





## Who We Are

*Somos equipes com autonomia  
Em constante progresso  
E trabalhando juntas  
para pôr o cliente em primeiro lugar*

## WE Our Worldwide Engagement

“ Como líderes de mercado, queremos dar o exemplo com nossas práticas e causar um efeito positivo para um desenvolvimento sustentável.  
Nós nos comprometemos a:  
Atuar como um elo forte e inovador na cadeia de valor de nossos clientes, enquanto controlamos os impactos de nossas operações.  
Fomentar o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas dentro de nossas equipes e nas comunidades ao nosso redor.





## Mensagem do CEO **Guy Talbourdet**

O Grupo Delachaux vem fornecendo soluções a clientes em todo o mundo há mais de um século. Nossas marcas globais líderes (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler e DCX Chrome) são famosas por sua confiabilidade, expertise e inovação. Nossos quase 3.800 funcionários em mais de 40 países formam equipes com autonomia, em constante progresso e trabalhando em conjunto para colocar o cliente em primeiro lugar. Como signatários do Pacto Global da ONU, somos comprometidos com a responsabilidade social corporativa em todos os países.

**O comportamento ético é a base desse nosso desempenho de longo prazo.** No mundo de hoje, a responsabilidade e o desempenho estão conectados. Mercados, clientes e regulamentos estão cada vez mais globais. Se infringirmos a lei ou agirmos de maneira injusta, prejudicaremos nossa reputação e poremos em risco o sucesso da empresa. Essa é a realidade do mundo no qual operamos, e precisamos estar atentos a ela.

O comportamento ético é, acima de tudo, uma oportunidade:

- > De sermos os senhores de nosso destino coletivo e seguir o espírito empreendedor da família Delachaux;
- > De desenvolvermos relações de longo prazo com clientes e fornecedores, gerando valor compartilhado;
- > De você se desenvolver em um ambiente de respeito no qual possa se expressar.

É por isso que você está lendo este Código de Ética.

Nosso Código de Ética define e ilustra o comportamento que se espera de todos nós, independentemente de onde estejamos no planeta.

Este Código descreve os princípios e valores universais que todos nós precisamos respeitar. Ele também fornece as ferramentas para identificar situações de risco e encontrar a resposta certa de acordo com o interesse comum.

Quero que você saiba que não está sozinho em situações difíceis. Este Código de Ética explica como expressar suas preocupações e buscar ajuda. Uma cultura de diálogo e abertura é crucial para o nosso sucesso futuro. Será assim que continuaremos trabalhando com orgulho, atendendo dedicadamente os clientes e colaborando para garantir que o Grupo Delachaux continue crescendo com sustentabilidade ao longo do próximo século.

Agradeço pelo seu comprometimento.

Guy Talbourdet,  
Diretor Executivo, Groupe Delachaux, Janeiro de 2023



O Grupo Delachaux é signatário, com orgulho, do Pacto Global, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. Lançado em 2000, ele já une mais de 12.000 signatários de 170 países em torno de 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Mão de Obra e Combate à Corrupção.



## Uso do Código de Ética no seu cotidiano



O que é o Código de Ética e a quem ele se aplica?.....	5
Como usar o Código de Ética? .....	5
Como buscar assessoria e expressar preocupações? .....	6
Qual é a função do gerente?.....	7
Quais são as sanções por não respeitar o Código de Ética? .....	7



## Operational Excellence



Saúde e Segurança .....	9
Práticas Comerciais Justas .....	10
Corrupção e Pagamentos de Facilitação.....	11
Representação e Lobbying .....	12
Conflitos de Interesses .....	13
Presentes e Hospitalidade .....	14
Ambiente .....	15
Recursos da Empresa .....	16
Comunicação.....	17



## People Development



Direitos Humanos .....	19
Diversidade e Inclusão.....	20
Combate ao Assédio.....	21
Privacidade .....	22
Doações de Caridade.....	23





## > O que é o Código de Ética e a quem ele se aplica?

**Este Código de Ética define e ilustra o comportamento que se espera de todos os funcionários do Grupo Delachaux, independentemente de onde estiverem ou do tipo de contrato que tenham.** Ele também pode ser incorporado a relações com clientes, fornecedores e outros terceiros.

Revisado uma vez por ano pelo Comitê de Ética e Conformidade do Grupo Delachaux.

Espera-se que você, como funcionário do Grupo Delachaux, conheça este Código de Ética e se comporte de acordo com ele.



**Se uma lei local divergir do Código de Ética, qual devo escolher?**

Siga sempre o padrão ético mais elevado:

- se a legislação local for mais rígida que o Código de Ética, siga a legislação local.
- Se o Código de Ética for mais rígido que a legislação local, siga o Código de Ética.

Sempre respeitamos as leis de países nos quais operamos.

## > Como o Código de Ética deve ser usado?

O Grupo Delachaux opera em uma ampla variedade de países, com diferentes leis, culturas e práticas. Sempre respeitamos as leis e regulamentos dos nossos países anfitriões.

Reconhecemos, porém, que algumas situações são complicadas. Essas «áreas nebulosas» acontecem quando um indivíduo ou uma empresa pode ser exposta. As consequências desse mau comportamento podem ser extremamente sérias e prejudiciais a uma pessoa ou empresa.

Este Código de Ética tem o objetivo de orientar você sobre como agir nessas situações.

As páginas a seguir descrevem o comportamento esperado de funcionários do Grupo Delachaux em diversas circunstâncias comuns. Há também links para Políticas e Procedimentos do Grupo disponíveis na intranet das empresas do Grupo e no Sharepoint do Grupo: [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES](#).

Entretanto, não é possível prever e abordar todas as situações neste Código de Ética. Sendo assim, sempre que você encontrar uma situação que não esteja descrita neste Código de Ética, comece fazendo a si mesmo as seguintes perguntas:



