

CODÍGO DE ÉTICA

Mensagem dos Diretores.

Ética é requisito básico nas pessoas, portanto muito mais que uma qualidade isolada. A ética e a integridade são essenciais para a realização de nossos negócios. Elas nos permitem obter o respeito e o apoio das comunidades.

São vantagens competitivas, nos ajudam a atrair os melhores funcionários, trabalhando em time e com alto grau de motivação. Entre todos os princípios de formação que compartilhamos, nenhum é mais importante do que a ética.

Essa é a base de nosso sucesso prolongado. É também o principal ingrediente na construção e manutenção de relações comerciais baseadas na confiança, tanto interna quanto externamente.

Nossa Missão

Criando qualidade para as pessoas através da inovação.

É por isso que oferecemos processos que originam produtos que – graças à inovação permanente – constantemente atendem essas expectativas. Ao mesmo tempo, esse é o alicerce de nosso sucesso ao satisfazer nossas responsabilidades econômicas e sociais em relação a nossos Clientes e Funcionários.

Principais Valores

Equilíbrio de interesses. Juntos com nossos funcionários e clientes alcançaremos nossas metas da melhor forma: A cultura da nossa empresa baseia-se no reconhecimento de que somente um equilíbrio razoável de interesses entre Clientes, Funcionários e Fornecedores pode levar ao Sucesso.

Relações de Confiança.

Somente através da criação de um alto nível de confiança e colaboração podemos equilibrar os interesses da empresa e mobilizar os recursos necessários para um trabalho em equipe e voltado aos resultados. Consideramo-nos como uma organização de confiança, que promove comunicação aberta, honesta e direta; que reconhece funcionários como especialistas em suas áreas de atuação; e que se compromete com a confiabilidade, imparcialidade e integridade.

Em resumo, a conduta de confiança da **ISOTREF** baseia-se em três princípios essenciais de conduta, que moldam nossas ações e decisões, São eles:

- Comunicação;
- Participação;
- Execução.

Assim, reconhecemos e ativamente assumimos nossa responsabilidade guiada nessas áreas.

- **Comunicação.** Não pode haver confiança sem comunicação real. Além de fornecer informações, ela demonstra o interesse nos outros, além de reduzir inseguranças e receios. A comunicação comprovou ser nossa ferramenta de gerenciamento mais importante, especialmente na forma de diálogo direto.
- **Participação.** Fornecemos suporte e estimulamos o trabalho em equipe. Funcionários são reconhecidos como especialistas e tomadores de decisões. A qualificação contínua de nossos funcionários é prioridade. Demonstramos compreensão, respeito e tolerância pelas diferentes culturas. Somente aqueles que se envolvem e participam podem desempenhar um papel ativo no progresso da empresa
- **Execução.** Cumprimos o que prometemos. Isso é verdade para todas as nossas ações e decisões, sejam referentes à receita, lucros, capital de giro, segurança ou desenvolvimento do funcionário. Cumprimos todos os pedidos nos mínimos detalhes e no prazo, e garantimos, ainda, a precisão de todo o processo de faturamento.

Como mantemos nossa integridade

Diretrizes, regras e políticas não nos tornam honestos. Elas apenas delimitam o caminho que devemos seguir. Cada um de nós deve tomar a sua própria decisão, com base nos nossos próprios valores e na nossa coragem. Apenas quando tornamos o comportamento ético um reflexo tão natural quanto respirar, realmente temos Integridade. A integridade deve ser o ponto de partida de tudo o que fazemos. Quando tomamos decisões, nós as baseamos em nosso senso do que é certo ou errado.

Desde que sejamos leais aos nossos ideais, sabemos que o que fazemos é o certo. A longo prazo, a integridade funciona. A integridade não é fácil. Ela não nos permite tomar atalhos. Pode significar aceitar um sacrifício em curto prazo para criar um benefício em longo prazo. A integridade pode, às vezes, até nos tornar impopulares temporariamente. Quando encorajamos

e apoiamos uns aos outros a tomarmos a decisão correta, a integridade deixa de ser difícil. Ela passa a ser a norma que todos seguimos e o elo que nos une.

Quem é responsável pelos padrões de ética da empresa

Práticas éticas são de responsabilidade de todos os funcionários. Todos os dias somos avaliados por nossos colegas, clientes, fornecedores, e pelas comunidades onde vivemos e trabalhamos. Cada interação é uma oportunidade de demonstrarmos que a integridade é essencial para nosso sucesso comercial.

