

CÓDIGO DE CONDUCTA

Resumen

Reglas, procedimientos y directrices claras sobre cómo actuar y comportarse en diversas situaciones con el público interno y externo

Helisul Aviação - Versión 2.0

MENSAJE DE LA ALTA DIRECCIÓN

HELISUL AVIAÇÃO se ha comprometido a hacer su parte en la construcción de un mundo de negocios mejor. Esta construcción es colaborativa, realizada diariamente a partir de la interacción que tenemos con colegas, clientes, autoridades, proveedores, comunidades y otras audiencias que se relacionan con nuestra empresa.

Este Código de Conducta y los valores de **HELISUL AVIAÇÃO** respaldan este objetivo, siendo una herramienta que aporta claridad sobre cómo debemos actuar, como empleados de **HELISUL AVIAÇÃO**, en diversos temas y situaciones y un compromiso con una cultura de ética y respeto a las normas y leyes.

Cada día, cada uno de nosotros se encuentra con decisiones difíciles y desafiantes. Esto forma parte del contexto en el que vivimos y trabajamos, en un entorno empresarial globalizado, complejo y exigente. Sin embargo, es integridad y profesionalismo lo que aportamos a estos desafíos lo que define nuestra reputación.

Cada vez que nos enfrentamos a una cuestión ética, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de actuar de manera que nuestras acciones reflejen nuestros valores. Para resolver cualquier duda sobre cuál sería la postura más adecuada, puede contar con el Comité de Cumplimiento y el Canal de Reportes. Están a su disposición para recibir preguntas y, en su caso, quejas sobre comportamientos incompatibles con el Código de Conducta.

Es esencial que todos en **HELISUL AVIAÇÃO** cumplan plenamente con el Código. Confiamos en usted para transmitir el mensaje de que estamos comprometidos con el comportamiento ético y la calidad de nuestros servicios.

De esta manera, protegemos y mejoramos la reputación de **HELISUL AVIAÇÃO** y desempeñamos nuestro papel en la construcción de un mundo de negocios mejor para nuestros empleados, clientes y comunidades en las que vivimos.

HELISUL AVIATION comparte la nueva versión del Código de Conducta, revisado y actualizado para reforzar nuestro compromiso con la ética, la integridad y el cumplimiento en las operaciones diarias.

Saludos cordiales,

HELISUL AVIAÇÃO

RESUMEN

PRESENTACIÓN 6

1. Conocimiento y uso 9

2. Conducta en las relaciones laborales 11

- 2.1 Relaciones internas entre empleados 11
- 2.2 Relaciones de los líderes senior con sus equipos 12
- 2.3 Relaciones afectivas y de parentesco entre empleados 13
- 2.4 Relaciones con los clientes 14
- 2.5 Relaciones con los competidores 14
- 2.6 Relaciones con terceros (proveedores, prestadores de servicios y aliados comerciales) 15
- 2.7 Relaciones con el Poder Público 16
- 2.8 Relaciones con los sindicatos 16
- 2.9 Relaciones con agencias de prensa 17
- 2.10 Relaciones con el mercado publicitario 17
- 2.11 Relaciones de empleados en redes sociales 18
- 2.12 Relaciones con la comunidad 19
- 2.13 Sostenibilidad y responsabilidad social 19

3. Conducta de la empresa y los empleados 21

- 3.1 Conflicto de intereses 21
 - 3.1.1 Consumo de alcohol, drogas y armas 22
- 3.2 Operaciones contables, financieras y comerciales 23
- 3.3 Control del capital de la compañía 24
- 3.4 Respeto a los derechos humanos 25
- 3.5 Salud y seguridad en el trabajo 26
- 3.6 Diversidad e inclusión 26
- 3.7 Acoso moral 28
- 3.8 Acoso y hostigamiento sexual 29
- 3.9 Seguridad de las instalaciones 31

- 3.10 Comercio de productos y servicios 31
- 3.11 Juegos, apuestas y rifas 32
- 3.12 Uso de la marca y uso del logotipo 32
- 3.13 Uso de celular personal 33
- 3.14 Presentación personal 33
- 3.15 Limpieza y organización del entorno de trabajo 33
- 3.16 Actividades políticas 33

4. Seguridad de la Información 35

- 4.1 Información confidencial 36

5. Lucha contra el lavado de dinero y la evasión fiscal 39

6. Antisoborno y cumplimiento de las leyes anticorrupción 43

- 6.1 Regalos, amenidades, contribuciones, donaciones y aseo 44
 - 6.1.1 Regalos y amenidades 44
 - 6.1.2 Aseo 45

7. Gestión del Código de Conducta 47

- 7.1 Comité de Cumplimiento 47
- 7.2 Canales de comunicación 48
 - 7.2.1 Portal de Integridad y canal de denuncias por WhatsApp 49
 - 7.2.2 Denuncia de violaciones 50
 - 7.2.3 Sea manifiesto 50
- 7.3 Compromiso de adhesión 52
- 7.4 Sanciones administrativas 52
- 7.5 Responsabilidades de la empresa 53
- 7.6 Responsabilidades de los empleados 53

8. Mensaje final 55

PRESENTACIÓN

Para ayudar a la empresa a alcanzar estos valores y principios, se desarrolló este Código de Conducta que presenta una colección de estándares que deben ser entendidos y cumplidos por todos los empleados, proveedores, así como por sus aliados comerciales.

De esta manera, en este documento se registran directrices claras sobre cómo actuar y comportarse en diversas situaciones. Tómese su tiempo y lea este Código con calma y atención. Practique las reglas aquí descritas, aclare posibles dudas, ayude a asegurar que se cumplan las reglas de la empresa y sepa que usted es parte de una organización que cuida y valora la ética y la buena conducta.

OBJETIVO

El objetivo de este Código de Conducta es crear un ambiente de transparencia en los negocios y procedimientos de **HELISUL AVIAÇÃO** y orientar sus relaciones con el público interno y externo.

NUESTRA ESENCIA

Qué hacemos y cómo lo hacemos, dentro y fuera de la organización. Por ello, nuestros valores están presentes en el día a día de nuestro equipo y representan un trabajo enfocado en la responsabilidad y el respeto a todos aquellos con los que mantenemos contacto.

NUESTROS VALORES SOCIALES, AMBIENTALES Y DE GOBERNANZA

Este Código representa el compromiso inequívoco de **HELISUL AVIAÇÃO** de perseguir el desarrollo sostenible y la responsabilidad corporativa en todas sus actividades.

Reconocemos la importancia de actuar de manera ética y transparente, promoviendo el respeto a los derechos humanos, la preservación del medio ambiente y la creación de valor social. Nuestros profesionales desempeñan un papel crucial en la gestión de riesgos de la organización, y animamos a cada uno de ellos a adoptar las mejores prácticas y tomar decisiones conscientes, teniendo en cuenta los impactos sociales y ambientales de nuestras actividades. A través de su compromiso con la integridad y el cumplimiento de este Código, podemos contribuir a un futuro sostenible para nuestra empresa, las comunidades locales y el planeta en su conjunto.

Juntos, podemos construir un legado duradero basado en buenas condiciones y responsabilidad compartida.

DEFINICIÓN DE ÉTICA

La ética es el conjunto de principios y valores que guían la conducta humana, promoviendo decisiones justas, justas y respetuosas en la relación con los demás y con la sociedad. En el contexto organizacional, es la base para actuar con responsabilidad, transparencia y alineación con los compromisos legales y morales. Este Código de Conducta refleja estos principios, guiando el comportamiento de todos los empleados.

MISIÓN

Trabajar de manera responsable, respetando a nuestros clientes y el medio ambiente, ofreciendo soluciones seguras y de alta tecnología a tiempo completo con honestidad e integridad.

VISIÓN

Ser una empresa líder en el mercado brindando servicios avanzados en seguridad aérea, con un alto nivel de tecnología, seguridad y calidad, que satisfagan las necesidades de los clientes.