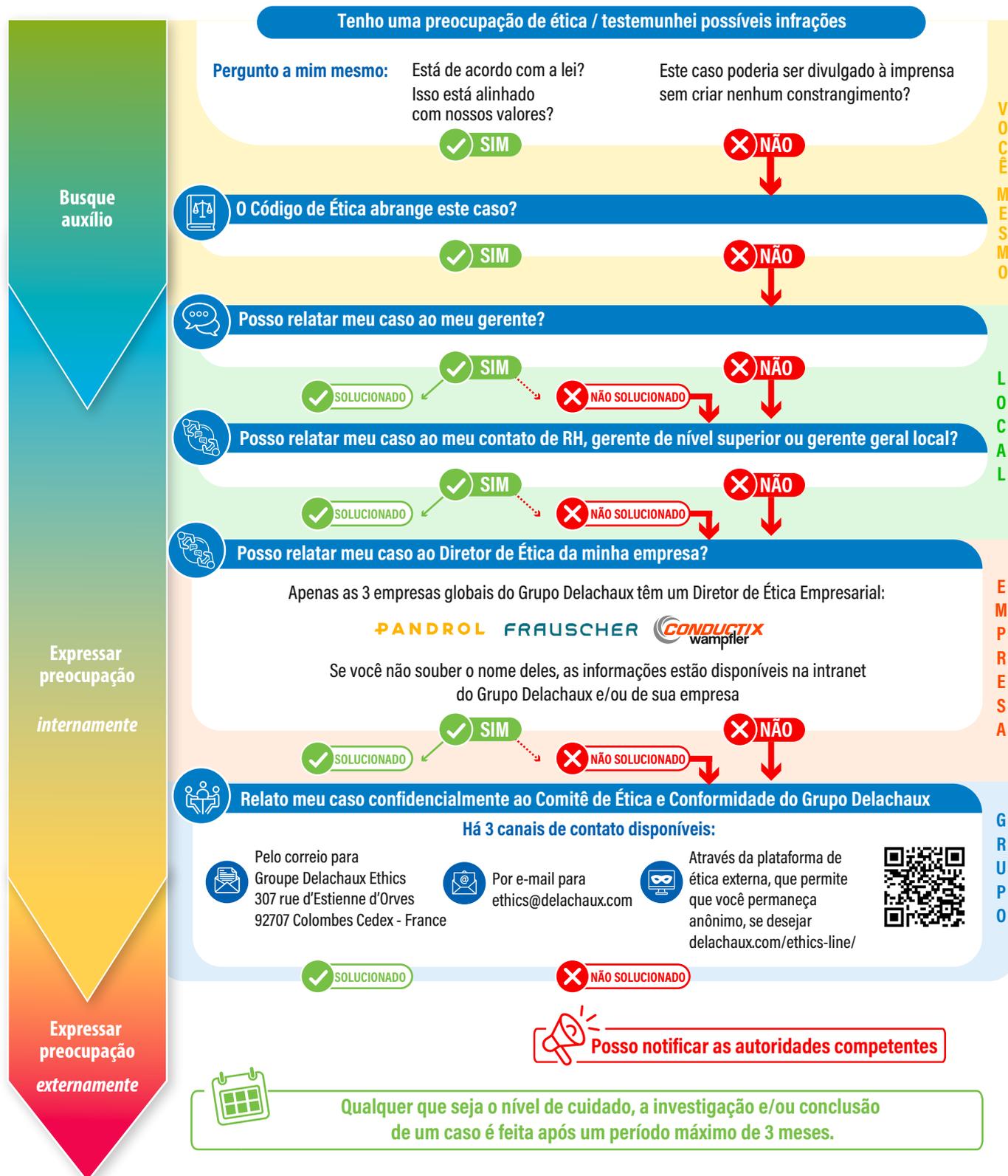
Ela deve lhe passar uma sensação de ter tomado a decisão correta. Se você tiver dúvidas, saiba que não está sozinho. Na Delachaux, achamos que é sempre bom:

- > divulgar a questão;
- > discuti-la abertamente;
- > e buscar a assessoria de um gerente ou de especialistas internos.

## > Como posso receber assessoria e expressar preocupações?

O Grupo Delachaux incentiva uma cultura de abertura na qual os funcionários podem buscar auxílio e expressar preocupações. É nossa responsabilidade comum garantir que nosso comportamento e o comportamento de nossos parceiros de negócios siga este Código de Ética.

Se você não souber ao certo o que fazer ou se deve denunciar, de boa-fé, comportamentos contrários a este Código de Ética Proceda da seguinte maneira:



**Se você achar que não pode discutir sua questão ou expressar sua preocupação localmente,** você tem duas opções para fazer esse relato:

## 1. Internamente

ao [ethics@delachaux.com](mailto:ethics@delachaux.com) ou por correspondência para Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANÇA. Sua mensagem será tratada de maneira confidencial.

## 2. Através de um intermediário

via <https://delachaux.com/ethics-line/>.

Você pode optar por permanecer anônimo, contanto que isso esteja de acordo com a lei no seu país.

**O Grupo Delachaux valoriza a abertura e a transparência. Você não sofrerá discriminação ou perseguição por ter expressado preocupações de boa-fé. Discriminações ou perseguições desse tipo não serão toleradas em circunstância alguma. Não tenha medo de compartilhar suas preocupações! Você receberá apoio, e alguém ouvirá o que você tem a dizer.**



### O que acontece quando faço uma denúncia?

Os relatórios são recebidos e processados de acordo com o nível em que são compartilhados: Local, Empresa, Grupo. Para obter mais detalhes, consulte o fluxograma na página 6.

Os procedimentos para conduzir uma investigação são definidos no documento «[Procedimento de alerta de Ética do Grupo](#)», independentemente do nível em que o caso é tratado.

### Qual é a diferença entre uma denúncia confidencial e uma denúncia anônima?

Todos os relatórios são confidenciais. Isso significa que apenas pessoas que tenham uma função no recebimento ou na investigação do relatório conhecerão sua identidade e o conteúdo do relatório. O Grupo Delachaux incentiva você a comunicar todas as informações que você

se sinta confortável para fornecer.

Você pode permanecer anônimo, exceto quando isso for restrito pela legislação local. Sua identidade, telefone ou endereço de IP não serão registrados e nem incluídos em nenhum relatório repassado ao Grupo Delachaux. O que importa é o que está sendo relatado, não quem relata. De qualquer forma, não tenha medo de retaliação por compartilhar sua preocupação.

### O que é «boa-fé»?

Boa-fé significa que você forneceu informações que acredita serem abrangentes, honestas e precisas no momento de seu fornecimento, mesmo que se descubra, posteriormente, que você tenha se equivocado. Também significa que qualquer relatório que se revele calunioso pode levar a sanções.



## Qual é a função do gerente?

Seu gerente é seu principal contato em caso de dúvidas relativas ao comportamento adequado. Se você achar que não pode falar sobre sua preocupação com seu gerente, siga o processo descrito na página anterior.

Como gerente de pessoas, você também deve:



- > liderar servindo de exemplo;
- > agir como exemplo a ser seguido;
- > buscar inspirar confiança;
- > estar aberto ao diálogo com sua equipe.

Você também precisa garantir que sua equipe leia este Código de Ética e aja de acordo com ele. Mas você não precisa ter a resposta para todas as perguntas. Portanto, não hesite em seguir o procedimento de escalada e discutir a questão com especialistas internos ou com seu próprio gerente.

## Quais são as sanções por não respeitar o Código de Ética?

Qualquer violação deste Código de Ética pode expor você ou a empresa. Não respeitar este Código de Ética pode levar até mesmo a uma punição por parte da lei ou manchar a reputação da empresa como parceira de negócios respeitável.

Qualquer comportamento contrário ao Código de Ética será passível de sanções de acordo com as Políticas de RH locais. Entre as sanções podem estar:



- > Advertência verbal;
- > Advertência por escrito;
- > Suspensão; ou
- > Rescisão do vínculo empregatício.



