



QUALITY

MAGAZINE

Diciembre
Edición
222



NOTA CENTRAL:

COMPLIANCE AL SERVICIO DE LOS ODS

LIC. DANILLO BERBER
Legal and Compliance Department
Banco da China (Brasil) S.A

+12

Perfiles Empresariales

Compliance al servicio de los ODS
Objetivos de Desarrollo Sostenible
ABG. JORGE GUSTAVO

Compliance, un deber de las
Empresas para promover los
Objetivos de Desarrollo Sostenible
LIC. CARLOS CALDERÓN

Compliance y el
Desarrollo Sostenible
LIC. ISABELA MIDIAN PLATINI

INDICE



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

04

PALABRAS DEL PRESIDENTE
DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA

06

COMPLIANCE AL SERVICIO DE LOS ODS

08

COMPLIANCE AL SERVICIO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
ABG. JORGE GUSTAVO

10

COMPLIANCE, UN DEBER DE LAS EMPRESAS PARA PROMOVER
LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
LIC. CARLOS CALDERÓN

12

CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE
ABG. ISABELA MIDIAN PLATINI

14

NOTA CENTRAL

16

COMPLIANCE AL SERVICIO DE LOS ODS
LIC. DANILLO BERBER

22

REPORTAJES

24

PREMYER PROTECTION
Reconocidos por ser una empresa que sobresale en el
concepto de excelencia en productos.

28

LOLDESIGN SOLUÇÕES DIGITAIS
Trabajan con todas las empresas que necesitan soluciones
digitales para mejorar sus procesos.

32

ECOV TRANSPORTES E LOGÍSTICA
Líderes en un mercado competitivo

36

HABIB ADVOCACIA E ASSESSORIA JURÍDICA
Más de 30 años de história trabajando el ámbito del derecho corporativo

40

COLÉGIO EMÍLIO DE ROUSSEAU
En el colégio emílio de rousseau tienen una metodología que inspira y
prepara a sus estudiantes para la vida

44

IPEDE - INSTITUTO PEDREIRENSE DE EDUCAÇÃO E EXTENSÃO
Lucha para erradicar el hambre y la pobreza en todas las formas apoyando sobre todo
una educación de calidad, equitativa y accesible para promover el aprendizaje

48

GRUPO RFC
Como una de las entidades más activas y respetadas en la comunicación
brasileña

52

ENGESOMBRA COBERTURAS
Especializados en el desarrollo y ejecución de soluciones de
techado y sombreado

56

DIVIMAX
En divimax creen firmemente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

60

HART MANN ARQUITETURA E CONSTRUÇÃO
Genera 13 empleos directos y 200 indirectos

62

ALVO SOLUÇÕES EMPRESARIAIS
Mantener la continuidad del negocio familiar es ir más allá de las generaciones

64

GUIMARÃES IMOBILIÁRIA
Un icono en el mercado imobiliário

PALABRAS DEL PRESIDENTE



DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA
CEO & FOUNDER
LATIN AMERICAN QUALITY INSTITUTE

**DIRECTOR GENERAL
QUALITY MAGAZINE**

JUAN LUIS CORREA

jlcorrea@laqi.org

**EDITOR
LIC. LILIANA ROA**

liliana@laqi.org

**COMUNICADOR RESPONSABLE
LIC. SEBASTIÁN CÁCERES**

sebastian@laqi.org

**EDITOR DE ARTE
LIC. THIAGO MONTANARI**

thiago@laqi.org



Daniel Maximilian Da Costa, DHC
CEO & Founder
Latin American Quality Institute

¡Bienvenido a la edición 222 de nuestra Quality Magazine!

Siempre es un placer escribir para ustedes. En esta última edición de 2019, presentamos el Compliance como tema principal y cómo converge con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nuestros columnistas y personal de prensa han preparado contenido especial y bastante rico de información. ¡Espero que les guste!

Queremos que nuestros #LAQInoamericanos estén siempre informados, capacitados y con información relevante a la mano para liderar el cambio.

Las ideas y los planes para los eventos 2020 ya están establecidos, habrá 12 reuniones en diferentes países y comenzaremos el 16 de abril con el Colombia Quality Summit 2020 en el Sheraton de la ciudad de Bogotá. Si está interesado en apoyar el evento del próximo año ayudando a impulsar el debate y mostrar liderazgo en temas importantes, contáctenos.

También en esta edición hemos preparado el perfil de 12 miembros de nuestra Organización que están muy comprometidos con el modelo LAQI de Responsabilidad Total. Nos enorgullece presentarle a nuestra comunidad de miembros y observar su compromiso público de cada uno de ellos.

Les informo que nuestro **Reporte Quality Festival 2019** realizado en la fantástica ciudad de Foz de Iguazú está disponible para la lectura de nuestros #LAQInoamericanos y toda la comunidad empresarial latinoamericana. Más de 500 empresarios nos acompañaron en las actividades programadas, preparamos una agenda muy especial para nuestros miembros, así como la primera entrega de los President's Choice Awards, un reconocimiento especial para una lista especialmente seleccionada por mí. Fue una oportunidad muy especial de estar con ustedes en el escenario nuevamente.

Me despido no sin antes de expresar mi más profunda estimación y agradecimiento a cada uno de ustedes #LAQInoamericanos. ¡Hasta pronto!

Un abrazo fraternal y mis deseos de una Feliz Navidad y un próspero año 2020,

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



REPORTERTE

QUALITY FESTIVAL 2019

The background features a light blue color scheme with various icons including folders, documents, and padlocks, arranged in a pattern that suggests a digital or organizational structure. The text is centered and rendered in a bold, black, sans-serif font with a slight drop shadow.

COMPLIANCE AL SERVICIO DE LOS ODS

COMPLIANCE AL SERVICIO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La palabra «Compliance» evoca una función destinada al cumplimiento del marco normativo y reglamentario (nacional y supranacional), las políticas internas, los códigos éticos y los compromisos con terceros (proveedores, clientes, ciudadanía en general).

En consecuencia, el «Compliance Officer» tiene una función vital dentro de las organizaciones, debiendo emular sus funciones a las de un gate keeper o guardián, toda vez que su rol se centra en advertir, alertar, monitorear y prevenir posibles riesgos.

Conforme se mencionó en un artículo anterior, el compliance latinoamericano afronta grandes retos, de los cuáles resumiremos brevemente los más relevantes:

- La corrupción: Se han reportado en los últimos años diversos escándalos de corrupción en América Latina, con el lógico y notorio impacto en el sector empresarial y público, generando desconfianza y falta de credibilidad en el sistema económico y judicial (ausencia de seguridad jurídica).

- La informalidad económica: En Latinoamérica, nos encontramos ante una situación laboral y económica compleja, propia de un mercado en plena desaceleración o de bajo crecimiento. Los porcentajes de empleo informal o no adecuado son alarmantes. Esta situación se corresponde con las múltiples trabas que tienen las PYMES debido a los altos costos regulatorios.

- Los altos costos regulatorios: En línea con lo señalado anteriormente, los costos regulatorios son una limitante para las PYMES en Latinoamérica. De acuerdo con el Banco Mundial, las PYMES latinoamericanas necesitan un promedio de hasta 29 pagos de impuestos al año para cumplir con sus obligaciones fiscales, cifra muy superior al promedio de 11 pagos exigidos en economías más avanzadas de la OCDE.

- La ausencia de una cultura de compliance: Producto de la informalidad y altos costos regulatorios previamente mencionados, salvo las grandes empresas nacionales y las multinacionales, nuestras sociedades no muestran una cultura de cumplimiento normativo y de prevención.

Debido a lo expuesto, es necesario que, en América Latina se vaya generando y afianzando una cultura de compliance a todo nivel, tanto privado como público.

El compliance tiene vinculación con los ODS, en específico los objetivos 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) a través de sus diversas metas:

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

Es fácilmente deducible que estas metas tienen relación directa con los retos que afronta el compliance latinoamericano. La corrupción, la informalidad, los costos regulatorios y la ausencia de cultura preventiva son absolutamente subsanables a través de políticas públicas que determinen la liberalización de la economía, la eliminación de trabas para el comercio (eliminación y/o reducción de impuestos, generar incentivos fiscales) lo que conllevará a la creación de más y mejores condiciones de empleabilidad, evitar el exceso de regulación gubernamental ya que impide el crecimiento económico y la sostenibilidad de las PYMES, ejecutar medidas de tolerancia cero ante la corrupción con la finalidad de recuperar la institucionalidad y seguridad jurídica, y concientizar a la ciudadanía del beneficio que representa cumplir la normativa y evitar conflictos.

**ABG. JORGE GUSTAVO
DIRECTOR TAMAYO CORPORATE**



COMPLIANCE, UN DEBER DE LAS EMPRESAS PARA PROMOVER LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

INTRODUCCIÓN

La Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2015 la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción de diecisiete puntos u objetivos (ODS) que abarca distintos sectores sociales, económicos y ambientales a favor de las personas, el planeta y la prosperidad. El documento también busca de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, para lo cual los Estados miembros aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío en la actualidad es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

Por su parte, Compliance es un término que ha adquirido cada vez más fuerza al interior de las compañías, y en especial de las multinacionales, que ha sido definido por algunos sectores como «un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos».

ODS Y COMPLIANCE

En este punto, los lectores podrían preguntarse: ¿Qué relación hay entre los ODS y Compliance? La respuesta es: toda. Muchas veces el sector privado y

en especial las empresas olvidan cómo la ejecución de su estrategia puede impactar a otros sectores de la económica o incluso de la sociedad. Las compañías juegan un rol tremendamente importante en la cadena de valor y en el desarrollo de un país, realidad que de cara a los ODS se hace necesario transparentar y abarcar a todo nivel.

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Uno de los ODS es precisamente lograr la paz, justicia e instituciones más sólidas. Para esto, es necesario fortalecer la lucha frontal, por parte de los distintos sectores, contra la corrupción, la cual le cuesta al mundo alrededor de 2,6 billones de dólares al año, es decir el 5% del Producto Interno Bruto mundial. La corrupción es un fenómeno que afecta todas las esferas de un país, pero en especial a los países en vías de desarrollo generando efectos sistémicos a gran escala. Por citar unos ejemplos bastante dicentes, la corrupción, de acuerdo con António Guterres:

- Roba escuelas, hospitales y otros fondos que son vitales.
- Destruye las instituciones mientras que los funcionarios se enriquecen o ignoran la criminalidad.
- Priva a las personas de sus derechos y ahuyenta la inversión extranjera además de dañar el medio ambiente.
- Fomenta la falta de credibilidad

en en el gobierno y la gobernabilidad, así como la disfunción política y la desunión social.

- Puede ser un desencadenante de conflictos.
- Tiene su caldo de cultivo en el colapso de las instituciones políticas y sociales.

La corrupción, por lo tanto, impide el desarrollo económico, desincentiva la iniciativa empresarial y frena la inversión en un país impactando directamente a los demás ODS como, por ejemplo: El fin de la pobreza; Salud y Bienestar; Trabajo Decente y Crecimiento Económico; Industria, Innovación e Infraestructura; y Vida y Ecosistemas Terrestres.

Compliance, un deber de las empresas para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS.

Más allá del incentivo para las empresas en no incurrir en sanciones legales y patrimoniales, pérdidas de negocio y daños reputacionales incalculables como consecuencia de acciones judiciales e investigaciones penales y/o administrativas, las grandes compañías que han adquirido experiencia y establecido sistemas robustos de compliance enfocados en prevenir,

detectar y responder, como motores de la economía deben reforzar sus esfuerzos en promover el dialogo con el sector público y concientizar a las Pequeñas y Medianas Empresas.