1. CONOCIMIENTO Y USO

El Código de Conducta es un instrumento de orientación y debe ser conocido y cumplido por todas las personas que tienen una relación con **HELISUL AVIAÇÃO**.

Por lo tanto, este Código está destinado a empleados, proveedores, aliados comerciales, clientes, organismos públicos, competidores, instituciones financieras, prensa, entidades y grupos interesados en las actividades de la empresa, y otras asociaciones no especificadas.

Este Código debe aplicarse en **HELISUL AVIAÇÃO**, en sus sucursales y filiales, no solo dentro de las unidades de la compañía, sino también fuera de sus límites, tanto en el entorno físico como virtual.



2. CONDUCTA EN LAS RELACIONES TRABAJO

2.1 RELACIONES INTERNAS ENTRE EMPLEADOS

El capital humano de **HELISUL AVIAÇÃO**, representado por sus operadores, es responsable de mantener los altos niveles de calidad en el negocio y servicios realizados, así como de formar la imagen institucional de la empresa, y por ello:

- buscar la maximización de los recursos de aviación de **HELISUL**;
- trabajar en equipo;
- siempre buscar lograr los mejores resultados para la aviación de **HELISUL AVIAÇÃO** y en la mejor técnica posible;
- ayudar a mantener el nombre y la imagen de **HELISUL AVIAÇÃO**, colaborando para hacerlos más fuertes y más consolidados.

Los empleados deben actuar dentro de la misión, visión y directrices de valor de **HELISUL AVIAÇÃO**, y también:

- Respetar las políticas y normas establecidas internamente, así como las leyes vigentes;
- Mantener relaciones basadas en principios éticos de integridad, respeto, lealtad, transparencia, discreción y eficiencia;
- Promover acciones continuas de mejora organizacional en su conjunto;
- Evitar la propagación de calumnias, rumores y otra información sin evidencia;
- Comunicar a la dirección de la empresa de forma inmediata sobre situaciones de **riesgo que puedan y/o afectar a** las personas, la comunidad y la organización.

2.2 RELACIONES DE LOS LÍDERES SENIOR CON SUS EQUIPOS

Los líderes de **HELISUL AVIAÇÃO** deben mantener un entorno justo y ético, siendo responsables de:

- Comprender claramente sus responsabilidades, objetivos organizativos y transmitirlos a sus equipos de manera clara y objetiva, delegando tareas y creando sinergia entre los empleados, de modo que todos se sientan comprometidos y motivados para obtener los mejores resultados posibles;
- Ganar la confianza de los empleados, guiándolos a realizar sus tareas con excelencia, proporcionando “*comentarios*” justos e imparciales periódicamente, y también cuando se solicite, sobre su desempeño en la empresa;
- Proteger a los empleados contra cargos de calumnia y otros casos en que haya pruebas de incumplimiento de conducta, así como aplicar sanciones administrativas justa y cautelosamente cuando existan elementos y razones para ello;
- Estimular y desarrollar el potencial y la capacidad de iniciativa de los empleados, para evitar que caigan en la rutina, se sientan desanimados, improductivos y sin importancia;

- Comunicar a la dirección de la empresa de forma inmediata sobre situaciones de riesgo que puedan afectar a las personas, la comunidad y la organización.

RELACIONES AFECTIVAS Y DE PARENTESCO ENTRE EMPLEADOS

HELISUL AVIAÇÃO, en línea con sus valores éticos y principios de integridad, adopta una política estricta en cuanto a la contratación de compañeros de trabajo que tengan lazos afectivos o de parentesco con otros miembros de la empresa. Esta medida tiene por objeto garantizar la imparcialidad, la transparencia y evitar posibles conflictos de intereses en el entorno laboral.

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN:

HELISUL AVIAÇÃO no permite la contratación de personas que tengan relaciones afectivas o vínculos de parentesco con empleados de la empresa, incluyendo cualquier grado de parentesco familiar. Las excepciones a esta regla pueden evaluarse caso por caso mediante una comunicación del demandado al Director de Área inmediato. Si es favorable, el Director de Área es responsable de someter el caso al análisis y aprobación del Superintendente de Área, quien podrá aprobarlo o no, considerando las pautas establecidas en este Código.

DEFINICIÓN DE PARENTESCO FAMILIAR:

A los efectos de esta norma, se consideran “parientes familiares”:

- Padres, hermanos, hijos, cónyuges, compañeros, abuelos, tíos, hermanos y primos hasta el segundo grado, así como primos de los cónyuges o sus acompañantes.

Recuerde que estas relaciones pueden afectar la dinámica organizacional y deben ser tratadas con transparencia y rigor, para preservar la integridad del entorno laboral y el cumplimiento de los valores de la empresa.

2.4 RELACIONES CON LOS CLIENTES

El cliente es nuestro más grande compromiso y siempre debemos apreciar una relación de confianza mutua a lo largo de su viaje, adoptando una comunidad clara y transparente sobre nuestros servicios. Es nuestro deber, como empleados, estar siempre identificados y servir a los clientes con cordialidad, educación, agilidad, eficiencia, respeto, ética e integridad, buscando la excelencia en el desarrollo de las actividades de nuestra responsabilidad.

CÓMO ACTUAR:

- Ejercitar la escucha activa. Escuchar lo que el cliente tiene que decir y considere sus puntos de vista al tomar decisiones.
- Anticipar, responder y satisfacer o superar las expectativas es nuestro deber.
- Cumplir con nuestros compromisos y obligaciones contractuales.
- Satisfacer las necesidades de los clientes con empatía, buscando soluciones que tengan en cuenta los intereses de las partes.
- Garantizar que el negocio de **HELISUL AVIAÇÃO** se lleve a cabo con normas objetivas y transparentes.
- Respetar el proceso interno de formalización de contratos con clientes.

2.5 RELACIONES CON LOS COMPETIDORES

Competimos de manera justa, en base al precio, la calidad de los servicios, el conocimiento del cliente, la innovación y, sobre todo, el respeto por la reputación de nuestros competidores. Preservamos la libre competencia al no entablar acuerdos con competidores relacionados con la fijación de precios o crear obstáculos para la entrada de nuevas empresas en el mercado. Creemos que la libre competencia estimula la creatividad, la mejora continua, aumenta la productividad y motiva a las empresas del mercado a innovar constantemente.

CÓMO ACTUAR:

- No proporcione a los competidores ninguna información estratégica, confidencial o perjudicial para el negocio de **HELISUL AVIAÇÃO**.
- La competitividad debe ejercerse sobre la base de una competencia leal, libre y leal.
- Informe al Comité de Cumplimiento si tiene conocimiento de cualquier práctica de competencia deshonestas que pueda perjudicar a **HELISUL AVIAÇÃO**.

2,6 RELACIONES CON TERCEROS (PROVEEDORES, PRESTADORES DE SERVICIOS Y ALIADOS COMERCIALES)

Valoramos la ética, la transparencia, la imparcialidad y la actitud profesional en las relaciones con terceros y repudiamos las actitudes o colocaciones que puedan dañar nuestra reputación y credibilidad.

Somos imparciales en la selección de proveedores y prestadores de servicios, eligiendo a nuestros aliados siempre en función de aspectos técnicos y objetivos. La contratación de servicios y productos se somete a un proceso interno de análisis del área comercial y del área solicitante.

El análisis de la capacidad operativa, financiera y jurídica y la formalización de contratos o de las condiciones generales de suministro vinculadas a las órdenes de compra tiene como objetivo prevenir y/o mitigar riesgos, ya que la cadena de proveedores y prestadores de servicios afecta directamente a nuestra retirada, así como nuestro negocio.

