

1. OBJETIVO

Dispor sobre os valores éticos e normas de conduta e de integridade que devem orientar as relações do IBMP, a fim de que seja estimulado um ambiente de trabalho livre de quaisquer inconformidades, tanto internamente quanto nas relações com terceiros, stakeholders e sociedade em geral.

As diretrizes deste Código permitem avaliar grande parte das situações e minimizar a subjetividade das interpretações pessoais sobre valores morais e éticos, mas não detalham, necessariamente, todas as situações que possam surgir no dia a dia. Por isso, **é importante buscar a área de Governança, Riscos e Compliance (GRC) para esclarecimentos usando o e-mail de contato etica.ibmp@ouvidoriacompliance.com.br ou utilizar o Canal de Relatos.**

O canal de relatos web está disponível das seguintes formas:

- No site www.ibmp.org.br, na aba “Institucional”, subitem “Ética e Integridade”.
- Diretamente pelo link www.ibmp.ouvidoriacompliance.com.br

2. ABRANGÊNCIA

2.1 USUÁRIOS

Todas as pessoas físicas (de estagiários ao Conselho) e pessoas jurídicas que mantêm vínculo com o IBMP, independente do modelo/formato ou escopo da contratação, estão sujeitas ao cumprimento deste Código. A inobservância poderá implicar em rescisão contratual e demais sanções disciplinares previstas no próprio Código, em contrato e na legislação aplicável.

2.2 POSTO DE CÓPIAS

- Site do IBMP através do Portal de Integridade disponível no link <https://www.ibmp.org.br/portal-de-integridade/>
- Canal de Relatos externo - <https://ibmp.ouvidoriacompliance.com.br/>

3. RESPONSABILIDADES

Todos os colaboradores, de estagiários a membros do conselho, denominados como “Integrantes”, bem como fornecedores, prestadores de serviços, stakeholders e parceiros.

- **CUMPRIMENTO DAS LEIS, REGULAMENTOS E NORMAS DO IBMP:**

Cumprimento da legislação específica de cada país em que atua e de quaisquer outras normas eventualmente aplicáveis, bem como a documentação utilizada pelo IBMP.

O respeito às normas não se limita ao cumprimento da Lei, mas também à observância das diretrizes previstas no presente Código, dentre outras políticas e manuais adotados pelo IBMP.

• COMBATE À CORRUPÇÃO:

Atuar em conformidade com as leis, regulamentos e disposições normativas que tratam do combate à corrupção e suborno, nacionais ou estrangeiras, cumprindo-as integralmente. É proibida toda prática de corrupção, em todas as suas formas ativas e passivas, seja através de atos, omissões, criação ou manutenção de situações de irregularidade, de favorecimento ou fraudulentas.

- O IBMP não tolera a prática de qualquer tipo de ato lesivo a quem quer que seja.
- O IBMP não concorda nem tolera qualquer iniciativa relacionada à lavagem de dinheiro (processo feito para ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos).
- As transações comerciais ou financeiras que envolvam recursos que se originam, possivelmente, de atos ilícitos, e/ou que envolvam, principalmente, locais associados aos países ou dependências com tributação favorecida e regimes fiscais privilegiados (paraíso fiscal) devem ser previamente analisadas, sujeitas à aprovação pela Diretoria do IBMP, que apreciará se as transações seguem padrões legais e éticos.
- Qualquer indício da ocorrência dos eventos mencionados acima deve ser comunicado ao Gerente (quando não houver, o superior direto) ou denunciado através dos canais disponíveis, observado que todos e quaisquer atos de corrupção e improbidade serão analisados e, se constatados, serão encaminhados às autoridades.

• QUALIDADE DA SAÚDE, DA SEGURANÇA E DO MEIO AMBIENTE:

A postura preventiva deve ser adotada por todos os Integrantes em seu ambiente de trabalho por meio de identificação de possíveis situações de risco e comunicação imediata ao Gerente de sua área ou Segurança do Trabalho, se for o caso, para que ações imediatas sejam adotadas.

Os riscos envolvidos nas atividades do IBMP devem ser identificados, analisados e gerenciados, visando a qualidade, manutenção da saúde, integridade de seus Integrantes e preservação do meio ambiente, incluso o do trabalho.

• O que é esperado dos colaboradores:

- ✓ **Que assumam os mais altos padrões de comportamento ético** em cada ação em nome do IBMP;
- ✓ **Que compreendam e cumpram** esse Código, as políticas, regras e leis que regem o trabalho;
- ✓ **Que questionem ou busquem orientação** em casos de dúvida sobre como agir em determinada situação;
- ✓ **Que relatem problemas ou preocupações** quando surgirem.

Lembre-se: o IBMP possui diversos procedimentos e manuais para resguardar a qualidade, saúde, segurança, meio ambiente e biossegurança. Consulte no Sistema SE!

4. O CÓDIGO E GENERALIDADES

O Código de Ética, Conduta e Integridade é parte integrante e indissociável do contrato de trabalho, assim como de todos os contratos e relações mantidas pelo IBMP com clientes, fornecedores, prestadores de

serviços e demais stakeholders, devendo ser observado em todos os seus termos. **É dever de todos seguir as leis e os regulamentos externos e internos.** Portanto, é imprescindível refletir:

- A ação é legal?
- É ética?
- É socialmente responsável?
- Cumpre o nosso Código de Ética, Conduta e Integridade e nossos regulamentos?
- Parece apropriada (será que ficaria bem perante a sociedade em geral)?
- Promove a reputação do IBMP como uma organização ética?