Si bien los Estados han avanzado en robustecer sus sistemas legales, las empresas deben ir más allá del cumplimiento normativo, garantizando un programa de Corporate Compliance eficiente y eficaz. Al respecto, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, expidió este año la guía reforzada para la evaluación de estos programas, enfocado en responder las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Está bien diseñado el programa de cumplimiento?
- 2.- ¿Se está aplicando el programa con seriedad y de buena fe?
- 3.- ¿Funciona, en la práctica, el programa de cumplimiento?

Por lo anterior, las compañías, en especial las multinacionales, deben ser conscientes de su responsabilidad y compromiso con la ética y la integridad no solo para lograr sus objetivos de negocio sino también para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por Naciones Unidas.

LIC. CARLOS CALDERÓN
HEAD OF LEGAL FOR ANDEAN-PACIFIC ZONE
AND COMPLIANCE OFFICER FOR ANDEAN ZONE



CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE

A nivel empresarial, entendemos qué es el cumplimiento, es un conjunto de pilares capaces de identificar y catalogar los riesgos peligrosos de las actividades peligrosas, ya que con los datos utilizados es posible trabajar para resolver posibles riesgos legales, así como los peligrosos; Una herramienta de prevención, gestión y control.

El objetivo del Cumplimiento es brindar mayor credibilidad a la empresa frente a los clientes, proveedores y empleados, de modo que se requiera un desempeño transparente y, sobre todo, esté en conformidad con las regulaciones que guían la actividad desarrollada por la organización.

La sostenibilidad está claramente vinculada al concepto de responsabilidad social corporativa, ya que es una base ética de la responsabilidad social, sus principios y valores que ahora son adoptados por la organización al realizar sus negocios.

Según Ferrell, Fraedrich y Ferrell:

"La ética empresarial se refiere a reglas y principios que guían las decisiones de individuos y grupos de trabajo; La responsabilidad social se refiere al efecto de las decisiones corporativas en la sociedad". (2001, p. 08).

Las Naciones Unidas (ONU) en 1987 introdujeron al mundo la definición de desarrollo sostenible como una que:

"El que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades".

En el mismo sentido, tenemos el informe, publicado por la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo, "desarrollo que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades" (Brundtland, 1991).

Entre los pilares del cumplimiento, tenemos la obligación de la empresa de cumplir con la legislación vigente y las normas internas, ya sean códigos de conducta o de ética, que priorizan la sostenibilidad.

Es de destacar que en sus pilares, el programa de Cumplimiento atrae especial atención al tratar de anticipar los riesgos ambientales en los que puede incurrir la actividad desarrollada.

Por lo tanto, también teniendo en cuenta el Pacto Ambiental, un programa creado en 2000, con el objetivo de alinear a las empresas y sus estrategias operativas con los 10 principios universales en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción y desarrollar acciones que contribuyan a enfrentar los desafíos de la sociedad.

En el caso de la sostenibilidad social, cuidamos desde la calidad de vida en el entorno laboral, hasta la dignidad de la persona humana.

Con respecto a la sostenibilidad ambiental, la organización necesita incluir dentro de sus valores éticos y morales la necesidad de un uso apropiado y medido de los recursos naturales, ya que son finitos y deben ser disfrutados por las nuevas generaciones. La constitución del artículo 225 establece que:

"Toda persona tiene derecho a un medio ambiente ecológicamente equilibrado, que es un uso común de las personas y esencial para una calidad de vida saludable. Las autoridades públicas y la comunidad están obligadas a defenderlo y preservarlo para las generaciones presentes y futuras".

Dicho esto, la participación estatal es fundamental, pero sin embargo, las empresas y los individuos deben colaborar para reducir la explotación de las materias primas con el uso racional de los recursos naturales.

Podemos concluir que las organizaciones con programas de cumplimiento efectivos enfatizarán la sostenibilidad y serán un diferencial cada vez más relevante en el mercado mundial, según las perspectivas de las Naciones Unidas.

REFERENCIAS:

BRUNDTLAND, Gro Harlem. Nosso futuro comum: comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991.

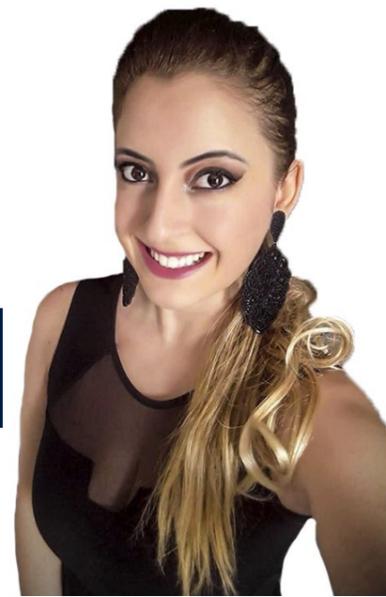
Ferrell, Fraedrich e Ferrell, 2001, p. 07

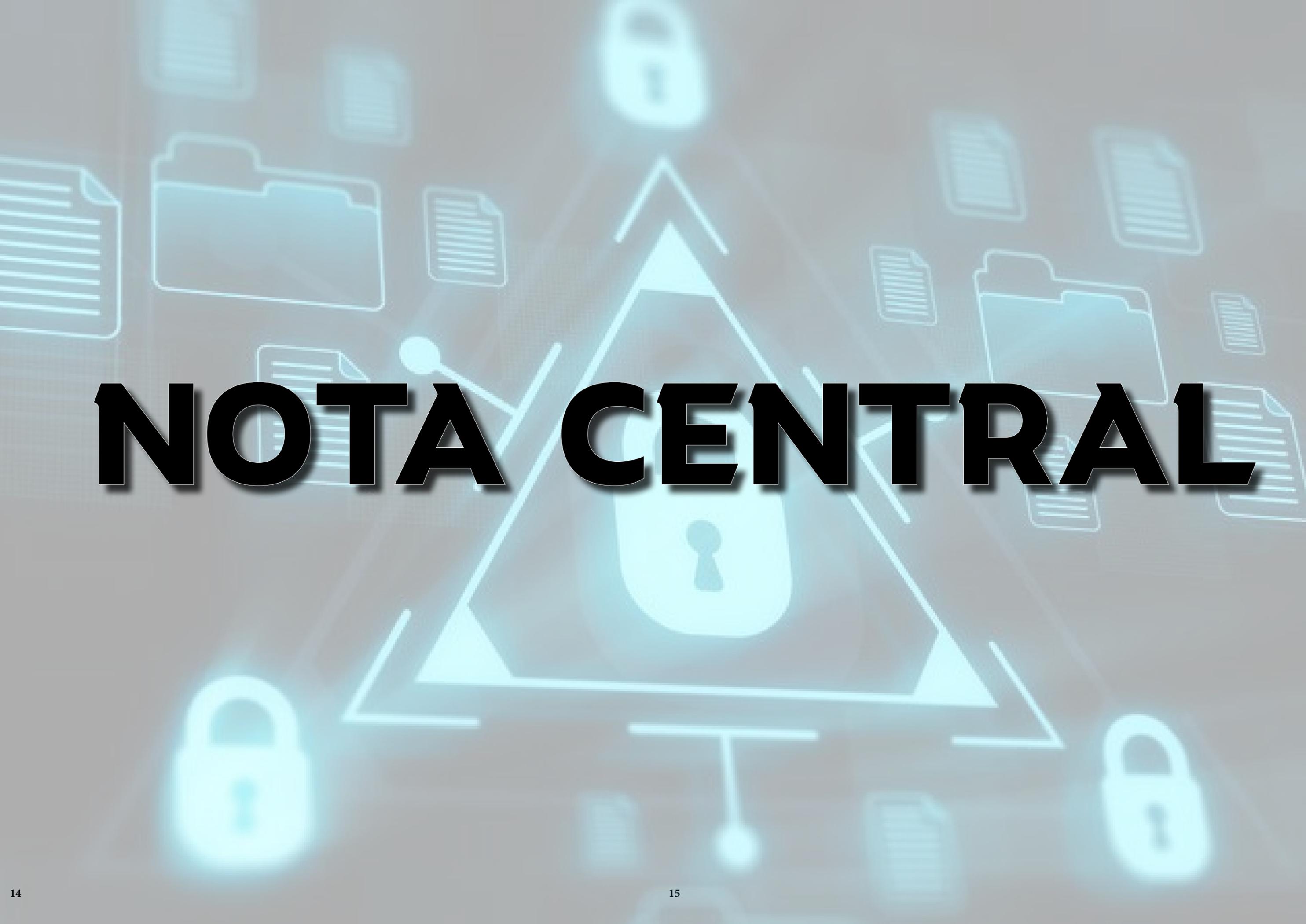
https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_26.06.2019/art_225_.asp

PACTO GLOBAL. Organização das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.pacto-global.org.br>

WWF BRASIL. O que é desenvolvimento sustentável? Disponível em: http://www.wwf.org.br/natureza_brasileira/questoes_ambientais/desenvolvimento_sustentavel/. Acesso em: 11 out. 2012.

**ABG. ISABELA MIDIAN PLATINI
ADVOGADA PÓS GRADUADA EM COMPLIANCE**



The background features a central padlock icon within a large, light-blue triangle. Surrounding this are various icons representing documents, folders, and network connections, all in a light blue color. The overall theme is digital security and data management.

NOTA CENTRAL

COMPLIANCE AL SERVICIO DE LOS ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible fueron establecidos por intermedio de la resolución 70/1 de las Organizaciones de las Naciones Unidas, aprobada en septiembre de 2015 por 193 países y que compone una agenda para que se alcance, a nivel global, el desarrollo económico, social, ambiental y sostenible del planeta y las personas que en él habitan.

Contamos, actualmente, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, a saber:



Fonte: Website do Itamaraty

Acompañado de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, se han creado 169 metas que, si se llegan a cumplir, pueden venir a crear un crecimiento global sostenible, erradicar la pobreza y el hambre, mejorar las prácticas de derechos humanos y promover la igualdad de género en los países participantes.

¿Pero cómo puede el Compliance apoyar los países en esta contrata de actuación colectiva y colaborativa?



EL COMPLIANCE Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El término Compliance posee, actualmente, un significado más amplio en el mundo corporativo del que solo el conocido «estar en conformidad», ya que se volvió una herramienta imprescindible para el desarrollo de negocios éticos, transparentes y sostenibles, ya sea por establecer controles rígidos con relación a sus actuaciones junto al mercado, o por crear un ambiente interno de negocios que valore una estricta actuación adentro de la legislación y con altas calidades éticas.

Adoptando dichas medidas, las empresas pasan a exigir conductas positivas no solamente de sus colaboradores, sino también de sus proveedores, representantes y socios comerciales, generando así una cadena positiva de procedimientos y controles entre las más diversas empresas del mercado, aumentando el nivel de exigencia para contratar y ser contratado.

Las empresas, en los últimos años, han dirigido presupuestos cada vez más abultados para la implementación y efectución de un programa de compliance que atienda controles y medidas positivas, adoptando la teoría de los 9 pilares del programa de compliance, que son: 1) Soporte de la Alta Administración; 2) Evaluación de Riesgos; 3) Código de Conducta; 4) Controles Internos; 5) Entrenamientos; 6) Canal de Denuncias; 7) Investigaciones Internas; 8) Due Diligence; 9) Monitoreo;



Fonte: Acervo do autor.

