Código **de Valores** da **Corporación Hijos de Rivera**

mundoHR

mundoHR

Sumário

Introdução 5

Compromisso global 6

Objetivo 6

Âmbito de aplicação 6

Comitê de Ética 7

Divulgação e aceitação 8

Comportamento ético 9

A. Relacionamento com fornecedores e clientes da Corporação 9
1. Objetividade, transparência e conduta diligente 9
2. Fornecedores sujeitos à diligência especial 10
3. Prevenção da lavagem de dinheiro 10
4. Dever de confidencialidade e sigilo profissional 10

B. Relacionamento com concorrentes da Corporação 11
1. Respeito à livre concorrência 11
2. Comportamento no mercado 11

C. Relacionamento com colaboradores da Corporação 11
1. Conflitos de interesses 11
2. Informações confidenciais 12
3. Proteção de ativos 13
4. Prevenção de crimes e fraudes 13
5. Discriminação e assédi 14
6. Imagem e reputação corporativa 14
7. Contratação, desenvolvimento profissional e treinamento de colaboradores 15
8. Participação dos funcionários e diálogo social 15
9. Segurança e saúde no trabalho 15

D. Relacionamento com a sociedade civil 16
1. Respeito a instituições e ao princípio da neutralidade 16
2. Compromisso e responsabilidade social 16
3. Compromisso com a proteção do meio ambiente 16

E. Relacionamento com a administração pública 17

Cumprimento 17

Canal de Ética 18

Vigência, revisão e atualização 19

INTRODUÇÃO

Por que precisamos de um Código de Valores?

O segredo do sucesso do nosso Grupo é a busca incansável pela excelência, priorizando a realização dos projetos em médio e longo prazo, em vez da pretensão de obter lucros imediatos.

Estamos comprometidos com uma conduta pautada por critérios de integridade, respeito, responsabilidade, sustentabilidade e comportamento ético, que nos acompanham ao longo de nossa história e que, seguramente, são atributos essenciais das pessoas que trabalham conosco ou que poderão fazer parte de qualquer uma de nossas empresas.

A importância de proteger esses valores fundamentais foi transmitida para cada uma das gerações que assumiram a responsabilidade por nosso negócio: parceiros, diretores, gerentes, funcionários e todas as pessoas que, de algum modo, contribuíram para consolidar nosso Grupo como referência em qualidade empresarial e de recursos humanos.

Foi assim que desenvolvemos um dos ativos mais valiosos de nosso Grupo: nossa reputação. Esse é um atributo de grande importância que nos torna merecedores do reconhecimento e da confiança das partes interessadas e de toda a sociedade.

Neste Código de Valores, definimos as diretrizes de comportamento ético para todas as empresas e colaboradores que fazem parte do Grupo. O Código é um guia para cada um de nós, visando ao bem comum. O objetivo é nos ajudar a lembrar de que **o que fazemos é tão importante quanto a nossa conduta,** nos comprometendo a cumprir e defender este Código de Valores, que deve prevalecer sobre os resultados comerciais.

É tarefa e responsabilidade de TODOS, sem exceção, compreender, cumprir, divulgar e promover este Código, em qualquer circunstância relacionada à participação neste Grupo, concebido como uma única corporação, com relação a colegas de trabalho, clientes, fornecedores, consumidores, concorrentes, parceiros, instituições e governos no mundo inteiro.

Este Código não abrange todas as ocorrências possíveis, mas é uma referência que deve ser consultada em qualquer circunstância que possa gerar conflitos.

Conselho de Administração da Corporación Hijos de Rivera, S.L.

COMPROMISSO GLOBAL

Corporación Hijos de Rivera, S.L. (doravante, **"a Empresa"**) é a empresa matriz de um grupo empresarial familiar, dedicado principalmente a fabricação, comercialização e distribuição de bebidas, com presença internacional (doravante denominado em conjunto como **"a Corporação"**) que, por meio de seus parceiros e, em última análise, de seu órgão de administração, está plenamente comprometido a cumprir e fazer cumprir a lei.

Para este fim, todas as pessoas que fazem parte desta Corporação, bem como todos os clientes, fornecedores e partes interessadas, devem desenvolver suas atividades e funções com base no rigoroso cumprimento da legislação vigente em todas as regiões e territórios em que atuam, respeitando também as práticas recomendadas e os costumes locais.

