

Empresas



CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA



ID
RANDON



Índice

Ética

05

CONFLICTOS DE INTERESES
RELACIÓN DE PARENTESCO
INDICACIONES DE PROFESIONALES
INVERSIONES Y SOCIEDAD CON ALIADOS
ACTIVIDADES PROFESIONALES PARALELAS
OBSEQUIOS Y REGALOS
EVENTOS INSTITUCIONALES, VIAJES Y COMIDAS
COMPETENCIA
GOBERNANZA
CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y PROPIEDAD INTELECTUAL
RELACIÓN CON PROVEEDORES Y ALIADOS
RELACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO

Personas Valoradas y Respetadas

12

DIVERSIDAD

Lucro con Sostenibilidad

14

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL

Seguridad y Calidad

16

SEGURIDAD DEL TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA
CALIDAD

Cliente Satisfecho

18

Innovación y Tecnología

20

Preservación de la Imagen y del Legado

22

LA PRENSA Y LOS MEDIOS SOCIALES

Randon Somos Todos Nós

24



@empresasrandon
www.randon.com.br

MENSAJE DE LA ADMINISTRACIÓN

Colegas,

La transparencia y la ética son valores que acompañan a las Empresas Randon desde su fundación y guían la relación con todos nuestros públicos: empleados, aliados, proveedores, clientes, accionistas y las comunidades en las que nuestros negocios están insertos. Una de las enseñanzas más importantes que recibimos desde muy temprano es que la conducta ética necesita orientar a todo y a cualquier movimiento, tanto en el ámbito personal como en el profesional, y que es una importante directriz de las empresas que prosperan y avanzan. Por eso, seguimos firmes y fieles a los valores que nos condujeron hasta aquí.

Alineados a nuestros principios, este Código de Conducta Ética de las Empresas Randon tiene la función de orientarnos en todas nuestras acciones diarias. Por medio de este documento, afirmamos nuestro compromiso con la ética y con la integridad.

Vale recordar que somos responsables por mantener este código vivo y activo, contribuyendo para la transformación de nuestra empresa, que busca ser, cada vez más, innovadora, plural y enfocada en el crecimiento sostenible.

Contamos con ustedes para, juntos, reforzar nuestro compromiso con el futuro y seguir fortaleciendo nuestro objetivo de “conectar personas y riquezas, generando prosperidad”.



Daniel Raul Randon
Presidente de las Empresas Randon

David Abramo Randon
**Presidente do Conselho de
Administração de las Empresas Randon**

PRINCIPIOS

Ética

La ética moldea nuestra forma de ser. Hacemos lo que es correcto, siguiendo las mejores prácticas de gobernanza con transparencia y seriedad.

Personas Valoradas y Respetadas

Somos personas trabajando para personas. Ellas son nuestra prioridad, dentro y fuera de la empresa.

Lucro con Sostenibilidad

El lucro es la base para la generación de empleos y riqueza en beneficio de toda la sociedad.

Seguridad y Calidad

Son compromisos que no se negocian. La búsqueda constante por el perfeccionamiento de nuestras operaciones es lo que nos guía en dirección a nuestros objetivos.

Cliente Satisfecho

Solo tiene sentido para nosotros superar la expectativa del cliente. La base de nuestras relaciones es con compromiso y confianza.

Innovación y Tecnología

Aseguramos nuestra competitividad con innovación y tecnología. Es nuestro deber generar soluciones alineadas a los nuevos retos de mercado.

Preservación de la Imagen y del Legado

La valoración de la imagen y del legado de Randon es responsabilidad de todos nosotros.

Randon Somos Todos Nosotros

Somos un grupo. De empresas y de personas. Tenemos nuestras particularidades, nuestras historias. Todos somos diferentes. Lo que nos une es la fuerza del grupo y eso es lo que nos vuelve más fuertes.

Nuestra Forma de Ser

“Conectar personas y riquezas, generando prosperidad.” Ese es nuestro objetivo.

Más que una frase, es lo que nos mueve en el trabajo todos los días. Este objetivo es orientado por nuestros principios, que no son negociables y revelan quiénes somos y cómo actuamos: Nuestra Forma de Ser.

Estos principios son fortalecidos en nuestro Código de Conducta Ética, presentando orientaciones importantes sobre:

- Qué esperamos y exigimos en nuestras relaciones;
- Qué hacer en diferentes situaciones que podamos enfrentar en el día a día;
- Cómo actuar de modo ético en nuestro ambiente de trabajo.

El Código de Conducta Ética de las Empresas Randon debe ser aplicado y respetado por todos nuestros administradores, empleados y terceros que mantienen relaciones con nuestras empresas, junto con nuestras políticas corporativas y legislaciones específicas de cada Unidad de Negocio.

#NuestraFormadeSer y Hacer ▶ ▶ >

ÉTICA

**Mantener todo lo que
hacemos en una
base ética elevada.**

Queremos que nuestro ambiente y cultura organizacional se mantengan fundamentados en la ética, y para mantener nuestros valores éticos, nos basamos siempre en aquello que es correcto. Este Código es la base de Nuestra Forma de Ser y nos orienta a una buena convivencia y trabajo sano, seguro, íntegro y respetuoso.