Responsabilidades pessoais

Cada um de nós é responsável pela integridade de nosso próprio trabalho. Este documento descreve os padrões e as práticas comerciais usuais do ambiente de trabalho da empresa. As políticas e procedimentos da empresa fornecem orientação adicional, mais específica. Como os padrões, as políticas e os procedimentos de apoio podem mudar de tempos em tempos, cada um de nós é responsável por conhecer e observar as leis, normas, políticas, regulamentos, padrões e procedimentos que regem nosso trabalho - sejam internos, constantes dos manuais de normas de procedimentos da empresa, como os específicos, dos conselhos de classe profissionais. Se falharmos no cumprimento das leis, regras, políticas, regulamentos, padrões e procedimentos aplicáveis, existe o risco da aplicação de medidas disciplinares ou da rescisão de contrato. Se desobedecermos às leis, podemos ser pessoalmente responsabilizados. Também somos responsáveis individualmente por informar irregularidades.

Comunicação com a mídia

A mídia e a comunidade são elos importantes com os públicos interno e externo da empresa, incluindo:

- Funcionários
- Clientes atuais e potenciais
- Parceiros

O que é dito ou escrito sobre a empresa pode afetar a reputação da empresa de forma positiva ou negativa. Damos grande importância à manutenção de relacionamentos efetivos com a mídia noticiosa e com a comunidade. Tentamos manter a credibilidade da empresa fornecendo informações à mídia prontamente, de forma exata e consistente.

O contato com a imprensa é restrito ao nível de diretoria. Todas as consultas da mídia devem ser encaminhadas, intermediadas, coordenadas e acompanhadas pela Diretoria.

Informações sobre os concorrentes

Em nosso negócio altamente competitivo, as informações são valiosas. Precisamos sempre aprender mais sobre os nossos concorrentes, fornecedores e clientes. Mas devemos ser éticos na forma como obtemos essas informações. Nossas ações devem ser honestas, justas e dentro da lei. Não solicite ou use informações que infrinjam as leis que regulam:

- A livre concorrência
- Informações e dados com direitos exclusivos
- Relacionamentos confidenciais entre funcionários e seus empregadores

Informações confidenciais

“Informações confidenciais” são um bem valioso. Elas incluem fatos, dados e conhecimentos não revelados ao público. Informações confidenciais que tenham valor comercial para os concorrentes ou para outras pessoas que têm interesse em fazer negócios com a empresa são, às vezes, chamadas de “informações com direitos exclusivos” ou “segredo comercial”.

Muitos tipos diferentes de informações têm valor por serem mantidas em confidencialidade. Tais informações incluem tecnologia, assim como dados não técnicos, como informações financeiras, mercadológicas e estratégicas.

Software: programas e aplicativos de sistemas de automação

Download: baixar arquivos da internet

Copyright: direitos autorais e propriedade intelectual

As informações confidenciais necessárias ao seu trabalho devem ser usadas apenas com essa finalidade. Essas informações devem ser compartilhadas apenas com outros funcionários que precisem delas para seu trabalho e que tenham autorização de acesso às mesmas. As informações confidenciais ou estratégicas não devem ser dadas a pessoas fora da empresa. Se você precisar compartilhar informações confidenciais com outras pessoas fora da empresa, será necessário firmar um contrato de confidencialidade devidamente revisado pela área Jurídica. Os acordos de confidencialidade com terceiros protegem os interesses da empresa em suas informações confidenciais.

Agentes e representantes

Como os agentes e representantes podem estabelecer compromissos obrigatórios para a empresa, todos os acordos feitos com eles devem ser por escrito. Os agentes e representantes devem observar os mesmos padrões de conduta que os funcionários.

Fornecedores

A parceria da empresa com os fornecedores requer que nós definamos claramente as exigências, troquemos informações e compartilhemos dos benefícios do negócio contratado. Os fornecedores devem ser avaliados e aprovados seguindo-se normas internas específicas antes que qualquer material, componente, produto ou serviço sejam comprados deles. Os fornecedores devem seguir as normas estabelecidas nesse manual. Os fornecedores devem também ser informados de que os funcionários da empresa são responsáveis pela condução dos negócios em conformidade com esses padrões. Os fornecedores devem ser selecionados de forma totalmente imparcial, devendo assim resguardar os interesses da empresa. Qualquer convite para almoços, recepções, coquetéis, finais de semana e eventos em geral deve ser de conhecimento prévio e aprovado pela liderança imediata do funcionário convidado. Compromissos a sós devem ser evitados com fornecedores caso isso ocorra, convide sempre um outro funcionário da empresa para acompanhá-lo.

Todo relacionamento firmado através de contrato entre a empresa e fornecedor e vice-versa deve, obrigatoriamente, ser aprovado pela área Jurídica da organização.

Práticas empregatícias

As práticas empregatícias da empresa são norteadas por nosso compromisso de tratar todos os funcionários com dignidade e respeito. Acreditamos no valor da diversidade no ambiente de trabalho e na vivência de nossos “valores”.