[Procedimento CSR \(em inglês\)](#)



## Operational Excellence

**Operational Excellence significa atuar como um elo forte e inovador na cadeia de valor de nossos clientes, enquanto controlamos os impactos de nossas operações.**

---



### Saúde e Segurança

Temos direito a um ambiente de trabalho saudável, seguro e protegido e a responsabilidade de contribuir para esse ambiente.



### Práticas Comerciais Justas

Concorremos de maneira justa e ajudamos a elevar os padrões éticos do setor.



### Corrupção e pagamentos de facilitação

Combatemos todas as formas de corrupção, incluindo pagamentos de facilitação.



### Representação e Lobbying

Todos que trabalham em nosso nome e nos representam seguem os mesmos padrões éticos que seguimos.



### Conflitos de Interesses

Sempre divulgamos possíveis conflitos de interesses.



### Presentes e Hospitalidade

Nunca damos ou recebemos presentes de maneira que possa gerar suspeita de suborno ou conflito de interesses.



### Ambiente

Buscamos minimizar nosso impacto ambiental em toda a cadeia de valor.



### Recursos da Empresa

Usamos recursos da empresa com honestidade e eficiência.



### Comunicação

Protegemos a reputação da empresa.



## > Saúde e Segurança

**Temos direito a um ambiente de trabalho saudável, seguro e protegido e a responsabilidade de contribuir para esse ambiente.**

Como funcionário do Grupo Delachaux, você tem direito a saúde, segurança e um ambiente de trabalho seguro.

Você deverá ser informado e treinado em relação a leis e regulamentos que regem saúde e segurança ocupacionais.

Você precisa:

- > Tomar todas as precauções razoáveis para manter um ambiente seguro e saudável;
- > Relatar imediatamente ao gerente ou à gerência de segurança da sua localidade todos os acidentes, por menores que sejam, comportamentos, instalações ou itens que possam comprometer a segurança de nosso ambiente de trabalho;
- > Seguir todas as instruções e avisos de segurança;
- > Sempre usar equipamento de proteção em áreas nas quais ele seja indicado como obrigatório;
- > Certificar-se de que suas ações não coloquem você ou outras pessoas em risco;
- > Saber o que fazer em uma emergência no seu local de trabalho.

A segurança também é prioridade durante viagens de negócios e reuniões da equipe.



O CEO vem visitar nossa instalação hoje. Tenho uma reunião marcada com ele, mas estou atrasado. A caminho da sala de reunião, percebo que o chão está escorregadio. O que devo fazer?

As pessoas podem escorregar e se machucar: essa é uma questão de segurança. Você precisa marcar o perigo (com um cone, por exemplo) ou solucionar a questão e, depois, ir à sua reunião. Segurança deve ser sua maior prioridade. Não há nada mais importante.

Meu gerente insiste que eu use luvas para realizar minha tarefa de acordo com a descrição do serviço para essa atividade. Nos meus 20 anos na empresa, nunca usei luvas e nunca sofri nenhum incidente. Acho que vou usar as luvas quando ele estiver por perto e tirá-las quando ele for embora. Posso fazer isso?

Você deve discutir sua preocupação com seu gerente e chegar a um acordo. Como gerente, você precisa garantir que suas recomendações sejam entendidas e endossadas por sua equipe. Do contrário, correrá o risco de criar um ambiente de dissimulação. Segurança não é você fingir que está fazendo algo. Deve ser uma cultura compartilhada, entendida e praticada por todos.





## > Práticas Comerciais Justas

**Concorremos de maneira justa e ajudamos a elevar os padrões éticos do setor.**

Respeitamos todos os públicos interessados do setor, inclusive concorrentes. Nós os tratamos como gostaríamos que eles nos tratassem. É de nosso interesse termos um setor no qual as práticas comerciais sejam respeitáveis. Como líderes do setor, temos o papel de dar um bom exemplo e superar nossos concorrentes nos aspectos legais e éticos.

Não usamos de afirmações exageradas e nem falsa publicidade. Nossos produtos e serviços precisam se sustentar por seus próprios méritos e qualidades. Não fazemos comentários imprecisos ou depreciativos sobre produtos ou serviços de concorrentes.

Jamais compartilhamos informações confidenciais, como preços ou termos e condições de vendas, com concorrentes. Jamais fazemos qualquer acordo com concorrentes, sejam formais ou informais, por escrito ou verbais:

- > para definir preços ou outros termos de venda;
- > para coordenar licitações;
- > para alocar clientes, territórios de vendas ou linhas de produtos.

Coletamos inteligência sobre concorrentes apenas por meios legais, como relatórios, publicações setoriais, discursos públicos e de clientes no contexto de fazermos ofertas correspondentes.



Recentemente, conheci um vendedor de um concorrente em uma feira setorial. Já o conheço há 10 anos, e nos tornamos amigos. Sempre saímos para beber juntos depois da feira. Naturalmente, conversamos sobre muitas coisas, inclusive negócios. Isso é permitido?

Você pode ter amizade com um concorrente, mas deve tomar cuidado ao discutir negócios, para não compartilhar detalhes que possam infringir leis antitruste ou de concorrência.

Isso inclui preços, volumes e termos e condições gerais de mercado. Infringir essas leis pode resultar em graves penalidades legais para nossa empresa e em acusações criminais para você e seu amigo. Em caso de dúvida, busque orientação com o departamento jurídico da empresa. Se você suspeitar de uma infração antitruste, denuncie-a imediatamente.

Por engano, recebi um e-mail de um cliente que deveria ter sido destinado a um concorrente. Ele contém todos os detalhes de precificação deles para uma proposta futura! Quero compartilhar isso com a minha equipe, pois essas informações serão valiosas. Como eu não roubei as informações, isso seria legal?

Você não deve utilizar informações confidenciais, mesmo que tenham sido recebidas por engano, pois isso seria uma infração das leis antitruste e de concorrência. Você deve notificar seu cliente a respeito do equívoco e excluir o e-mail. Em caso de dúvida, entre em contato com o departamento jurídico da empresa.

Contratei alguém que trabalhava para um concorrente. É um setor pequeno, e sempre há pessoas saindo de uma empresa e indo para outra. Posso pedir para que essa pessoa compartilhe informações do concorrente?

Não. O principal motivo para contratar um funcionário deve ser suas habilidades, não o fato de ele ter possíveis informações de um concorrente.





## > **Corrupção e pagamentos de facilitação**

**Combatemos todas as formas de corrupção, incluindo pagamentos de facilitação.**

A corrupção é prejudicial para as comunidades nas quais operamos e pode prejudicar a reputação da empresa. Onde quer que você esteja no mundo, estará sujeito a leis de combate à corrupção.

Corrupção é qualquer comportamento ilegal ou inadequado que busque obter uma vantagem por meios ilegítimos.

Exemplos de formas de corrupção:

- > suborno;
- > abuso de poder;
- > extorsão;
- > fraude;
- > farsa;
- > conluio;
- > cartéis;
- > apropriação fraudulenta e;
- > lavagem de dinheiro.