¿Pero cómo puede cada uno de estos pilares aportar para los Objetivos del Desarrollo Sostenible de las Organizaciones de las Naciones Unidas?

SOPORTE DE LA ALTA ADMINISTRACIÓN

La Alta Administración es quien representa la empresa ante el mercado, sus colaboradores y todas las partes interesadas. Al demostrar interés en la materia de compliance, la Alta Administración demuestra también que, además de estar su empresa comprometida con valores éticos y alineada a toda la legislación aplicable, también está empeñada en desarrollar un mercado justo, social y ambientalmente sostenible, que respeta la sociedad en la que esta empresa está insertada.

Nótese que, en este caso, el ejemplo que dé la Alta Administración influencia no solamente el mercado que la empresa actúa y los colaboradores de la institución, sino también todos aquellos que

poseen cualquier tipo de contacto con la compañía, como proveedores, clientes y accionistas, aumentando la exposición de todas esas partes a las cuestiones de orden ético y sostenible.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

En esta etapa, cabe a las empresas la realización de una evaluación de los riesgos a los cuales están expuestas, con el fin de establecer los controles pertinentes para cada uno de sus procesos. De esa manera, pueden definirse controles que busquen imposibilitar el pago de corrupción, por ejemplo, o que excluyan empresas inidóneas o que no tengan prácticas sostenibles en sus acciones.

Promoviendo esa exclusión las empresas, es posible incrementar el nivel de exigencia en faz de sus proveedores y

socios, y consecuentemente, demandar una mejora en el mercado como un todo.

CÓDIGO DE CONDUCTA

El código de conducta es el principal documento, en términos de compliance, de una organización. En él se establecen los comportamientos generales que son esperados de sus colaboradores, compañeros y proveedores, quienes deberán cumplir integralmente. Así, el Código de Conducta, a ser divulgado a todas las partes interesadas, pasa a pautar algunas actitudes y acciones de la vida de quienes están involucrados en la cadena, afectando todo su entorno social.

En este documento también se exponen la misión, la visión y los valores de la compañía, para que todas las partes interesadas pasen a actuar en conformidad con estas premisas.

Es importante recordar casos en los que se han punido a colaboradores con base en el código de conducta, incluso in que estuvieran en el ambiente de trabajo o representando a la empresa, pues una determinada actitud iría contra los valores de la compañía. Note que, en estos casos, la empresa demuestra que no tolera actitudes antiéticas de sus colaboradores o partes interesadas, y ratifica su posición ética ante la sociedad en la que opera.

ENTRENAMIENTO

El entrenamiento puede ser el principal aliado del Compliance en la conquista de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, pues es el momento en el que la compañía imparte a sus colaboradores y partes interesadas cuestiones relacionadas a la ética, integridad, responsabilidad socioambiental, derechos humanos y relaciones laborales. En este importante

pilar, la empresa pasa a desarrollar sus colaboradores en los temas indicados y a exigir de éstos una postura alineada, con los valores de la empresa. Dicha postura refleja en la comunidad en la que este colaborador está inserto, creando una cadena positiva en la comunidad como un todo.

CANAL DE DENUNCIAS

El Canal de Denuncias de un programa de compliance tiene el objetivo de recibir informaciones acerca de posibles conductas irregulares de las partes interesadas de las empresas. En este punto, se podrá abrir una investigación con base en la denuncia, pudiendo recibir alguna de las penalidades previstas por la empresa. Así, la empresa demuestra dos importantes factores a todas las partes: 1) Que los colaboradores que actúan correctamente no están desamparados, y que la compañía se ha cerciorado de que su integridad no sea puesta a prueba; 2) Que la empresa no tolera desvíos de conducta y aplica sanciones ejemplares a los infractores. De esa manera, los colaboradores pasan a confiar en la institución, apoyando y reportando los casos en los que haya cualquier desvío de conducta.

DUE DILIGENCE

Due Diligence es el procedimiento de verificación reputacional y legal de terceros, y es en este pilar en el que las partes interesadas que no estén alineadas a los valores de la empresa pueden dejar de formar parte de su cadena de colaboración, ya sean proveedores o socios de negocios. La compañía, al identificar que una determinada empresa aliada o proveedora posee prácticas ilegales, no sostenibles, que no respetan la comunidad en la que está insertada o a sus colaboradores, podrá adoptar medidas para la exclusión

de tal parte interesada, demostrando al mercado que, mientras tal empresa aliada o proveedora no esté alineada a sus valores, no se realizarán negocios.

Es en este punto, por lo tanto, podemos pasar a elevar el nivel del mercado, exigiendo de sus partes interesadas el cumplimiento de políticas que valoren el desarrollo económico, social y ambiental sostenible del planeta.

MONITOREO

El monitoreo del programa de compliance abarca otras dos categorías: Controles Internos y Auditoría. Estos puntos buscan garantizar que todos los demás pilares del programa de compliance se estén cumpliendo, pero no solo eso, también pasa a sugerir mejoras continuas en los controles y en las prácticas relacionadas a la integridad, ética y sostenibilidad.

Este pilar es, por lo tanto, el que garantiza que el programa de compliance se haga efectivo y esté alineado a las expectativas de la compañía, sugiriendo, incluso, las mejoras necesarias para que el programa atienda perfectamente a su propósito.

CONCLUSIÓN

Todos los pilares del programa de compliance aportan directa o indirectamente a la promoción de un mercado justo, ético, íntegro y sostenible y, en la búsqueda de alcanzar dichas metas, hay una aculturación positiva de estos temas en todas las partes interesadas de la empresa que aplica su programa de compliance de modo efectivo.

Al exigir prácticas sostenibles de sus proveedores o aliados de negocios, por ejemplo, el programa de compliance está cumpliendo su papel en algunos de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible, como, por ejemplo, Salud y bienestar, Consumo y Producción Responsables, Acción contra el cambio global del clima, Vida en el Agua y Vida Terrestre.

El desarrollo sostenible de la empresa pasa a generar nuevos negocios y, por lo tanto, la creación de nuevas posiciones de trabajos, aportando así a temas como el Fin de la pobreza, Salud y bienestar, Trabajo decente y Crecimiento Económico, Reducción de las desigualdades, entre otros.

De esa manera, queda clara la relación entre el Compliance, que es el guardián de las prácticas éticas, íntegras y sostenibles del mercado, con los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible y sus 169 metas, para que se alcance el desarrollo económico, social, ambiental y sostenible del planeta.

Danillo Berber
Legal and Compliance Department
Banco da China (Brasil) S.A



A GUERREIRO OFERECE MUITO MAIS FACILIDADES:



Equipe de corretores treinados para melhor atender aos interesses dos clientes.



Segurança e agilidade na hora de vender ou comprar.



Assessoria jurídica completa.



Divulgação em site, redes sociais e portais de imóveis.

Corretor Autorizado:

(48) 3225-1500

(48) 3333-1300

WWW.GUERREIROMOVEIS.COM.BR

COMPRAR.VENDER@GUERREIROMOVEIS.COM.BR

 **Guerreiro**
Negócios Imobiliários



REPORTAJES



PREMYER PROTECTION

Esta empresa se dedica a la impermeabilización de telas, brindando lo mejor en términos de servicios de instalación en todo el mundo. Además de la impermeabilización, también trabajan en la desinfección de telas y cueros, esforzándose por satisfacer todas sus expectativas y necesidades en el mercado. Por algo, llevan más de 30 años siendo referentes en este rubro.

El director de la empresa, Gilson Pinheiro, siempre ha sido un emprendedor visionario, a la edad de 26 años creó su propia empresa y comenzó a crecer de a poco. Hoy, la empresa cuenta con más de 40 funcionarios.

Reconocidos por ser una empresa que sobresale en el concepto de excelencia en productos.



Premyer trabaja también en el segmento de la decoración, actuando como socio de los arquitectos, decoradores y diseñadores más reconocidos de las tiendas de decoración, además de fábricas de muebles y de tapicerías.

En Premyer no solo tienen como objetivo obtener ganancias, sino crear y generar bienestar en sus empleados, proporcionándoles un entorno saludable en el que tengan perspectivas de crecimiento profesional y personal.

La compañía sigue reglas estrictas con respecto a la preservación del medio ambiente, asegurándose usar solo materiales biodegradables, no tóxicos y a base de agua en su línea de productos, ya que creen que la responsabilidad de la conservación del planeta debe comenzar desde sus líderes y formadores de opinión.

PREMYER PROTECTION

Premyer cree que la empresa debe adoptar prácticas éticas para el desarrollo económico y social de sus empleados y la sociedad ambiental en su conjunto, incorporando los valores impactantes y positivos en las comunidades.

Referente a sus públicos de interés, afirman que, para retener al cliente externo, primero tienen que invertir en el interno, es decir, sus empleados y colaboradores, conocer su misión y objetivos para hacer que la empresa sea competitiva en el mercado, utilizando los conceptos y directrices de manera estratégica y así poder ofrecer servicios de calidad.

Premyer es reconocida hoy por ser una empresa que sobresale en el concepto de excelencia en productos y servicios, brindando a sus clientes la credibilidad y confianza de un líder en el segmento, actuando siempre con ética, transparencia y profesionalidad. Este proceso abarca una relación más transparente y abierta que atrae y motiva a todos hacia un mismo objetivo.

El cliente Premyer valora y honra a la empresa por su compromiso, siempre guiado por una relación ética con todas las personas con quienes mantienen relaciones, adoptando actitudes, comportamientos y acciones que promueven el bienestar de todos.

Por último, es importante y es parte de las pautas de la compañía, actuar de acuerdo con las leyes y normas. Por eso, han actuado así desde sus inicios es un legado que va de generación en generación, de padre a hijo, siempre con el objetivo de un crecimiento basado en bases y cimientos extremadamente sólidos.

BLINDAGEM DIAMANTE DE TECIDOS





LOLDESIGN SOLUÇÕES DIGITAIS

LOLDESIGN comenzó sus actividades a partir de la insatisfacción de Eduardo y Fernando, sus fundadores, que deseaban brindar un servicio de mejor calidad a las empresas que necesitaban soluciones digitales para mejorar sus procesos. En un principio, LOLDESIGN estuvo activa en el desarrollo de logotipos, aplicaciones de técnicas de diseño y el desarrollo de sitios web, pero a lo largo de los años, la compañía se especializó en sistemas móviles y desarrollo de aplicaciones.

A pesar de que su mercado más grande son las Startups, Agencias de Publicidad y Marketing, LOLDESIGN no opera en un mercado específico, trabaja con todas las empresas que necesitan soluciones digitales para mejorar sus procesos, reducir costos, aumentar ingresos, optimizar el tiempo, evitar errores humanos y mantenerse adelante de la competencia.



Trabajan con todas las empresas que necesitan soluciones digitales para mejorar sus procesos.