Se não for possível responder “**sim**” para todas as questões acima, procure a área de Governança, Riscos e Compliance (GRC) ou utilize o Canal de Relatos antes de agir (item 1).

➤ O IBMP deve prestar às autoridades de regulação e fiscalização toda a colaboração/informação necessária, atendendo com a maior brevidade possível às solicitações que lhe forem dirigidas, sendo vedado adotar qualquer comportamento que possa impedir o exercício regular de supervisão pelas autoridades competentes.

➤ No âmbito do Desenvolvimento tecnológico, cabe ao IBMP estabelecer e monitorar continuamente estruturas, processos, políticas e procedimentos para:

- ✓ Apoiar a condução responsável da pesquisa;
- ✓ Incentivar o respeito por todos os envolvidos na pesquisa;
- ✓ Defender a adesão às normas relativas a todos os aspectos da condução da pesquisa;
- ✓ Prevenir, revelar e gerir conflitos individuais e institucionais;
- ✓ Investigar alegações de má conduta científica;
- ✓ Oferecer oportunidades educacionais relativas à integridade na condução da pesquisa.

➤ O IBMP realiza continuamente treinamentos com todos os Integrantes para conhecimento de rotinas e responsabilidades relacionadas às suas atividades, cabendo ao Integrante conhecer as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente, conforme Políticas e Manuais internos.

5. DAS RELAÇÕES

5.1 DA RELAÇÃO NO TRABALHO

O IBMP, em suas relações de trabalho, preza pela Declaração dos Princípios e Direitos no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, não admitindo o trabalho forçado e o trabalho infantil, apoiando a liberdade de associação no trabalho, eliminando qualquer discriminação, zelando e respeitando os direitos humanos. O mesmo se aplica a fornecedores e prestadores

de serviço do IBMP, que devem ser regularmente diligenciados, estendendo-se as obrigações de conduta presentes neste Código a essa categoria de stakeholders.

A harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão devem predominar nos contatos estabelecidos independentemente de posição hierárquica.

No **exercício do cargo ou função**, os Integrantes do IBMP, bem como eventuais parceiros, stakeholders e prestadores de serviços, devem:

- a) Jamais utilizar o nome do IBMP no trato de assuntos pessoais, de qualquer natureza.
- b) Buscar o melhor resultado global para o IBMP, sempre com atitude de respeito e colaboração com os seus pares, representantes dos colaboradores (Sindicato) e demais stakeholders;
- c) Exercer suas funções e grau hierárquico visando aos interesses do IBMP e em respeito aos princípios que regem esse Código;
- d) Não usar do cargo, função ou atividade com o fim de obter qualquer favorecimento para si ou para outrem;
- e) Vestir-se de maneira adequada para o exercício de sua atividade de modo a refletir o profissionalismo do Instituto, evitando o uso de: chapéus e bonés em locais fechados; roupas curtas (ex: bermudas, saias e blusas), exposição excessiva do tronco (ex: regatas cavadas); peças que façam referência a times esportivos, partidos ou candidatos políticos e temas inadequados para menores.
- f) Não criar dificuldades artificiais no exercício de seu cargo, função ou atribuição com o objetivo de supervalorizar sua atuação profissional;
- g) Exercer suas atribuições com efetividade, eliminando situações que levem a erros, custos extras ou a atrasos na prestação do serviço;
- h) Respeitar a propriedade intelectual;
- i) Não corromper o teor de qualquer documento, informação ou dado;
- j) Fomentar e estimular os mecanismos que possibilitem a melhoria contínua da comunicação interna;
- k) Não tolerar eventual ameaça, assédio ou violência de qualquer natureza;
- l) Respeitar a hierarquia, porém, informar/denunciar imediatamente à gestão superior ou a área de GRC sobre qualquer comportamento irregular ou abusivo do responsável imediato;
- m) Comunicar imediatamente aos seus superiores hierárquicos ou a área de GRC para as providências cabíveis, qualquer aliciamento, ato ou omissão que julgue contrário aos interesses do IBMP;
- n) Não ceder a pressões que visem à obtenção de vantagens indevidas.

No **relacionamento com colegas e gestores**, os Integrantes devem:

- a) Agir de forma cortês e afetiva, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relacionam, respeitando a capacidade de cada um;
- b) Agir sempre de forma ética, leal e íntegra;
- c) Reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por pares ou gestores;
- d) Não prejudicar a reputação de pares e gestores;

- e) Não buscar obter vantagens ou troca de favores que possa aparentar ou dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal;
- f) Estimular a manifestação de ideias, quando alinhadas com os objetivos do IBMP e discutidas em fóruns próprios, mesmo que representem mudança significativa no *status quo*;
- g) Buscar a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, orientação sexual, cor, idade, religião e quaisquer outras formas de discriminação;
- h) Considerar as críticas construtivas como parte colaborativa do processo.