Nesses aspectos, «pagamentos de facilitação» são definidos como pequenos pagamentos feitos para acelerar ações governamentais legais de rotina, como a emissão de autorizações ou a liberação de mercadorias retidas na aduana. Não autorizamos pagamentos de facilitação, exceto em casos extremos nos quais os indivíduos não tenham outra alternativa para se proteger contra a perda da vida, de um membro ou da liberdade (extorsão).

Caso você tenha ciência de qualquer esquema ou acordo corrupto, em potencial ou de fato, denuncie-o imediatamente usando o procedimento da Ethics Line discutido na página 6.

Você deve ter ainda mais cuidado ao trabalhar com funcionários públicos. Essa é uma definição muito ampla que inclui qualquer pessoa:

- que trabalhe para ou seja um agente de um governo ou de uma entidade de propriedade do governo/controlada pelo governo;
- um representante de organizações públicas internacionais;
- funcionários de agências ou departamentos regulatórios.

Em caso de dúvida, entre em contato com o departamento jurídico ou com o gerente de CSR.



Um funcionário da Justiça do Trabalho apareceu no escritório para uma auditoria surpresa. Ele descobriu que não estávamos em conformidade com a legislação. Ele afirma ter poder para fechar nossa instalação, a menos que paguemos € 1.000 em espécie a ele. Temos um cronograma de produção movimentado e não podemos nos dar o luxo de perder tempo. Posso pagar ele?

Não! Um funcionário da Justiça do Trabalho é um funcionário público: fazer um pagamento a ele seria ilegal. A exigência dele também poderia ser uma extorsão. A resposta adequada é a franqueza máxima: falar com seu gerente, com o gerente dele. Caso você seja obrigado a pagar, peça um recibo.

Você disse que precisamos combater todas as formas de corrupção. No papel, soa ótimo. Mas, no mundo real, às vezes, precisamos fazer um trabalho sujo para que nossos concorrentes não fiquem com nossos negócios! Todos nós sabemos como funciona.

As pessoas têm muitas desculpas para justificar a corrupção:

- complacência (sempre fizemos isso...);
- prática cultural (é assim que as coisas funcionam aqui...);
- mentalidade defensiva (você só consegue entrar na concorrência se...).

A realidade é que você está infringindo a lei e perpetuando a corrupção. Você NUNCA está sozinho e SEMPRE tem alternativas à corrupção. Sempre que você se sentir desconfortável, recorra a seu gerente ou a um especialista em combate a suborno para obter auxílio.

Acabamos de perder um grande projeto da empresa ferroviária local. Fiquei sabendo que nossos concorrentes ofereceram vários jantares a executivos da empresa ferroviária, além de pagamentos em espécie, enquanto nós não pudemos fazer isso, por causa de nossas políticas de combate ao suborno. Não me parece justo!

Todos nós estamos comprometidos com os princípios da concorrência justa. Devemos tentar entender por que perdemos antes de presumir que nossos concorrentes se comportaram de maneira antiética. Se tivermos provas de que nosso concorrente infringiu a lei, devemos buscar assessoria jurídica para sabermos o curso de ação correto.



[Procedimento de combate a suborno \(em inglês\)](#)



## > Representação e Lobbying

**Todos que trabalham em nosso nome e representam nossos interesses seguem os mesmos padrões éticos que seguimos.**

Dependemos de diversos terceirizados e intermediários para tarefas cruciais de negócios. Precisamos garantir que esses parceiros se comportem de maneira ética, mesmo que não façam parte de nossa empresa. Se eles se comportarem mal, isso pode prejudicar nossa reputação e nos tornar passíveis de acusações criminais.

Acima de tudo, precisamos tomar extremo cuidado ao trabalharmos com agentes ou outros intermediários utilizados para obter ordens e autorizações, como:

- > representantes de vendas;
- > agentes aduaneiros;
- > advogados;
- > lobistas; e
- > consultores.

Jamais contratamos pessoas para fazer o «trabalho sujo», e precisamos saber o que os intermediários estão fazendo em nosso nome.

Não nos envolvemos em atividades políticas em nome da empresa ou no local de trabalho. Não fazemos contribuições políticas com fundos corporativos.

Podemos fazer lobby direta ou indiretamente (por meio de associações comerciais, por exemplo). Lobbying significa contribuir para o processo de tomada de decisões públicas relativas a regulamentações que possam afetar nossas operações. A finalidade é garantir que os tomadores de decisões entendam o impacto dessas regulamentações.

Você pode compartilhar este Código de Ética com terceiros e convidá-los a lê-lo.



[Procedimento de gestão de agentes de vendas \(em inglês\)](#)



Quero vender meus produtos em um novo mercado e só preciso de uma certificação de produto da secretaria técnica nacional. Isso está demorando mais do que o esperado, e meu gerente está me pressionando pelo lançamento. Fui apresentado a um intermediário que diz ser capaz de facilitar o processo de certificação. Ele está me pedindo € 80.000, quando o preço normal é de € 8.000. Quando pergunto a ele o motivo disso, ele diz que é o «processo normal aprovado». O que devo fazer?

Obviamente, existe um alto risco de corrupção ao trabalhar com esse intermediário (ver Corrupção e Pagamentos de Facilitação, página 11). Você deve sempre ter ciência do que seu agente está fazendo em seu nome. Negligência e vista grossa jamais são defesas aceitáveis em processos criminais. Você deve discutir isso com seu gerente e sempre optar pela ação mais ética.

Estamos trabalhando com o mesmo agente de vendas há mais de 20 anos. Ele sempre teve muito sucesso na conquista de negócios. No entanto, fiquei surpreso com o nível da comissão dele. Quando nossa equipe jurídica foi investigar, descobrimos que nunca havíamos assinado nenhum contrato com ele. Tenho medo de que possamos perdê-lo se mudarmos alguma coisa. O que devemos fazer?

Você deve sempre assinar um contrato com um intermediário, especialmente um agente de vendas. Agentes são reconhecidamente grandes fontes de subornos. Portanto, estabelecer uma base contratual para a relação protege tanto o agente quanto a empresa. As taxas de comissão e os montantes pagos aos agentes devem estar em conformidade com o procedimento de Limites de Autoridade do grupo.

O prefeito de nossa cidade é candidato à reeleição. Um dos integrantes da equipe dele veio à nossa instalação pedindo uma contribuição financeira para a campanha. Ele insistiu que seria do nosso interesse dar uma quantia substancial a eles. O que devo dizer?

Nunca usamos fundos da empresa para fins políticos. Isso pode ser considerado corrupção de funcionários públicos, que é uma infração criminal (ver página 11, Corrupção e Pagamentos de Facilitação). Além do mais, se essa pessoa insistir que você deve doar, ou fizer ameaças implícitas, isso também é uma infração criminal chamada de extorsão. Você deve sempre resistir à extorsão e consultar seu departamento jurídico ou o gerente de CSR.



