar conclusiones innecesarias o prematuras.



AMIREIA PAJOARA®

NOTIFICACIÓN DE PROBLEMAS E INQUIETUDES

El Código de Conducta no puede abarcar todas las situaciones ni resolver todas las dudas que pueda tener sobre los temas aquí tratados. Utiliza el Código y las demás Políticas de la empresa como guía. Comente cualquier duda o preocupación que pueda tener con los directores y sus compañeros. También puede buscar orientación o denunciar una posible infracción a través de nuestra Línea de Ayuda para el Cumplimiento.

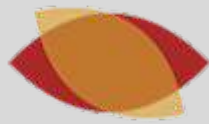
Todo el mundo es personalmente responsable de desarrollar y reforzar una cultura de cumplimiento en la empresa. Si sospecha que se ha infringido la ley, el Código o las políticas de la empresa, o tiene conocimiento de otras actividades indebidas en la empresa, está obligado a informar de la situación inmediatamente. Puede comunicar el asunto a los directivos o a través de la línea de atención telefónica sobre cumplimiento de la empresa. Aunque le resulte difícil comunicar una preocupación, es importante tener en cuenta que si no se comunica y resuelve adecuadamente, puede causar graves daños a nuestra reputación, a la salud y seguridad de nuestros empleados y a nuestros clientes. Cuanto antes comunique sus preocupaciones a la empresa, antes se investigarán y antes se tomarán las medidas correctivas adecuadas. Cuando la ley lo permita, las denuncias pueden presentarse de forma anónima. Los empleados que denuncien de buena fe presuntas irregularidades estarán protegidos contra cualquier forma de represalia. Las denuncias se investigarán de forma rápida, exhaustiva y profesional.

PREGUNTA

Me he dado cuenta de una situación que podría constituir una infracción de la política de la empresa o incluso de la ley, y creo que mi supervisor también se ha dado cuenta. Si él decide ignorar la situación, ¿debo hacer yo lo mismo?

RESPUESTA

Notificar infracciones o sospechas de infracción de la ley o de las políticas no sólo es esencial para el bienestar de la empresa, sino que también es obligatorio para todos los empleados. Es posible que su supervisor no sea tan consciente del problema como usted cree, e incluso si lo es, la situación debe comunicarse para que pueda tratarse adecuadamente. Si no se siente cómodo tratando el asunto con su supervisor, debe utilizar otros canales de denuncia internos que estén a su disposición.



AMIREIA PAJOARA®

Cualquier forma de represalia contra alguien que, de buena fe, haya denunciado posibles infracciones de la legislación pertinente, del Código o de las Políticas de la Empresa, o haya solicitado aclaraciones sobre los procedimientos para su aplicación, se considerará una infracción del Código. Del mismo modo, constituye una infracción del Código acusar falsamente a otros empleados de haber cometido una infracción.

Entre otras consecuencias, incluida la vía judicial, las infracciones del Código podrán dar lugar a la extinción de cualquier relación de confianza, comercial, laboral o de cualquier otro tipo entre la empresa y la Persona Cubierta, con las consecuencias contractuales y legales establecidas en la legislación laboral competente.

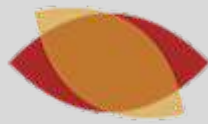
Cualquier excepción a las disposiciones del Código, aunque sea parcial o de carácter y duración limitados, podrá ser autorizada por razones excepcionales y justificadas.

PREGUNTA

¿Qué ocurre cuando comunico un problema a través del Canal de Denuncias?

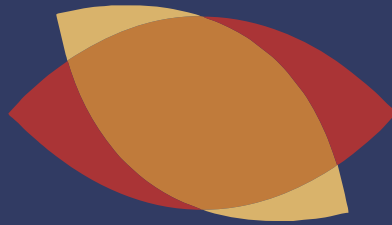
RESPUESTA

Inicialmente, su denuncia sólo podrá ser vista por el Comité Multidisciplinar de Amireia Pajoara, que analizará los detalles de la denuncia para asignar el asunto a la persona o personas adecuadas para su revisión y seguimiento. Nos aseguramos de que las personas asignadas para analizar su queja sean objetivas, no hayan sido citadas en el informe y no presenten posibles conflictos. A lo largo de este análisis, hacemos todo lo posible por mantener la confidencialidad. Mientras trabajamos para resolver su queja, es posible que nos dirijamos a usted para hacerle preguntas o solicitarle información adicional (si se identifica). Una vez finalizadas las actividades de recopilación de información y seguimiento, si no se trataba de una denuncia anónima, se le notificarán los resultados de nuestro análisis, aunque algunos detalles pueden ser confidenciales y no pueden compartirse.



AMIREIA PAJOARA®

Amireia Pajoara pone el Código de Conducta a disposición de todos los empleados y colaboradores de la Empresa y de todas las personas sujetas al mismo. El Código está disponible para descarga en nuestra página web (amireia.com.br). También se pueden obtener copias del Código en nuestras sedes.



AMIREIA PAJOARA®

HABLAR CON AMIREIA

+55 67 3391-1234 / 3391-1106 / 0800 707 1106

CORREO ELECTRÓNICO

contato@amireia.com.br

DIRECCIÓN

1314 Avenida Principal Uno

Centro Industrial / Campo Grande - MS | Brasil