Da mesma forma, todos os membros e as empresas da Corporação devem respeitar os regulamentos e as políticas internas, bem como as diretrizes e as disposições especificadas neste Código de Valores (doravante, **"o Código"**), e manter, em qualquer circunstância, o compromisso de agir com o máximo de **rigor, integridade e responsabilidade** em todas as atividades que desempenharem.

Este Código de Valores garante a execução coletiva dos compromissos da Empresa e de toda a Corporação com (i) o efetivo cumprimento dos direitos humanos e trabalhistas e (ii) a integração de todas as pessoas, com sua complexidade e diversidade, à cultura corporativa.

OBJETIVO

Este Código de Valores consiste em uma declaração expressa de princípios, valores e códigos de conduta que devem orientar e promover o comportamento ético das empresas que compõem a Corporação e de todas as pessoas que fazem parte dela.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Valores é aplicável a todas as pessoas que mantenham uma relação de trabalho com a Empresa e/ou com qualquer uma das empresas que fazem parte da Corporação, em qualquer lugar em que atuem, nomeadamente os gerentes, de acordo com o organograma da Corporação, e os funcionários, incluindo os estagiários (doravante, **"os colaboradores"**), assim como outras pessoas cuja atividade esteja expressamente sujeita a este Código.

COMITÊ DE ÉTICA

Para garantir que a conduta nessa Corporação respeitará sempre o Código de Valores, será estabelecido internamente um Comitê de Ética Corporativa (doravante, **"Comitê de Ética"**), que será o órgão responsável pela observância, implementação, divulgação, promoção, atualização e interpretação do Código, bem como pelo funcionamento adequado dos procedimentos e protocolos preparados para esta finalidade e pelo estabelecimento de medidas apropriadas para evitar violações.

Desta forma, o Comitê de Ética terá as seguintes **competências e funções** principais:

Órgão Consultivo: será responsável por interpretar os termos e o significado do Código e por responder a quaisquer dúvidas relacionadas ao Código e ao seu conteúdo e observância.

Órgão de Resolução: será responsável por receber, analisar e investigar as denúncias que, quando aplicável, estejam de acordo com o Código, coordenando, para este fim, os setores e/ou os departamentos da Corporação que forem necessários e fazendo propostas de resolução que, quando aplicável, serão assumidas pelo respectivo Órgão competente.

Órgão de Prevenção e Vigilância: deverá garantir a observância do Código, bem como estabelecer, coordenar e acompanhar as medidas preventivas relevantes a fim de evitar a não conformidade.

Órgão Promotor e Informativo: será responsável por divulgar e promover os valores e os comportamentos estabelecidos neste Código, bem como informar sobre o Código e sua observância, avaliá-lo periodicamente e propor, quando aplicável, atualizações ou revisões pertinentes do conteúdo ao órgão de administração da Corporação.

Se necessário, qualquer outra competência, nos termos do código, sua observância e/ou adequação, poderá ser designada legalmente pelo órgão de administração da Empresa, sem prejuízo das funções de supervisão e gestão, a cada um dos órgãos responsáveis das empresas dessa Corporação.

Para este fim, as empresas da Corporação e todos os colaboradores deverão cooperar com o Comitê de Ética, nos termos mais amplos, em todas as situações necessárias no âmbito de suas competências e funções.

O Comitê de Ética será nomeado pelo Conselho de Administração da Empresa e designará, dentre seus membros, um presidente e um secretário, com a possibilidade de desenvolver um Regulamento de Operação internamente.

DIVULGAÇÃO E ACEITAÇÃO

A Empresa deverá tomar as medidas adequadas para assegurar que todos os membros e colaboradores da Corporação conheçam o conteúdo do Código e compreendam seu âmbito, a fim de aplicá-lo para orientar seu trabalho, função e comportamento.

Para este fim, o **Comitê de Ética,** com a colaboração e o apoio das equipes internas relevantes, terá a obrigação de divulgar e promover o Código entre as pessoas sujeitas a ele, em conformidade com o âmbito de aplicação, por meio do Plano de Divulgação e Treinamento que será desenvolvido para essa finalidade.

Todas as pessoas sujeitas a este Código deverão cumpri-lo **expressamente** e aplicar os valores e os códigos de conduta indicados nele ao exercer o trabalho.

Em particular, todos os **colaboradores** da Corporação têm a responsabilidade de conhecer e cumprir as leis que regem o âmbito do trabalho, bem como os temas abordados neste Código de Valores, que deverá ser cumprido expressamente pelos colaboradores atuais e que será fornecido aos futuros colaboradores da Corporação no início da contratação, como um anexo correspondente do contrato de trabalho.