Nuestras relaciones con proveedores y terceros son un componente fundamental de nuestro negocio. Construimos estas relaciones y somos conscientes de la importancia de cultivarlas. Nos esforzamos, con un espíritu de colaboración, para construir la confianza mutua y el respeto por todos los terceros.

2.7 RELACIONES CON EL PODER PÚBLICO

Nuestra relación con los organismos públicos, sus agentes o terceros vinculados se rige por la transparencia, la ética y la moral.

No toleramos, en la conducción de dicha relación, ningún acto de interrupción y soborno, ya sea directa o indirectamente. De esta manera, no ofrecemos dinero ni ningún otro beneficio, ya sea a través de terceros, a ninguna autoridad gubernamental para influir en las decisiones, obtener o mantener negocios, o para asegurar cualquier ventaja inadecuada, ya que estamos convencidos de nuestro papel en la construcción de una sociedad más ética, integral y transparente.

CÓMO ACTUAR:

- Llevar a cabo con cautela cualquier tipo de relación con el agente público, siguiendo las directrices de la Dirección Ejecutiva.
- Detener inmediatamente la interacción con el agente público que reclama una ventaja indebida.
- Informar a la Dirección Ejecutiva y, al mismo tiempo, al Comité de Cumplimiento, de cualquier tipo de solicitud indebida por parte de agentes públicos.

2.8 RELACIONES CON LOS SINDICATOS

HELISUL AVIAÇÃO reconoce y respeta la libre asociación con las instituciones sindicales y las considera como representantes legales de los trabajadores, buscándolos siempre que sea necesario diálogo.

Cualquier contacto entre **HELISUL AVIAÇÃO** y las asociaciones sindicales debe ser realizado por empleados autorizados y preparados para este fin.

HELISUL AVIAÇÃO respeta a las entidades sindicales, consejos y asociaciones, sin embargo, sigue la actitud de no pertenecer a las actividades políticas del partido.

2.9 RELACIONES CON AGENCIAS DE PRENSA

La información transmitida para uso de las agencias de prensa es precisa y transparente, estando en armonía con la misión, visión y valores de **HELISUL AVIAÇÃO**, y de acuerdo con la legislación vigente.

Sólo los empleados debidamente capacitados y autorizados por la alta dirección de **AVIACIÓN DE HELISUL** pueden mantenerse en contacto con la prensa, hablar en su nombre y comentar sobre ella.

Este cuidado tiene como objetivo mantener una buena relación con la prensa, transmitiendo la confianza y fortaleciendo la imagen de **HELISUL AVIAÇÃO** ante la opinión pública.

Los hechos revelados deben ser sobre situaciones relevantes, permitiendo aclarar cuando sea necesario, la promoción de negocios y actividades de **HELISUL AVIAÇÃO**. La relación con las agencias de prensa no debe ser tratada como una actividad comercial, ni aceptando ni ofreciendo intercambios de favores y pagos para obtener ventajas.

2.10 RELACIONES CON EL MERCADO PUBLICITARIO

Las relaciones con el mercado publicitario, representado por agencias de publicidad y marketing, deben ser realizadas por empleados que forman parte del área de marketing de **HELISUL AVIAÇÃO**, siendo estos los profesionales capacitados para realizar este tipo de actividad.

En esta relación debe haber transparencia para que la información divulgada sea verdadera, refleje los principios de la misión, visión y valores de **HELISUL AVIAÇÃO** sin exagerarse, evitando juicios de valor, es decir, el juicio realizado a partir de convicciones individuales basadas en valores culturales, sentimentales, ideológicos, prejuicios y otros valores morales.

Las campañas publicitarias de **HELISUL AVIAÇÃO** deben llevarse a cabo respetando su competencia y la legislación vigente.

La participación voluntaria de los empleados en campañas promocionales, materiales gráficos, videos institucionales, carpetas y otros, no implica la adquisición del derecho a percibir una retribución extra, sea cual fuera, siendo el empleado consciente de ello en el momento de su admisión, al leer, concordar y firmar el plazo de uso de imagen y voz.

2.11 RELACIONES DE EMPLEADOS EN REDES SOCIALES

HELISUL AVIAÇÃO respeta los derechos de libre expresión de todos sus empleados, pero hay que recordar que clientes, colegas y supervisores a menudo tienen acceso a contenidos en línea en las redes sociales. Los empleados deben ser conscientes de que tomar posiciones públicas en línea, que van en contra de los intereses de **HELISUL AVIAÇÃO**, pueden causar conflictos.

Los empleados de **HELISUL AVIAÇÃO** deben actuar conscientemente y no mezclar su lado profesional con el personal, y también deben:

- no divulgar información no pública de la empresa (incluida la información confidencial);
- no utilizar los logotipos o marcas comerciales de la compañía a menos que se apruebe;
- no discutir el desempeño de la actividad de **HELISUL AVIAÇÃO** u otros temas públicamente sensibles;
- no citar ni hacer referencia a clientes, aliados o proveedores sin la aprobación de ellos;
- no publicar nada que pueda avergonzar a un cliente;
- respetar al público y a los compañeros de trabajo;
- no provocar peleas y corregir sus propios errores;
- intentar agregar valor;
- utilizar el sentido común;

- las actividades en línea no pueden interferir con su trabajo o compromisos con los clientes.

2.12 RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Estamos comprometidos con la responsabilidad social y buscamos llevar a cabo acciones que promuevan el placer, la cultura, el bienestar y la solidaridad en la vida de los empleados y en la comunidad donde estamos insertados. Creemos que de esta manera ponemos en práctica nuestro propósito y contribuimos a un mundo mejor, actuando con transparencia, actitud constructiva, cortesía, asociación, beneficio mutuo y respeto.

2.13 SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

HELISUL AVIAÇÃO está comprometida con la sostenibilidad y la preservación del medio ambiente en todas sus operaciones, buscando minimizar los impactos ambientales propios del sector aeronáutico. La empresa adopta prácticas de eficiencia energética, gestión responsable de residuos y prevención de recursos naturales, siempre con el objetivo de un desarrollo sostenible y el cumplimiento de las leyes ambientales.

La empresa se centra en tres pilares: **eficiencia operativa**, **reducción de emisiones** y **conservación de la biodiversidad**. A través de estos pilares, **HELISUL AVIAÇÃO** se compromete a reducir el consumo de combustibles fósiles, optimizar sus operaciones aéreas y adoptar tecnologías que promuevan la eficiencia energética y la conservación del medio ambiente.

Para gestionar los impactos ambientales, **HELISUL AVIAÇÃO** implementa un riguroso programa de gestión de residuos, eficiencia hídrica y minimización de la contaminación acústica y atmosférica, y fomenta el reciclaje y la reutilización de materiales en sus operaciones.

Además, **HELISUL AVIAÇÃO promueve** la conciencia ambiental entre los empleados y aliados a través de programas de capacitación y campañas de compromiso. La compañía también requiere que sus proveedores adopten prácticas sostenibles, aumentando el impacto positivo de sus acciones a lo largo de la cadena de valor.

La compañía reconoce su responsabilidad en el tratamiento del cambio climático y se compromete a adoptar prácticas sostenibles en todas sus operaciones. Además, todos los empleados deben actuar con conciencia ambiental, contribuyendo a minimizar los impactos y promover la sostenibilidad en el sector de la aviación civil.



3. CONDUCTA DE LA EMPRESA Y DE LOS EMPLEADOS

3.1 CONFLICTO DE INTERESES

El conflicto de intereses se caracteriza por cualquier oportunidad de beneficio personal del empleado que pueda entrar en conflicto con los intereses, actividades y/o imagen de **HELISUL AVIAÇÃO**.

El uso de puesto, función o información sobre negocios y asuntos de **HELISUL AVIAÇÃO** **está prohibido** para influir en decisiones que puedan hacer intereses particulares o de terceros.

Nuestros empleados tienen derecho a participar en actividades externas, sin tener que entrar en conflicto de intereses con **HELISUL AVIAÇÃO**.