Quanto à **tolerância ao erro**, os colaboradores do IBMP, devem:

- a) Aprender com base nos seus próprios erros, eliminando suas causas e evitando sua repetição;
- b) Quando se considerarem não capacitados para executar alguma tarefa, procurar os colegas e gestores a fim de obter os meios para superar essas limitações;
- c) Avaliar sistematicamente seus erros e acertos, com a participação da gerência imediata, visando melhorar continuamente a qualidade de seu trabalho.

Quanto à **seleção, ao gerenciamento de desempenho e à rescisão de contratos**, os colaboradores devem atender as seguintes diretrizes:

- a) O IBMP não faz, na seleção de seus colaboradores, ou em qualquer outro procedimento, distinção de cor, raça, credo religioso, sexo, idade, classe social, orientação sexual ou qualquer outra forma de discriminação;
- b) Os critérios de seleção vão de acordo com a descrição de cargo e competências necessárias para assumi-lo com a máxima produtividade e na convergência em termos de valores institucionais e pessoais;
- c) Nos casos de seleção interna serão avaliados os aspectos comportamentais e técnicos para a nova função. Quando da rescisão de contratos, os colaboradores devem ser tratados com dignidade.

Quanto às **informações pessoais, funcionais e esclarecimentos**, sem prejuízo do cumprimento das diretrizes e normas relativas à privacidade e proteção de dados:

- a) O IBMP garante que informações pessoais, inclusive médicas, salários e benefícios, são restritas ao próprio contratado e ao pessoal/empresa responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações. As solicitações, análises e repasses dessas somente são feitas por quem tem a legitimidade para tanto, nos exatos termos da legislação e disposições normativas, bem como para fazer prova em juízo, de acordo com orientação da área jurídica;
- b) O IBMP garante ao contratado acesso às suas informações funcionais;
- c) O colaborador deve manter seus dados pessoais e funcionais atualizados junto à área de Gestão de Pessoas, informando inclusive eventual mudança de endereço;
- d) O IBMP assegura aos seus colaboradores o direito de solicitar e receber esclarecimentos sobre os deveres da Instituição.

Quanto ao **ambiente de trabalho**:

- a) Os direitos individuais são respeitados, devendo ser observado o bem-estar coletivo e a representatividade da Instituição;
- b) O IBMP garante aos seus Integrantes um ambiente de trabalho adequado, visando a segurança, a higiene, a saúde e o bem-estar de todos;
- c) Os Integrantes do IBMP devem informar ao seu gestor – se diagnosticada - qualquer situação de trabalho que envolva risco à vida, à saúde, ou dignidade de qualquer pessoa e da comunidade, bem como ao patrimônio do IBMP;
- d) No exercício de suas atividades, os Integrantes do IBMP têm a obrigação de preservar o patrimônio físico, intelectual e moral da Instituição.

5.2 DA RELAÇÃO COM PARCEIROS E CONCORRENTES (MAN-180)

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por meios ilícitos, sendo vedado utilizar formas ilegais e moralmente inaceitáveis de acesso a informações sigilosas.

Não devem ser promovidos com concorrentes quaisquer entendimentos com o objetivo de abuso de poder econômico, de práticas comerciais arbitrárias ou anticoncorrenciais, como por exemplo acordos sobre preços, condições de vendas ou divisão de clientes ou compartilhamento de informações concorrentialmente sensíveis.

Por isso, não é permitida a comunicação de Integrantes com concorrentes acerca de:

- ❖ Preços, componentes do preço ou outras condições;
 - ❖ Divisão de escopo de atuação no mercado, clientes ou território;
 - ❖ Capacidade e volume de produção;
 - ❖ Estratégias corporativas, como estratégias de vendas, de operação ou investimentos;
 - ❖ Ofertas e propostas que visem fraudar, adulterar ou de qualquer maneira interferir em um processo de celebração de negócios;
 - ❖ Qualquer outro tipo de informação privilegiada do IBMP.
- ***É vedado ao Integrante adotar qualquer atitude que desonre o nome de concorrentes ou parceiros do IBMP.***

5.3 DA RELAÇÃO COM CLIENTES

Cabe ao IBMP contribuir para o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras.

O IBMP não discrimina clientes, seja por origem, seja por porte econômico ou localização. No entanto, reserva-se o direito de encerrar qualquer relação comercial sempre que seus interesses não estiverem sendo atendidos ou, ainda, quando o relacionamento não estiver alinhado com o presente Código, representar risco

legal, social ou ambiental. Clientes não devem ser privilegiados em detrimento de outros, intencionalmente ou não, e as informações de cada cliente não devem ser aproveitadas para interesses de outros clientes ou do próprio IBMP.

É de responsabilidade do Integrante do IBMP a manutenção da confidencialidade das informações sigilosas.

5.4 DA RELAÇÃO COM FORNECEDORES

O IBMP negocia apenas com fornecedores que obedeçam a legislação trabalhista e ambiental do país, que não explorem direta ou indiretamente mão-de-obra infantil ou escrava, que respeitem a legislação anticorrupção dos países onde atuam e, preferencialmente, com aqueles que se comprometam com as práticas de responsabilidade social em sua cadeia produtiva.