Da mesma forma, assim como será indicado no Plano de Divulgação e Treinamento deste Código, todos os departamentos de cada uma das empresas dessa Corporação, em colaboração e coordenação com outros departamentos, deverão ser responsáveis por divulgar e promover este Código, expressamente, entre as diferentes **partes interessadas da Corporação** com as quais mantenham contato durante o desempenho de suas funções (clientes, fornecedores, etc.), estabelecendo um procedimento específico de divulgação para cada uma delas, quando aplicável.

Além disso, o Código de Valores ficará permanentemente disponível para consulta nas plataformas de informação da Empresa e das outras empresas da Corporação.

COMPORTAMENTO ÉTICO

A. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E CLIENTES DA CORPORAÇÃO

1. OBJETIVIDADE, TRANSPARÊNCIA E CONDUTA DILIGENTE

- **Objetividade nos processos de seleção de fornecedores e prestadores de serviços**
  Os processos de seleção de fornecedores e prestadores de serviços da Corporação devem ser desenvolvidos com transparência, justiça, imparcialidade e objetividade, evitando também incorrer em conflitos de interesses, em conformidade com as disposições deste Código.

  Assim, em qualquer circunstância, todas as pessoas da Corporação devem aplicar nesses processos os critérios necessários de qualidade, pontualidade e custo, sempre agindo em defesa dos interesses da Corporação.

- **Presentes, brindes e favores**
  Os funcionários e gerentes da Corporação nunca devem influenciar a vontade de terceiros, direta ou indiretamente, por meio de favores para obter benefícios ou vantagens de interesse próprio ou da Corporação, nem devem aceitar tais práticas quando terceiros oferecerem um tratamento preferencial, fora dos termos estabelecidos neste Código.

  A participação em tais atividades não é apenas uma violação deste Código, mas também das leis anticorrupção vigentes e pode, portanto, resultar em acusações criminais para o infrator e para a Corporação, bem como causar sérios danos à sua reputação.

  Assim, os funcionários e gerentes da Corporação **não aceitam, em nenhum caso, para ganho pessoal, favores, presentes, serviços, vantagens econômicas ou de qualquer outro tipo, oferecidos por terceiros,** que não tenham sido expressamente comunicados e aceitos pelo superior imediato e que possam influenciar a objetividade ou afetar de algum modo qualquer relação comercial ou profissional.

  Da mesma forma, os colaboradores da Corporação **não devem oferecer presentes de nenhum tipo** a clientes, fornecedores, parceiros ou qualquer pessoa ou entidade relacionada a ela com o objetivo de influenciar ilegalmente sua relação com a Corporação.

  Os presentes simbólicos, desde que respeitem os limites usuais da cortesia, são considerados aceitáveis e não estão sujeitos à regulamentação deste Código, embora seja indicado evitar, em qualquer caso, manifestações e situações criadas para ostentar ou se vangloriar de tais presentes.

  Em caso de dúvida, converse sobre o assunto com o superior imediato do profissional em questão.

- **Conduta diligente e práticas comerciais adequadas**
  Todos os colaboradores da Corporação deverão agir de boa fé e de modo diligente e responsável, internamente e com terceiros, no exercício de suas funções.

Neste sentido, a Corporação, por meio de seus colaboradores, deverá respeitar os acordos firmados com clientes, fornecedores ou quaisquer terceiros, em plena conformidade com os compromissos, além de evitar, em qualquer circunstância, qualquer tipo de fraude comercial.

Para este fim, tanto entre as empresas da Corporação quanto com terceiros, as negociações e contratações deverão ser transparentes, honestas e fundamentadas, fornecendo a todas as partes as informações e a documentação, quando aplicável, que forem relevantes para manter uma relação comercial adequada.

2. FORNECEDORES SUJEITOS À DILIGÊNCIA ESPECIAL

A Corporação e seus colaboradores devem manter uma diligência especial e prudência nas relações comerciais com fornecedores, prestadores de serviços ou terceiros que sejam particularmente vulneráveis por sua natureza e estrutura, como produtores primários, ou por sua dependência econômica ou de qualquer outro tipo com relação à Corporação, evitando, em qualquer circunstância, qualquer conduta ou ato que possa ser abusivo, injusto ou contrário à boa fé.

3. PREVENÇÃO DA LAVAGEM DE DINHEIRO

A Corporação conta com procedimentos gerais para evitar a lavagem de dinheiro ou pagamentos irregulares provenientes de atividades ilegais ou criminosas.