Al firmar el plazo que finaliza este documento, el empleado debe estar consciente de que las situaciones que constituyan conflictos de interés deben ser reportadas formalmente e inmediatamente al Área de Recursos Humanos, esto remitirá las situaciones reportadas al Comité de Cumplimiento que será responsable de analizar caso por caso.

Las principales situaciones que involucran este tipo de conflicto son:

- Relación o relaciones afectivas entre empleados;
- Relaciones de parentesco, afectivas o de amistad entre empleados y clientes,
- Relaciones de parentesco, afectivo o amistad entre empleados y prestadores de productos y servicios;
- Relaciones de parentesco, afectivo o amistad entre empleados y competidores;
- Relaciones de parentesco, afectivas o de amistad entre empleados y agentes públicos;
- Otras relaciones que comprometen los principios de imparcialidad.

Las situaciones descritas, por sí mismas, no representan un impedimento para el restablecimiento del negocio, o para la contratación de personas, sin embargo, deben ser llevadas al Comité de Cumplimiento de la empresa, donde serán evaluadas.

3.1.1 CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y ARMAS

El uso, posesión o venta de bebidas alcohólicas, drogas ilegales y armas en los locales de **HELISUL AVIAÇÃO**, así como en las empresas y otros lugares donde **HELISUL AVIAÇÃO** presta servicios, incluso en vehículos y aeronaves de la empresa, o durante las horas de trabajo.

Todos deben seguir las reglas de abajo:

- Trabajo bajo influencia: No está permitido trabajar bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier sustancia que afecte el comportamiento o el rendimiento, incluso si el uso ocurrió fuera de la oficina o fuera de las unidades de la compañía.
- Misiones y viajes en servicio: Durante las misiones o viajes de trabajo, los empleados deben asegurarse de que estarán en condiciones físicas y mentales completas al comienzo del día siguiente. Así está prohibido consumir alcohol en momentos que puedan comprometer la solicitud de trabajo al día siguiente.

- El incumplimiento puede dar lugar a advertencias, sanciones internas o daños contractuales a la empresa.
- Eventos corporativos y comidas de trabajo: En ocasiones como cenas de negocios, entrenamientos y eventos de empresa, el consumo de alcohol debe ser moderado y con sentido común, siempre que no haya actividad profesional poco después o al día siguiente.
- Entornos libres de humo: Está prohibido fumar en áreas cerradas de la empresa o en lugares donde esto suponga un riesgo para la seguridad, incluyendo el uso de cigarrillos electrónicos o similares, de acuerdo con la Ley Federal 9.294/1996.
- Armas y artículos peligrosos: Queda prohibido portar armas de fuego, cuchillos, aerosoles de pimienta o cualquier objeto que suponga un riesgo para la seguridad en las instalaciones de la empresa o en sus vehículos y vehículos, salvo excepciones legales autorizadas.

3.2 OPERACIONES CONTABLES, FINANCIERAS Y COMERCIALES

Seguimos las normas y estándares brasileños e internacionales de contabilidad, controles financieros e informes internos y fiscales. Por lo tanto, los libros, registros y cuentas contables, financieras y fiscales de **HELISUL** deben reflejar con precisión las operaciones y los acontecimientos en que se haya incurrido, y cumplir con los principios contables exigidos. sistemas de control interno de la empresa y leyes nacionales e internacionales aplicables. En esta línea, la práctica de distorsión o manipulación directa o indirecta de datos contables, financieros y fiscales está prohibida y considerada ilegal con el fin de ocultar, disfrazar o cambiar la situación financiera y los resultados de la empresa, que deben ser reales, completos y exactos. Todos los pagos y compromisos realizados deben ser autorizados por el nivel jerárquico competente, de acuerdo con los niveles de elevación vigentes y respaldados por documentación legal.

CÓMO ACTUAR:

- Nunca falsifique un registro o trate de ocultar la naturaleza real de una transacción.
- No intente eludir los controles y procedimientos internos, incluso si cree que es inocente o ahorre tiempo para operar.
- Coopere siempre con las áreas de auditoría y sea claro y honesto.
- Cumplir con las funciones y responsabilidades establecidas para su trabajo, actuando siempre con ética, integridad y transparencia.
- Preservar la integridad de los recursos financieros de **HELISUL AVIAÇÃO** y sus socios/accionistas.
- Comunicar a las partes responsables y al Comité de Cumplimiento cuando identifiquen errores en procesos y/o información inexacta
- Esté atento a la veracidad y precisión de los datos de **HELISUL AVIAÇÃO**.

NO TOLERAMOS:

- Dejar de realizar registros y cualquier control requerido por su actividad, función o cargo.
- Omitir o alterar, sin fundamento, información relevante para la empresa y que pueda afectar la toma de decisiones estratégicas por parte de la alta dirección.

3.3 CONTROL DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Todos los empleados de **HELISUL AVIAÇÃO** son responsables del desarrollo de los activos de la compañía, que están representados por el conjunto de sus activos tangibles e intangibles, registrados a continuación:

- Activos financieros;
- Bienes raíces y muebles;

- Hardware, software, herramientas y utensilios;
- Maquinaria, vehículos y equipo;
- Materia prima, productos de stock y piezas de stock;
- Nombre de la empresa, su marca y su logotipo;
- Información de registro de clientes y proveedores;
- Producción intelectual, patentes, información técnica, secreto comercial e información estratégica empresarial.

En el caso de mejoras de procesos, desarrollo de productos y otras ideas y situaciones creadas internamente por los empleados, se establece que la mejora pertenece a **HELISUL AVIAÇÃO**.

En la protección de los bienes es esencial mantener la confidencialidad y confidencialidad en el uso de la información de la empresa, que debe ser utilizada y compartida solo internamente por personas autorizadas y debido a actividades laborales. En este sentido, los empleados deben tener cuidado al hablar de temas sensibles, siempre buscando entornos seguros y hablando solo con personas autorizadas.

Para el control efectivo de sus activos, **HELISUL AVIAÇÃO** cuenta con mecanismos de control, auditorías y otros procesos para verificar periódicamente la adecuación, efectividad y exactitud de los activos que componen sus activos.

3.4 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Combatimos el uso de mano de obra esclava e infantil y no mantenemos relaciones con proveedores y prestadores de servicios que puedan explotar el trabajo infantil o el trabajo análogo a la esclavitud. Nuestro papel es fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible mediante la promoción de un mercado de trabajo decente y dentro de las normas laborales nacionales e internacionales. No permitimos actividades con menores que puedan caracterizarse como empleo o trabajo infantil, salvo la contratación de aprendices bajo la legislación vigente.

3.5 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

HELISUL AVIAÇÃO considera prioritaria la salud y la integridad física de sus empleados, en este sentido empodera a sus empleados y busca garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, con principios de higiene y seguridad. Para ello, todo el mundo debe mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, así como prevenir, prevenir y concienciar sobre acciones seguras que eviten cualquier tipo de incidente o accidente en la empresa.

Para preservar la integridad de quienes trabajan en **HELISUL AVIAÇÃO** y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, todos están orientados a desarrollar sus actividades con salud y seguridad, todos los días, también cuidando de los demás.

Las directrices de salud y seguridad deben ser conocidas, respetadas y cumplidas por todos.

3.6 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

HELISUL AVIAÇÃO respeta la diversidad de sus empleados y discute cualquier práctica de naturaleza prejuiciosa y discriminatoria, ya sea relacionada con la raza, el color, la religión, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, la creencia, la orientación sexual, la nacionalidad y la discriminación por edad, condición física o mental, prejuicios étnicos, condición sociocultural, estado civil o cualquier otra práctica destinada a faltar al respeto, humillar, amenazar, agredir (verbal y/o físicamente), denigrar la dignidad de cualquier persona y generar un ambiente laboral hostil.