Las directrices de nuestro Código nos orientan hacia lo que es correcto en nuestro día a día, con la intención de asegurar nuestro objetivo y el mantenimiento de un ambiente ético y transparente.





PARA FIJAR:

CONFLICTOS DE INTERESES

El conflicto de intereses sucede cuando alguien adopta determinada conducta o decisión que lo favorece personalmente, pudiendo perjudicar a otro. Dentro del ambiente de trabajo, este conflicto puede existir cuando un interés personal se superpone a los intereses corporativos, lo que afecta la imparcialidad y la integridad de su juicio o de su toma de decisión.

Siempre que se observe una situación de potencial conflicto de interés, aléjese e infórmelo, para que la empresa haga un análisis de la situación.

RELACIÓN DE PARENTESCO

El trabajo de personas con parentesco de consanguinidad está permitido en las Empresas Randon. Pero, atención, se debe evitar la relación de subordinación directa o indirecta entre cónyuges, equiparados o con relación de parentesco (ascendientes o descendientes directos y hermanos).

La relación amorosa entre administradores, empleados, proveedores o clientes, en determinadas circunstancias, puede generar un

conflicto de interés. Por eso, esos casos deben ser informados al líder inmediato. Las situaciones en que un empleado, su cónyuge o compañero y/o parientes en primer grado tenga participación societaria en empresas de la competencia de cualquier rubro en el que actuamos, deben ser identificadas e informadas a su líder inmediato.

INDICACIONES DE PROFESIONALES

El proceso de selección y la toma de decisión para la contratación de nuevos profesionales, sean ellos empleados o aliados de negocios, debe seguir todos los procedimientos internos de la empresa.

Cuando nuestros empleados indiquen alguna persona, se deben ofrecer las mismas condiciones de mercado, sin privilegios individuales, y los postulantes serán analizados bajo los mismos criterios de calidad, expertise y reputación.

Así, siendo el empleado que haya indicado al nuevo profesional o aliado, bajo ninguna hipótesis podrá participar en el proceso de selección o de contratación.

Soy empleado de la empresa y recientemente mi hermano fue aprobado en el proceso de selección y, en breve pasará a ser empleado también. ¿Qué debo hacer?

Comuníquelo a su líder inmediato y actualice las informaciones que haya declarado anteriormente en el Término de Aclaración de Conflicto de Intereses. Su hermano debe evitar cualquier actividad con subordinación, jerárquica o dependencia de su función (y viceversa) y que permanezca en la misma área o equipo que usted.

Soy empleado de la empresa y comencé una relación amorosa con una persona de otra área. ¿Hay conflicto de interés en este caso? ¿Qué debemos hacer?

En este caso, como ustedes actúan en áreas diferentes y sin relación de jerarquía entre sí, en principio no configura conflicto de interés. Aun así, comuníquelo a su líder inmediato, para que sea considerado en posibles transferencias, ascensos o reestructuración de áreas.

Abriu una vaga na empresa e eu tenho uma amiga procurando recolocação que atende aos critérios necessários. Posso indicá-la?

Pode sim, só não poderá participar do processo seletivo ou influenciar na decisão final. O processo seletivo ocorrerá e a avaliação de sua amiga será feita com base unicamente nos critérios técnicos e demais requisitos previstos para a vaga.

Hay una vacante en la empresa y una amiga mía está buscando un nuevo puesto que atende a los criterios necesarios. ¿Puedo indicarla?

Sí, puede hacerlo. Pero no podrá participar en el proceso de selección o influenciar en la decisión final. El proceso de selección sucederá y la evaluación de su amiga se hará con base exclusivamente en los criterios técnicos y demás requisitos previstos para el puesto.

Soy líder de una unidad y quiero indicar a mi esposo para un puesto en la empresa. ¿Puedo indicarlo?

Sí, con algunas condiciones. Él sólo puede participar en el proceso de selección para puestos sin relación de subordinación con relación al que usted ocupa y, de preferencia, en otra área, sector o departamento.



PARA FIJAR:

Sé que las Empresas Randon están adquiriendo un negocio prometedor. Mi familia invierte en acciones y pensé en indicar la compra de las acciones de Randon para que pueda beneficiarse con esa adquisición en el futuro. ¿No es una excelente idea indicar las acciones de nuestra empresa?

No en este caso. Por la normativa de la CVM – Comissão de Valores Mobiliários (órgano regulador brasileña), usted debe mantener secreto sobre informaciones privilegiadas. No puede compartir esa información con terceros ni recomendar la compra de acciones durante ese período. Además, al conocer información relevante, usted no debe negociar acciones de la Compañía, hasta que esa información sea divulgada al mercado.

