



Versão 1.0.1 de 11 de abril de 2019

## CARTA DO PRESIDENTE

Desde a sua fundação, o sucesso da IASIN tem se pautado pela união de três pilares:  
No Atendimento focado no cliente e nos colaboradores, sempre respeitando as pessoas;  
No Profissionalismo, capacitando e treinando para a excelência nos trabalhos; e  
E na Confiança, com o cumprimento de prazos, preços, condições de pagamento, manutenção e garantia, tendo resultados baseados no respeito às leis e normas, trabalhando com sustentabilidade econômica, social e ambiental.

A IASIN é uma empresa em busca da excelência de gestão, conduzindo suas operações com transparência e integridade.

Neste sentido, a sua direção, entendendo a importância para a empresa, aprovou o presente Código de Ética e Conduta, no qual estão definidos padrões a serem observados no relacionamento profissional de todos os envolvidos, nas relações de negócios e na forma de governança e estrutura operacional de atuação da IASIN.

Contudo, é importante lembrar que a responsabilidade pela prática e manutenção deste código de ética está nas mãos de cada colaborador, seja de seus diretores, empregados ou prestadores de serviços. Portanto, é determinante que todos conheçam, compreendam, apliquem e, principalmente, defendam seus princípios e seus dispositivos no dia a dia de trabalho.

Nosso Código de Ética está baseado no respeito ao ser humano, ao meio ambiente e nos nossos Valores:

**Atendimento:** atuação focada no atendimento de excelência, disseminado em todas as áreas da empresa, do cliente, passando pela segurança e tendo todas as pessoas respeitadas.

**Profissionalismo:** capacitação e treinamento aos colaboradores, de modo a gerar valores corporativos que são transmitidos a cada novo funcionário. Excelência nos trabalhos, feitos com simplicidade e com foco nos resultados.

**Confiança:** a IASIN é reconhecida como empresa cujo cumprimento de prazos, preços, condições de pagamento e manutenção e garantia são atributos relevantes em seu

modelo de atuação. Se propõe a agir com integridade perante todos os públicos e trabalhando com sustentabilidade econômica, social e ambiental.

Sendo assim, esse Código de Ética traduzirá esses valores:

- 1 – **ATENDIMENTO:** Ter o cliente respeitado  
SEGURANÇA das pessoas acima de tudo  
PESSOAS respeitadas, comprometidas e realizadas
- 2 – **PROFISSIONALISMO:**  
EXCELÊNCIA nos trabalhos  
Trabalho com SIMPLICIDADE  
Foco em RESULTADOS
- 3 – **CONFIANÇA:**  
INTEGRIDADE com todos os públicos  
SUSTENTABILIDADE econômica, social e ambiental.

Ao agir de acordo com as diretrizes deste Código, estaremos agindo de acordo com os Valores de nossa Empresa.

Temos certeza que poderemos contar com a dedicação de todos os nossos colaboradores para pormos em prática esse Código de Ética e Conduta. Agindo desta maneira fortaleceremos esses mesmos valores, que nos orientam e sustentam todas as ações da nossa Empresa.

Cordialmente,

**Ivano Abdo**

## ÍNDICE

*Tema, página*

1. Atendimento, 5
  - 1.1. Segurança, 6
  - 1.2. Saúde, 6
  - 1.3. Pessoas, 7
  - 1.4. Ambiente de Trabalho, 7
  - 1.5. Tratamento, 8
  - 1.6. Privacidade, 8
2. Profissionalismo, 9
  - 2.1. Resultados, 9
  - 2.2. Bens da Empresa, 10
  - 2.3. Atividades Políticas, Comunitárias e Associativas, 11
  - 2.4. Informações Confidenciais, 12
3. Confiança, 12
  - 3.1. Relacionamento Honesto, 12
  - 3.2. Concorrência, 14
  - 3.3. Precisão Registros, 15
  - 3.4. Conflitos Interesse, 16
  - 3.5. Relacionamento com Governos, 17
  - 3.6. Brindes, 19
  - 3.7. Sustentabilidade, 20
    - 3.7.1. Econômica, 20
    - 3.7.2. Social, 20
    - 3.7.3. Ambiental, 20
  - 3.8. Conformidade, 21
4. Canal de Ética, 21
5. Integridade, 22
6. Glossário, 22

## • INTRODUÇÃO

Este Código de Ética e Conduta reúne orientações para a condução dos negócios na IASIN. Ele é aplicável aos colaboradores de todas operações. Esperamos que nossos líderes e colaboradores atuem em conformidade com os princípios deste Código.