Drogas ilegais e álcool

Espera-se que os funcionários trabalhem sem a influência de drogas ilegais ou álcool e em condições para desempenhar suas obrigações. Nenhum empregado pode portar uma droga ilegal enquanto estiver trabalhando. Os funcionários não podem fazer uso, possuir ou vender drogas ilegais na empresa. É proibido o consumo de álcool dentro da empresa, salvo em atividades sociais patrocinadas pela mesma e de forma moderada.

Idade mínima para contratação/Trabalho infantil

A empresa não produz nem fabrica mercadorias com o uso de trabalho infantil contratado ou forçado. Os empregados que trabalham em tempo integral regular na empresa têm pelo menos 18 anos de idade, excetuando-se apenas o programa Menor Aprendiz.

Apoio ao equilíbrio entre vida e trabalho

A empresa respeita os funcionários como indivíduos. A empresa encoraja um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, atenta às necessidades dos negócios. Chefias e funcionários devem trabalhar juntos para atingir esse objetivo.

Diversidade no local de trabalho e oportunidades iguais de emprego

A empresa está comprometida em dar oportunidades iguais a todos os funcionários. A empresa procura unir uma força de trabalho culturalmente diversa. Cada funcionário é reconhecido como um membro importante de uma equipe. Não toleramos discriminações no local de trabalho. Qualquer discriminação deve ser relatada a chefia do funcionário, ao representante de Recursos Humanos ou a qualquer liderança da organização. Caso o funcionário que relatou algum fato à liderança acredite que o fato não foi resolvido, deverá repassar a questão para o nível hierárquico superior ao de sua liderança. Caso a liderança imediata esteja envolvida em ato discriminatório o fato deve ser comunicado à liderança superior.

Assédio no local de trabalho

A empresa não permite intimidação ou hostilidade. Não toleramos qualquer comportamento que possa molestar, perturbar ou interferir na capacidade de trabalho de outra pessoa. Comportamento inaceitável inclui ataques verbais, não verbais e físicos. Qualquer funcionário que sinta que tenha sido assediado deve pedir para que o ofensor pare. Faça-o saber que a ação não é bem-vinda. Qualquer tipo de assédio também deve ser reportado ao supervisor do empregado, ao representante de Recursos Humanos ou a qualquer gerente. Caso o funcionário que relatou algum fato à liderança acredite que o fato não foi resolvido, deverá repassar a questão para o nível hierárquico imediatamente superior ao de sua liderança. Os funcionários não devem relatar o assédio a um supervisor acusado de estar envolvido no assédio.

Como nossas decisões afetam outras pessoas? Como as decisões de outras pessoas nos afetam?

As decisões não são tomadas no vácuo. Para fazer escolhas, coletamos informações de muitas fontes.

Estudamos essas informações. Analisamos os resultados. Às vezes, temos uma enorme quantidade de tempo para pesar os fatos e tomar uma decisão. Mas normalmente temos de tomar decisões rápida e eficazmente. Sempre que tomamos uma decisão, provocamos uma reação em cadeia. As escolhas que fazemos afetam outros indivíduos, grupos, departamentos e, às vezes, comunidades inteiras. As escolhas feitas por outras pessoas também nos afetam. Isso significa

que as decisões que tomamos grandes ou pequenas, sempre têm uma dimensão ética. Alguém ou algum grupo sempre será afetado.

Presentes e entretenimento

Diretrizes para dar ou receber presentes e entretenimento

Em muitas culturas, presentes e entretenimento fazem parte dos negócios. Na condução dos negócios da empresa, é importante diferenciar quando um presente é uma expressão de amizade ou boa vontade de quando a pessoa que dá o presente tem outro motivo. Um conflito de interesses pode surgir de qualquer presente ou entretenimento oferecido por:

- Um concorrente.
- Alguém que esteja tentando influenciar a objetividade da sua tomada de decisão.
- O ato de dar ou receber presentes e entretenimento deve estar de acordo com os negócios legítimos da empresa. Normalmente, a troca de presentes modestos, entretenimento ou outras cortesias de negócios são permitidas se:
- A razão para o presente ou entretenimento for apropriada.
- O presente ou entretenimento ajudar a melhorar as relações comerciais, políticas ou comunitárias.

Antes de decidir aceitar um presente ou entretenimento, pergunte-se:

- O presente ou entretenimento é apropriado às circunstâncias?
- O presente ou entretenimento é apropriado à minha relação de negócios com a pessoa que está fazendo a oferta?
- Como soaria aos outros funcionários da empresa se eu aceitasse esse presente ou entretenimento?
- É possível compartilhar o presente com meus colegas?
- Com que frequência recebo um presente ou ofertas de entretenimento da mesma pessoa ou organização?

Proibição de subornos, recompensas, pagamentos ilegais e outras práticas de

Corrupção

A empresa não participa de qualquer prática comercial de corrupção. Mantemos registros comerciais exatos para garantir que nossos registros reflitam transações e pagamentos reais.

Todos os funcionários e qualquer agente ou outra pessoa que represente a empresa devem seguir as leis nacionais.