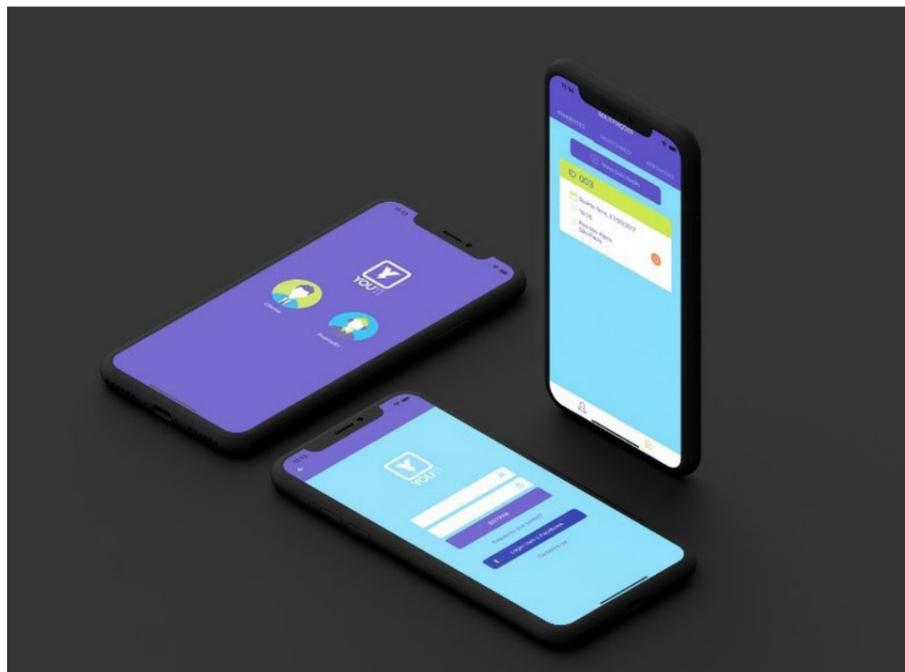
Actualmente, la empresa genera más de 20 trabajos directos y trabajan fuertemente en programas de Responsabilidad Social Corporativa, apoyando a sus empleados para que brinden asesoramiento voluntario a las personas que inician nuevos negocios digitales. Y son colaboradores activos de B2mamy en un proyecto conocido como Start Social, donde asesoran a emprendedoras en los talleres del proyecto.

Adicionalmente, la compañía está negociando con el Programa Jovem Aprendiz Vocaçao y tiene la intención de comenzar el proyecto a partir de enero de 2020. La compañía entiende que el desarrollo sostenible mantiene el mercado en armonía y preserva los recursos que el planeta proporciona al reutilizar materiales procesados, usando tecnología para optimizar el uso de materiales y productos.

LOLDESIGN SOLUÇÕES DIGITAIS

La empresa contribuye en la satisfacción de sus clientes y proveedores internos y externos a través de una comunicación directa y franca, ayudando sus clientes en la toma de decisiones, basándose en los más de 10 años de experiencia de sus socios en varios mercados. Además, proporciona a los clientes un soporte completo hasta que el producto esté completamente terminado.

Para clientes internos, proporciona un ambiente relajado, horarios flexibles, servicios rápidos, tutorías y capacitaciones constantes en nuevas tecnologías, así como acceso gratuito a la administración y al directorio donde sus ideas se toman en serio y se aplican siempre que se cumplan. Una buena gestión hace que el cliente reciba exactamente lo que contrató, a menu



LOLDESIGN

DIGITAL SOLUTIONS

do incluso recibe un "extra", que será un diferencial en el mercado, y esto se transmite como cultura dentro de la empresa.

La estrategia más importante de la compañía es la honestidad y la transparencia, ya que en el mercado de desarrollo de software estas características son bastante raras y difíciles de encontrar. LOLDESIGN no solo valora los contratos que generan una fuente de ingresos para la empresa, sino que debe ser un trabajo que tenga sentido, que sea honesto y rentable para el cliente.

Uno de los valores más importantes de LOLDESIGN es la ética empresarial y las relaciones comerciales, este valor se transmite a cada uno de sus empleados como la fuerza impulsora de su trabajo y uno de los pilares de la forma de trabajar. No aceptan proyectos que puedan perjudicar este valor, ya sea interna o externamente.



ECOV Transportando por VOCÊ



ECOV TRANSPORTES E LOGÍSTICA

Ecov Transportes e Logística nació de un sueño compartido entre Alex Rodrigo Ferme y Fabiana Papin, ambos con amplio conocimiento en el área de transporte. Pensando en cada detalle, eligieron el logotipo y el nombre de la empresa en función de la misión "transportarte con agilidad". Así llegó ECOV, que significa «você» (tú, en portugués) al revés. Una unión de amor, que hoy se comparte con otros profesionales para ofrecer un servicio con excelencia.

La empresa Ecov transporta a mercados generales de carga seca, excepto alimentos, productos perecederos, productos químicos peligrosos y productos farmacéuticos. Se destaca que la entidad genera aproximadamente 100 empleos, entre directos e indirectos.

La empresa cuenta con programas de responsabilidad social corporativa, como acciones sociales, donaciones de canastas básicas y al final del año realizan pro-

LÍDERES EN UN MERCADO COMPETITIVO

yectos para recolectar y donar ropa, juguetes para niños necesitados. El principal desafío es concientizar a la sociedad y comprender que es un deber ayudarlos. El equipo de Ecov está en la fase de conocimiento, reuniendo y buscando nuevas informaciones para implementar un nuevo proyecto.

El proyecto de RSE más importante que han realizado son las acciones sociales con personas sin hogar, realizando proyectos como «Ángeles de la Noche», que reúnen donaciones de alimentos, ropa, abrigos, zapatos y frazadas con el objetivo principal de

rescatar la autoestima y la reinserción social de estas personas.

La empresa espera implementar nuevos proyectos, como, por ejemplo:

1. Eliminar el uso de vasos desechables en los bebederos, alentando cada empleado a utilizar su taza o botella.
2. Eliminar impresiones innecesarias
3. Reutilizar las hojas de borrador para crear blocs de apuntes.
4. Separar los residuos reciclables, eliminándolos correctamente.
5. Animar a los empleados a apagar sus computadoras al final del trabajo para reducir el consumo de energía.



Para la comunidad:

1. Realizar trabajo voluntario visitando hogares de acogida para niños y ancianos.
2. Donar a las instituciones sociales.

Su visión frente a los objetivos de desarrollo sostenible (PDS) es amplia, ya que para la entidad es un concepto que significa la capacidad de utilizar los recursos y activos de la naturaleza sin comprometer la disponibilidad de estos elementos para las generaciones futuras. Esto significa adoptar un patrón de consumo y uso de materias primas extraídas de la naturaleza para no afectar el futuro de la humanidad, combinando el desarrollo económico con la responsabilidad ambiental.

La buena gestión es fundamental para su reputación y para la motivación de sus empleados ya que el engranaje tiende a funcionar y generar más compromiso.

Cuentan con algunas estrategias para lograr la satisfacción de sus clientes.

- Escuchar a sus clientes: Capacitaciones para que aprendan a escuchar al cliente.
- Investigación sobre los clientes:

realizada antes de presentar el producto, para brindar la solución que el cliente necesita.

- Reducción del tiempo de respuesta: la respuesta rápida y el servicio VIP son extremadamente importantes cuando se trata de servir al cliente.
- Redes sociales: estas redes se convierten rápidamente en grandes plataformas de difusión, dado que gran parte de la población está conectada buena parte del día.
- Comentarios: buscan saber qué tan satisfecho está el cliente, para poder brindar un excelente servicio a todos.

Referente a los valores institucionales, la ética es fundamental para el correcto funcionamiento de las actividades y relaciones laborales entre los empleados. La ética aplicada dentro de la empresa solo aporta ventajas al entorno de trabajo, como por ejemplo el mayor nivel de producción, mayor confianza, un entorno de trabajo respetuoso, agradable y armonioso.

La importancia de la responsabilidad y la creación de empleo, la colaboración con el desarrollo de la sociedad y el movimiento de la economía del país son esenciales para que todos los empleados sigan las reglas y procedimientos apropiados, desarrollando sus

acciones de manera ética, responsable y sostenible.

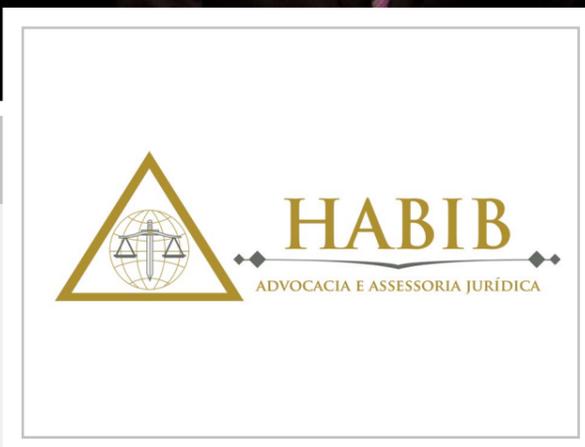
A pesar de que el área de cumplimiento es muy dinámica, todavía hay resistencia de los empleados que no entienden la importancia de esta estrategia, por lo que deben trabajar a diario para poder cumplir y generar esa consciencia.



ECOV
TRANSPORTES

ECOV
TRANSPORTANDO
POR VOCÊ

ECOV
TRANSPORTES
E LOGÍSTICA



HABIB ADVOCACIA E ASSESSORIA JURÍDICA

Fundada en 1989, Habib Advocacia e Assessoria Jurídica tiene más de 30 años de historia y ocupa una posición de tradición y reconocimiento en el ámbito del derecho corporativo del estado de Bahía, habiendo recibido varios premios de reconocimiento durante ese tiempo.

Su forma de actuar y relacionarse con sus clientes siempre se ha basado en el trabajo en equipo y la dedicación plena,

buscando las mejores soluciones legales a sus clientes. Habib Advocacia e Assessoria Jurídica brinda servicios legales y servicios de consultoría comercial a personas y empresas, en las más diversas ramas de la economía, que incluyen el derecho laboral, con una metodología de trabajo que inicialmente apunta a prevenir disputas y reducir el pasivo laboral.

Para lograr este objetivo, el equipo legal realiza auditorías y evalúa las rutinas laborales, presentando alternativas y soluciones para evitar demandas legales. El equipo de abogados de reclamos laborales en Salvador, estado de Bahía, busca vislumbrar la comprensión jurisprudencial sobre el tema con el fin de preparar estratégicamente la mejor tesis legal.

Cada abogado laboral que forma parte de Habib Advocacia defiende los valores sociales del trabajo y la libre iniciativa, buscando el equilibrio para el desarrollo económico, manteniéndose fiel a la relación estrecha, abierta y estrictamente personal con sus clientes.

Cuentan también con otro servicio denominado «derecho laboral consultivo y preventivo», un asesoramiento legal preventivo donde se redactan y analizan contratos de trabajo, formatos de paquetes de beneficios y compensación variable a corto y largo plazo, incluidos planes de incentivos vinculados a acciones.

La auditoría laboral cuenta con un equipo de abogados que utiliza softwares modernos y herramientas legales, ofreciendo servicios a sus clientes para garantizar el cumplimiento de políticas, objetivos, planes, procedimientos, leyes, normas y reglamentos.

Además de la confianza y confidencialidad en el manejo de la información, la empresa garantiza la protección legal necesaria para su empresa, especialmente en las siguientes áreas:

- Apoyo a la estructura societaria
- Contratos de vesting
- Acuerdo de socios
- Contratos, obligaciones, acuerdos y documentos societarios
- NDAS (non disclosure agreements): acuerdo de secreto y confidencialidad
- Estudio y análisis de riesgos legales y financieros
- Implicaciones tributarias y fiscales
- Fusiones, holding, incorporaciones y adquisiciones de startups y alianzas
- Asuntos constitucionales, de consumo, laborales y similares

El proyecto de responsabilidad social corporativa actual de Habib Advocacia e Assessoria Jurídica se basa en la oferta de conferencias gratuitas para la comunidad jurídica, estudiantes y empresarios y la sociedad en general, con temas relacionados con el acceso a la justicia, el derecho laboral y los impactos de nuevas leyes sobre sociedad, entre otras.