Relações comerciais só deverão ser estabelecidas com clientes, fornecedores ou prestadores de serviços que comprovem sua **competência profissional,** a fim de evitar a lavagem de dinheiro.

Em geral, a Corporação e seus colaboradores, principalmente aqueles que trabalham nos departamentos financeiros, deverão cumprir as obrigações aplicáveis na legislação vigente que visam à prevenção da lavagem de dinheiro, recebendo o treinamento necessário para desempenhar essa função.

4. DEVER DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

Todos os dados, as informações e/ou a documentação relacionada ou existente em virtude de negócios, operações, negociações e/ou transações com clientes e/ou fornecedores da Corporação são estritamente confidenciais, exceto para o cumprimento das obrigações legais, portanto, não deverão ser divulgados a terceiros por gerentes ou funcionários desta Corporação que, em qualquer circunstância, estejam sujeitos ao dever de sigilo profissional.

B. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES DA CORPORAÇÃO

1. RESPEITO À LIVRE CONCORRÊNCIA

Uma Corporação honesta
A Corporação acredita na livre concorrência e no comércio justo, em conformidade com a legislação vigente e com a lei antitruste; acredita em um mercado no qual há livre escolha tanto para o produtor quanto para o consumidor, no qual as regras são definidas para todos.

Portanto, esta Corporação não permite negociações, contratos ou acordos relacionados a preços, políticas comerciais ou participação de mercado com a concorrência.

A Corporação se compromete com a concorrência leal nos mercados, promovendo a livre concorrência, em benefício dos consumidores e da eficiência das empresas.

2. COMPORTAMENTO NO MERCADO

A Corporação não permite publicidade enganosa ou difamatória, bem como qualquer outra prática contrária à boa fé da concorrência ou de terceiros.

C. RELACIONAMENTO COM COLABORADORES DA CORPORAÇÃO

1. CONFLITOS DE INTERESSES

- **Prevenir e gerenciar conflitos de interesses**

  Os conflitos de interesses surgem quando os interesses pessoais de um profissional da Corporação (ou de pessoas vinculadas a ele) são contrários aos interesses da Corporação, interferem no cumprimento de seus deveres e responsabilidades de trabalho e/ou envolvem o profissional, para ganho pessoal, em alguma operação econômica da Corporação.

- **Comunicação de conflitos de interesses**

  - **Pelos funcionários**
    Os conflitos de interesses de funcionários da Corporação deverão ser comunicados aos respectivos superiores imediatos, que tomarão a decisão adequada em cada caso ou encaminharão a questão ao Comitê de Ética para que uma solução seja proposta do modo mais justo e transparente possível, em colaboração com o departamento de Recursos Humanos e/ou com os departamentos ou setores da Corporação que forem necessários.

  - **Pelos gerentes**
    Os conflitos de interesses de gerentes da Corporação deverão ser comunicados aos respectivos superiores imediatos, que tomarão a

decisão adequada e encaminharão o caso ao alto executivo da unidade de negócios que, quando aplicável, poderá resolver a situação ou encaminhá-la ao Comitê de Ética da Corporação para que uma solução seja proposta de acordo com os termos descritos.

Apesar do acima exposto, se as circunstâncias exigirem, o respectivo funcionário ou gerente da Corporação poderá comunicar o conflito diretamente ao Comitê de Ética, sem recorrer ao superior imediato ou, quando aplicável, ao alto executivo da unidade de negócios, para que o Comitê proponha uma solução com base nas informações fornecidas.

- **Evitar a concorrência com a Corporação**
  A Corporação respeita a participação de seus gerentes e funcionários em atividades externas, desde que não incluam empresas do setor ou possíveis concorrentes de alguma das empresas da Corporação. Em qualquer circunstância, deverá ser uma atividade legal e ética, que não gere conflitos com as funções realizadas pelo profissional na Corporação, não coloque em risco a reputação da Corporação nem entre em conflito com os interesses dela.

- **Dever de abstenção quando necessário**
  Caso algum colaborador da Corporação seja envolvido profissionalmente em alguma contratação ou transação em que exista um conflito de interesses, ele deverá **abster-se de intervir,** direta ou indiretamente, no processo de tomada de decisão relacionado à Corporação para assegurar a imparcialidade.