El respeto debe regir las relaciones entre los empleados, y también conocer a las personas con las que **HELISUL AVIAÇÃO** se relaciona, ya sean proveedores, aliados comerciales, prestadores de servicios, clientes, la comunidad, etc., de esta manera, no será permitida ni tolerada la atribución de adjetivos peyorativos, persecuciones u otras prácticas de “bullying”, ya sea entre los miembros de un equipo, desde el superior al subordinado, y también desde el equipo a su superior.

CÓMO ACTUAR:

- Acoger con satisfacción nuestra diversidad, que nos une y nos fortalece, y el respeto y la transparencia son la base de todas nuestras relaciones.
- Enorgullecernos de la comunidad inclusiva y diversa que estamos construyendo. Nos hace una empresa más fuerte y competitiva.
- Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de apoyar a la comunidad, respetando los diversos orígenes y culturas de otras personas y la práctica de lo que es justo en todas las decisiones e interacciones.
- Cuidar un trato cordial, respetuoso y transparente, asegurando que todas las personas se sientan incluidas y tengan sus derechos.
- Trabajar en colaboración, fomentando la diversidad de ideas y diálogos constructivos.
- Respetar la libertad de elección, origen, preferencias, diferencias y estilo de vida de cada persona que se relaciona con **HELISUL AVIAÇÃO**.
- Promover un ambiente de colaboración y confianza, donde se anima a las personas a trabajar en equipo, respetando diferentes experiencias individuales, a través de diferentes equipos.
- Dar feedback honesto y transparente.

NO TOLERAMOS:

- Utilizar su papel o posición en **HELISUL AVIAÇÃO** para favorecer, prejuzgar o faltar al respeto a alguien;
- Adoptar cualquier tipo de conducta discriminatoria, en falta de respeto a las personas con discapacidad o su identidad de género, orientación sexual (LGBTQI+), raza, color, religión, estado civil, edad o nacionalidad;

- Divulgar, promover o compartir, en el lugar de trabajo o redes sociales, declaraciones difamatorias, perjudiciales u ofensivas;
- Llevar a cabo campañas políticas, religiosas o de cualquier tipo que comprometan la imagen de **HELISUL AVIAÇÃO**;
- Censurar o suprimir la libre expresión del pensamiento de compañeros de trabajo que no afecten la reputación de **HELISUL AVIAÇÃO**.

3.7 ACOSO MORAL

Entendemos todo tipo de conductas ofensivas, humillantes o abusivas, verbales o físicas y tratamos a todos con respeto en el lugar de trabajo, en reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con nuestra actividad profesional. La confianza y el respeto entre nuestros profesionales y proveedores de servicios son valores fundamentales, porque apreciamos un entorno saludable y productivo.

ES IMPORTANTE SABER:

- **ACOSO MORAL:** Se caracteriza por actitudes, que se repiten periódicamente, tales como: Sobrecargar al profesional o retirar el trabajo que compites sin justificación, tratarlo de manera ofensiva, con blasfemia y palabras que no deben ser usadas en el ambiente laboral, pasar tareas humillantes, difundir rumores, aislar físicamente al profesional impidiéndole comunicarse con sus colegas.
- El acoso puede ser cara a cara o virtual, a través de Internet, mensajes de texto o aplicaciones de mensajería, correo electrónico o redes sociales, como el ciberacoso, el acoso y la importunación virtual.
- El acoso moral es una práctica seria que compromete profundamente las relaciones laborales y el entorno colaborativo, y debe ser combatida en todas sus formas.

¿CÓMO DIFERENCIAR EL ACOSO DE LOS ACTOS DE GESTIÓN?

Los actos de gestión forman parte de las rutinas de trabajo y las relaciones entre compañeros de trabajo, especialmente de diferentes niveles jerárquicos. Siempre están vinculados al interés de la empresa y deben ser razonables y justificables. Algunos ejemplos:

- Solicitudes para resultados y metas;
- Evaluaciones y feedback sobre comportamientos o entregas;
- Aumento del volumen de actividades;
- Incluso el traslado del empleado a otro lugar.

Es esencial destacar que los actos de gestión no pueden llevarse a cabo mediante conductas discriminatorias o prácticas de humillación o intimidación.

3.8 ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Repudiamos cualquier forma de acoso sexual y hostigamiento, reconociendo que tal comportamiento es inaceptable y contrario a los valores fundamentales de nuestra empresa. Fomentamos la sensibilización y la educación sobre los derechos, responsabilidades y consecuencias de tales actos, proporcionamos herramientas de denuncia y realizamos evaluaciones periódicas del entorno laboral para que cualquier comportamiento que se caracterice como acoso y/o acoso sexual sea denunciado. Además, nuestra CIPA+A actúa de manera preventiva y estratégica en la lucha contra el acoso, actuando en sinergia con el Comité de Cumplimiento y asesorando en la concienciación de profesionales y personas que interactúan con **HELISUL AVIAÇÃO**.

Reconocemos que un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual es esencial para el bienestar de nuestros profesionales, la productividad de nuestro equipo y la reputación ética de nuestra empresa. Estamos comprometidos a mantener una cultura organizacional saludable en la que todos se sientan seguros y valorados.

ES IMPORTANTE SABER:

El acoso sexual es toda conducta de carácter sexual no solicitado, que tenga un efecto desfavorable en el entorno laboral o consecuencias perjudiciales en el plan de empleo para las víctimas, y que pueda caracterizarse por cantar e insinuaciones con el fin de obtener ventajas o favores sexuales.

- El acoso sexual es una forma de abuso de poder y puede ocurrir a través de intimidación (acoso sexual ambiental, a través del cual el acosador busca crear condiciones de trabajo inaceptables, en un proceso intencional de acoso) o chantaje.
- Para caracterizar el acoso sexual no es necesario el contacto físico, porque la práctica puede darse a través de expresiones verbales o escritas o incluso formas más sutiles, como comentarios, gestos, imágenes, entre otros.
- El hostigamiento sexual es un comportamiento no deseado e inapropiado de naturaleza sexual, llevado a cabo por una persona contra otra, sin consentimiento explícito o violación de los límites personales y el espacio íntimo de la víctima.
- Son ejemplos prácticos de hostigamiento sexual los toques no deseados de manera invasiva y no consensuada con el objetivo de causar conformación.
- El acoso y hostigamiento sexual relacionado con el trabajo no ocurren sólo dentro de la empresa, por lo que los comportamientos fuera del entorno laboral e incluso en entornos virtuales deben observar las normas aquí establecidas.
- Si usted es testigo o víctima de conductas que se caracterizan como acoso u hostigamiento sexual, no tenga miedo de relacionar tales situaciones. Utilice nuestro Canal de Reportes para no fortalecer el poder del acosador.

3.9 SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES

Con el objetivo de garantizar la seguridad física de sus instalaciones y también de sus colaboradores, proveedores, prestadores de servicios y aliados, **HELISUL AVIATION** tiene sus propios procedimientos administrativos y otras normas internas que deben seguir todas las personas que ingresan a las unidades de la compañía.

Las unidades son monitoreadas por cámaras, con el objetivo de garantizar y mejorar la seguridad de sus instalaciones, sus empleados y visitantes. El monitoreo se lleva a cabo mediante el registro de lugares protegidos las 24 horas del día.

3.10 COMERCIO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

HELISUL AVIAÇÃO al contratar y remunerar a sus empleados, se espera que su plantilla se emplee con dedicación y celo en el desempeño de sus actividades, de esta manera, las actividades fuera de su trabajo no deben realizarse en las instalaciones de la empresa. Y como actividades fuera del trabajo podemos destacar:

- Los trabajadores autónomos habituales o el comercio exterior sin la autorización del empleador;
- Productos y servicios comercializados por el empleado, que cumplan con la actividad de la empresa, o sean perjudiciales para el desempeño de sus actividades.