O IBMP compromete-se a selecionar e contratar seus fornecedores baseados em critérios técnicos, profissionais e éticos, conduzidos por meio de processos pré-determinados por área específica que impossibilitem a decisão de favorecer interesses pessoais, amigos ou parentes. O IBMP poderá encerrar uma relação de negócio sempre que um fornecedor desrespeitar as disposições deste Código, houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração de questões legais, éticas, tributárias, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

As empresas prestadoras de serviços contratadas pelo IBMP devem cumprir todos os requisitos legais e procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente (inclusive o ambiente do trabalho) aplicáveis às suas atividades, bem como o disposto neste Código e, ainda, os procedimentos enviados pela área de Compras/Suprimentos.

5.5 DA RELAÇÃO COM AGENTES SUSCETÍVEIS

É vedado prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada, bem como a qualquer outra agente suscetível, com vistas à obtenção de qualquer tipo de favorecimento, não se limitando a esfera pública.

Com relação a licitações e contratos públicos ou não, inclusive concessões e parcerias de quaisquer tipos, não se limitando a público-privadas, fica vedada qualquer conduta tendente a:

- frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público ou qualquer outro procedimento;
- impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público ou qualquer outro procedimento;
- afastar ou procurar afastar licitante ou parceiro/fornecedor/prestador, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente, bem como qualquer tipo de instrumento firmado, não se limitando a esfera pública;
- criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar

contrato administrativo, bem como de qualquer outro tipo de instrumento;

- obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados sem autorização em lei (se aplicável), no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados.

5.6 DA RELAÇÃO COM OS SINDICATOS E/OU ASSOCIAÇÕES DE CLASSE

O IBMP respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais de seus Integrantes e busca o diálogo constante. O contato com Sindicatos, Associações de classe e Imprensa em geral, em nome do IBMP, somente poderá ser realizado por pessoas formalmente autorizadas.

5.7 DA RELAÇÃO COM A IMPRENSA E O MERCADO PUBLICITÁRIO

O IBMP adota uma posição objetiva e clara na divulgação de informações e busca satisfazer os interesses das partes envolvidas, não podendo qualquer Integrante promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa. O contato com a Imprensa é restrito à área competente ou pessoa formalmente autorizada.

- Não são permitidos favores ou pagamentos de nenhuma espécie à profissionais da imprensa.
- É vedado às pessoas não autorizadas realizar contato com a imprensa em nome do IBMP.

5.8 DA RELAÇÃO AMOROSA ENTRE INTEGRANTES

O IBMP não discrimina a relação amorosa entre seus Integrantes, mas veda demonstrações de carinhos explícitas nas dependências do Instituto ou fora, quando estiver a serviço do IBMP, orientando que seus Integrantes não sejam influenciados ou prejudicados em sua produtividade por tal relacionamento.

Caso seja mantido relacionamento amoroso com outro colaborador, o(s) colaborado(res) deve(m) informar a área de GRC para avaliação de conflito de interesse.

Relacionamento amoroso entre subordinado e superior constitui potencial conflito de interesse e não é permitido na empresa. Assim, caso seja mantido relacionamento amoroso com subordinado, o(s) colaborado(res) deve(m) informar a área de GRC e ao superior hierárquico, que deverão em conjunto, prioritariamente, buscar realocação funcional de um dos colaboradores com transferência de área.

5.9 CONFLITO DE INTERESSES (MAN-171)

O conflito é verificado quando os interesses pessoais de quaisquer dos Integrantes concorrem com os interesses do IBMP, o que poderia acarretar dano material, à imagem e/ou à reputação do IBMP, ou seja, quando decisões forem tomadas tendo o IBMP em segundo plano. Todos os Integrantes do IBMP devem preencher o Formulário de Diligência de Colaboradores a fim de identificar possíveis situações de conflito.

Os Integrantes do IBMP devem agir de modo a prevenir e, se for o caso, remediar situações de conflito de interesses que possam ocorrer tanto em relação ao IBMP e seus Integrantes quanto em relação ao IBMP e um terceiro.

O Integrante não deverá realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar cargo, em organizações com interesses conflitantes, salvo mediante análise prévia pelo Jurídico, conforme for o caso, que aprove tal conduta.

Também não são recomendados vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge/companheiro ou familiares, com fornecedores ou concorrentes do IBMP, se o cargo que o Integrante ocupar vier a lhe conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

O Integrante que ocupar posições em entidades externas ou tiver cônjuge ou familiares que também trabalhem ou prestem serviços ao IBMP, em concorrentes, em fornecedores ou em clientes, deve comunicar o fato por escrito a área de GRC, que avaliará a existência de eventuais conflitos, adotando-se as devidas providências. Já o integrante que possuir cônjuge/companheiro(a) ou familiar(es) em empresas que prestem serviços ou que sejam potenciais fornecedores futuros do IBMP devem informar o vínculo a área de GRC em até 3 (três) dias úteis da indicação do potencial fornecedor.

A fim de afastar a existência de qualquer conflito de interesses nas contratações por indicação, este procedimento deve ser realizado na modalidade de **envelope fechado**, ou seja, sem acesso prévio à informação por nenhum envolvido.