- **Os colaboradores da Corporação não deverão aproveitar as oportunidades corporativas para ganho próprio.**
  Como consequência do trabalho diário na Corporação e da gestão das informações relacionadas ao serviço, é possível que em algum momento os colaboradores percebam diferentes oportunidades comerciais ou de negócio. No entanto, os colaboradores da Corporação, em qualquer circunstância, deverão se **abster** de aproveitar qualquer uma dessas oportunidades para ganho próprio.

- **Pessoas vinculadas**
  Para os fins deste Código e das disposições relativas a possíveis situações de conflito de interesses, pessoas vinculadas aos colaboradores da Corporação abrangem cônjuges, descendentes, ascendentes ou irmãos de funcionários ou gerentes da Corporação, bem como quaisquer empresas nas quais eles, ou seus vinculados, tenham participação majoritária, direta ou indiretamente.

2. INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

- **Proteção das informações confidenciais da Corporação**
  Grande parte das informações tratadas diariamente é confidencial: estratégias, planos, receitas, sistemas de produção, projetos, arquivos, dados financeiros, dados comerciais de clientes e fornecedores, ou de qualquer outra natureza, que não tenham sido publicados.

  Todas essas informações fazem parte dos ativos da Corporação e sua confidencialidade é, muitas vezes, essencial para o sucesso em cada passo na trajetória de crescimento da Corporação.

  Os colaboradores da Corporação deverão manter **absoluta confidencialidade e sigilo,** durante e após a vigência da relação contratual.

Para este fim, será estabelecido um **Protocolo de Classificação de Informação e Documentação Particularmente Confidencial,** para classificar e denominar como tal, expressamente, as informações e os documentos que forem particularmente sigilosos para a Corporação e exijam maior proteção e distribuição limitada, estabelecendo os procedimentos apropriados para este fim e mantendo o dever de sigilo profissional, em geral, com relação a todas as informações e documentos tratados pelos colaboradores da Corporação ao exercer o trabalho, quer tenham sido classificados expressamente ou não.

- **Informações de terceiros**
  A Corporação respeita o direito de terceiros de preservar suas informações confidenciais, recusando qualquer informação confidencial de terceiros que não sejam obtidas por canais comuns ou legais e protegendo ao máximo quaisquer informações que precisem ser tratadas por conta das relações profissionais ou comerciais.

3. PROTEÇÃO DE ATIVOS

O material necessário para exercer a atividade profissional é protegido na Corporação

- **Uso responsável e sensato dos recursos**
  Os colaboradores da Corporação garantem o uso responsável e sensato dos ativos, tangíveis e intangíveis, disponibilizados a eles. Isso implica utilizá-los de modo adequado e eficiente em benefício das empresas que fazem parte da Corporação e, em nenhuma circunstância, de forma fraudulenta ou desonesta. Além disso, é necessário oferecer uma proteção especial aos ativos que contenham informações confidenciais para evitar perda ou destruição, comunicando qualquer uma dessas circunstâncias, o quanto antes, ao superior imediato competente.

- **Observância das comunicações**
  Qualquer comunicação enviada a partir da Corporação, por qualquer método, representará a Corporação, portanto, os colaboradores deverão ter cuidado ao fornecer informações confidenciais ou sigilosas e ao conversar com o restante dos colaboradores ou com terceiros.

- **Controle de ativos**
  Em geral, a Corporação se reserva o direito de controlar o uso de todos os ativos colocados à disposição dos colaboradores, principalmente o uso de todos os dados e arquivos que fazem parte da rede digital da Corporação, sempre no âmbito da legislação vigente.

4. PREVENÇÃO DE CRIMES E FRAUDES

A fim de **evitar atividades fraudulentas,** a Corporação e seus colaboradores se comprometem a assegurar a transparência das informações que as empresas do Grupo transmitem aos mercados, à sociedade, aos seus auditores e a instituições públicas, com atenção especial às informações financeiras.

A Corporação, por sua vez, deverá elaborar, implementar e seguir um Plano de Prevenção de Crimes, com cujos termos, treinamento, implementação, gestão e procedimentos os colaboradores do Grupo deverão se comprometer.

5. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

A Corporação e seus colaboradores promovem um ambiente de trabalho digno e respeitoso.

- **A discriminação e o assédio não são permitidos**
  A Corporação não permite nenhum tipo de assédio a ninguém, bem como nenhum tipo de discriminação em razão de gênero, idade, raça, crença religiosa ou política, orientação sexual, deficiência ou nacionalidade.