Más de 30 años de historia trabajando el ámbito del derecho corporativo



Habib Advocacia ha invertido mucho en la creación de parámetros para la ejecución del trabajo legal consultivo y contencioso. La inversión resultó en la creación de manuales de procedimientos para disciplinar toda la operación de la empresa. Dichos procedimientos disciplinan desde la secretaría, pasando por el control financiero, hasta el trabajo jurídico, la actividad principal de Habib. La idea central es brindar un servicio de calidad a todos los clientes.

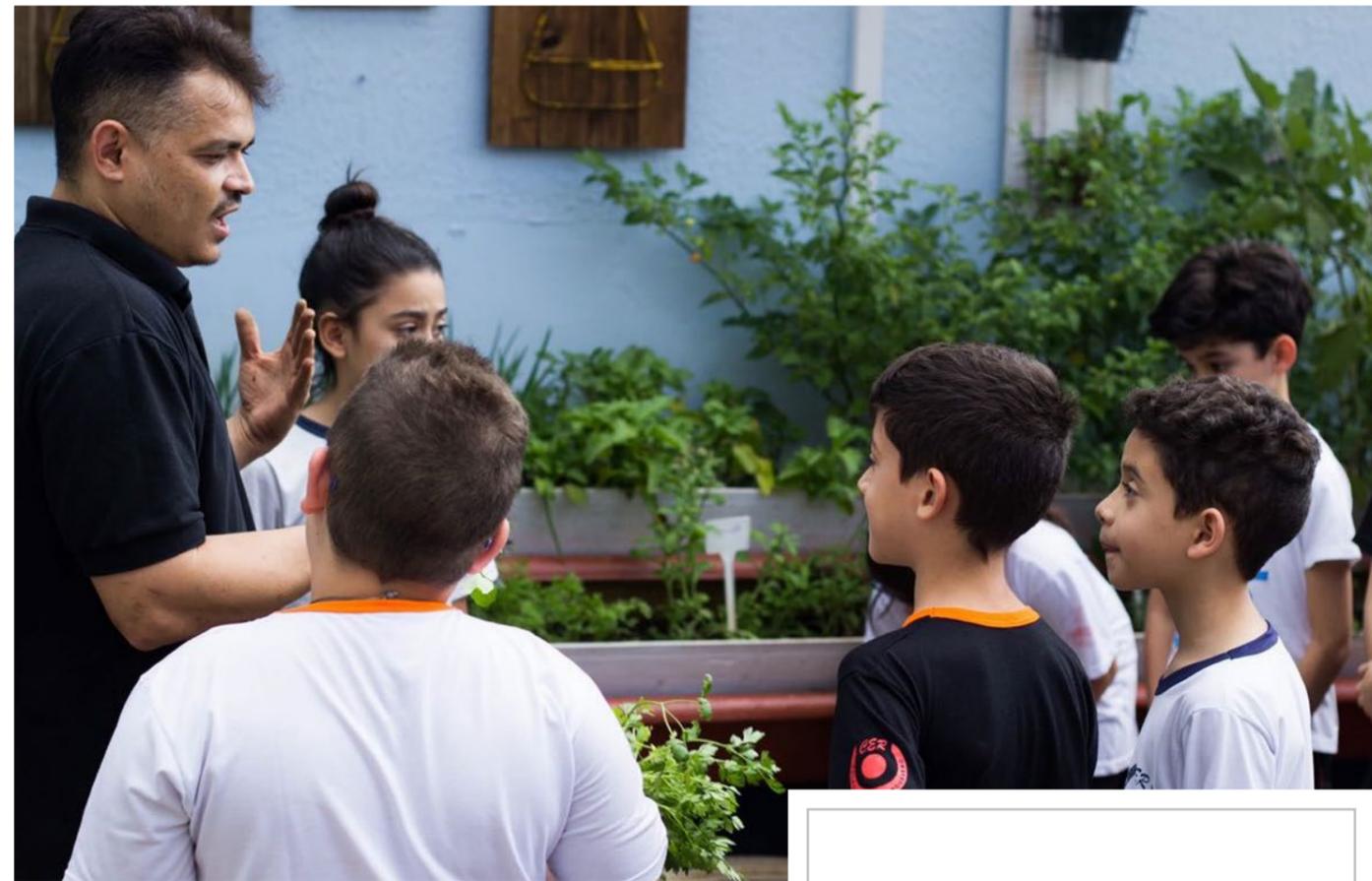
Los manuales, que están siempre en mejora constante, tienen una serie de procedimientos que garantizan esta ejecución de calidad de los servicios prestados a los clientes. Además de presentar una disciplina interna a todos los profesionales de la Oficina, representan, sobre todo, un compromiso con los clientes.

Además de los manuales de procedimientos, Habib Advocacia tiene un Manual de procedimientos operativos con reglas de Compliance que respaldan el desempeño de la Oficina. También tienen un Manual de Relaciones, que es la manifestación de Habib con estos compromisos, presentando a los clientes todos sus derechos en relación con la provisión de servicios contratados.

Desarrollan procedimientos con la participación efectiva de empleados, proveedores de servicios y clientes. Además, mantienen reuniones mensuales con clientes en busca de una mejora constante.

Finalmente, participan en el Comité Jurídico Estratégico de Amcham, con el objetivo de intercambiar experiencias y tecnologías entre otras firmas de abogados.

**HABIB ADVOCACIA
E ASSESSORIA
JURÍDICA**



COLÉGIO EMÍLIO DE ROUSSEAU

Como entidad educativa, su misión es promover precisamente la educación para la convivencia social y la sostenibilidad global a través de una metodología que inspire y prepare a sus estudiantes para la vida.

Se mezcla con la vida personal de su actual directora la Sra. Denise Nunes Caparroz. Una historia de resiliencia similar a la de muchos otros en Brasil. Características como la resiliencia, la creatividad y el amor,

hicieron que Denise pudiera, a través de la inauguración de la universidad, satisfacer las necesidades financieras que su familia estaba experimentando en ese momento.

El colegio está dirigido al público de niños y jóvenes, con edades comprendidas entre 2 y 15 años, en los cursos de jardín de infantes hasta escuela primaria, con planes de ampliar a escuela secundaria y técnica.

Actualmente, desarrollan programas de responsabilidad social que llegan tanto a los colaboradores como al resto de la comunidad.

Programa de Responsabilidad Social para funcionarios:

- Programa de premios de lectura: Se alienta a los empleados a que desarrollen el hábito de lectura como una forma de mejora profesional y personal, ofreciendo los libros en un sistema de préstamo
- Fomentar la cultura: Con excursiones y salidas ofrecidas por la escuela haciendo actividades culturales como cine, teatro, parques y viajes.
- Acciones de sensibilización sobre la salud: Las conferencias sobre la conciencia de la alimentación saludable y el ejercicio están disponibles en la Institución, estimulando la mejora constante de la calidad de vida de los empleados.

Programa de Responsabilidad Social de la Comunidad Escolar:

- Acciones de responsabilidad ambiental: Cada año promueven una feria de ciencias que propone transformar el conocimiento en innovación. Anteriormente, se llevaron a cabo acciones de mejora para el vecindario mediante la revitalización de una escalera y la plantación en varios lugares de la región. En 2019 trabajaron en el Proyecto Urban Roots, abordando cuatro aspectos: alimentación saludable, productos naturales, permacultura y medicina natural. Ofreciendo a la comunidad escolar y a los residentes de la región participar en varias conferencias y talleres gratuitos.
- Acciones de responsabilidad social: cada año eligen un tema para el Proyecto Cultural, alineado con los temas y objetivos de la UNESCO, para que sea relevante para la comunidad en su conjunto. Además de ofrecer conferencias, talleres y conocimientos tanto para



EN EL COLÉGIO EMÍLIO DE ROUSSEAU TIENEN UNA METODOLOGÍA QUE INSPIRA Y PREPARA A SUS ESTUDIANTES PARA LA VIDA

La comunidad escolar como para los residentes locales. Están asociados a instituciones como la Cruz Roja, la ONG Adus (ayuda para refugiados), Pueblos indígenas en Bororé e INCAPS (Instituto de la Comunidad e Instituto de Acción Social, por sus siglas en portugués), una ONG de la comunidad.

La institución se preocupa diariamente por el desarrollo y la capacitación de estudiantes que sean ciudadanos conscientes y agentes de cambio, ya que son el futuro de la nación. Por lo tanto, entienden que estas características comienzan en el ejemplo de los adultos, por lo que existe un estímulo constante para que sus empleados y padres sean participantes y agentes en este proceso. Esos objetivos son parte de la esencia de la Institución, y transmiten a más personas la importancia de construir un mundo mejor.

Como institución esencialmente humanista, comprenden la importancia de administrar constantemente el clima y la cultura organizacional para que sea un ambiente armónico y ético. Comenzaron este proceso en la selección de empleados, buscando perfiles que se sumen a los ideales y valores de la institución. De esta forma, hay un trabajo regular para que los empleados, que son sus primeros clientes, se sientan pertenecientes y valorados para desarrollar herramientas que mejoren su vida profesional y personal, permitiéndoles extender un servicio diferenciado y de calidad.

En la institución, la buena gestión es la base principal de su reputación corporativa. Es a través de la capacitación de su liderazgo que se puede llevar a cabo un monitoreo diario de apoyo y garantía de calidad de las actividades realizadas en todas las áreas de la escuela.

Buscan que sus gerentes tengan habilidades tales como empatía, ética, asertividad en la retroalimentación, proactividad y que sean ejemplos de buena conducta. Para la institución, la ética y la responsabilidad social son parte de su ADN. Entienden que la escuela tiene el papel social de ser una fuente de educación y conocimiento, no pueden ser escuelas solo para estudiantes, deben ser escuelas para todos. Su propósito es colaborar en la formación de mentes conscientes y agentes de transformación, abriendo puertas a todas las personas.

La institución elaboró un código de conducta consistente con las actividades y valores de la escuela, en un lenguaje simple y objetivo para que todos lo entiendan. Además, utilizaron el Endomarketing y los momentos de capacitación para difundir la importancia de seguir las reglas y procedimientos, así como para garantizar la mejora continua y el cumplimiento de las pautas técnicas.

El Programa también se extiende a la parte reguladora, actuando bajo la supervisión de la Junta de Educación, para que se cumpla con lo que exige la ley a nivel escolar.

A EDUCAÇÃO QUE INSPIRA TE LEVA ALÉM!

MATRÍCULAS ABERTAS!

EDUCAÇÃO INFANTIL

E. FUNDAMENTAL I

E. FUNDAMENTAL II

PROGRAMA BILÍNGUE

EDUCAÇÃO EMOCIONAL



Colégio
Emílio de
Rousseau

35
ANOS

@colegioemilio

www.colegioemilio.com.br

R. Gonçalo Fernandes,

Jardim Figueira Grande

49b, 275, 278 e 93

Ligue: 5891 - 5361



IPEDE INSTITUTO PEDREIRENSE DE EDUCAÇÃO E EXTENSÃO

IPEDE brinda servicios educativos a nivel técnico y profesionalizante. Las actividades comenzaron con una inversión de R \$ 500,00 (quinientos reales), con la oferta de cursos vocacionales en 2012, donde el propio director los promovió. Y a medida que ganó confianza y ganó la credibilidad de la gente, el Instituto ganó nuevas proporciones, estableció su sede en Pedreiras, estado de Maranhão, Brasil, ampliando así su gama de cursos, ahora en técnicos de nivel medio.