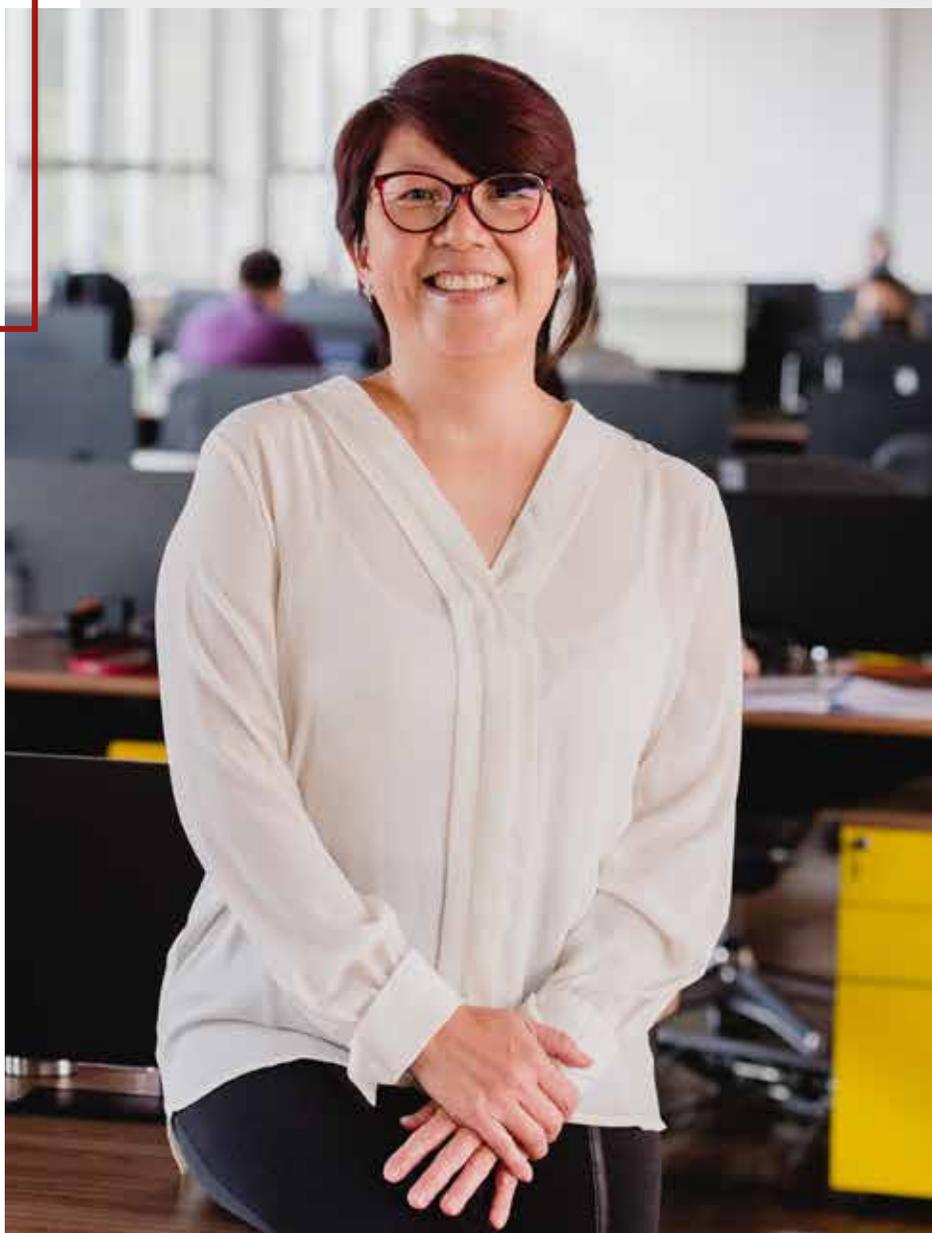
COMPETENCIA

Nos comprometemos con una conducta leal, ética, profesional y discreta en las competencias en que participamos. Al tratar con nuestros competidores, prefieran hacer contacto por medio de entidades de clase y asociaciones, siempre respetando su imagen y productos, y sin divulgar informaciones falsas o actuar de forma antiética para obtener informaciones. Bajo ningún concepto fije precios o estrategias de mercado con la competencia. Un ambiente de negocios libre de manipulaciones, esquemas o fraudes cuenta con una actuación justa y comprometida con cada uno de nosotros.

INVERSIONES Y SOCIEDAD CON ALIADOS

Esté atento a los potenciales conflictos de interés en situaciones de inversiones y sociedades. Para inversiones y participaciones societarias es importante que sus actividades en las Empresas Randon no tengan relación, directa

o indirecta, con el objeto de la aplicación de capital. Evite ese tipo de aplicación si eso afecta su capacidad de desempeñar sus actividades o de decidir con exención, imparcialidad o independencia. Está prohibido realizar cualquier tipo de negociación con valores mobiliarios emitidos por la Compañía, y sus controladas, durante los períodos de venta.



OBSEQUIOS Y REGALOS

Recibir y ofrecer obsequios son prácticas comunes de mercado, aceptadas en nuestras empresas porque se trata de ítems con finalidad de divulgación de la marca, sin valor comercial.