## > Conflitos de Interesses

**Sempre divulgamos possíveis conflitos de interesses.**

Temos sempre a obrigação de agir de acordo com os melhores interesses do Grupo Delachaux. Conflitos de interesses surgem quando nossos interesses pessoais ou os interesses de alguém próximo de nós interferem nos interesses do Grupo.

Você precisa ser capaz de identificar e divulgar possíveis conflitos de interesses. Ter um conflito de interesse não é necessariamente uma infração do Código de Ética. Contudo, ocultá-lo ou não divulgá-lo pode expor você a sanções.

Você pode discutir conflitos de interesses em potencial com:

- > seu contato de RH;
- > seu gerente;
- > seu assessor jurídico; ou
- > por intermédio da Ethics Line, já mencionada.

Para determinar se você tem um conflito de interesse que precisa ser divulgado, faça a si mesmo as seguintes perguntas:

- > Meus interesses externos influenciam, ou dão a impressão de que influenciam, minha capacidade de tomar decisões de negócios?
- > Posso me beneficiar com meu envolvimento nessa situação? Um amigo ou parente pode se beneficiar?
- > Minha participação nessa atividade pode interferir na minha capacidade de fazer meu trabalho?
- > A situação está fazendo com que eu ponha meus próprios interesses acima dos interesses da empresa?
- > Se a situação se tornasse de conhecimento público, eu me sentiria envergonhado? Seria uma vergonha para a Delachaux?

Situações comuns nas quais um conflito de interesse pode ocorrer são quando você (ou alguém próximo de você):

- > Tem um interesse financeiro em uma empresa concorrente, fornecedor ou cliente;
- > Envolve-se em atividades que concorrem, ou dão a impressão de concorrer, com os interesses da empresa;
- > Usa ativos, informações ou recursos da empresa em benefício pessoal ou em benefícios de terceiros;
- > Contrata, supervisiona ou tem linha de subordinação direta ou indireta com um parente ou alguém com quem você tenha um relacionamento romântico;
- > Tem um emprego externo que afeta negativamente a realização do seu trabalho ou interfere nas suas responsabilidades profissionais.



Vamos contratar um novo gerente de vendas. Um amigo meu está trabalhando para uma agência de temporários especializada em gerentes de vendas. Posso passar o contato dele para o RH local? Isso não é um conflito de interesse?

Mesmo que a utilização da rede pessoal ou profissional possa beneficiar a empresa, recomendar alguém pode representar um conflito de interesse. As perguntas a seguir ajudarão a fazer a distinção entre networking e conflitos de interesses:

- > Você trabalha no departamento de vendas?
- > Você tem interesse pessoal em trabalhar com essa agência de temporários?
- > Você está obrigando seu RH local a trabalhar com essa pessoa?

«Pessoa próxima de você» passa uma ideia muito ampla. O que significa?

Frequentemente, identificar um conflito de interesse significa aplicar nossa capacidade de discernimento. Entretanto, «pessoa próxima de você» significa:

- > Primeiramente, seus parentes e amigos;
- > De maneira mais geral, qualquer pessoa com um relacionamento suficientemente próximo com você a ponto de:
  - influenciar sua capacidade de tomar decisões objetivas;
  - afetar seu discernimento.

Um de nossos fornecedores colocará suas ações na bolsa de valores, e eu gostaria de comprar algumas ações. Eles são uma empresa forte, com ótimos produtos. Tenho certeza de que será um bom investimento. Posso fazer isso?

Embora seu envolvimento possa ser apenas financeiro, pode haver um conflito de interesse dependendo do seu cargo na empresa.

Você está...

- > em contato direto com ele?
- > no departamento de aquisição?

Faça a si mesmo essas perguntas e, depois, discuta a questão com seu gerente ou busque assessoria jurídica.



## > Presentes e Hospitalidade

**Nunca damos ou recebemos presentes se isso puder gerar suspeita de suborno ou conflito de interesses.**

A prática de dar ou receber presentes ou hospitalidade de negócios (refeições, lazer) é legal e costumeira em muitos países.

No entanto, alguns presentes podem dar a impressão de terem a intenção de influenciar o julgamento e as decisões do destinatário para que se obtenha uma vantagem indevida. É preciso ter muito cuidado com sua natureza, valor, contexto ou frequência.

Do contrário, eles podem ser considerados subornos e expor você e a empresa a processos criminais.

Um suborno é qualquer coisa de valor prometida ou dada para obter uma vantagem indevida.

Em decorrência disso, sempre que você receber/der um presente, use seu poder de discernimento - e pergunte a si mesmo:

- > Estou dando esse presente para obter uma vantagem específica?
- > O recebimento desse presente pode influenciar minha decisão de negócios?
- > O que pensariam se isso viesse a público?

Se você estiver em dúvida em relação à adequação de presentes e lazer, discuta isso com seu gerente, certificando-se de que a decisão seja totalmente transparente.

O fornecimento de presentes e hospitalidade precisa ser devidamente autorizado e registrado. Presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro (cupons), independentemente da quantia, são estritamente proibidos.

Tenha ciência de que dar ou oferecer até mesmo o presente ou refeição mais simples a um funcionário público pode ser ilegal. Você deve buscar a aprovação do seu gerente ou assessoria legal antes de fazer um convite a um funcionário público. Para conhecer a definição de «funcionário público», veja a página 11, Corrupção e Pagamentos de Facilitação.



[Política de presentes e convites \(em inglês\)](#)



Vou me reunir com um cliente para discutir um grande projeto futuro. Quero convidá-lo para almoçar depois da reunião, em um restaurante próximo. Sei que preciso ter cuidado, e foi por isso que escolhi um restaurante bastante comum. Posso fazer isso?

O valor do presente não leva em consideração apenas o critério material. Nesse caso, é importante considerar o momento. Durante a realização de propostas, você deve evitar qualquer comportamento que possa ser percebido como suborno. Aconselhamos você a adiar o almoço até que a decisão final tenha sido tomada.

Estou negociando um novo contrato com um cliente. Meu contato está se recusando a analisar nossa proposta, argumentando que nossos concorrentes são mais «gentis» com ele. Imagino que ele queira algo de mim, mas ele não pediu nada específico. O que devo fazer?

Antes de tudo, você deve compartilhar suas dúvidas com seu gerente e pedir o conselho dele. Certamente parece que essa pessoa está procurando uma compensação ou alguma outra vantagem indevida. Talvez seja bom informar esse comportamento ambíguo ao gerente desse contato, pois isso é ilegal. De qualquer forma, não ceda à tentação; você pode ser acusado de suborno. Uma negociação saudável se baseia na qualidade de nossos produtos e no valor que eles geram para os clientes, não em nossa disposição a dar presentes aos funcionários deles.

Um de nossos fornecedores nos envia uma caixa de chocolates todo Natal. Devemos recusar?