6. IMAGEM E REPUTAÇÃO CORPORATIVA

A imagem e a reputação da Corporação são alguns dos seus ativos mais valiosos

Os colaboradores da Corporação se comprometem a proteger o bom nome do Grupo em cada uma das atividades desenvolvidas, garantindo a divulgação de sua imagem como uma Corporação ética e responsável. Todos os colaboradores se comprometem, pessoal e profissionalmente, a representar a Corporação com **dignidade e honestidade** em qualquer uma das áreas de atuação, divulgando e promovendo a imagem e a reputação dela em conformidade com as diretrizes deste Código e os valores da Corporação.

Neste sentido, os colaboradores da Corporação, em conjunto e individualmente, compartilham os princípios e os valores gerais da Corporação, principalmente aqueles previstos neste Código, agindo em conformidade com eles em qualquer circunstância.

- **Relações empresariais e institucionais**
  No contato com clientes, fornecedores e instituições, os colaboradores da Corporação representam fielmente os valores do Grupo com um comportamento ético, respeitoso e honesto. Além disso, monitoram o uso que eles fazem do nome de qualquer uma das empresas que compõem o Grupo, a fim de evitar conflitos que possam afetar negativamente os interesses, a reputação e a imagem pública da Corporação.

- **Plataformas online**
  Os colaboradores da Corporação deverão cuidar da reputação do Grupo ao usar plataformas virtuais, como redes sociais ou qualquer outra forma de comunicação pública.

- **Relações com os meios de comunicação**
  Além do âmbito das responsabilidades da Corporação ou dos projetos em que desenvolvemos nossas funções, nos absteremos de fazer comunicações públicas, declarações ou avaliações de qualquer tipo sobre a Corporação ou alguma das empresas que fazem parte dela, individualmente ou como representante, em qualquer meio de comunicação, quer seja escrito, audiovisual ou online, reservando essa função ao departamento de comunicação corporativa. Entraremos em contato com esse departamento com antecedência caso um meio de comunicação solicite informações diretas que possam ser consideradas sigilosas. Contanto que isso não afete as atividades estabelecidas em eventos profissionais, promocionais ou de marketing nas funções normais das empresas da Corporação.

7. CONTRATAÇÃO, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E TREINAMENTO DE COLABORADORES

A seleção, a contratação, a remuneração e a promoção profissional dos colaboradores da Corporação serão avaliadas de acordo com a qualificação e as funções profissionais exigidas no respectivo cargo, com base em critérios objetivos de **qualificação, justiça, competência, mérito e transparência,** incentivando, em qualquer circunstância, a igualdade de oportunidades e de tratamento.

A Corporação promoverá a estabilidade e a **qualidade dos trabalhos** gerados em suas unidades de negócios, cientes da importância de tais fatores no **desenvolvimento pessoal, no bem-estar e na qualidade de vida** dos colaboradores, respeitando e promovendo também a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar deles.

Além disso, a Corporação se compromete a tomar as medidas necessárias para contribuir para a aprendizagem, o **treinamento** e a atualização de conhecimentos, competências e riscos de seus colaboradores, a fim de facilitar sua empregabilidade e crescimento profissional e gerar mais valor para os clientes, os colaboradores, a Corporação e todas as empresas que a compõem.

8. PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS E DIÁLOGO SOCIAL

A Corporação está ciente da importância de promover um ambiente de trabalho aberto à comunicação e ao debate, promovendo o diálogo social entre as empresas que a compõem, seus colaboradores e seus representantes, como fonte de consulta e resolução conjunta de problemas sociais, com base no **consenso.**

Em qualquer circunstância, a Corporação promoverá a **colaboração,** a **transparência,** a **comunicação,** o diálogo e o consenso com seus colaboradores, proporcionando a eles as melhores condições para garantir sua representatividade e a total disponibilidade e colaboração da Corporação com seus representantes.

9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança e a saúde no local de trabalho são uma obrigação da Corporação, que tomará as medidas necessárias para minimizar os riscos no trabalho, tanto para seus colaboradores quanto para profissionais terceirizados, promovendo uma Política de Prevenção de Riscos no Trabalho diligente e eficaz.

Todos os colaboradores da Corporação deverão criar e manter ativamente um **ambiente de trabalho seguro,** além de promover e cumprir as regras estabelecidas em cada local de trabalho e para cada cargo, antecipando as medidas preventivas necessárias para gerar as melhores condições possíveis de segurança e saúde ocupacional.