“FAMILIARES” SÃO OS MEMBROS DA FAMÍLIA ATÉ O TERCEIRO GRAU: CÔNJUGE, COMPANHEIRO (A), PAI, MÃE, FILHO (A), IRMÃO (Ã), AVÔ (Ó), BISAVÔ (Ó), NETO (A), BISNETO (A), TIO (A) E SOBRINHO (A).

PARA OS EFEITOS DESTE CÓDIGO SÃO CONSIDERADOS TAMBÉM OS PARENTES POR AFINIDADE: GENRO, NORA, SOGRO (A), PADRASTO, MADRASTA, ENTEADO (A) E CUNHADO (A).

Existem muitas situações que configuram conflito de interesses, mas nem tudo se enquadra como tal. Alguns exemplos que podem ser confundidos e precisam de análise:

- A simples existência de colaboradores com relação de parentesco ou amizade íntima: esse **possível** conflito dependerá das funções exercidas pelos colaboradores;
- A indicação de parentes ou amigos para funções no IBMP ou para processos de contratação de terceiros: esse possível conflito dependerá das funções dos envolvidos ou do tipo de contrato firmado;
- A existência de familiares ou pessoas com quem você tenha relacionamento íntimo em empresas concorrentes, organizações públicas ou instituições com as quais o IBMP tenha relacionamento: esse possível conflito dependerá das suas funções exercidas do IBMP e do terceiro com quem existir relação.

Por isso, quando perceber a existência de possíveis conflitos de interesses ou estiver em dúvida se está ou não diante de uma situação dessas, contate a área de GRC ou relate no Canal de Relatos para que você

possa ser orientado(a). **Lembre-se: nem tudo é vedado, mas precisamos ter atenção para evitar problemas.**

QUAIS CONFLITOS EXISTEM ENTRE O INTERESSE PÚBLICO E PRIVADO?

Além das situações descritas acima, outros cuidados devem ser adotados a fim de prevenir conflito de interesses entre a atividade privada e a atividade pública. Neste caso, considera-se conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Assim, são vedadas as seguintes condutas:

- Manutenção de negócio ou contratação pelo IBMP de sociedades de que participe agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, com o intuito de influir em seus atos de gestão;
- Oferta de presentes a agente público em cujas decisões o IBMP tenha interesse, com exceção de brinde, considerada como tal eventual lembrança de valor econômico indicado no item 7;
- Contratação, ainda que indireta ou como consultor, de agente público no exercício do cargo ou no período de seis meses após deixar o cargo, salvo os casos em que lei autorize a contratação;
- Uso de informação privilegiada recebida de agente público que tinha a obrigação de mantê-la sob sigilo; e atuação com ou em parceira com servidores públicos que sejam familiares dos Integrantes e que tenham poder decisório no âmbito de negócios e operações do IBMP.

6. DAS INFORMAÇÕES

6.1 INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Os dados pessoais (definição dada pela Lei Federal nº13.709/2018) e/ou as Informações que não tenham sido tornadas públicas pela área institucional do IBMP (como, por exemplo, pesquisas, desenvolvimentos tecnológicos, projetos, requerimento de patente (fase inicial), segredo industrial, segredo de negócio, know-how, dados técnicos, informações de processos e de mercado, investimentos e aquisições ou vendas, dentre outros) devem ser mantidas como confidenciais, a menos que a divulgação seja autorizada de forma escrita pelo Jurídico ou Diretoria, conforme for o caso.

- O Integrante é responsável por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa do Jurídico, em consonância com a Política de Inovação do Instituto.
- Todos os integrantes são responsáveis pela salvaguarda e sigilo dos dados aos quais têm acesso.
- Informações confidenciais em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais podem ser fornecidas apenas após se considerar que elas serão tratadas confidencialmente e depois de serem tomadas as medidas adequadas à proteção de sua confidencialidade, observada a prévia consulta e autorização

expressa do Jurídico.

- Em caso de informações confidenciais serem confiadas ao IBMP por terceiros envolvidos profissionalmente, o IBMP e seus Integrantes se comprometem a proteger tais informações para que não sejam divulgadas de forma indevida, permanecendo tal obrigação em vigor mesmo após o desligamento do Integrante do IBMP, inclusive após o término da vigência de tal obrigação previsto no instrumento que estabelece o vínculo entre o IBMP com seus clientes, fornecedores e parceiros.
- O uso de informações confidenciais para o uso pessoal ou de terceiros é crime, podendo estar sujeito a sanções cíveis, trabalhistas e criminais, além de demissão por justa causa
- Em palestras e participações em seminários e outros eventos públicos, o sigilo de informações confidenciais sobre o IBMP e seus negócios deve ser rigorosamente respeitado, observando-se o previsto na Política de Inovação.

6.2 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O IBMP mantém políticas de governança em privacidade e proteção de dados, com medidas de inibição de utilização indevida, planos de contingenciamento e eventual punição para casos de violações às obrigações legais estabelecidas e que cumpre toda a legislação aplicável sobre privacidade e proteção de dados.

A Lei Geral de Proteção de Dados estabelece hipóteses legais em que é possível realizar o tratamento de dados pessoais. Assim, o IBMP poderá tratar dados pessoais nas hipóteses previstas nos artigos 7º e 11 da Lei Geral de Proteção de Dados. Os dados pessoais não devem ser tratados ou divulgados para fins diferentes daqueles para os quais foram coletados, exceto com o consentimento do indivíduo ou conforme exigido por lei. Os dados pessoais serão divulgados a terceiros apenas para fins legais identificados, mediante o uso de uma das bases legais de tratamento, ficando o titular do dado ciente da finalidade do tratamento.