Dar presentes de Natal é algo costumeiro em muitos países ocidentais. Você pode aceitar o presente, a menos que esse fornecedor esteja envolvido em um processo de envio de propostas. Caso você se sinta desconfortável, você pode:

- > dividir os chocolates com seus colegas;
- > organizar uma rifa;
- > enviar a caixa de volta, explicando o motivo.



### > Ambiente



**Buscamos minimizar nosso impacto ambiental em toda a cadeia de valor.**

Respeitamos as leis e regulamentos ambientais em todos os países nos quais operamos.

Ao projetarmos produtos, tentamos estabelecer a pegada ambiental e minimizar o consumo de recursos naturais.

Ao fabricarmos produtos, reduzimos a quantidade de água e insumos energéticos. Promovemos o uso de energia renovável e a reciclagem de resíduos.

Como funcionário da Delachaux, tento ter consciência dos impactos ambientais de minhas ações e os minimizo.



Estamos projetando um novo produto, e encontrei um material com melhor desempenho ambiental. No entanto, o preço é mais elevado do que o de componentes padrão, e os clientes estão nos pressionando fortemente em relação ao preço. O que devo fazer?

Primeiramente, é ótimo você ter conseguido definir a pegada ambiental do seu produto. Isso permitirá que você faça escolhas conscientes dentre diversas opções. Preço, qualidade, segurança e pegada ambiental são critérios cruciais no design de produtos. Você deve discutir com seu gerente como encontrar o melhor equilíbrio possível. E não se esqueça: opções ecologicamente corretas nem sempre são mais caras!

Li em um jornal local que uma start-up faz pisos usando lixo. Nossa instalação produz muitos moldes de areia que são descartados como lixo comum. Devo explorar isso mais a fundo?

É claro! O que é lixo para nós pode ser um recurso para outra pessoa. Você deve entrar em contato com essa start-up ou compartilhar informações com os colegas relevantes. Isso pode poupar dinheiro e reduzir nosso impacto ambiental!





## > Recursos da Empresa

**Usamos recursos da empresa com honestidade e eficiência.**

Os recursos incluem ativos físicos e também recursos intangíveis.

Você deve usar recursos da empresa apenas para fins de negócios legítimos e protegê-los contra roubo, perda, dano ou mau uso. O uso indevido de recursos da empresa prejudica todos nós e afeta a operação e o desempenho financeiro do Grupo Delachaux.

Mesmo que usemos alguns desses recursos o tempo todo e ocasionalmente fora do escritório (laptop, celular, máquina copiadora), precisamos lembrar que eles pertencem à empresa.

Devemos também buscar manter um equilíbrio adequado entre vida profissional e pessoal e usar esses recursos apenas durante o horário comercial.



Posso verificar meu e-mail pessoal ou navegar por sites para fins pessoais no meu laptop de trabalho?

Você pode usar seu laptop de maneira pessoal contanto que seja ocasionalmente, de forma razoável e sem interferir no seu trabalho.

Há muitos paletes de madeira empilhados do lado de fora da fábrica, esperando para serem levados a um aterro sanitário. Conheço uma pessoa que gostaria de comprá-los. Posso vender os pallets e receber uma comissão?

É sempre melhor reciclar o lixo do que colocá-lo em um aterro sanitário. Portanto, você deve discutir essa oportunidade com o gerente do seu local e verificar se existem barreiras regulatórias. Lembre-se, porém, que esses itens pertencem à empresa. Portanto, você não tem permissão para vendê-los por conta própria e nem receber comissão pela venda.

Um de nossos fornecedores desenvolveu um aplicativo para melhorar a rastreabilidade dos produtos. Basta ler um código QR para ter acesso a uma série de informações sobre a aquisição ou o impacto ambiental. Infelizmente, não tenho um smartphone corporativo. Meu gerente me aconselhou a usar meu smartphone pessoal. Posso fazer isso?

É responsabilidade do empregador lhe fornecer os recursos adequados para fazer seu trabalho. Seu gerente não deve lhe pedir para usar recursos pessoais para realizar tarefas relacionadas ao trabalho. Se esse aplicativo for necessário para o seu trabalho, você deve trabalhar com seu gerente para encontrar uma solução para permitir que você faça seu trabalho (obter um smartphone da empresa, acessar uma versão para PC do aplicativo...).





## > Comunicação

### Protegemos a reputação da empresa.

Compartilhar informações é essencial no mundo de hoje. O Grupo Delachaux incentiva a comunicação interna regular por meio de reuniões, chamadas e newsletters.

Não esqueça que informações são valiosas. A divulgação não autorizada de informações confidenciais pode prejudicar nossa reputação e ter um grande impacto sobre os negócios.

Informações confidenciais são quaisquer informações não públicas que usamos para fins comerciais, promocionais, industriais ou financeiros e a partir das quais um concorrente pode obter vantagem.

Apenas porta-vozes dedicados podem falar com a imprensa ou compartilhar informações financeiras. Se você for procurado por jornalistas, encaminhe-os para o gerente do seu local, seu gerente ou a equipe de comunicação.

Você apenas pode comunicar informações públicas sobre o Grupo Delachaux, como as disponíveis no site da empresa, na apresentação oficial do Grupo ou no relatório anual.

Tome cuidado ao usar redes sociais como LinkedIn, Facebook ou Twitter. Se você usar contas pessoais em redes sociais, deixe claro que você não está falando em nome da empresa e que todas as opiniões são pessoais. Você não deve publicar fotos ou vídeos da empresa, a menos que tenha o direito de fazê-lo.



Fui convidado para falar em uma palestra sobre meu trabalho em minha antiga escola/universidade. Devo recusar, já que não sou o porta-voz designado da empresa?

Sem dúvida, você pode dar a palestra! É sempre uma grande honra pessoal e uma boa oportunidade de falar da empresa. Mesmo assim, você deve usar apenas informações disponíveis publicamente.

Tome cuidado para não divulgar nada confidencial, como projetos ou produtos futuros ou resultados financeiros. Em caso de dúvida, entre em contato com a equipe de comunicação.

Li a definição de «informações confidenciais», mas ela parece um tanto vaga.

O escopo de informações confidenciais pode mesmo variar dependendo do contexto. É sempre aconselhável perguntar a si mesmo se você tem o direito de divulgar uma informação e imaginar as consequências dessa divulgação. Em caso de dúvida, busque a assessoria do seu gerente ou da equipe de comunicação.

Nosso gerente de marketing nos convidou para entrar no grupo da empresa no LinkedIn. Ele está pedindo para «curtir» e «compartilhar» publicações, mas estou relutante em fazer isso, pois quero manter minha privacidade. O que devo fazer?

Suas contas em redes sociais são estritamente pessoais e não pertencem à empresa. Portanto, a decisão de curtir ou compartilhar publicações da empresa depende apenas de você.



[Política de comunicação \(em inglês\)](#)





## People Development

**O desenvolvimento de pessoas significa fomentar o bem-estar e o desenvolvimento das pessoas em nossas equipes e nas comunidades ao nosso redor**

---



### Direitos Humanos

Sempre respeitamos direitos humanos e permanecemos alertas a possíveis violações dos direitos humanos.