Regalos que tienen valor comercial y que pueden influenciar la transparencia y la imparcialidad en nuestras relaciones y negociaciones exigen mayor atención. Por lo tanto, sigan las normas relacionadas a obsequios y regalos y a las normas anticorrupción que se apliquen en su Unidad de Negocio, que dictarán los límites aceptables. Esas orientaciones también deberán ser consultadas cuando la situación incluya la interacción con agentes públicos. Las gratificaciones en dinero están prohibidas: ¡no las acepte ni las ofrezca!

Recuerde: Está prohibido dar, prometer u ofrecer regalos u obsequios a cambio de un tratamiento favorable, que busque cualquier beneficio para las Empresas Randon.

EVENTOS INSTITUCIONALES, VIAJES Y COMIDAS

Cuando usted sea invitado por terceros y aliados a eventos corporativos que ellos organicen, solicite la aprobación de su líder inmediato. Las Empresas Randon, de preferencia, pagarán sus gastos con desplazamiento, hospedaje y alimentación.

En las comidas de negocios con aliados y terceros, la buena práctica recomienda que cada uno pague su parte y que se observen las normas de su Unidad de Negocio sobre ese aspecto.

Ya con los agentes o representantes de órganos públicos, esas comidas sólo pueden suceder si las normas y la legislación anticorrupción aplicables a su Unidad de Negocio lo permiten, y dentro de los límites que ellas establezcan.

Además, las interacciones con agentes públicos deben siempre respetar las normas del código de conducta del propio órgano, así como la legislación vigente.

Recuerde siempre que esos encuentros e interacciones deben referirse a asuntos y objetivos profesionales, ser conducidos con ética y preservar nuestra imagen.

ACTIVIDADES PROFESIONALES PARALELAS

Está prohibido realizar actividades paralelas que comprometan su horario de trabajo, el desempeño de sus actividades o que representen riesgos para el negocio.

No está permitido realizar cualquier otro tipo de actividad profesional no relacionada a su responsabilidad y función en la empresa dentro de sus instalaciones o con los activos de las Empresas Randon.



PARA FIJAR:

Trabajo en el departamento financiero de la empresa, y también soy desarrollador y gestor de un curso online sobre herramientas de tecnología, innovación y transformación digital. ¿Puedo continuar con esa actividad?

Sí, desde que sus actividades y su productividad como empleado nuestro no se vean afectadas por ella. Tampoco puede utilizar nuestros recursos (sistemas, computadoras, impresoras) para esa segunda actividad. No la realice durante su jornada de trabajo ni cite en sus cursos nuestras informaciones confidenciales.

Para complementar mis ingresos, suelo vender cosméticos de catálogo. A mis vecinos les encantan los productos y quiero saber si puedo venderlos en la empresa durante el horario de almuerzo.

No. Independiente del horario, está prohibido vender cualquier producto dentro de las instalaciones de las Empresas Randon.

Recibí un conjunto de cuadernos y bolígrafos para anotaciones, que fueron distribuidos en un evento corporativo para todos los participantes. ¿Me los puedo quedar?

Sí, esos son ítems que se caracterizan como obsequios promocionales (sin valor comercial) y no hay problema en quedarse con ellos o donarlos.

En una reunión con un proveedor, él me regaló un smartphone y me dijo que era una forma de agradecerme por el soporte que le di durante el tiempo en que él prestó servicios para la empresa. Creo que se trata de un regalo con buena intención. ¿Me lo puedo llevar a mi casa?

No. Ese ítem no es un obsequio, es un regalo, porque tiene valor comercial. Busque qué recomienda la norma sobre obsequios y regalos de su unidad para este caso, para evitar un conflicto de interés.

GOBERNANZA

Atendemos a las normas, indicadores y buenas prácticas del mercado de capitales y de nuestras actividades, consolidando una gobernanza corporativa integrada, con normas y controles que realmente funcionen y nos fortalezcan.

Nuestra estructura empresarial está dividida por Consejos, cargos con responsabilidades y funciones definidas, todas orientadas por nuestros principios y normas del Programa de Integridad.

Cuidamos que nuestras operaciones sean registradas de forma integral en los libros contables, respaldadas por documentos idóneos y de acuerdo con la legislación vigente, con nuestras normas internas y con los principios de contabilidad, de forma de permitir la elaboración de estados contables transparentes y confiables.

Nuestros empleados y terceros contratados no pueden involucrarse en negociaciones u operaciones que oculten o disimulen el origen de los valores y su destinatario final o intermediario, respetando, de esa forma, toda la legislación sobre prevención al lavado de activos.

CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Los datos confidenciales deben ser tratados con atención y no pueden ser compartidos con el público externo. Observe siempre las orientaciones sobre privacidad y protección de datos antes de compartirlos.

Tome cuidado con el resultado material de trabajos como presentaciones, textos, proyectos, patentes, diseños, modelos industriales, modelos de utilidad y otras creaciones y metodologías, pues son propiedad intelectual de nuestra empresa y pueden perjudicarnos si son compartidos de forma indebida.

Durante las negociaciones o discusiones con clientes, proveedores y otros terceros en eventos corporativos y encuentros para benchmarking, proteja nuestras informaciones confidenciales, tomando cuidado para no revelar ningún dato que represente valor de negocio, esencial para nuestra competitividad. En esas interacciones, usted solo puede dar informaciones verdaderas, de fuentes públicas o previamente autorizadas por su líder inmediato.

RELACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO

Debemos mantener relaciones transparentes y éticas con los administradores y empleados del sector público, actuar siempre con honestidad e integridad, apartarnos siempre que la conducta parezca inadecuada, con el objeto de combatir la corrupción, los privilegios y la obtención de ventajas ilegales. El hecho debe ser informado para su correspondiente estudio.

Además, la contratación de personas expuestas políticamente o con relaciones con agentes públicos debe obedecer a lo que dice la legislación local sobre ese aspecto.

Hay que recordar que actos contrarios a la administración pública pueden ser punidos por ley e impactar de forma negativa nuestros negocios.

Es importante recordar que, con relación a conceder y aceptar obsequios, regalos, invitaciones y comidas durante la interacción con agentes públicos, también se deben seguir las normas sobre regalos y anticorrupción de su Unidad de Negocio.

RELACIÓN CON PROVEEDORES Y ALIADOS

El contacto con proveedores y aliados debe ser basado en la transparencia e imparcialidad, reflejando la posición ética que tenemos en nuestro día a día. La elección de los proveedores y aliados debe seguir criterios objetivos, técnicos y económicos: experiencia, condiciones comerciales, precio, reputación y calidad de los productos y servicios que ofrecen, sin ningún tipo de privilegio en las negociaciones.

e riqueza
gerando
prosperidade

Empresas

RANDON



PARA FIJAR:

¿Puedo enviar informaciones de registro, financieras o de operaciones realizadas de clientes a terceros, sin autorización del titular?

No, pues se trata de informaciones confidenciales y debemos protegerlas.

Estaba participando en la planificación estratégica de la empresa, pero fui despedida. ¿Puedo compartir esas informaciones, ya que no tengo más relación laboral?

No. Las informaciones son de propiedad de la empresa, solamente ella las puede compartir.

Me invitaron a participar en un benchmarking con uno de nuestros competidores. ¿Puedo participar a esta conversación?

Sí, pero atención: no comparte datos confidenciales y información sensible sobre nuestras empresas.

Enfrentamos dificultades para obtener una licencia de la alcaldía para la construcción de una unidad fabril en el tiempo programado. El inspector dijo que podría esquivar la burocracia si contratásemos la empresa de su yerno para el suministro del cemento que la obra va a precisar. ¿Podemos seguir adelante de esa forma?

No. Aceptarlo sería favorecer indebidamente a un empleado público, lo cual es un acto de corrupción, y no está de acuerdo con nuestra conducta ética. Denuncie la oferta del inspector, protéjase usted y proteja nuestra empresa.

#NuestraFormadeSer y Hacer ▶ ▶ >

PERSONAS VALORADAS Y RESPETADAS

**Respetar al ser humano
como destinatario final
de todo lo que hacemos.**

En las Empresas Randon la relación debe ser basada en la confianza, en la integridad y en la transparencia. Los funcionarios marcan la diferencia en el resultado de las empresas, por eso es importante su compromiso.



PARA FIJAR:

Ha sido difícil comunicarme con mi líder. Muchas veces él es grosero conmigo, poco abierto a aclarar mis dudas y no me suministra las informaciones y las herramientas que necesito para realizar mi trabajo. Eso me molesta, ¿qué debo hacer?

La conducta de su líder no es profesional ni adecuada. Él debe distribuir y gerenciar tareas, y no puede dificultar su ejecución ni faltarle el respeto. Esa conducta no refleja la integridad y respeto que queremos en nuestros espacios, y puede representar acoso moral, lo cual debe ser informado a la empresa.

¿Existe alguna restricción sobre si un colega invita a otro a salir?

No existe ningún impedimento para que los colegas se relacionen en su vida privada. ¡Pero presta atención! Caso no hay una respuesta por vergüenza o la respuesta es negativa y aún hay insistencia, esta conducta puede ser considerada acoso sexual y debe ser denunciada a la empresa.

Un colega de trabajo me puso un sobrenombre, y eso me hace sentir mal. A pesar de que a todos los parece que es apenas una broma, no me gusta nada esa situación y siento que hay un poco de prejuicio en ese sobrenombre. ¿Qué hago?

Puede ser que ese compañero no sepa que a usted le hace mal si nunca se lo ha dicho, pero, de cualquier modo, no es una conducta profesional por parte de él, y debe abandonarla. Intente conversar con él para dejarle claro que a usted le parece una falta de respeto y que se siente incómodo. Si aun así él continúa haciéndolo, hable con su líder inmediatamente, para explicarle que esa actitud le molesta. Así, ellos pueden orientar a su compañero sobre la conducta correcta que la empresa espera.



El profesionalismo debe orientar la conducta ética en el ambiente interno y externo, y las individualidades deben ser respetadas. De esa forma, incentivamos actitudes positivas en las relaciones cotidianas en el ambiente de trabajo, buscando la mejora en el ambiente organizacional.

Comportamientos inadecuados como el acoso, bullying, humillación, discriminación, coacciones o cualquier otra forma de agresión o tratamiento indigno no son tolerados.