6.3 INFORMAÇÕES EM CANAIS SOCIAIS

O IBMP espera de seus Integrantes uma conduta profissional e permeada pela ética da sociedade no que diz respeito à divulgação de informações sobre o dia a dia do trabalho no IBMP na Intranet e em canais sociais, como por exemplo *Whatsapp, Facebook, LinkedIn, 4Bee, Twitter e Instagram*.

- Informações que possam vir a manchar a imagem do IBMP ou de outros Integrantes ou que estejam revestidas de caráter de confidencialidade, se postadas em redes sociais, podem sujeitar aquele que o tenha feito a sanções previstas neste Código e nos termos da Política de Boas Práticas de Uso das Redes Sociais (MAN 172).

7. PRESENTES, BRINDES, ENTRETENIMENTOS E DOAÇÕES (MAN-163)

As ofertas e recebimentos de brindes, presentes, incluindo viagens, hospedagem e quaisquer outros benefícios ou vantagens, entretenimento, doações e patrocínios não devem influenciar, em nenhum momento, as decisões do IBMP, nem serem utilizados como forma de recompensa por alguma decisão, estando

limitadas ao valor econômico máximo de R\$ 300,00 (trezentos reais) ou U\$ 50,00 (cinquenta dólares) em caso de brindes enviados por empresas estrangeiras.

- É proibida a oferta ou o recebimento de presentes de qualquer valor a agentes públicos que tenham o poder de influenciar decisões nas quais o IBMP tenha interesse.
- Despesas do IBMP com brindes, presentes e hospitalidades a terceiros não devem ultrapassar o valor unitário indicado acima.
- Presentes/brindes só poderão ser aceitos se não ultrapassarem o valor unitário indicado acima e caso não sejam entendidos como forma de influência, propina ou corrupção. Se o brinde/presente for remetido sem a destinação específica, poderá a área de GRC analisar a aceitação do mesmo, bem como quem (quais) será(ão) seu(s) destinatário(s), cabendo ao receptor comunicar imediatamente tal fato a área de GRC.
- Havendo dúvida se o brinde/presente tem valor comercial do montante indicado acima, a área de GRC determinará sua avaliação junto a quem presenteou ou ao comércio. Em caso de impossibilidade, a área de GRC poderá avaliar se o brinde/presente está dentro do teto estipulado.
- Caso o brinde/presente não atenda aos requisitos acima, o mesmo deverá ser recusado ou devolvido imediatamente, com base no presente Código e na Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades (MAN-163).
- Não sendo viável a recusa ou a devolução imediata do presente/brinde cuja aceitação é vedada ou na hipótese do valor do presente/brinde recebido por Integrante do IBMP ultrapassar o limite máximo estipulado, a área de GRC deverá ser informada a fim de que o presente seja sorteado internamente ou formalmente doado para alguma instituição de caridade ou órgão semelhante pelo próprio Comitê.
- Doações e patrocínios, destinados ao IBMP e/ou sua(s) filiais e/ou sua(s) controlada(s) até o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) deverão ser aprovados pelo Diretor Presidente com o acompanhamento da área Jurídica, observado que quaisquer doações e patrocínios que ultrapassem esse valor deverão ser aprovados pelo Conselho de Administração do IBMP, ressalvados aqueles destinados ao Fundo Patrimonial. Quando as doações tiverem como destino o(s) Fundo(s) do IBMP deverá ser observado o regulamento específico.
- Doações e patrocínios solicitados ao IBMP ou realizados ao IBMP e/ou sua(s) filiais e/ou sua(s) controlada(s) devem seguir o disposto na Política de Doações e Patrocínios.

8. USO DE BENS E SISTEMAS DO IBMP

O uso dos bens e sistemas do IBMP deve ser feito de modo responsável, consciente e de acordo com os propósitos dos negócios do IBMP, devendo ser restrito à atividade profissional do Integrante em questão. O uso desses não deve gerar custos desnecessários ao IBMP e não pode ser utilizado para veiculação de informações de caráter discriminatório, ilegal ou que não estejam alinhadas com o disposto no Código.

- É vedado: troca, resgate, armazenamento ou utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista, difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e seja contrário às

políticas e aos interesses do IBMP, inclusive molestar, ameaçar, ofender terceiros através de quaisquer meios, jogos e mensagens de correntes.

Os Integrantes reconhecem que todos os dados produzidos em decorrência de seu exercício profissional são de propriedade exclusiva do IBMP. Desta forma, o IBMP pode acessar, a qualquer momento, as informações registradas ou transmitidas em seu sistema, nada tendo o Integrante a reclamar neste sentido.

Para mais informações, consulte a Política de Tecnologia da Informação (MAN-027).