La empresa opera para el mercado estudiantil. El público objetivo de IPEDE son estudiantes de secundaria o egresados, generalmente en el grupo de edad de 16 a 20 años, aunque esto no excluye a otros públicos de otros grupos de edad. Los empleos directos son 20 y los empleos indirectos promedian 80. IPEDE promueve periódicamente canastas básicas de alimentos para donaciones a familias necesitadas en la región, becas completas para cualquier curso del Instituto. También promueve accio-

Lucha para erradicar el hambre y la pobreza en todas las formas apoyando sobre todo una educación de calidad, equitativa y accesible para promover el aprendizaje.



nes sociales con sus estudiantes en cursos de salud, tales como asistencia gratuita en las plazas públicas para medir la presión, la glucosa en la sangre, la aplicación de fluoruro y conferencias de sensibilización desarrolladas por los propios estudiantes bajo la supervisión de la escuela.

Uno de los principales desafíos fue ganar la confianza de la población para permitirles realizar los procedimientos, pero hoy en día esto ha traído buenos resultados, ya que las personas han creído más en el papel social de la comunidad estudiantil

de IPEDE y también en la escuela como un verdadero entrenador profesional en sus áreas, lo que ha convertido a IPEDE en una referencia en educación de calidad en el estado de Maranhão.

El proyecto de RSE más importante que ha emprendido la empresa, son las acciones humanitarias con las familias pobres y la conciencia de una educación de calidad lo que IPEDE, en la persona de su CEO, promueve.

La buena gestión para la reputación corporativa es de importancia fundamental



Frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible creen que son una escuela que profesa principios como la tolerancia, el respeto, la solidaridad, el amor, la dignidad, la justicia y la verdad. Sería un pecado no tener un pensamiento que respalde el desarrollo sostenible. Por lo tanto, afirman que, aunque es una tarea ardua, IPEDE estará en esta lucha para erradicar el hambre y la pobreza en todas las formas y regiones, apoyando sobre todo una educación de calidad, equitativa y accesible para promover el aprendizaje.

Para todos nuestros clientes en general, siempre trabajamos de manera humana con respeto, equidad y claridad, de modo que transmitan o proporcionen armonía, en cualquier entorno en el que se encuentren, para promover el bienestar general.

La buena gestión para la reputación corporativa es de importancia fundamental, porque, aunque el cuerpo es la mayor parte del ser humano, nada sería sin el cerebro para ordenar todos los movimientos de manera sistemática, coordinada y armónica, es decir, el buen gerente necesita saber cómo distribuir las actividades mediante el análisis de los perfiles de cada uno. colaborador para que desempeñen sus funciones, así como los órganos de un cuerpo, donde uno depende del otro para el correcto funcionamiento de la empresa.

**IPEDE – INSTITUTO
PEDREIRENSE DE
EDUCAÇÃO
E EXTENSÃO**



GRUPO RFC

En la década de 1970, la radio y la televisión crecieron significativamente en Brasil, ofreciendo empleos e ingresos a miles de personas. Como resultado, la necesidad de reconocimiento legal de las actividades y las relaciones laborales de los profesionales involucrados en estos medios se hizo imprescindible. Luego hubo una gran movilización nacional, con la participación de varios líderes empresariales, lo que resultó en la derivación de un proyecto de ley al Congreso Nacional para ese propósito.

A pesar de las numerosas dificultades enfrentadas, el movimiento logró su objetivo: el 16 de diciembre de 1978, se promulgó la Ley N ° 6.615, que hizo realidad la profesión de locutor de radio. Sin embargo, se recorrió otro largo camino hasta que esta ley finalmente se reguló, lo que ocurrió el 30 de octubre de 1979, mediante el Decreto N ° 84.134.

Este año, han completado 35 años de servicio trabajando en las comunicacio-



nes de Santa Catarina y Rio Grande do Sul. Más de 80 profesionales de radio son parte de Grupo RFC.

Cuentan con programas de responsabilidad social corporativa donde apoyan campañas sociales, constantemente con varios proyectos e iniciativas

La empresa contribuye a la satisfacción de sus clientes y proveedores internos y externos, a través de un servicio calificado, preferencial y constante. La serie-

dad, la credibilidad y la ética son lo más importante para la empresa. Además de tener una apreciación con un servicio especial y personalizado.

Valores como la ética y la responsabilidad social corporativa son fundamentales en el día a día de cualquier organización responsable.

GRUPO RFC (SC/RS)

En los últimos años, adquirieron su propia sede y ha ampliado considerablemente los últimos años, adquirieron su propia sede y ha ampliado considerablemente sus actividades. Además de representar legalmente a las estaciones de radio y televisión de Santa Catarina, brindando asesoría legal y promoviendo reuniones y seminarios regionales con oradores establecidos.

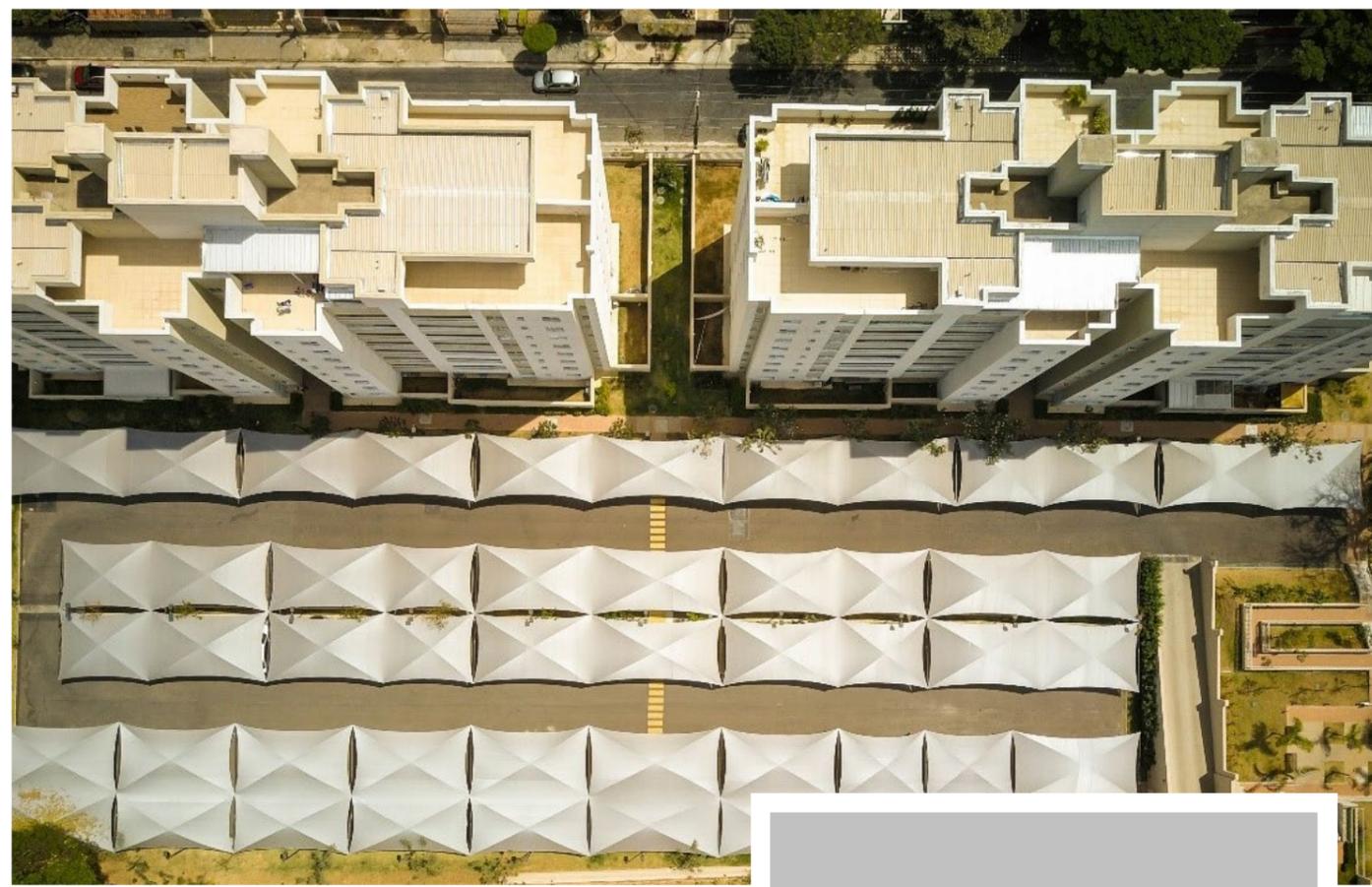
Es importante mencionar que, en esta empresa, ofrecen cursos en línea a través de su Universidad Corporativa. Por todas estas razones, SERT / SC se posiciona hoy como una de las entidades más activas y respetadas en la comunicación brasileña.



COMO UNA DE LAS ENTIDADES MÁS ACTIVAS Y RESPETADAS EN LA COMUNICACIÓN BRASILEÑA



Grupo **RFC**



ENGESOMBRA COBERTURAS

Engesombra es una empresa ubicada en Belo Horizonte, Brasil, que se especializa en el desarrollo y ejecución de soluciones de techado y sombreado. A través de la tecnología y el diseño, Engesombra desarrolla toldos de alta calidad, perfectos para sombrear y proteger vehículos y ambientes al aire libre.

En 2016, los socios Saulo Magalhães y Fábio Batista combinaron su experiencia en gestión comercial, finanzas y marketing con competencia en gestión de

planificación y construcción, con la intención de crear una empresa de techado que tuviera un desempeño diferenciado en el mercado.

Además de productos de alta calidad, Engesombra sobresale en su estrecha y valiosa relación con sus clientes. Esta combinación rápidamente resultó exitosa, y en tres meses la compañía había alcanzado su punto de equilibrio.

ESPECIALIZADOS EN EL DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE SOLUCIONES DE TECHADO Y SOMBREADO



Los toldos y fundas de Engesombra, se aplican tanto a empresas como a personas naturales. Ningún mercado B2B de negocios sirve a compañías en una variedad de industrias: concesionarios, localizadores de vehículos, industrias, compañías mineras, compañías de construcción, restaurantes, posadas, estaciones de servicio, granjas, lavado de autos, oficinas, supermercados, escuelas, lotes, entre otros.

La función de Engesombra es muy importante y han recorrido gran parte de Brasil, trabajando en proyectos ubicados en Amazonas, Bahía, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Río de Janeiro y São Paulo.

En Engesombra cuenta actualmente con 11 empleados directos, divididos en 4 áreas, área de instalaciones, 3 responsables de la fabricación de techos y 4 en el sector administrativo. La empresa también cuenta con 3 representantes de ventas.

Teniendo en cuenta que Engesombra es una industria que necesita materiales y equipos de los proveedores, promueve los trabajos posteriores a su cadena de valor. Según las estimaciones del IBGE y el Ministerio de Economía, por cada empleo directo generado en la industria, se genera otro a lo largo de la cadena de valor. Por lo tanto, se estima que Engesombra genera 11 empleos indirectos.

Los socios de Engesombra se encuentran en la fase de planificación de las acciones de Responsabilidad Social. Su principal desafío, que retrasó el inicio de las actividades, fue la necesidad de una gran dedicación para cumplir con todas las leyes ambientales y laborales vigentes en Brasil.

Una vez que se completa este paso, la compañía ya ha podido implementar un programa de recolección selectiva, haciendo que todos los desechos reciclables de su fábrica sean recolectados por una compañía de reciclaje.