Respetamos los derechos humanos y en nuestras relaciones y operaciones condenamos la exposición de una persona a condiciones de trabajo forzoso, el trabajo esclavo o infantil.

Como el respeto es la base de nuestra interacción, nuestros empleados pueden afiliarse a sindicatos, partidos políticos y asociaciones, desde que eso no interfiera en el horario y rutina de trabajo y no usen nuestros recursos, instalaciones o imagen.

DIVERSIDAD

Un ambiente diverso e inclusivo para todas las personas, que valore las diferencias y respete del ser humano y su trayectoria de vida, es lo que nos mueve. Desarrollamos un ambiente acogedor y seguro, que provoque el sentimiento de pertenencia en nuestros empleados y aliados, y por eso, no aceptamos actos de prejuicio o discriminación.

Nuestro compromiso es asegurar un ambiente rico para fortalecer las competencias de nuestra forma de hacer: autoconocimiento y aprendizaje continuado, influencia positiva, inspira confianza y resultados con visión estratégica. Para eso, queremos que todos vean ese compromiso como protagonistas de esa cultura de respeto y cooperación, lo que permite que las personas sean ellas mismas y se sientan felices trabajando con nosotros.

#NuestraFormadeSer y Hacer ▶ ▶ >

LUCRO

CON SOSTENIBILIDAD

**El lucro es la base para
generar empleo y riqueza
en beneficio de toda
la sociedad.**

La perpetuación de una empresa
depende de cómo se
gestionan los recursos.

La sostenibilidad económica de nuestros negocios se respalda en las acciones e iniciativas adoptadas en los aspectos sociales, económicos, de medio ambiente y de gobernanza. Entendemos que el lucro es la base para la generación de empleos y riqueza en beneficio de toda la sociedad.

Por eso, buscamos la sostenibilidad económica por medio de prácticas económicas, financieras y administrativas que hacen viable el desarrollo, la generación de empleos, la imagen positiva, innovación tecnológica, nuevas inversiones y, además, el equilibrio en la relación social, o sea, con la comunidad afectada por nuestras actividades.

Además, sabemos sobre el impacto de la actuación empresarial en nuestro ecosistema y, por eso, adoptamos estándares de consumo conscientes, basados en la preservación de recursos naturales y en el no desperdicio. De esa forma, aseguramos el crecimiento del nivel de sostenibilidad y la reducción de los costos de nuestros procesos.

El uso de los equipos de trabajo también debe seguir esa mentalidad de moderación y consciencia para el desempeño de las actividades, pudiendo, incluso, ser monitoreados por la empresa.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL

Reconocemos la importancia de buscar un crecimiento sostenible y atento a los recursos limitados del medio ambiente y a los impactos de nuestros productos y operaciones a la sociedad. Así, trabajamos continuamente para atender a los pilares de Gobernanza Ambiental, Social y Corporativa (ESG), adecuando nuestras estrategias profesionales al bienestar de todos.

Por medio del Instituto Elisabetha Randon desarrollamos acciones de responsabilidad social, como donaciones filantrópicas y auspicios en proyectos sociales, culturales, de educación o deportivos, incentivando la formación de ciudadanos conscientes y responsables. Pensamos en esas acciones para favorecer a la sociedad, alineándolas a los criterios que rigen y aprueban donativos y auspicios de cada Unidad de Negocio.



PARA FIJAR:

Un primo mío, que vive próximo a una de nuestras fábricas, dijo que se hace una disposición irregular de residuos, en una área no adecuada para eso, lo que pone en riesgo la comunidad local. No estoy seguro si es verdad, pero la situación me preocupó. ¿Qué debo hacer?

Usted debe informarla a su líder inmediato, quien va a intentar identificar -junto al área competente- la veracidad de la información para actuar de forma tempestiva, si llega a ser verdad. Necesitamos siempre estar atentos a los impactos que provocamos, pues no buscamos el lucro a cualquier precio, y sí, el equilibrio entre nuestro crecimiento económico, social y ambiental.

Todos los que interactúan en nuestra empresa tienen que respetar la tradición y la identidad cultural de cada comunidad, identificar sus intereses colectivos y colaborar con su preservación, desarrollo y el mantenimiento de las riquezas propias. Además, buscamos proyectar y operar fábricas con instalaciones y sistemas que reduzcan riesgos e impactos ambientales, que adopten prácticas que preserven la seguridad ambiental y la preservación de los ecosistemas.

#NuestraFormadeSer y Hacer ▶▶▶

SEGURIDAD Y CALIDAD

**Hacer con que la
seguridad y la calidad sea
nuestro punto fuerte,
en todas las actividades.**

Para que todos se sientan motivados,
seguros y dedicados, buscamos mejoras
continuas para la satisfacción de
nuestros equipos.

SEGURIDAD
Y CALIDAD

Seguridad

SEGURIDAD DEL TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

La seguridad de nuestros empleados durante la jornada de trabajo es fundamental para una actuación responsable, para el bienestar, la salud y los resultados adecuados de las tareas. Valoramos la vida y buscamos medidas que puedan mejorar su día a día, a cambio, esperamos que todos incentiven personalmente la cultura de prevención de accidentes y consciencia de riesgos, aprovechando orientaciones y capacitaciones que ofrecemos. Por eso, es obligatorio usar equipos de protección individual.