9. CONDUTAS INACEITÁVEIS

• EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ADULTO E INFANTIL

O IBMP não utiliza trabalho escravo, nem de forma análoga, nem trabalho infantil e repudia veementemente tais práticas, não realizando negócios com entidades que utilizem esse tipo de mão-de-obra. Desta forma, o terceiro, ao contratar com o IBMP, declara que não utiliza trabalho escravo nem trabalho infantil em seus serviços e produção/fornecimento de produtos, o que não se confunde com a atividade exercida por menor aprendiz, prevista em lei.

• ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

O IBMP está comprometido em impulsionar um ambiente livre de qualquer tipo de assédio, verbal ou físico, inclusive incidentes que configurem desrespeito, intimidação, ameaça, realização de *bullying*, *ciberbullying* ou qualquer tipo de discriminação, seja com base no sexo, raça, cor, orientação sexual, idade, nacionalidade, crença religiosa, nível social, associação sindical, ideais políticos ou qualquer tipo de deficiência, sendo vedada qualquer conduta discriminatória.

Importante lembrar que eventos corporativos fazem parte do mundo do trabalho, não se admitindo qualquer espécie de conduta que viole a dignidade da pessoa humana, exemplificativamente, assédio moral, assédio sexual e discriminação de qualquer ordem, dentre outras.

É vedado também o uso de apelidos pejorativos ou difamatórios a outro Integrante, bem como faltar com respeito ou tratar de forma diferenciada Integrantes.

• COMO IDENTIFICAR A OCORRÊNCIA DE UM ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do trabalho ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira¹.

¹ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr,

Desta forma, qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho pode ser considerado como assédio moral².

A simples e profissional cobrança de metas pelo empregador não configura o assédio moral. O empregador assume os riscos da atividade econômica (art. [2º CLT](#)) e, portanto, tem direito e o dever de cobrar resultados de seus empregados, o que, inclusive, faz parte do seu poder diretivo. Só há assédio se a cobrança é feita de forma desrespeitosa, ultrapassando os limites do razoável.

O IBMP está atento às questões de assédio, tendo dentro as suas práticas, treinamento para os colaboradores e para a Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio.

• **COMO IDENTIFICAR A OCORRÊNCIA DE UM ASSÉDIO SEXUAL?**

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.³

O assédio sexual visa obter vantagem ou favor sexual, gerando um constrangimento sexual sem consentimento pela vítima, independente do gênero.

• **O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E/OU CONFLITOS INTERPESSOAIS, PESSOAIS?**

Caso alguém se sinta vítima de assédio, de discriminação ou esteja diante de conflitos interpessoais, pessoais (no cotidiano ou na realização de alguma atividade específica), esta pessoa deverá contatar a área de Recursos Humanos do IBMP e/ou a área de GRC ou relatar a situação no Canal de Relatos. Evidências que provem a ocorrência deste tipo de violência no ambiente de trabalho podem ser de grande valia, como por exemplo e-mails, mensagens por aplicativos e indicação de testemunhas. Acaso os Integrantes da área de Recursos Humanos do IBMP venham a ser vítimas, deve-se procurar o superior imediato, a Diretoria ou também utilizar o Canal de Relatos conforme for o caso.

2008, P. 44.

² HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. P. 17

³ http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/921e0b9f-c30c-473c-bf3b-0497ac571292/Cartilha_Ass%C3%A9dio+Sexual.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=921e0b9f-c30c-473c-bf3b-0497ac571292

- **O QUE PODERÁ ACONTECER AO INTEGRANTE QUE COMETER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?**

A ocorrência de evento de assédio ou discriminação de qualquer natureza poderá ocasionar a demissão por justa causa do integrante.

- **USO DE DROGAS E ÁLCOOL E DO PORTE/POSSE DE ARMAS**

Todos os integrantes devem se apresentar ao trabalho livres de efeitos de drogas ilícitas e/ou bebidas alcoólicas.

O IBMP veda a utilização de drogas ilícitas e a ingestão de álcool durante o expediente e em suas dependências, bem como estar de posse, usar, vender, distribuir qualquer tipo de troca de substâncias ilícitas no ambiente de trabalho, sob pena de demissão por justa causa dos Integrantes envolvidos, cabendo a área de GRC, após deliberação do Comitê de Integridade Corporativa, comunicar à área de Recursos Humanos que adotará as medidas cabíveis, sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis.

Em ocasiões especiais definidas pelo IBMP, eventos promocionais, festas de confraternização, almoços ou jantares com clientes ou parceiros, o uso moderado de álcool poderá ser tolerado.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências do IBMP, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal, quando devidamente comprovado à área de Recursos Humanos.

- **VEDAÇÃO ÀS ATIVIDADES POLÍTICAS**

O IBMP não se envolve em atividades político-partidárias ou eleitorais, sob quaisquer meios ou formas. Em caso de algum Integrante desejar ingressar em qualquer tipo de atividade política, este o deve fazer de forma independente, sem requisitar ajuda, apoio, participação, financiamento ou qualquer tipo de envolvimento do IBMP e seus Integrantes. Qualquer atividade política deve ser exercida fora do ambiente de trabalho e das horas de expediente, sem quaisquer recursos do IBMP, sendo proibida qualquer forma de veiculação de propaganda política nas instalações ou qualquer propriedade do IBMP.