Por el momento, la compañía planea acciones sociales que tienen conexión con su negocio y con el área de educación. La entidad ya ha llevado a cabo una capacitación en sostenibilidad corporativa y responsabilidad social realizada por consultoras especializadas para los empleados del área administrativa. La acción tenía como objetivo preparar al equipo para sugerir y llevar a cabo acciones de la empresa centradas en el medio ambiente y la sociedad.

Engesombra planea algunas acciones de Responsabilidad Social para el próximo año. Por ejemplo, donaciones de instalaciones de sombreado a organizaciones benéficas, mejorando la comodidad de las personas atendidas y mejorando los espacios administrados por estas entidades.

Engesombra ya utiliza la mayoría de las sobras de sus procesos de producción para reforzar los extremos de las pantallas y cerrar las brechas creadas al tensar las pantallas. Sin embargo, la compañía planea acciones para la recuperación de residuos no utilizados, para que puedan convertirse en nuevos productos, como bolsas, por ejemplo.

Existe el desafío de encontrar usos que no fuercen las pantallas, ya que pierden mucha resistencia con el tiempo. Finalmente, los socios de Engesombra creen en la importancia de apoyar la educación. La compañía planea asociarse con universidades y cursos técnicos para ayudar en la capacitación y el desarrollo de profesionales.



Los socios de Engesombra comparten un gran aprecio por la ética y la integridad, lo que hizo que ambos establecieran los dos valores centrales de Engesombra. Estos principios se basan en el acuerdo de cuota de los contratos con empleados y clientes. Además de la ética que permite que todas las relaciones de la empresa sean transparentes y directas, también le permite a la empresa externalizar partes de su proceso, logrando ganancias en la calidad y eficiencia de su producto.

Hacer de Engesombra una empresa con responsabilidad social es un objetivo de sus socios. Todavía está comenzando a trabajar en esta dirección, pero ya tiene la intención de dirigir sus acciones hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, buscando contribuir a la sociedad a mejorar la situación ambiental, económica y social de la sociedad, en la que se inserta en la próxima década.

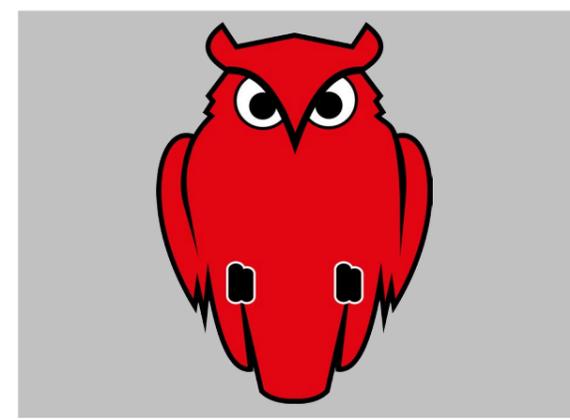
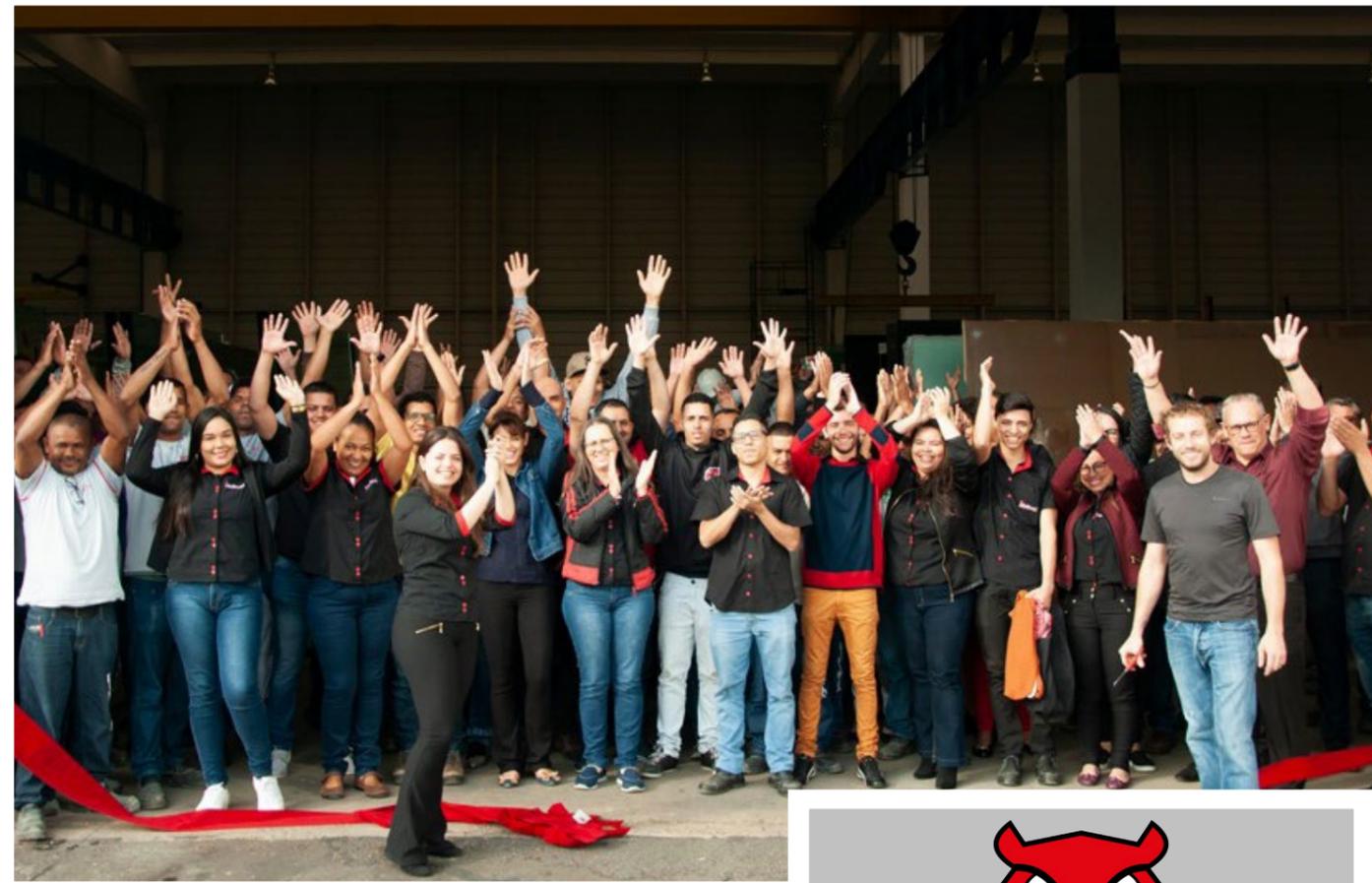
El cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes en el sector es una obligación de todas las empresas. Engesombra busca trabajar de conformidad con toda la legislación vigente en

los municipios donde opera. Sin embargo, existe un desafío para su segmento, que es ajustarse a las reglas de construcción, definidas por los municipios. Por lo tanto, en cada nueva ciudad, existe el desafío de comprender cómo cada una de ellas regula la instalación de toldos y sombreados, para que los clientes tengan la confianza de que sus proyectos cumplen con la legislación vigente.

Otro desafío que enfrenta Engesombra es cumplir con la legislación fiscal altamente compleja en Brasil, que se ha modificado en los últimos años, lo que aumenta el riesgo de incumplimiento de las normas recientemente definidas. Pese a los desafíos, Engesombra ha mantenido su compromiso de cumplir con la ley brasileña y cuenta con un equipo de socios para mantener este estado, a pesar de las dificultades que presenta el entorno legal brasileño.

Basado en consultoría especializada, Engesombra comenzó a redactar un código de conducta para sus empleados y proveedores.

ENGESOMBRA COBERTURAS



DIVIMAX

Divimax es una compañía que ha estado operando en la industria del vidrio por más de 8 años con una amplia variedad de vidrio común templado, laminado, segrafiado, reflectante, espejo y accesorio.

Con esto, desde su inicio, ha conquistado el mercado con una posición destacada. El principal objetivo de Divimax es servir a sus clientes con agilidad, eficiencia y calidad y para ello, ha invertido en equipos y máquinas de última generación, en

la capacitación profesional de sus empleados para servir a sus clientes con excelencia.

Divimax comercializa sus productos a distribuidores, constructores, boxeadores y vidrieros. Sirviendo, a través de ellos, obras de pequeño, mediano y grande. Divimax emplea directamente a más de 100 empleados y genera más de 200 empleos indirectos. Uno de sus proyectos de responsabilidad social más importante es

que em Divimax gestionan el tratamiento y la reutilización del agua utilizada en todo su proceso industrial.

Divimax cree firmemente en los objetivos de desarrollo sostenible, principalmente en la promoción del crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, así como en reforzar la importancia de la industrialización inclusiva y sostenible con la innovación industrial.

La empresa ofrece cursos y capacitación para sus empleados para mantenerlos siempre actualizados con los productos disponibles y las tendencias del mercado, además de brindar charlas motivadoras. Siempre que sea posible, también ofrece conferencias y capacitación prácticas con proveedores para que sus clientes se mantengan al día con la combinación de productos y aprendan cómo funciona.

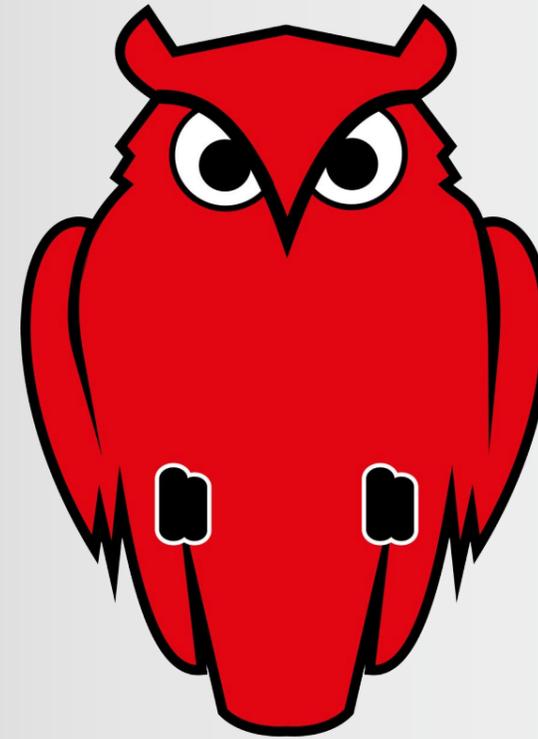
Una buena reputación corporativa se gana con esfuerzo y se pierde fácilmente. Una buena gestión con servicios transparentes coloca a la empresa en un nivel confiable y muestra a sus clientes que pueden confiar en la calidad, ya sea productos, entrega o servicio. Por lo tanto, Divimax siempre está creando oportunidades para mostrar a sus clientes y proveedores la buena competencia, calidad y transparencia que tienen en el mercado.

Divimax no solo es un beneficiario del vidrio, sino que se ha convertido en un socio de sus partes interesadas, mostrando claramente el poder de transformar el vidrio en productos de calidad, rentables y asequibles. El mayor desafío hoy proviene del aumento constante de productos primarios en el mercado.