## • TOMANDO DECISÕES ÉTICAS

Antes de decidir se uma conduta ou atividade é apropriada, certifique-se:

- é contrária à legislação?
- é contrária a este Código?
- é inconsistente com os Valores da Empresa?

Se a resposta a qualquer das perguntas acima for SIM, o comportamento ou atividade em questão é inadequado.

Além disso, pergunte a si mesmo se você teria orgulho de contar aos seus amigos e sua família sobre sua atitude ou de vê-la publicada em jornais. Respostas negativas indicam problemas.

Sempre que estiver em dúvida, pergunte.

## 1. ATENDIMENTO

Honestidade e transparência são essenciais no tratamento com clientes. Devemos ofertar nossos produtos de maneira absolutamente verdadeira. Colaboradores nunca devem oferecer ou anunciar algo que sabidamente não poderá ser cumprido.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor
- b) Comitê de Integridade

## 1.1. SEGURANÇA

Queremos ter um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores se sintam seguros para trabalhar. Saúde e segurança são temas muito importantes para a IASIN. Essa é a razão pela qual adotamos uma política que declara que a vida e a integridade das pessoas são prioridade em relação a qualquer outro objetivo.

Você deve ajudar a IASIN a viver esse Valor, agindo da seguinte forma:

## 1.2. SAÚDE e segurança

Saúde e segurança são de responsabilidade de todos. Enquanto a Empresa investe em equipamentos, recursos, desenvolvimento de padrões e treinamentos, os colaboradores devem cumprir todas as leis, políticas, práticas e procedimentos relacionados ao tema.

Adicionalmente, os colaboradores devem demonstrar compromisso pessoal em relação à segurança. Relatar situações inseguras que tenham identificado e buscar a resolução das mesmas com perseverança são exemplos desse compromisso. Coordenadores devem tratar as preocupações de segurança seriamente, resolvendo os problemas com adequado senso de prioridade.

**Identifiquei uma situação insegura na minha área. Essa é uma questão que deve ser reportada ao Comitê de Integridade?**

Se a situação representar risco aos colaboradores, não. Situações inseguras que ponham em risco a vida ou a integridade dos colaboradores são situações urgentes e, como tal, devem receber atenção imediata. Seu Gestor, assim como a equipe de Saúde e Segurança do trabalho são as pessoas mais próximas ao fato e com condições de fazer algo imediatamente para evitar acidentes. Recorra ao chefe do seu Gestor, se necessário.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) Segurança do Trabalho   c) Comitê de Integridade

### 1.3. PESSOAS respeitadas, comprometidas e realizadas

Respeito aos que integram o nosso ambiente e com os quais interagimos é indispensável, em qualquer situação. Estar satisfeito com o trabalho, com a empresa é querer realizar, empreender e com atitude positiva.

Respeito, comprometimento e realização pessoal são igualmente importantes. Esses valores são atingidos a partir de um ambiente de trabalho agradável e positivo, construído com a participação de todos nós. Atitudes que ajudam a IASIN a viver esse Valor são:

### 1.4. Ambiente de Trabalho RESPEITOSO

Cada um de nós deve tratar o outro com respeito e dignidade. Queremos que nosso ambiente de trabalho seja livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório.

#### O assédio moral pode tomar as seguintes formas:

Ofensas verbais;  
Tratamento humilhante ou  
Ameaças

#### O que é assédio sexual?

Assédio sexual é definido como uma investida não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho.

**Uma piada inapropriada está circulando na minha área. Ela faz referência à minha raça de uma maneira negativa. Essa conduta pode ser considerada discriminatória?**

Sim, a conduta pode ser considerada discriminatória e criar um ambiente de trabalho hostil, ainda que seus colegas não tenham tido a intenção de ofendê-lo. Colaboradores devem evitar piadas, apelidos ou qualquer referência ofensiva em relação a:

Raça	Sexo	Lugar de Origem
Cor	Religião	Deficiência
Idade	Estado Civil	Orientação Sexual

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) Recursos Humanos   c) Comitê de Integridade

### **1.5. TRATAMENTO Justo e Igualdade no Emprego**

A IASIN busca oferecer um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores são tratados de maneira justa, sem discriminação.