- **VEDAÇÃO A PAGAMENTOS INDEVIDOS (*FACILITATION PAYMENTS*)**

É expressamente proibido aos colaboradores, terceiros e representantes do IBMP prometer, oferecer ou efetuar qualquer tipo de pagamento não previsto em Lei, independente de valor, para agentes públicos ou terceiros.

Pagamentos solicitados por agentes públicos como “taxas de urgência”, mesmo que de pequeno montante, para acelerar ou favorecer a análise de procedimentos administrativos, obter licenças, autorizações, permissões ou quaisquer outras providências, são considerados como suborno pela legislação vigente.

Caso você se depare com situações deste tipo, entre em contato imediatamente com o Canal de Relatos.

10. VIOLAÇÕES

Em caso de descumprimento de quaisquer das disposições deste Código, o Integrante infrator estará sujeito às seguintes sanções disciplinares, sem prejuízos de outras sanções aplicáveis de acordo com a legislação em vigor: (i) carta orientativa; (ii) advertência por escrito; (iii) suspensão de 1 a 29 dias; e (iv) demissão por justa causa.

Além das sanções disciplinares mencionadas, a área de GRC, conforme deliberação do Comitê de Integridade Corporativa, também poderá realizar uma conversa em caráter de “comunicado orientativo” aos envolvidos em processos investigativos. Não caracterizada como medida disciplinar.

O IBMP não está obrigado a seguir a ordem sequencial das penalidades. Dependendo da gravidade da falta poderá, por exemplo, aplicar uma pena de suspensão de 5 (cinco) dias sem antes ter aplicado uma pena de advertência. Pode aplicar uma pena de demissão por justa causa sem ter aplicado uma de suspensão.

As sanções serão aplicadas sempre por escrito e graduadas de forma transparente, razoável e proporcional, conforme:

(i) a gravidade da infração; (ii) eventual reincidência; e (iii) danos causados ao IBMP, inclusive com relação ao comprometimento do ambiente de trabalho e de sua imagem perante terceiros.

O IBMP se compromete a não fornecer informações a terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, sobre a situação disciplinar do empregado.

11. DISPOSIÇÕES GERAIS

O presente Código vigorará por tempo indeterminado, podendo ser revisado pelo Diretor-Presidente do IBMP em conjunto com o Comitê de Integridade Corporativa e área de GRC quando forem alterações simples, sem implicações em processos estratégicos ou da Cadeia de Valor, ou pelo Conselho de Administração do IBMP quando se tratar de alterações substanciais.


As diretrizes de conduta contidas neste Código serão levadas ao conhecimento de todos os Integrantes do IBMP por meio de treinamento e materiais informativos, estando também disponíveis no SE, Canal de Relatos e no site www.ibmp.org.br.

Eventuais situações que não estejam contempladas neste documento deverão ser direcionadas e apreciadas pelo Comitê de Integridade Corporativa.

Os Gestores devem garantir que sua equipe conheça e aplique os preceitos deste Código devendo ser exemplo de conduta a ser seguido por todos os Integrantes.

12. Documentos de Referência

Estatuto Social do IBMP; Regimento Interno do Comitê de Integridade Corporativa (011.-000136); MAN 027, MAN-163, MAN-170, MAN-171, MAN-180, MAN-200; MAN-172.

	Código de Ética, Conduta e Integridade	MAN-096 Revisão: 10
		Página 17 de 18 Data Revisão: 18/12/2024

13. Itens Revisados

Item	Alteração	Motivo
Todo documento	Menções ao comitê antigo ajustados para a área de GRC e menções ao canal de denúncias, agora chamado de canal de relatos, bem como ajustes para facilitar a compreensão geral, além da indicação de agentes suscetíveis em substituição a agente público	Melhor adequação e entendimento das informações.
	Realocação de alguns conteúdos dos itens iniciais do código para o corpo do texto.	

13. Registros

N.A.

14. Anexos

Anexo 1: Termo de adesão.

15. Fluxo de Aprovação

<p align="center">Elaborado por: <u>Amanda da Costa Colaço - JURÍDICO E GOVERNANÇA, RISCOS E COMPLIANCE - GERENTE -</u> <u>17/12/2024 - 10:46:52</u></p>
<p align="center">Aprovado Por: <u>Cristina Reinert - QUALIDADE - GERENTE - 17/12/2024 - 14:00:43</u></p>
<p align="center">Homologado por: <u>Daiane Lima Szpak - Garantia da Qualidade - TECNOLOGISTA - 18/12/2024 - 08:44:54</u></p>



Código de Ética, Conduta e Integridade

MAN-096
Revisão: 10

Página 18 de 18
Data Revisão:
18/12/2024

ANEXO 1

TERMO DE ADESÃO E COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE DO INSTITUTO DE BIOLOGIA MOLECULAR DO PARANÁ (IBMP)

Eu, _____, portador(a) do CPF _____, declaro que reconheço nos termos do Código de Ética, Conduta e Integridade e demais normas internas de Integridade do IBMP as principais diretrizes de conduta estabelecidas pela organização e estou ciente do meu dever em praticar e aplicar tais regras, bem como das sanções aplicáveis em caso de descumprimento.

Meu aceite a este termo é manifestação da minha livre concordância.

_____, _____, _____ de _____ de 20____.
(Cidade) (UF) (dia) (mês) (ano)

(Assinatura)