3.11 JUEGOS, APUESTAS Y RIFAS

La realización de bolones, ventas de sorteos, apuestas en campeonatos deportivos y loterías cuando se ejecuten en las instalaciones de **HELISUL AVIAÇÃO**, no deben comprometer las actividades realizadas por los empleados, ni deben utilizarse herramientas de trabajo para ello, tales como correos electrónicos, aplicaciones de comunicación interna, teléfonos corporativos, teléfonos fijos, etc.

3.12 USO DE LA MARCA Y USO DEL LOGOTIPO

El nombre **“HELISUL AVIAÇÃO”** sólo puede ser utilizado por autorización escrita previa dirigida al sector de Marketing y Comunicación de la empresa.

El logotipo de **HELISUL AVIAÇÃO** debe aplicarse de acuerdo con las directrices del manual de marca.

3.13 USO DE CELULAR PERSONAL

Los empleados deben evitar el uso de teléfonos celulares personales durante las horas de trabajo. Cuando es esencial, debe hacerse con sentido común, sin perjudicar la rutina de trabajo no solo del empleado, sino también de quienes lo rodean.

Está prohibido realizar filmaciones y fotos a través de teléfonos móviles dentro de **HELISUL AVIAÇÃO** sin autorización previa de la alta dirección de la compañía.

Los empleados no deben usar aplicaciones de mensajería, redes sociales o cualquier otro mecanismo fuera de la realidad profesional durante las horas de trabajo.

3.14 PRESENTACIÓN PERSONAL

Los empleados en el ejercicio de sus actividades representan la imagen de **HELISUL AVIAÇÃO**, y en este sentido, **HELISUL AVIAÇÃO** espera que sus empleados cuiden su apariencia, tomando como referencia patrones socialmente aceptados de ropa, ropa e higiene personal.

3.15 LIMPIEZA Y ORGANIZACIÓN DEL ENTORNO DE TRABAJO

Es responsabilidad de todos mantener el orden, la organización y la limpieza en el lugar de trabajo, porque un ambiente organizado y limpio promueve el mantenimiento de la salud, previene accidentes y previene enfermedades profesionales, Además de demostrar el compromiso de todos los empleados con un lugar de trabajo que refleje los valores de **HELISUL AVIAÇÃO**.

3.16 ACTIVIDADES POLÍTICAS

HELISUL AVIAÇÃO no restringe las actividades de los partidos políticos de sus empleados, sin embargo, deben actuar siempre con carácter personal y sin interferir con sus responsabilidades profesionales. Cualquier empleado que participe en actividades políticas lo hará como ciudadano y no como representante de **HELISUL AVIAÇÃO**.

Está estrictamente prohibido participar en actividades políticas partidistas en el ambiente de trabajo con el fin de involucrar cualquier recurso de **HELISUL AVIAÇÃO**, incluyendo anuncios en las instalaciones, vehículos de flota, publicaciones, entre otros.



4. *SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN*

Los empleados de **HELISUL AVIAÇÃO** deben observar la Política de Seguridad de la Información, disponible para todos en la red de la empresa y en el proceso de admisión, que establece normas de comportamiento pertinentes para la seguridad de la información y el uso de los recursos informáticos, adecuadas a las necesidades empresariales de **HELISUL AVIAÇÃO**, su protección jurídica, así como la protección de sus empleados y de aquellos con los que se relaciona. De esta manera, la política define normas, procesos y controles para:

- Proteger la información de **HELISUL AVIAÇÃO**, tanto en almacenamiento como en transmisión, contra cambios intencionales, accidentales o accidentales. Todos los empleados, prestadores de servicios y aliados deben tener acceso sólo a la información necesaria para el desempeño de sus actividades, teniendo responsabilidades en cuanto a su uso y custodia;

- Restringir el acceso a sistemas, directorios, correos electrónicos y otros lugares donde se encuentre información, solo a usuarios que se autocalifiquen formalmente. A estos usuarios, el acceso a la información debe garantizarse siempre que sea necesario;
- Asignar a cada gerente la responsabilidad de poner a disposición y proteger la información relacionada con las actividades de su área, asegurándose de que sus subordinados utilicen con responsabilidad los recursos informáticos proporcionados por la empresa;
- Responsabilizar a los usuarios frente a la empresa, prestadores de servicios, socios y comunidad por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las normas registradas en la Política de Seguridad de la Información.

HELISUL AVIAÇÃO tiene medios para monitorear y registrar todo el uso de computadoras, Internet, correos electrónicos y sistemas corporativos.

HELISUL AVIAÇÃO se reserva el derecho de inspeccionar todas las computadoras, archivos almacenados en la red o equipo y de eliminar cualquier material que no esté relacionado con el trabajo sin previo aviso, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la Política de Seguridad de la Información.

El usuario es responsable de cualquier actividad desde su cuenta y también de sus acciones en el uso de los recursos informáticos ofrecidos. Así que, él mismo será responsable de cualquier acción legal que se someta a la empresa y que envuélvalo.

En caso de incumplimiento de las normas, corresponde a la gestión directa del usuario en las preguntas, analizar y sugerir la sanción, con notificación formal al empleado.

4.1 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Los empleados o terceros que tengan acceso a información confidencial, restringida o de uso interno no podrán divulgarla a terceros, incluidos los obtenidos en el desempeño de las funciones.

Todas las personas deben tener el máximo cuidado al tratar la información confidencial para asegurarse de que dicha información se comparte y/o se divulga solo a aquellos que requieren dicho acceso.

Queda prohibido el uso de la información y contenidos obtenidos en el ejercicio de la obra para uso privado o cualquier otro uso distinto de los objetivos de la empresa sin la debida aprobación.

Los datos personales sólo pueden ser recogidos y utilizados con fines lícitos y de acuerdo con las leyes y reglamentos de protección de datos aplicables, en particular la Ley General de Protección de Datos Personales - LGPD (Ley Federal 13,709/2018).





5. LUCHA CONTRA EL LAVADO DE DINERO Y LA EVASIÓN FISCAL

AVIACIÓN DE HELISUL adopta una postura de tolerancia cero con respecto al lavado de dinero y la evasión fiscal. Estas prácticas se consideran graves y perjudiciales para la integridad de nuestro negocio y de la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, todos los empleados, proveedores, aliados comerciales y terceros que se relacionen con la Compañía deben garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones nacionales e internacionales aplicables.

DEFINICIÓN DE LAVADO DE DINERO:

El lavado de dinero es el proceso de ocultar el origen de los recursos obtenidos de actividades ilícitas, haciendo que parezca que se han generado legalmente. Este proceso implica varios pasos, como la colocación, ocupación e integración de valores en el sistema financiero.

DEFINICIÓN DE EVASIÓN FISCAL:

La evasión fiscal consiste en prácticas ilícitas que tienen como objetivo reducir, eliminar o posponer el pago de impuestos adeudados al gobierno, por omisión de información, falsificación de documentos u otras formas fraudulentas de eludir la legislación tributaria.

CÓMO ACTUAR:

- **Prohibición de actividades ilícitas:** Ningún empleado o tercero que represente a **HELISUL AVIAÇÃO** podrá participar en actividades relacionadas con el lavado de dinero o la evasión fiscal.
- **Transacciones financieras:** Todas las transacciones financieras deben llevarse a cabo de forma transparente y registrarse de conformidad con los principios contables y fiscales aplicables. Todo pago o recibo sospechoso o que implique cantidades atípicas debe ser notificado al Comité de Cumplimiento.
- **Deber de diligencia:** Es responsabilidad de cada empleado y socio comercial asegurarse de que los clientes, proveedores y socios involucrados en transacciones con **HELISUL AVIAÇÃO** cumplan con las leyes contra el lavado de dinero y la evasión fiscal.
- **Obligación de informar:** Cualquier actividad o transacción que parezca tener éxito debe comunicarse de inmediato al Comité de Cumplimiento o a través del Canal de Reportes. Ejemplos de transacciones sospechosas incluyen, pero no se limitan a:
 - Pagos en efectivo de valores expresivos.
 - Solicitudes de pago a terceros sin relación con el contrato.
 - Transferencias de fondos entre cuentas en países con una legislación fis menos estricta.