Además, contamos con su atención y responsabilidad: está prohibido consumir alcohol o drogas ilícitas en nuestras instalaciones, además de trabajar bajo sus efectos. También está prohibido ingresar en nuestras instalaciones con armas de fuego o cualquier otro objeto que ponga en riesgo la vida o la integridad física de las personas.

Tomamos las medidas necesarias para suministrar y mantener lugares de trabajo seguros y sanos. Perfeccionamos continuamente nuestros procesos y prácticas para fomentar la cultura de salud y seguridad, cuidando la calidad de vida, tanto en el aspecto físico como psicológico.

CALIDAD

Observamos la mejora continua en la gestión de personas, en el proceso productivo y en los servicios prestados, y, para eso, contamos con evaluaciones y mediciones frecuentes de los estándares de calidad practicados.

No admitimos violaciones o atajos durante la ejecución de procedimientos y normas técnicas y operacionales, actuamos a favor de la seguridad, de la excelencia, del bienestar y del lucro responsable.

En mi sector, identifiqué piezas y herramientas sin identificación, pero soy nuevo y no sé si eso está mal en la empresa. ¿Debo avisarle a alguien?

Sí. Si usted cree que el ítem debería estar identificado para su uso y disposición correcta, pregúntele directamente a su líder inmediato. Puede ser una herramienta dejada por distracción o negligencia de un empleado y representar riesgo para el trabajo, por lo tanto, avisar es el mejor camino.

Un compañero pasó a no usar más el EPP correctamente. Él dice que no hay peligro, porque tiene mucha experiencia en la función, pero aun así pienso que esa situación es insegura para todos. ¿Qué puedo hacer?

Cuidar la seguridad es un compromiso de todos, y usted está actuando correctamente al preocuparse con la actitud de su compañero. Si hay riesgos a la salud y a la integridad de cualquier persona, usted debe hablar con su líder inmediato, por los canales de comunicación, para informarle que la conducta no está de acuerdo con las normas de seguridad.

PARA FIJAR:



#NuestraFormadeSer y Hacer ▶ ▶ >

CLIENTE SATISFECHO

**Conquistar y mantener
clientes, anticipando
y atendiendo
sus expectativas.**

Atender la expectativa del cliente es conocer sus necesidades y, de manera ágil y eficaz, proponer una solución. Mantener el profesionalismo elevado, con respeto, cortesía, eficiencia, honestidad, confidencialidad y transparencia es esencial en el tratamiento con los clientes.



CLIENTE SATISFECHO

Todas las relaciones con nuestros clientes deben estar basadas en la excelencia, ética, transparencia, respeto y compromiso, buscando cumplir con lo que fue establecido.

Satisfacer y anticipar las necesidades de nuestros clientes, en términos de calidad, innovación tecnológica, agilidad, confiabilidad y buena atención construye relaciones duraderas y significativas que agregan valor a la relación. Esperamos que usted lo cumpla con respeto, creando buenas interacciones y cumpliendo con profesionalismo las necesidades del cliente.



PARA FIXAR:

Un cliente manifestó que no está satisfecho con el servicio de soporte. Yo me enteré por un compañero que lo atendió y, en realidad, demoró para resolver el caso. ¿Qué puedo hacer?

Nos interesamos por cumplir con el cliente de forma ágil, con atención a lo que tiene para decir. Comuníquese con su líder inmediato del área o alguno de los canales de acceso de su unidad y explíquelo lo que escucho, con la mayor cantidad de detalles posible.

#NuestraFormadeSer y Hacer ▶ ▶ >

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

**Desarrollar, absorber
y fijar tecnología
creativa, innovadora
y competitiva.**

En las Empresas Randon la tecnología aplicada a los productos, procesos, servicios e informaciones genera ventajas competitivas y sustentables, con percepción de valor por los accionistas, clientes, funcionarios, proveedores y comunidad en general. Las innovaciones tienen como objetivo agregar valor a las marcas, a los clientes y a las demás partes interesadas.

INNOVACIÓN

Innovación y tecnología volcadas a productos, procesos, servicios e informaciones generan ventajas sostenibles, con la observación de valor por parte de todo nuestro público de relación.

Nuestros empleados deben recordarse que una cultura sólida de innovación e inversión en Investigación y Desarrollo sólo entregará la eficiencia, desempeño y calidad que esperamos si respeta los límites legales, éticos y de responsabilidad social y ambiental, de forma transparente y leal a la libre competencia.

Incentivamos también las iniciativas inéditas y el compartir experiencias con aliados externos, con plataformas de enseñanza, instituciones de investigación y startups, buscando optimizar soluciones innovadoras y factores de aceleración y fortalecimiento de la competitividad en nuestros mercados de actuación con ética y transparencia.