1. RESPEITO A INSTITUIÇÕES E AO PRINCÍPIO DA NEUTRALIDADE

A Corporação e seus colaboradores respeitam os direitos humanos e as instituições democráticas

Os colaboradores da Corporação se relacionam com as autoridades e as instituições públicas de modo respeitoso e legal.

A Corporação e seus colaboradores não aceitam nem oferecem presentes ou comissões em dinheiro ou em espécie.

A Corporação e seus colaboradores não fazem contribuições para partidos políticos ou instituições públicas que sejam conflitantes com a legislação vigente ou com a transparência rigorosa.

A Corporação mantém o princípio da neutralidade política, religiosa e cultural

A Corporação não interfere, em termos políticos ou religiosos, nas comunidades onde atua, respeitando, em qualquer circunstância, a identidade de cada uma delas.

2. COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

- **A Corporação colabora com a comunidade**
  A Corporação se compromete, na medida de suas possibilidades, a colaborar com a Administração Pública, bem como com entidades e organizações não governamentais para melhorar as condições sociais de pessoas desfavorecidas.

- **Parcerias e patrocínios**
  A Corporação cumpre esse compromisso por meio de patrocínios, contribuições e parcerias realizadas através de acordos com as organizações sociais, sempre em consonância com a missão e os objetivos da Corporação.

- **Incentivo ao voluntariado**
  A Corporação incentiva todos os seus colaboradores a participar de atividades de cooperação social e de voluntariado, por meio de grupos de ação corporativos.

3. COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTETE

A Corporação está totalmente comprometida com a proteção e o respeito ao meio ambiente e, portanto, atua com a premissa de minimizar os impactos ambientais negativos e evitar a poluição, promovendo a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação para melhorar os processos, assegurando o treinamento adequado dos colaboradores em termos da gestão ambiental apropriada de diferentes atividades, dos riscos associados e da gestão ideal do patrimônio natural.

E. RELACIONAMENTO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1. **A Corporação e todos os colaboradores atuam com honestidade, rigor e integridade** em suas relações com a Administração Pública para garantir que as decisões e os processos sejam realizados com transparência e embasados em critérios de objetividade.

2. **A Corporação e todos os colaboradores não permitem o oferecimento de benefícios impróprios** para obter um tratamento preferencial ou influenciar as decisões ou as ações oficiais.

3. **A Corporação e todos os colaboradores se comprometem a colaborar e fornecer à Administração Pública as informações solicitadas** com diligência, garantindo sua veracidade.

4. **A Corporação e todos os colaboradores cumprem pontualmente todas as obrigações legais, principalmente as fiscais, inclusive a Previdência Social** correspondente.

CUMPRIMENTO

Este Código de Valores faz parte da missão e dos valores da Corporação, portanto, qualquer violação do Código representará um grande dano e prejuízo à Corporação e deverá ser prevenida e evitada por todos.

Portanto, TODOS têm a responsabilidade de colaborar com a divulgação e a promoção do Código e, principalmente, garantir seu cumprimento, que é **obrigatório,** embora a observância deste Código, apesar do acima exposto, em nenhuma circunstância deva prevalecer sobre o cumprimento das leis vigentes no território onde atuamos. Se necessário, o Código será adaptado a cada caso e país.

Para este fim, além das medidas que serão tomadas no âmbito do Plano de Divulgação e Treinamento do Código de Valores, o Código deverá receber **total adesão** e ser implementado pelos órgãos de administração de todas as empresas que fazem parte da Corporação, direta ou indiretamente, com controle total ou participação majoritária.

Todos que fazem parte da Corporação têm a obrigação de informar ao Comitê de Ética, conforme indicado a seguir, sobre qualquer infração ou violação das diretrizes do Código de Valores, bem como eventuais dúvidas sobre a aplicação do Código. Em qualquer circunstância, a violação deste Código de Valores será analisada pelo Comitê de Ética e poderá gerar sanções disciplinares ou, em casos particularmente graves, causar o encerramento da relação contratual.

Para estes fins, nenhum membro desta Corporação, não obstante seu cargo ou nível hierárquico, poderá incitar ou encorajar a violação da legislação vigente e/ou deste Código por outro membro da Corporação; assim como nenhum membro da Corporação poderá usar o pretexto de que foi incentivado por um superior hierárquico a ter um comportamento contrário a este Código ou a violar qualquer diretriz aplicável.