### Diversidade e Inclusão

Somos um empregador inclusivo e que fornece oportunidades iguais. Nossa política de emprego se baseia em habilidades, profissionalismo e desempenho.



### Combate ao Assédio

Valorizamos o direito ao respeito e à dignidade humana. Combatemos todas as formas de assédio ou violência.



### Privacidade

Todos têm direito à privacidade e precisam ter cuidado ao usar dados pessoais.



### Doações de Caridade

Desempenhamos um papel ativo e positivo nas comunidades ao nosso redor.



## > Direitos Humanos

**Sempre respeitamos direitos humanos e permanecemos alertas a possíveis violações dos direitos humanos.**

Protegemos e promovemos direitos humanos fundamentais no local de trabalho e em nossa cadeia de suprimento.

Proibimos o trabalho infantil e respeitamos uma idade mínima de admissão ao emprego de acordo com as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho: 15 anos no mínimo e 18 anos para qualquer tipo de trabalho que possa comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade dos adolescentes.

Proibimos trabalhos forçados, escravidão e tráfico de pessoas.

Ficamos atentos a todos os sinais de violação dos direitos humanos em nossa cadeia de suprimento.



[Política de emprego \(em inglês\)](#)

O Grupo Delachaux aplica:

- > As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais
- > Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos
- > As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho sobre a idade média de admissão ao emprego (convenção C138), trabalho forçado (convenções 29 e 105), trabalho infantil (convenção 182).



O filho de 14 anos do meu colega foi contratado para um emprego de verão por 3 semanas na oficina. Sempre fizemos isso. Isso pode ser considerado trabalho infantil?

O fato de uma prática parecer normal não a torna legal. É proibido contratar pessoas com menos de 15 anos, exceto em determinadas circunstâncias bem definidas pelas regulamentações locais do país. Você deve expressar suas preocupações para o seu departamento de RH local.

Tenho um novo funcionário que foi recomendado por uma agência de temporários. O CV dele diz que ele tem 19 anos, mas ele parece mais jovem. O que devo fazer?

Você deve verificar a identidade de seus novos funcionários, quer estejam empregados em sua unidade ou sob contrato com uma agência de emprego temporário, subcontratada ou prestadora de serviços. Mais de 150 milhões de crianças trabalham no mundo inteiro: tome cuidado ao contratar um novo funcionário, especialmente em países emergentes.

Você disse que precisamos combater a escravidão. Isso parece coisa do século XIX! Ainda acontece hoje em dia?

Estima-se que existam cerca de 50 milhões de pessoas trabalhando em condições de escravidão moderna em todo o mundo! A forma mais comum é a escravidão contratual (ou escravidão por dívida), na qual as pessoas precisam trabalhar para quitar sua dívida.

Fique alerta para sinais de escravidão moderna na empresa ou na cadeia de suprimento. Perguntas simples para fazer a si mesmo:

- > O funcionário tem passaporte?
- > Ele pode se mudar?
- > Ele recebe pagamento baixo ou não recebe nenhum pagamento por seu trabalho?



## > Diversidade e Inclusão

**Somos um empregador inclusivo e que fornece oportunidades iguais. Nossa política de emprego se baseia em habilidades, profissionalismo e desempenho.**

Diversidade é a soma de todas as nossas características singulares (veja na imagem abaixo).

A discriminação ocorre quando qualquer dessas características é usada em situações de trabalho, como na contratação ou promoção de pessoas.

Não toleramos nenhuma forma de discriminação, incluindo as baseadas em:

- > Gênero;
- > Condição de saúde ou deficiência;
- > Orientação sexual;
- > Estado civil ou situação familiar;
- > Crenças religiosas;
- > Opiniões políticas;
- > Atividade sindical;
- > Aparência física;
- > Idade;
- > Origens étnicas, sociais, culturais ou nacionais.

Buscamos atrair, desenvolver e reter uma força de trabalho que seja tão diversificada quanto o mundo à nossa volta. Nós nos esforçamos para garantir um ambiente de trabalho inclusivo que acolha os pontos fortes de nossas diferenças.

Cumprimos as leis e regulamentos relativos à discriminação nos países onde operamos.

O Grupo Delachaux também aplica as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho relativas aos princípios de não discriminação (convenções 100 e 111).

Garantimos acesso igual a contratação, treinamento, salário e progressão de carreira.

Promovemos habilidades, conhecimento e exemplaridade dentro das equipes.



O RH sugeriu que eu pusesse uma pessoa com deficiência na minha equipe. Sei que diversidade é importante, mas fico preocupado achando que essa pessoa tirará muitas licenças por motivo de doença: isso pode atrapalhar o resto da equipe. Também tenho medo de ser obrigado a tratá-la de maneira especial, o que despertaria o ciúme dos outros integrantes da equipe.

Essas são ideias preconceituosas. A experiência mostra que a presença de pessoas com deficiências não altera de forma considerável as relações de trabalho. Assim como acontece com qualquer outra pessoa, no caso de candidatos com deficiências, o recrutamento é baseado em habilidades. A única diferença é que a compatibilidade do cargo é analisada sistematicamente. Algumas medidas de adaptação podem ser necessárias, mas, na realidade, raramente são.

«Diversidade» significa que só devo contratar ou promover mulheres ou pessoas de minorias étnicas?

Não, não é isso que se espera. Contratamos pelo mérito: portanto, você deve selecionar o melhor candidato para o trabalho. Mas não se esqueça de que a diversidade não se limita apenas a mulheres e minorias étnicas. Ela inclui outros grupos que costumam ser discriminados, como pessoas da terceira idade.



[Política de remuneração e benefícios \(em inglês\)](#)  
[Política de emprego \(em inglês\)](#)





## > Combate ao Assédio

**Valorizamos o direito ao respeito e à dignidade humana: combatemos todas as formas de assédio ou violência.**

O assédio é descrito como qualquer comportamento ou conduta indesejada que não tenha função legítima no local de trabalho. O assédio intimida, humilha ou ofende outra(s) pessoa(s). O assédio (sexual e/ou moral) pode ser definido por regulamentações locais do seu país.

Especificamente, o assédio sexual pode consistir na conduta verbal, visual ou física de natureza sexual que seja indesejada ou que faça alguém se sentir desconfortável.

A pressão gerada pelo assédio afeta o desempenho no trabalho, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo. Portanto, é nossa responsabilidade coletiva evitar e detectar qualquer assédio.

Em casos de assédio, a intenção do suposto assediador é irrelevante. O que importa é como o funcionário que está sendo assediado se sente por causa do assédio. Sendo assim, caso suspeite da ocorrência de um assédio, você jamais deve ter medo de falar a respeito e buscar auxílio. Você também pode denunciar o assédio contra seus colegas.