Decisões sobre contratação, promoção, demissão, transferência, compensação e treinamento devem ser tomadas com base em critérios relacionados ao trabalho, como, por exemplo, formação, experiência, habilidades, desempenho, valores e liderança. Raça, cor, religião, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, lugar de origem e deficiência não devem influenciar decisões de carreira.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Recursos Humanos   b) Comitê de Integridade

### **1.6. PRIVACIDADE de Dados Pessoais**

Respeitamos a privacidade de nossos colaboradores. Por isso a IASIN somente requer, obtém e usa informações pessoais na medida em que são necessárias à eficiente gestão dos negócios, em conformidade com as leis e regulamentos sobre o assunto.

É importante que todos os colaboradores que trabalham com informações pessoais estejam cientes das exigências legais aplicáveis ao seu trabalho.



A Empresa deve tomar todas as medidas necessárias para garantir a proteção de informações pessoais. Colaboradores que acessam informações pessoais de outros somente podem fazer uso profissional das mesmas.

Todos nós temos a obrigação de garantir a **confidencialidade** de informações pessoais.

**Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um de nossos colaboradores. Posso informar?**

Não, você não pode informar, nem confirmar informações que o banco eventualmente já possua. Esses são dados pessoais que pertencem a cada colaborador, não cabendo a você passá-las a terceiros.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) Recursos Humanos   c) Comitê de Integridade

## **2. PROFISSIONALISMO**

A busca da eficiência máxima é um objetivo da IASIN e compromisso de todos os colaboradores. Queremos nos tornar cada vez melhores naquilo que fazemos. No entanto, não podemos perder de vista a simplicidade, que nos ajuda a buscar eficiência e evitar desperdícios.

### **2.1. Foco em RESULTADOS**

A IASIN considera a rentabilidade e o crescimento uma necessidade vital para a sua sobrevivência e para o progresso da sociedade como um todo. Ao buscar bons resultados, a IASIN mantém e fortalece a capacidade de gerar empregos, cumprir compromissos, reinvestir, adaptar-se aos avanços tecnológicos, além de dar atendimento às necessidades econômico-sociais da população e à circulação de riquezas.

A busca por resultados, portanto, é um objetivo de todos nós e passa pelo foco nas atividades profissionais e preservação do patrimônio da IASIN. Contribua para atingirmos este Valor, adotando as seguintes atitudes:

## 2.2. Cuidado e USO ADEQUADO de Bens e Recursos da Empresa

O cuidado e uso adequado da propriedade da IASIN contribuem para a busca de produtividade, resultados e perpetuidade dos negócios.

Os colaboradores devem **proteger** os bens e recursos da Empresa com o mesmo cuidado que aplicam ao seu patrimônio pessoal. É importante fazer o **uso apropriado**, ou seja, para propósitos do negócio.

Bens e recursos da Empresa devem ser protegidos de perda, dano, furto, uso inadequado ou ilegal.

### Exemplos de bens que são de propriedade ou responsabilidade da IASIN:

- Instalações, equipamentos e peças
- Computadores e programas de computador
- Acesso à internet
- E-mail
- Telefones, fixos ou móveis
- Copiadoras
- Material de uso no expediente
- Veículos
- Propriedade intelectual, como o nome e a marca

Colaboradores devem ter atenção especial ao usar os recursos de TI oferecidos pela Empresa, como o e-mail e o acesso à internet. Não é permitida a transmissão ou acesso a conteúdo inadequado - aquele contrário à política da IASIN ou à legislação.

### Exemplos de conteúdo impróprio incluem:

- Pornografia e obscenidades
- Atividades contra o patrimônio público ou de terceiros
- Discriminação
- Terrorismo
- Venda de produtos não relacionados ao negócio
- Correntes
- Propaganda político-partidária
- Jogos

**Posso usar o computador e acesso à internet para procurar algo não relacionado ao trabalho?**

O uso pessoal é permitido, desde que seja ocasional e limitado. O uso privado nunca pode afetar sua produtividade no trabalho. Acessar o internet banking, consultar resultados de exames ou procurar o telefone de um médico são exemplos de uso pessoal permitido, enquanto participar de jogos ou acessar pornografia são exemplos de condutas proibidas.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) O Comitê de Integridade

### **2.3. Atividades Políticas, Comunitárias e Associativas**

A IASIN respeita o direito dos colaboradores de participar de atividades políticas, comunitárias, associativas (inclusive trabalhistas) e outras não diretamente relacionadas ao trabalho. No entanto, a menos que a IASIN suporte ou autorize a atividade, ela deverá ser praticada no âmbito pessoal.