CONSECUENCIAS Y SANCIONES:

La participación o connivencia con actividades relacionadas con el lavado de capitales o la evasión fiscal dará lugar a severas sanciones administrativas, que podrán incluir la terminación contractual, además de la responsabilidad civil y penal, según lo previsto en la legislación vigente. Los aliados comerciales, proveedores o prestadores de servicios involucrados en tales prácticas tendrán sus contratos rescindidos inmediatamente.





6. ANTISOBORNO Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES ANTICORRUPCIÓN

El soborno, las comisiones ilegales o cualquier otro pago inapropiado a agentes públicos o privados es inaceptable, incluso si la negativa a tales prácticas significa la pérdida de una oportunidad de negocio. Observamos la Ley Brasileña contra la Corrupción N.º 12.846/2013, la Ley contra el Lavado de Dinero N.º 9.613/1998 y legislación internacional anticorrupción.

LA AVIACIÓN DE HELISUL valora la verdad y opera de manera legal, transparente y honesta, sin tolerar prácticas ilícitas, incluyendo, pero no limitado a, fraude, soborno, extorsión, contrapeso ilegal, pago de facilitación y corrupción - por nuestros empleados o terceros en la conducción de nuestro negocio.

CÓMO ACTUAR:

- Llevar a cabo nuestro negocio de acuerdo con la legislación y las normas internas de **HELISUL AVIAÇÃO**.

- Informar al Comité de Cumplimiento de cualquier transacción inusual o sospechosa que pueda caracterizar un delito de lavado de dinero, tales como solicitudes de pago atípicas (valor significativo en efectivo, transferencia de fondos de un tercero, entre otros).
- Actuar con ética, integridad y transparencia en nuestras relaciones, actuando siempre de manera responsable.

NO TOLERAMOS:

- Aceptar pagos o permitir transacciones con montos resultantes de actividades ilícitas, permitiendo la práctica del lavado de dinero.
- Recibir u ofrecer regalos, regalos, hospitalidad o cualquier tipo de entretenimiento fuera de los estándares definidos y/o que no esté permitido en nuestras regulaciones internas.
- Prometer, ofrecer, solicitar o aceptar ventajas indebidas.

6.1 REGALOS, AMENIDADES, CONTRIBUCIONES, DONACIONES Y ASEO

6.1.1 REGALOS Y AMENIDADES

Cuando ocurren situaciones para que los empleados reciban regalos o amenidades, ya sean de proveedores o clientes, la política de **HELISUL AVIAÇÃO** determina que estos regalos tienen un bajo valor comercial y se han entregado con fines promocionales o institucionales. Así, el parámetro de valor establecido como límite para la aceptación del regalo o cortesía es de hasta el 20% del salario mínimo nacional.

Incluso dentro del límite establecido, este tipo de situación debe ser reportada al Comité de Cumplimiento.

Bajo ninguna circunstancia el empleado debe ofrecer, prometer o aceptar objeciones o servicios, con la intención de favorecerse o favorecer a

clientes, proveedores y prestadores de servicios, caracterizando soborno, retribución u otro tipo de pago irregular.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de situaciones que pueden caracterizarse como corrupción y que deben evitarse:

- Ofrecer, prometer o aceptar regalos de altos valores.
- Sólo está permitido intercambiar regalos de carácter institucional y promocional, como bolígrafos, calendarios, agendas y otros artículos de bajo costo;
- Ofrecer, prometer o aceptar viajes (pasajes aéreos y alojamiento);
- Ofrecer, prometer o aceptar comidas de alto valor, no vistos previamente en la política de viajes de la compañía;
- Ofrecer, prometer o aceptar entradas para espectáculos, juegos y otros entretenimientos;

En el caso de que el empleado reciba una oferta sospechosa de regalo o cortesía, con el propósito de favorecer, deberá comunicarlo inmediatamente al Comité de Cumplimiento de **HELISUL AVIAÇÃO**.

6.1.2 ASEO

Cualquier empleado de la empresa o prestador de servicios que esté siendo presionado para llevar a cabo una conducta poco ética e ilegal en favor de un tercero, ya sea perteneciente a la administración pública o privada, debe comunicar inmediatamente al Comité de Cumplimiento de **HELISUL AVIAÇÃO**.





7. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

7.1 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

El Comité de Cumplimiento de **HELISUL AVIAÇÃO** está formado por un grupo de empleados de la empresa, en los que participan los accionistas y la auditoría interna, que se reúnen periódicamente para deliberar sobre cuestiones relacionadas con:

- Desarrollar, mejorar, actualizar y aprobar las normas registradas en este Código de Conducta;
- Difundir la cultura de los controles en las unidades de la empresa, considerando a los empleados y otras personas a las que se destina este código, para actuar de acuerdo con sus normas;
- Realizar el análisis de las denuncias, con el objetivo de investigar con imparcialidad los actos ilícitos que violen las determinaciones contenidas en este código, así como determinar qué medidas punitivas y atenuantes se adoptarán;

- Aclarar dudas sobre las normas registradas en este documento, sus aplicaciones y las sanciones administrativas derivadas de su incumplimiento.

A pesar de sus miembros fijos, el Comité de Cumplimiento, siempre que sea necesario, podrá invitar a sus reuniones a empleados que puedan asignar exactitud y justicia en las situaciones analizadas.

Del mismo modo, los expertos y consultores pueden ser contrarrestados para evaluar situaciones específicas.

El Comité de Cumplimiento, además de realizar deliberaciones sobre las determinadas inscritas en este Código, no se limita solo a él, considerando también en sus análisis la legislación vigente.

7.2 CANALES DE COMUNICACIÓN

HELISUL AVIAÇÃO mantiene permanentemente abiertos los canales de Diálogo, porque considera que son medios para mejorar sus procesos y relaciones. Los directivos, los representantes de recursos humanos, el Comité de Cumplimiento y el Canal de Reportes son los principales interlocutores de la empresa y deben ser activados para ayudar a encontrar respuestas sobre situaciones relacionadas con la conducta.

Los empleados pueden contar con el Canal de Reportes, un canal para registrar e investigar casos de quejas de incumplimiento del Código de Conducta. Este Canal garantiza la seguridad, confidencialidad y preservación de la identidad de la manifestación, dentro de los límites permitidos por la ley aplicable. Es posible no identificarse (manifestación anónima). En este caso, el mayor número de hechos sobre el caso debe ser informado para que pueda ser transmitido.

Toda manifestación recibida será tratada confidencialmente y los manifiestos serán protegidos contra represalias, dentro del límite permitido por la ley aplicable. Si tiene alguna pregunta, no dude en buscar ayuda.

7.2.1 PORTAL DE INTEGRIDAD Y CANAL DE DENUNCIAS POR WHATSAPP

El Portal de la Integridad de **HELISUL AVIAÇÃO** es una plataforma exclusiva, gestionada por una empresa de terceros, accesible en <https://app.codigoconduta.com/helisul>, donde el usuario podrá consultar las normas de conducta y denunciar comportamientos no éticos, desviaciones, ilícitos, incumplimientos e infracciones del Código de Conducta y de las Políticas Corporativas.

- Accesible por cualquier dispositivo electrónico, teléfonos celulares, tabletas, computadoras de escritorio o portátiles.
- El Canal de Denuncias se gestiona con el fin de garantizar la profesionalidad y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y evitar conflictos de intereses.