CANAL DE ÉTICA

Sem prejuízo da possibilidade de envio prévio de qualquer questão ou dúvida sobre este Código por parte dos colaboradores aos respectivos superiores imediatos, as dúvidas, as sugestões e/ou as denúncias relacionadas ao Código poderão ser feitas ao Comitê de Ética por meio do endereço de e-mail criado para essa finalidade: etica@estrellagalicia.es, ou mediante correio postal: CORPORACIÓN HIJOS DE RIVERA, S.L., aos cuidados do Secretário do Comitê de Ética. C/ José María Rivera Corral 6, 15008 A Coruña.

A dúvida, a sugestão ou a denúncia deverá conter pelo menos as seguintes informações:

1. Identificação da pessoa que realizou a pergunta ou a denúncia. Dúvidas ou reclamações anônimas não serão processadas.

2. Em caso de **denúncia,** as circunstâncias deverão ser detalhadas e, na medida do possível, evidências ou indícios aplicáveis deverão ser incluídos. Também é preciso identificar os responsáveis pela irregularidade alegada.

3. Em caso de **dúvidas ou sugestões,** será preciso indicar sobre qual diretriz do Código a pessoa precisa de esclarecimento ou explicação, além de detalhar o objetivo da dúvida ou sugestão.

O Comitê de Ética irá receber o comunicado e propor uma solução para as denúncias apresentadas e analisar e, quando aplicável, responder as dúvidas ou sugestões recebidas, agindo do modo que considerar mais adequado em cada caso. Para este fim, o Comitê de Ética atuará em cada intervenção com total **independência** e **respeito** às pessoas afetadas, além de garantir, em qualquer circunstância, a **confidencialidade** no tratamento das denúncias, dúvidas ou sugestões processadas.

- **Confidencialidade e proteção de dados pessoais**
  Todas as informações e documentação que forem fornecidas ou processadas em virtude ou em cumprimento deste Código de Valores serão consideradas **particularmente sigilosas e confidenciais** e, portanto, receberão mais proteção de acordo com o Protocolo de Classificação de Informação e Documentação Particularmente Confidencial previsto.

  Além disso, todos os **dados pessoais** coletados por meio do Canal de Ética serão processados em conformidade com a legislação vigente em termos de proteção de dados pessoais, estabelecendo, para este fim, o procedimento correspondente de informações e consentimento.

- **Compromisso de não retaliação**
  A Corporação garante a ausência e, quando aplicável, a **condenação** de qualquer tipo de retaliação à denúncia de violação deste Código, participação ou colaboração em algum procedimento de investigação.

- **Sanções disciplinares**
  A violação de qualquer um dos critérios de conduta indicados neste Código será punida nos termos do regime disciplinar vigente, sem prejuízo de quaisquer outras responsabilidades que o infrator possa ter e que, quando aplicável, serão informadas às autoridades competentes.

- **Histórico de atividades**
  A cada ano, o Comitê de Ética apresentará um relatório ao Conselho de Administração da Empresa, que poderá encaminhá-lo aos outros órgãos de administração que compõem a Corporação, sobre a atividade desenvolvida com relação ao Código durante o exercício.

  Nesse relatório, serão indicadas as ações de promoção do Código de Valores que foram realizadas, bem como as intervenções, as assessorias e/ou as propostas de resolução do Comitê de Ética e de qualquer outro órgão, departamento ou autoridade da Corporação que, quando aplicável, tenha precisado agir de qualquer modo para promover, divulgar ou aplicar este Código e que comunicará tais ações ou intervenções ao Comitê de Ética.

  Além disso, o Comitê de Ética informará periodicamente os colaboradores da Corporação, pelos meios disponíveis, sobre os pedidos de explicação que foram recebidos e respondidos sobre o conteúdo ou a interpretação do Código.

VIGÊNCIA, REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

O presente Código de Valores entrará em vigor em 5 de abril de 2017, assim que o respectivo Plano de Divulgação e Treinamento do Código de Valores tiver sido realizado por completo. O presente Código de Valores foi aprovado em reunião do Conselho de Administração da Empresa, em 5 de outubro de 2016, e permanecerá vigente enquanto o referido Conselho não aprovar sua atualização, revisão ou revogação.

Em qualquer circunstância, o Código será revisado e/ou atualizado **anualmente** e sempre que determinado pelo Conselho de Administração da Empresa, a pedido do Comitê de Ética.

mundoHR

CORPORACIÓN HIJOS DE RIVERA S.L.

c/ José María Rivera Corral, nº6.
15008 A Grela. A Coruña.