Isso significa que as horas de trabalho, assim como os recursos da Empresa, não devem ser usados para tal finalidade, nem envolver o nome, a marca ou qualquer outro bem de propriedade da IASIN. Os recursos da IASIN não poderão ser utilizados para doações ou contribuições a candidatos ou partidos políticos sem a aprovação da Empresa.

Não solicite ou conceda empréstimos a colegas de trabalho. Não compre nem venda qualquer mercadoria ou serviço nas dependências da IASIN. A participação em rateios ou coletas para custeio de comemorações, doações, etc. é facultativa e voluntária e os valores das contribuições não podem ser divulgados. Não promova a realização de rifas, bolões, jogos com premiações, etc.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) O RH Local   c) O Canal da Ética

## 2.4. Protegendo INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS da Empresa

A informação é um ativo importante para a IASIN. Divulgação indevida de informações, mesmo que por descuido, pode colocar a Empresa em desvantagem, causando perda financeira ou dano à sua imagem.

Os colaboradores devem tratar todas as informações não públicas de maneira confidencial. Isso significa proteger a informação de acesso ou divulgação indevida.

Divulgação de informação confidencial ou de propriedade da IASIN somente pode ocorrer mediante autorização prévia da Empresa. Esta obrigação deve ser mantida mesmo após a extinção da relação de trabalho.

### Formas de proteger informações confidenciais incluem:

- Não discutir negócios em público
- Usar senha para acesso a arquivos
- Não compartilhar senhas de acesso a sistemas
- Guardar documentos em arquivos trancados
- Destruir documentos antes do descarte.

## 3. CONFIANÇA com todos os públicos

Ser uma empresa íntegra é fazer negócios com integridade, de forma honesta. É fazer o que é correto. É respeitar a legislação. As práticas abaixo traduzem a atitude de integridade que a IASIN espera:

### 3.1. RELACIONAMENTO HONESTO com Terceiros

A IASIN acredita que ter um relacionamento honesto com fornecedores, concorrentes e demais terceiros é essencial para sua existência e sucesso. Devemos tratar todas as partes com as quais nos relacionamos com a mesma integridade e honestidade com que queremos ser tratados.

#### 1. FORNECEDORES

As práticas da empresa com seus fornecedores devem ser tratadas com respeito e honestidade em todos os campos da relação de negócio.

Necessidade, preço, qualidade, conhecimento, reputação, bem como termos e condições, devem ser os únicos fatores a determinar a escolha dos parceiros de negócio. Colaboradores nunca devem negociar com fornecedores em troca de vantagens pessoais ou em benefício de alguém que não a própria IASIN.

**Um amigo possui uma empresa de serviços de manutenção de informática que vai participar da nossa próxima concorrência para contratação desse tipo de serviço. Eu gostaria de ajudá-lo e pensei em informar o valor do nosso contrato atual, para que ele prepare uma proposta dentro do que estamos acostumados e dispostos a pagar. Há algo de errado nisso?**

Sim, essa atitude é errada. Você não pode passar informações a um participante e, conseqüentemente, favorecê-lo em relação aos demais. Lembre-se que o principal ponto na contratação de fornecedores é a igualdade e justiça do processo. Além disso, ao passar a informação você provavelmente estaria descumprindo uma cláusula do contrato que fizemos com o fornecedor atual, pela qual nos comprometemos a manter a confidencialidade das informações do negócio. Não cabe também, encerrado o processo de tomada de preços, informar aos perdedores o preço fechado com o ganhador.

**Sou responsável pela compra de nossas matérias primas e tenho um bom relacionamento com o nosso fornecedor. Meu filho precisa trabalhar e pensei em pedir um emprego a este parceiro. Há algum problema nisso?**

Sim, a concessão do emprego, por parte do fornecedor, pode gerar a expectativa de retribuição. Em outras palavras, você poderá se sentir na obrigação de beneficiar este parceiro no futuro, favorecendo-o em uma negociação profissional.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) Comitê de Integridade

## 2. CONCORRENTES

Competir de maneira justa com concorrentes é mais do que evitar condutas anticompetitivas. Nossos colaboradores devem respeitar o trabalho dos nossos concorrentes, não fazendo, por exemplo, afirmações enganosas sobre seus produtos e serviços.

### 3.2. Concorrência LEAL

Acreditamos que todos se beneficiam de um mercado livre, justo e aberto. Os colaboradores da IASIN não devem participar de condutas anticompetitivas, devendo evitar situações que pareçam constituir violações legais. As penas por violações à legislação concorrencial são severas, podendo alcançar a Empresa e os colaboradores envolvidos.