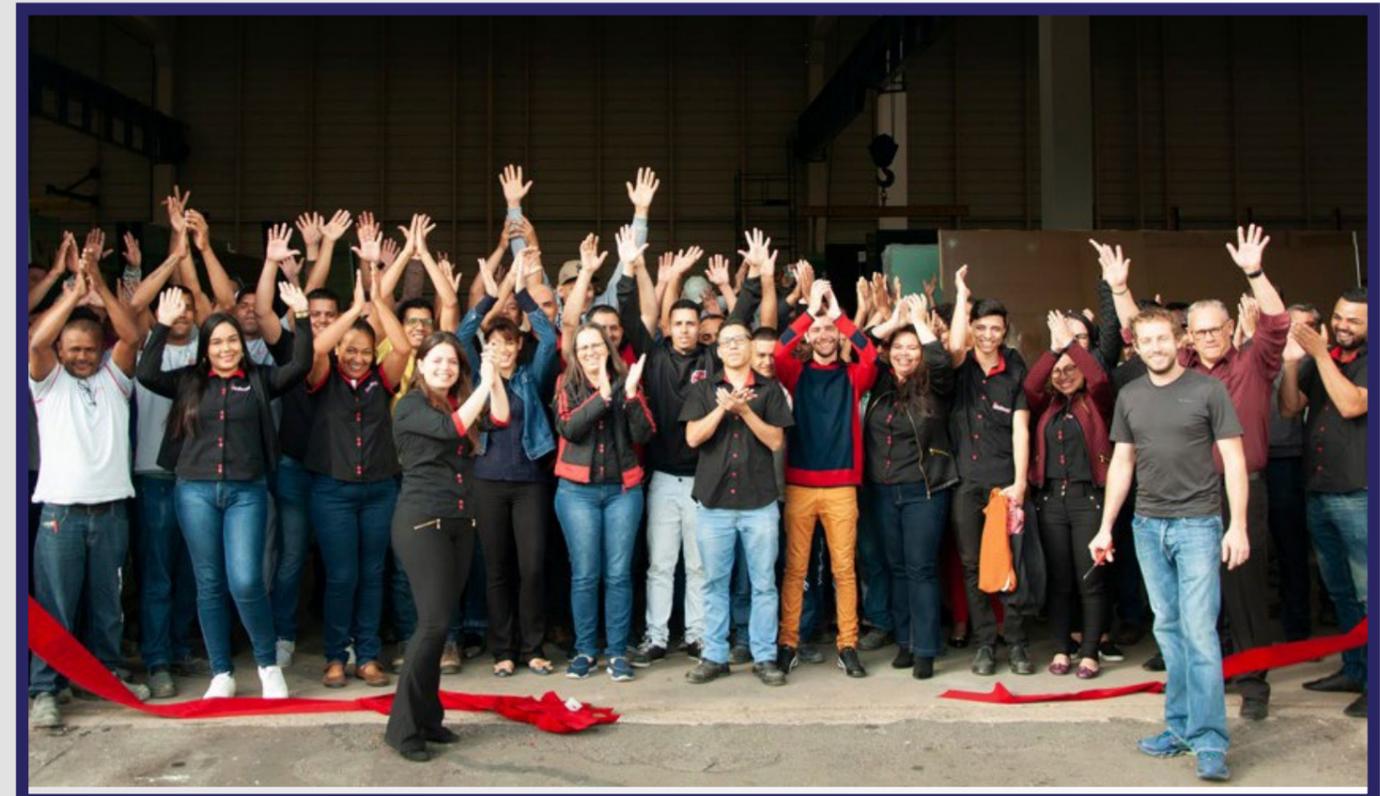


La ética de Divimax es la base de una buena relación y reputación en el mercado, de donde proviene la confianza y la asociación con sus clientes, dejando en claro que su lealtad es un buen negocio para ambos.

Divimax tiene un pilar de pautas a seguir internamente que comienza con la identificación y el cumplimiento de las leyes y regulaciones establecidas por el gobierno, incluidas las leyes y políticas anticorrupción. También operan el establecimiento con las licencias, permisos y certificaciones requeridas para cumplir con los estándares operativos y de seguridad. Divimax también valora y sigue el cumplimiento de los contratos y acuerdos firmados por la empresa.



EN DIVIMAX CREEN FIRMEMENTE EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





HART MANN ARQUITETURA E CONSTRUÇÃO

La función de Hartmann Arquitectos Asociados es la preparación de proyectos arquitectónicos, así como la compatibilidad y gestión de proyectos junto con el seguimiento y consultoría técnica en la ejecución de obras.

La empresa vende para todo tipo de mercados, tanto empresas como a personas y genera 13 empleos directos y 200 indirectos.

Cuentan con programas de responsabilidad social corporativa, por ejemplo, con el uso de paneles solares, la reutilización del agua de lluvia e incluso la realización de un buen proyecto de paisajismo alrededor del edificio. Algunos de ellos están en construcción y otros en la recaudación de fondos. El principal desafío es el costo de implementar los sistemas, pero el resultado final reducirá los costos mensuales del cliente e incluso reducirá el impacto ambiental, haciendo que el edificio sea sostenible.

GENERA 13 EMPLEOS DIRECTOS Y 200 INDIRECTOS

El proyecto de RSE más importante que ha emprendido la empresa, es la creación de un edificio comercial residencial de 20 pisos, con paneles solares para calentar el agua, placas fotovoltaicas para suministrar energía al edificio e intercambio con el concesionario, reutilización de aguas residuales limpias para inodoros, reutilización de agua de lluvia y garaje con puntos eléctricos para vehículos híbridos.

La empresa se ha adherido a la RES porque en todos los proyectos, siempre que sea posible, están dirigidos a causar de alguna manera, menos impacto en el medio ambiente, utilizando técnicas y tecnologías arquitectónicas. Con respecto a sus empleados y proveedores, siempre se aseguran de que se cumplan sus derechos.

Referente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, destacan que los ODS son de suma importancia para el futuro del planeta, y al identificar los objetivos del programa, están convencidos de que las empresas pueden tener una estrategia comercial basada en los 17 objetivos que, además de apalancar a la empresa, ayudan a alcanzar las metas implementadas.

La empresa contribuye a la satisfacción de sus clientes y proveedores internos y externos en todo momento, manteniendo

la transparencia, la buena comunicación, los proyectos a tiempo y siempre realizando el trabajo con profesionalismo y eficiencia, priorizando así la satisfacción con todos sus clientes y proveedores.

La buena gestión es fundamental para la reputación de una empresa, por lo que se garantiza un liderazgo que pone en práctica los valores de la entidad, con visiones para el futuro. Con un ambiente de trabajo de calidad, innovación de calidad en productos y servicios. Por lo tanto, esta buena gestión trae resultados positivos a la reputación, siendo bien considerada por la sociedad y los clientes leales. Sin duda, sus clientes son muy importantes y para satisfacerlos, confían principalmente en el respeto y la ética, así como en un diálogo donde todos puedan intercambiar ideas.

La ética y la responsabilidad social corporativa son muy importantes para la organización. Hoy en día, las personas están mucho más preocupadas por comprar productos o contratar una empresa que se preocupa por sus empleados, el medio ambiente y la comunidad misma, por lo que las personas están interesadas en saber si la empresa que van a contratar causa impactos positivos dentro y fuera de ella.



ALVO SOLUÇÕES EMPRESARIAIS

En esta empresa cuentan con una gran experiencia ejecutiva y consultoría empresarial en diferentes áreas relacionadas con el desarrollo y la gestión empresarial. Las principales áreas de actividad son: Corporativa, Financiera, Contabilidad y Gestión Tributaria, Recursos Humanos, Laboral, Legal, Recuperación de créditos, Capacitación, E-Social, entre otros.

Para Alvo Soluções, mantener la continuidad del negocio familiar es ir más allá de las generaciones y para eso, es indispensable delinear claramente las reglas de conducta corporativa y promover la formación de sucesores que tengan el perfil de trabajo para ser asumido, así como un vínculo con la cultura organizacional.

MANTENER LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO FAMILIAR ES IR MÁS ALLÁ DE LAS GENERACIONES

Afirman que está comprobado que no hay forma de garantizar la longevidad de la organización sin la preparación de sucesores y la adopción de prácticas inherentes al gobierno corporativo.

Todo emprendedor que inicia un nuevo negocio quiere verlo crecer y prosperar, no estar preparado para los factores que hacen que miles de empresas desaparezcan en los primeros cinco años de vida. Hoy en día, en un escenario de dura competitividad, las empresas necesitan reformular su gestión mientras enfrentan un proceso de sucesión y esta dicotomía se pone a prueba cuando el rol esperado del profesional técnico, racional y objetivo se confunde con el rol familiar, aspectos afectivos y subjetivos presentes en la interacción familiar.

Aprovechar la idea de eficiencia y competencia provoca discusiones sobre la profesionalización, y es relevante que la práctica de los principios de transparencia, equidad ayuda a evitar las consecuencias desagradables generadas por muchos conflictos típicos de negocios familiares a lo largo del tiempo.

Se estima que más del 80% de las empresas enfrentan tales problemas. El buen gobierno corporativo proporciona a los socios una gestión estratégica de su empresa y un control eficaz de la gestión ejecutiva. La herramienta principal que garantiza el control de la propiedad sobre la administración son las acciones tomadas por la Junta Directiva.

En tiempos de incertidumbre económica, es esencial implementar conductas y acciones claras para amortiguar la fuerza de los impactos negativos que pueden ocurrir. Para ello, las familias deben adoptar principios que se basen en bloquear la interferencia familiar que pueda acelerar la mortalidad organizacional.

En última instancia, el proceso de sucesión y el negocio familiar solo serán efectivos si existe una profesionalización a través de las acciones de transparencia y gobierno corporativo, respaldados por las acciones y el carisma del fundador. Como el carisma no se puede transferir, las reglas que guiarán la conducción de los negocios deben ser claras y bien definidas.



GUIMARÃES IMOBILIÁRIA

La compañía nació a través de una idea creada por casualidad, una ayuda inesperada del destino, una semilla sembrada con la perseverancia de un ganador y el éxito merecido por todos los logros alcanzados por todo su equipo de profesionales que hicieron y hacen de la institución un ícono del mercado inmobiliario.

Durante más de tres décadas, Guimarães Imobiliária, con sede en la ciudad de Baixa, en la ciudad de Salvador, estado

de Bahia, Brasil, ganó terreno rápidamente en el mercado, siempre buscando ser una referencia en las áreas de arrendamiento y administración, asesoramiento legal, asesoramiento para transferencias, regularización inmobiliaria, carta de crédito, consorcios, FGTS (Compensación por Tiempo de Servicio, según sus siglas en portugués), evaluación técnica, cubriendo áreas urbanas y rurales, así como incorporación de edificios, construcción residencial y comercial.

UN ÍCONO EN EL MERCADO IMOBILIÁRIO

Al utilizar estándares éticos y morales con sus empleados y clientes, buscan siempre atraer, capacitar y retener a las mejores personas para el éxito de su negocio.

La gestión de proyectos de Guimarães se basa en la innovación de productos y servicios, la inversión en la calificación de los empleados, la modernización administrativa y la mejora de las estrategias de comunicación que exceden las expectativas y necesidades de los clientes.

Respetar el medio ambiente y ayudar a las personas que actúan de manera responsable y sostenible es más que un deber para la empresa y es un compromiso con la vida. Las acciones de responsabilidad social de la empresa son extremadamente importantes para el desarrollo inmobiliario y la madurez.

Es por ello que su concepto y su forma de trabajo garantizan una credibilidad de más de 30 años en el mercado. Esto es Guimarães Imobiliária.





**LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE**

QUALITY IS OUR MISSION

**VIA RICARDO J. ALFARO,
THE CENTURY TOWER OF. 401 - 03
CIUDAD DE PANAMÁ
WHATSAPP: +507 65332637
PHONE: +507 836 7733
E-MAIL: INFO@LAQI.ORG
WWW.LAQI.ORG**

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!