Además del Portal de la Integridad, **HELISUL AVIAÇÃO** también proporciona un Canal de Denuncias a través de WhatsApp, accesible por teléfono +55 (41) 3073-0883, o por CÓDIGO QR a continuación.



7.2.2 DENUNCIA DE VIOLACIONES

- Los usuarios del Portal de la Integridad pueden realizar informes anónimos a través del Canal de Denuncias.
- No se admitirán represalias a los usuarios del Canal de Denuncias. Nadie será perjudicado por reportar una sospecha de irregularidad, aunque no se pruebe después de la investigación, ya que los informes de buena fe son un acto de protección de **la reputación de HELISUL AVIAÇÃO**.
- Para reportar problemas que no están relacionados con el Portal de la Integridad, por favor, contacte a nuestro Departamento de Gente y Gestión.

EL CANAL DE PRESENTACIÓN DE INFORMES NO DEBE UTILIZARSE PARA:

- reportar problemas personales e interpersonales de relación
- para reportar hechos, no verdaderos, con el fin de dañar a otra persona.
- hacer preguntas sobre situaciones relacionadas con las políticas de recursos humanos.
- expresar su insatisfacción con el salario, la carga de trabajo o la función.

HELISUL AVIAÇÃO se compromete a tratar los informes con confianza, imparcialidad, respeto y razonabilidad.

7.2.3 SEA MANIFIESTO

¿QUÉ HACER SI USTED SE DA CUENTA O SOSPECHA DE UNA CONDUCTA INAPROPIADA?

Cada uno de nosotros tiene el deber de manifestarse cuando:

- Ver o sospechar conducta poco ética o ilegal.
- Creer que puede haber estado involucrado en mala conducta.
- Tener preguntas o no estar seguro de qué curso de acción tomar.

¿VIÓ ALGO? ¡DIGA ALGO!

Si ve o sospecha irregularidades, sea proactivo, haga lo correcto y **MANIFIESTE** usted mismo. ¡Puede reportar sus inquietudes visitando nuestro Canal de Reportes!

¡MANIFESTARSE ES NUESTRA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA!

¡NO TOLERAMOS REPRESALIAS!

Denunciar comportamientos ilegales o poco éticos es de vital importancia para nuestra cultura de transparencia y rendición de cuentas. Al buscar orientación, presentar una preocupación ética o denunciar sospechas de mala conducta, estamos haciendo lo correcto y siguiendo el Código de Conducta. La promesa de **HELISUL AVIAÇÃO** a los profesionales que informan de buena fe es que pueden hacerlo sin temor a represalias. Nadie puede actuar en su contra haciendo una pregunta o presentando una preocupación genuina. Si sospecha que se están produciendo represalias en respuesta a un informe de buena fe, diga algo inmediatamente. Cualquier persona que tome represalias por presentar una queja, o que desaliente o impida que otros planteen una preocupación, puede estar sujeta a una acción disciplinaria o responsabilidad bajo las leyes aplicables.

¿CÓMO ES LA REPRESALIA?

Las represalias pueden incluir rebaja a un trabajo o turno menos deseable, despido, evaluaciones negativas de desempeño o disciplina que no está respaldada por hechos, negación de oportunidades de capacitación, amenazas o acoso. Las represalias también pueden incluir conductas más sutiles, como negarse a hablar con alguien, difundir rumores ofensivos o eliminar a alguien de las actividades laborales.

7.3 COMPROMISO DE ADHESIÓN

Al final de este documento, para resaltar el compromiso de que este Código de Conducta ha sido leído, entendido y que será practicado en su totalidad, el colaborador o socio debe completar y firmar el “Compromiso de Adhesión”.

El plazo quedará debidamente archivado en el dossier funcional del empleado, y en el caso de socios en una carpeta específica para este fin, tanto en Recursos Humanos de la Empresa.

7.4 SANCIONES ADMINISTRATIVAS

El empleado que incumpla las normas establecidas por la Sociedad y las leyes previstas en la consolidación de las leyes laborales, aisladas o acumulativas, estará sujeto, de acuerdo con la gravedad de la infracción cometida, a las siguientes sanciones:

- Advertencia (verbal o escrita);
- Suspensión;
- Terminación contractual (con o sin causa);
- Las desviaciones de conducta o no conformidades cometidas por socios comerciales, proveedores o proveedores de servicios pueden conducir a la resolución motivada del contrato respectivo.

Las posibles violaciones de las normas de conducta servirán para mejorar los controles internos y las propias normas, de modo que las causas profundas se determinarán adecuadamente para evitar nuevos casos.

Se analizarán los informes y una vez comprobada la veracidad de la información, éstos serán llevados a debate en la Comisión de Cumplimiento, donde se definirán acciones para regularizar cada caso.

7.5 RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

HELISUL AVIAÇÃO anima a sus empleados a denunciar posibles prácticas ilícitas. La empresa proporciona canales a través de los cuales los empleados pueden presentar quejas, y también tenemos un proceso mediante el cual se investigan y abordan las quejas. Reconocemos y cumplimos con las diferentes leyes sobre confidencialidad y protección de los denunciantes en los diferentes lugares donde operamos y ofrecemos a nuestros empleados mecanismos a través de los cuales pueden reportar problemas de forma confidencial y de acuerdo con las políticas locales contra represalias, en la medida permitida por la ley local.

Todas las quejas presentadas de buena fe sobre conductas inapropiadas por parte de **HELISUL AVIAÇÃO** o sus empleados o socios serán investigadas de manera consistente y se tomarán las medidas apropiadas. “Buena fe” significa que la queja hecha se basó en información que se cree que es verdadera y honesta.

El Código de Conducta será revisado periódicamente, y el Comité de Cumplimiento será responsable de enviar las sugerencias.

7.6 RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

Todos los empleados deben respetar lo que establece nuestro Código de Conducta, durante el desempeño de sus funciones y a lo largo de nuestra cadena de relaciones, respondiendo por sus acciones y presentando una conducta eficaz y alineada con nuestros principios éticos.

Siempre que se identifiquen casos de incumplimiento de este Código, así como en situaciones de conflicto, deberán ser reportados al Comité de Cumplimiento y/o al Canal de Reportes para recibir el tratamiento adecuado. El empleado es responsable de hacer informes de buena fe.

Las consecuencias que se aplican a las desviaciones de conducta pueden deberse a medidas disciplinarias tales como la advertencia, la suspensión o el cierre, según lo dispuesto en el artículo 482 del Convenio de Transición.





8. *MENSAJE FINAL*

Gracias por tomarse el tiempo para leer **NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA**. Tenga en cuenta el Código y deje que lo guíe a través de sus actividades diarias de trabajo.

Contamos con usted para cumplir nuestro compromiso con la excelencia, la ética y la integridad en cada decisión e interacción utilizando el Código para guiar sus acciones.

Ni siquiera pienses ni un minuto que tus acciones no tienen importancia. En todas las situaciones, sus acciones reflejan sobre **HELISUL AVIAÇÃO**. Y son importantes para nosotros y nuestros clientes, que merecen recibir lo mejor de cada uno de nosotros.

Si tiene alguna pregunta sobre el Código o si no puede encontrar las respuestas que necesita, no dude en preguntar.

Gracias por ser parte de este camino, con ética, respeto e integridad.

COMPROMISO DE ADHESIÓN

CÓDIGO DE CONDUCTA

Rellene la información a continuación, firme y entregue este término al área de Recursos Humanos de su unidad.

() Colaborador () Aliado () Tercero

Nombre: _____

Empresa: _____

Si es aliado, informe a la Compañía / Proveedor: _____

Fecha de recepción: ____/____/____

Declaro que he recibido y he realizado la lectura previa del **Código de Conducta de HELISUL AVIAÇÃO**, habiendo comprendido su contenido y las responsabilidades que me han sido asignadas. Me comprometo a cumplirlo con todas las reglas registradas aquí.

Firma: _____

