

Objetivo: A organização deve definir e implementar a política de responsabilidade corporativa, incluindo, no mínimo, uma política **antissuborno**, um código de conduta dos colaboradores e uma política de escalação sobre ética (“política de delação”).

Norma IATF 16949 = 5.1.1.1 Responsabilidade Corporativa

Ambiente de trabalho / Público interno

A **DPaula** não admite, de seus colaboradores nem de seus fornecedores e prestadores de serviço, os seguintes comportamentos:

- Uso de mão-de-obra infantil e o trabalho antes dos 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre 14 e 24 anos);
- Exploração de trabalho escravo ou forçado;
- Discriminação de qualquer tipo, incluindo discriminação devido à idade, raça, cor, nacionalidade, orientação sexual, gênero, orientação política, religião ou credo, deficiências ou limitações físicas, origem geográfica e classe social, aparência física, problemas de saúde e portadores de HIV;
- Conduta que cause constrangimento ou seja desrespeitosa com subordinados ou outras pessoas da empresa, tais como palavras ofensivas, intimidação, assédio sexual e agressão psicológica ou física;
- Uso de apelidos ofensivos (aqueles que o apelidado manifeste seu desagrado pelo uso);
- Consumo de bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas ou estar sob o efeito destas durante a jornada de trabalho ou a serviço da empresa;
- Comportamento ilegal, antiético, **suborno** ou de má conduta onde qualquer membro da organização possa obter vantagens pessoais.
- Práticas comerciais ou de qualquer natureza abusivas com cliente, parceiros e fornecedores que possam ser interpretadas como uma conduta não profissional.

A **DPaula** também mantém privacidade de seus empregados no que se refere a informações sensíveis (inclusive médicas) obtidas e mantidas sob responsabilidade da área de Recursos Humanos.

Remuneração

A **DPaula** proporciona a seu pessoal uma remuneração que satisfaça pelo menos os padrões mínimos estabelecidos pela convenção.

Relação com Sindicatos

A **DPaula** entende a importância dos sindicatos e suas iniciativas, respeitando o direito de seus colaboradores de se filiarem ao sindicato de sua categoria. Também mantém acordo coletivo e disponibiliza informações básicas sobre direito e deveres da categoria, tais como dissídios, contribuições sindicais, etc.

Relação com Clientes

Na relação com seus clientes, a **DPaula** compromete-se a:

- Atender com cordialidade e eficiência;

- Entregar o que foi prometido;
- Não sacrificar a qualidade dos seus produtos;
- Não permitir suborno para obtenção de decisão de compra de produtos ou serviços;
- Manter proteção à privacidade das informações privadas do cliente;

Relação com Fornecedores e Prestadores de Serviços

A **DPaula** adota, com fornecedores e prestadores de serviços, uma postura de transparência e imparcialidade, de forma a preservar a confiança mútua e contribuir para a construção de um relacionamento duradouro. Estimula os fornecedores e prestadores de serviços a adotarem práticas de gestão orientadas pelos mesmos princípios éticos seguidos pela **DPaula**.

Concorrência

A **DPaula** entende que a livre concorrência é um fator que proporciona a inovação e melhoria da qualidade de produtos e serviços. Para que a livre concorrência seja exercida de maneira leal, a **DPaula** proíbe a seus colaboradores:

- Divulgar informações ou discutir com concorrentes condições de comercialização;
- Promover produtos e serviços da **DPaula** através da demonstração de deficiências de produtos e serviços de seus concorrentes.

Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Responsabilidade Social

A **DPaula** promove a preservação da segurança e saúde de seus colaboradores e do meio ambiente, através do estabelecimento da sua Política de Gestão.

Atividades políticas

É proibido aos colaboradores da **DPaula**, exceto se devidamente autorizado pela Diretoria:

- Qualquer participação em campanhas ou atividades políticas e/ou partidárias, valendo-se do nome da **DPaula**;
- Efetuar contribuições ou presentear representantes do governo, partidos políticos ou candidatos em nome da **DPaula**.

Órgãos de imprensa

Qualquer contato com órgãos de imprensa deve ser feito pela Diretoria ou colaboradores devidamente autorizados pela mesma.

Ao identificar veiculação incorreta de dados ou notícias que afetem a imagem da **DPaula**, os colaboradores devem informar imediatamente a Diretoria.

Conflito de interesses

As seguintes condutas são proibidas:

- Desenvolver paralelamente ao seu trabalho na empresa, direta ou indiretamente, atividades concorrentes e/ou complementares aos negócios da **DPaula**, sem expressa autorização da Diretoria, exceto em casos de atividades de cunho acadêmico;
- Ser titular ou sócio de empresa ou de qualquer atividade econômica que possa representar conflito de interesse com a **DPaula**;
- Utilizar ou repassar a terceiros, sem autorização da Diretoria, informações confidenciais;
- Fazer palestras, seminários ou trabalhos acadêmicos sobre os processos da **DPaula**, sem autorização da Diretoria.

Uso de equipamentos, recursos e meios eletrônicos

A utilização dos recursos de informática fica sujeito ao regulamento próprio.

Política Antissuborno

A **DPaula** tem a política de cumprir todas as práticas **antissuborno** e **anticorrupção** aplicáveis as suas atividades. Também é política exigir que fornecedores, terceiros e parceiros comerciais cumpram com essas mesmas práticas.

Os funcionários estão proibidos de receber, oferecer ou pagar subornos, além de receber ou fornecer qualquer tipo de cortesia comercial ou outras coisas de valor para os fins de recompensar um desempenho, uma função ou atividade.

Desvio de Conduta e Escalação

Todos os colaboradores devem trabalhar para assegurar ações imediatas e adequadas contra as violações deste Código de Ética. Entretanto, em algumas situações é difícil determinar se uma ação resultará, ou já resultou uma violação. Estes são os passos que os Colaboradores da Organização devem ter em mente diante de uma possível situação de violação do Código:

- Tenha certeza de possuir todas as informações;
- Use o seu bom julgamento e o seu bom senso;
- Se você não está seguro sobre o que fazer em uma situação, procure orientação antes de agir.

A organização não permitirá a retaliação ao Colaborador que relate, de boa-fé, uma má conduta, um comportamento ilegal antiético.

Desvios de conduta com base neste Código de Ética de ser relatado diretamente ao representante de Recursos Humanos e/ ou para representante da Alta Direção / Coordenadora de Qualidade.