TECNOLOGÍA



#NuestraFormadeSer y Hacer ▶ ▶ >

PRESERVACIÓN DE LA IMAGEN Y DEL LEGADO

Desarrollar y preservar la buena imagen es compromiso de todos, en el trabajo, en las relaciones sociales y en las relaciones con el medio ambiente.



PARA FIJAR:

Leí en una red social una publicación polémica de un compañero, en la que citaba las Empresas Randon. ¿Qué debo hacer?

No haga comentarios en las redes sociales de la persona. Informe la situación a su líder inmediato o por alguno de los canales de acceso de su unidad, para que puedan conducir la situación de la mejor forma.

Mi equipo fue el campeón de ventas del sector durante este semestre. Mi coordinador publicó la tabla con los porcentajes y metas alcanzadas en su red social, para celebrarlo. ¿Eso está permitido?

No. Las informaciones sobre ventas son reservadas y no pueden ser compartidas en internet, pues terceros pueden beneficiarse con informaciones privilegiadas del negocio.

Todos somos responsables por cuidar y preservar nuestra imagen e historia, entendiendo la importancia de ser ético. El legado de las Empresas Randon construyó nuestra forma de ser y este Código fortalece los valores íntegros de nuestras acciones, por lo tanto, practique las orientaciones de ética en la comunicación.

LA PRENSA Y LOS MEDIOS SOCIALES

Las informaciones de las Empresas Randon, cuando son divulgadas al público externo, deben ser precisas y transparentes, estar de acuerdo con nuestros principios y en conformidad con la legislación vigente.

No se permite que los empleados se manifiesten en nombre de las Empresas Randon sin la expresa autorización para eso. Los administradores y los empleados autorizados para representar a la empresa ante la prensa y otros públicos externos deben actuar de forma ética, para promover de forma positiva la imagen, la reputación y los intereses de la Compañía.

Las Empresas Randon usan los medios sociales para presentar contenido relevante y para promover una buena relación con las marcas de las empresas.

Usted puede compartir en sus perfiles de medios sociales apenas los contenidos que ya hayan sido publicados por los canales externos oficiales de las empresas. Esté atento para no divulgar informaciones sensibles, no publicar fotos o informaciones financieras y estratégicas que puedan perjudicarnos si los abrimos al público externo.

Esperamos que usted tenga una actitud ética en el uso de los medios sociales, sin abordajes que falten el respeto, que sean discriminatorios o que puedan generar una mala interpretación de su conducta.

Recuerde: No se permite que administradores o empleados creen páginas o perfiles en las redes sociales a nombre de las Empresas Randon o de sus unidades, departamentos y áreas.

#NuestraFormadeSer y Hacer ▶ ▶ >

RANDON SOMOS TODOS NOSOTROS

Trabajar en sociedad,
con dedicación, creatividad,
competencia y espíritu
de una organización única.



Tenemos consciencia de nuestro rol en la sociedad y buscamos excelencia en todo lo que hacemos. Eso solo es posible con el compromiso de todos nuestros empleado y aliados.

La forma como usted actúa permite el éxito de esta empresa, que, hace más de setenta años realiza su propósito de conectar personas y riquezas, generando prosperidad, consolidando su marca, reputación y posición de mercado.

Es por eso por lo que se elaboró este Código de Conducta Ética: para orientar nuestras relaciones y promover una cultura ética y responsable. Es con la colaboración y la dedicación de todos que aseguraremos la perpetuidad de la empresa y su actuación, respetando las leyes, las personas y el medio ambiente.

RANDON

CANALES DE COMUNICACIÓN

El Código de Conducta Ética debe ser consultado siempre que usted tenga dudas sobre cómo actuar ante una situación del trabajo o fuera de él. Si persiste alguna duda sobre qué hacer, hágase las siguientes preguntas:

- ¿Es legal?
- ¿Refleja los valores y los principios éticos de la empresa?
- ¿Está en conformidad con nuestras políticas?

Si la respuesta a alguna de esas preguntas es NO, no lo haga.

Para garantizar un ambiente ético y transparente, cualquier sospecha de violación a este Código, otras normas de la empresa o legislaciones vigentes debe ser comunicada por los canales de acceso de su Unidad de Negocio.

Aseguramos la protección y no represalia a todos quienes denuncien de buena fe, así como la determinación imparcial de todos los relatos recibidos. Para eso, es importante que usted suministre el máximo de informaciones disponibles.

Denuncias o acusaciones de mala fe, que busquen perjudicar a alguien, estarán sujetas a sanciones disciplinarias.

SANCIONES Y PENALIDADES

La conducta que esté en desacuerdo con este Código de Conducta Ética, así como los procedimientos y demás políticas corporativas, está sujeta a medidas disciplinarias, en conformidad con las normas internas y la legislación laboral, civil o penal.

¡Haz tu reporte desde cualquier parte del mundo!

🌐 www.canaldeetica.com.br/empresasrandon

Si estás en Brasil, llama al:

☎ 0800 777 0768

Si estás en los EE. UU., llama al:

☎ 1-800-245-8549

Dudas y otras aclaraciones:

✉ compliance@empresasrandon.com.br



Empresas



NUESTRO
OBJETIVO

**Conectar
personas
y riquezas,
generando
prosperidad.**