Às vezes, meu gerente pode ser muito intimidante. Sei que ele nos pressiona para que entreguemos um trabalho de qualidade e que, apesar de seu gênio, ele é uma boa pessoa. Mas, às vezes, ele humilha as pessoas, e isso está afetando a moral da equipe inteira. Isso é assédio?

Espera-se que seu gerente desafie e impulse sua equipe a entregar um trabalho de qualidade. Isso pode significar que ele criticará ou comentará o desempenho de integrantes da equipe. Contudo, também se espera que um gerente de pessoas trate os integrantes da equipe com respeito e aja com a devida sensibilidade. Se você achar que não está sendo tratado de maneira profissional, deve falar com seu gerente, com sua pessoa de contato no RH ou com o gerente da sua localidade.

Um novo gerente entrou para a nossa equipe, e estou achando que ele quer me obrigar a sair dela. Ele só faz comentários negativos sobre o meu trabalho. Tenho medo de cometer um erro, até mesmo de vir trabalhar. Isso é normal?

O assédio pode assumir muitas formas. Isso inclui fazer propositalmente uma pessoa cometer um erro ou criar isolamento físico e social. Primeiro, você deve tentar discutir abertamente o assunto com seu gerente ou conversar com seu representante de RH local. De qualquer forma, você não deve vir para o trabalho com medo e nem pôr sua saúde em risco.



Você pode perguntar ao seu departamento de RH ou gerente a respeito das leis aplicáveis no seu país.



## > Privacidade

**Todos têm direito à privacidade e precisam ter cuidado ao usar dados pessoais.**

No Grupo Delachaux, precisamos armazenar e processar dados pessoais, para fins administrativos ou para manter o banco de dados de clientes, por exemplo.

Dados pessoais são informações que pertencem direta ou indiretamente a um indivíduo, incluindo possivelmente informações sensíveis.

Como funcionário do Grupo Delachaux, você tem uma série de direitos relativos à sua privacidade e seus dados pessoais. Seu contato de RH local (ou Diretor de Proteção de Dados nos países da União Europeia) pode lhe fornecer todos os detalhes e responder às dúvidas.

Você também precisa ter cuidado ao processar dados pessoais de outros funcionários, clientes e fornecedores. Tenha sempre ciência de onde os dados pessoais estão armazenados e para que fins eles são usados. Colete apenas informações necessárias.

Você precisa garantir que terceiros com os quais você trabalhe, e com os quais dados pessoais possam ser compartilhados, cumpram os regulamentos de privacidade.



**Meu laptop de trabalho foi roubado e continha dados pessoais sobre clientes e funcionários. O que devo fazer?**

Isso é uma violação de proteção de dados. Você precisa relatá-la ao seu Diretor de Proteção de Dados local (na União Europeia) ou ao seu contato de RH local.

**Tirei uma foto da minha equipe durante um evento beneficente recente e queria publicá-la na próxima TRAME e nas redes sociais. Posso fazer isso?**

Uma foto é considerada um dado pessoal. Portanto, você precisará de consentimento prévio antes de usar essa foto em comunicações internas ou externas. É possível obter um formulário de consentimento prévio na Intranet do Grupo Delachaux ou com a equipe de comunicação.

### A. Dados pessoais gerais

- > DADOS de identificação (p. ex., nome, endereço...)
- > Dados profissionais (p. ex., CV...)
- > Hora, data ou duração de uma chamada
- > Número de identificação fiscal
- > Fotografias (incluindo monitoramento por vídeo)
- > Informações de parceiros

### B. Dados pessoais sensíveis

- > Opiniões políticas ou religiosas
- > Participação em sindicato
- > Dados financeiros
- > Remunerações
- > Deficiências
- > Dados de saúde
- > Informações de DNA
- > Informações biométricas
- > Assinatura digitalizada ou eletrônica
- > Orientação sexual
- > Dados relativos a infrações, condenações criminais ou medidas de segurança
- > Informações sobre filhos



## > Doações de Caridade

**Desempenhamos um papel ativo e positivo nas comunidades ao nosso redor.**

Patrocínio ou doações de caridade são uma oportunidade de fazer o bem fora da empresa e apoiar causas ou organizações não governamentais (ONGs).

Incentivamos os funcionários a agir como cidadãos responsáveis em seu tempo livre e se envolver em atividades comunitárias. Se a causa apoiada for consistente com WHO WE ARE e OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (ver página 2), você pode organizar eventos beneficentes no local de trabalho. Em caso de dúvida, consulte seu gerente ou contato de RH local.

Podemos usar fundos da empresa para apoiar uma causa governamental ou uma ONG, contanto que seus valores sejam consistentes com nosso Código de Ética. Consideramos doações de caridade um compromisso de longo prazo. Todas as ações, independentemente do tamanho, precisam ser realizadas com um plano claro para o desenvolvimento da parceria ao longo do tempo.

Doações de caridade podem ser usadas como subornos disfarçados. Você deve tomar cuidado para garantir que a quantia, a frequência ou o contexto dessas doações não seja visto como suborno ou contribuição política (veja a página 12, Representação e Lobbying).

Sempre que for doar ou estabelecer uma parceria, você deve consultar seu especialista em Responsabilidade Social Corporativa.



Estou envolvido em um processo de licitação para um novo contrato público. Em plena negociação, um ministro do governo me pede para fazer uma doação de caridade para uma escola local beneficente. A quantia é pequena em relação aos negócios que planejamos fazer. Como é uma boa causa, isso será benéfico para nossa imagem. Posso aceitar?

Em geral, doações de caridade são algo bom, mas instituições de caridade também podem ser corruptas ou agir como veículos para corrupção. Você deve investigar essa instituição de caridade de maneira meticulosa para verificar se os fundos não serão canalizados para outros beneficiários.

Além disso, como você está em negociação, a doação pode ser vista como suborno com a intenção de influenciar o ministro a fazer negócios com você.

Tenha ciência de que contribuições ligadas a atividades de marketing são sempre um risco em potencial e devem ser evitadas. É por isso que é importante ter uma visão de longo prazo relativa ao desenvolvimento de sua parceria ou compromisso.

Sou voluntário em uma associação que promove a educação. Estamos organizando uma maratona para angariar fundos, e eu gostaria de divulgar isso na empresa. Posso colocar um anúncio em nosso quadro de avisos?

É claro! Além disso, se essa causa representar uma oportunidade que esteja alinhada com nossos valores éticos, você deve falar com seu gerente para ver se seria possível envolver a empresa em um patrocínio mais amplo do evento ou até mesmo em uma parceria com a ONG. Você pode ser o patrocinador corporativo desse projeto e desenvolver um programa de longo prazo significativo em conjunto. Grandes histórias costumam começar pequenas!

Lembre-se: é sempre uma boa prática ter uma visão de longo prazo e desenvolver parcerias que combinem:

- > dinheiro;
- > doações não monetárias;
- > contribuições de funcionários;
- > patrocínio baseado em habilidade.



WE Care