Um colaborador com atividades ligadas à área comercial, (como vendas e marketing), que possua contatos no setor ou participe de reuniões em associações comerciais ou industriais (entre outros ambientes que conviva com integrantes do nosso ramo de atuação), deve estar ciente das obrigações decorrentes da legislação concorrencial.

São exemplos de condutas anticompetitivas:

- Combinação de preços;
- Divisão de clientes e mercados;
- Recusa de vendas.

**Trabalho na área de vendas e participei de uma feira de construção civil, onde encontrei um conhecido que trabalha para um concorrente. Ele mencionou que a concorrência entre as nossas empresas é muito agressiva e que seria melhor para todo mundo se a gente combinasse quais clientes cada empresa iria atender. Ele me falou para pensar no assunto. Vou encontrá-lo novamente em breve e preciso saber como proceder.**

Essa prática é chamada de divisão de clientes e nunca deve ser discutida, muito menos exercida. É uma ação injusta que priva os clientes de escolher preços e empresas. Essa conduta deve ser reportada

imediatamente ao seu Gestor e ao Comitê de Integridade.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) O Canal da Ética

### **3.3. PRECISÃO dos Registros da Empresa**

Registros de qualidade permitem à IASIN tomar decisões conscientes, bem como cumprir com suas obrigações legais. Também, ajuda a Empresa a manter sua reputação de integridade perante o governo e demais públicos.

Todas as transações devem estar refletidas com exatidão nos registros da Empresa, no tempo certo. Os registros devem ser completos, precisos e confiáveis, bem como suportados por documentação apropriada. Ativos e receitas não registrados não são admitidos, em qualquer circunstância.

Todos nós somos responsáveis por garantir a qualidade dos registros. Isso reforça a nossa política de adotar boas práticas contábeis, financeiras e de auditoria.

**Essa seção se aplica a mim, tendo em vista que não trabalho no financeiro ou contabilidade?**

Sim. Registros de vendas, faturas, apontamento de horas trabalhadas, relatórios de despesas e de viagens, avaliações de desempenho, etc., são todos registros da Empresa que devem ser mantidos com exatidão.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor   b) Comitê de Integridade

### 3.4. CONFLITOS de Interesses

É importante prevenir conflitos de interesses e, ao mesmo tempo, respeitar os assuntos pessoais dos nossos colaboradores. Um conflito de interesses surge quando nos envolvemos, direta ou indiretamente, em situações que podem influenciar ou pareçam influenciar nossas decisões profissionais.

#### Exemplos de situações de conflitos de interesses:

Você contrata um fornecedor da IASIN para fins pessoais e esta relação particular o impede de tomar decisões imparciais enquanto profissional da Empresa;  
Você possui outro emprego que afeta o seu desempenho na IASIN ou implica no uso de recursos da Empresa;  
Você pratica atividades externas que envolvem informações ou conhecimento da IASIN que não devem ser revelados;  
Você tem um investimento financeiro pessoal em um cliente, fornecedor, concorrente ou outra empresa relacionada e sua posição na IASIN lhe permite favorecer e, assim, influenciar o desempenho dessas empresas.

#### Vou fazer uma festa de aniversário e quero contratar o buffet que atende a IASIN nas festas de final de ano. Há alguma restrição em relação a isto?

Haverá restrição se as condições oferecidas na contratação particular possam gerar ao fornecedor expectativa de favorecimento (retribuição) em negociações futuras com a IASIN. Se você tem dúvidas, converse com seu Gestor a respeito.

Grau de parentesco ou relacionamento afetivo com colaboradores, fornecedores ou clientes podem, em certas circunstâncias, gerar um conflito de interesses ou ser contrários às políticas da empresa.

Se uma situação de conflito surgir, os colaboradores devem comunicá-la, preferencialmente, nesta ordem:

- a) Seu Gestor
- b) Recursos Humanos
- c) Comitê de Integridade



### 3.5. Pagamentos Indevidos E RELACIONAMENTO COM GOVERNOS

A corrupção prejudica a sociedade em várias formas, causando danos nas áreas política, econômica e social.

É estritamente proibido usar recursos ou bens da Empresa para conceder benefícios, fazer pagamentos ou qualquer transferência de valor (como doações), ilegais ou indevidos a clientes, representantes do governo ou outros terceiros. Pagamentos/benefícios ilegais ou indevidos são aqueles realizados com o intuito de obter, indevidamente, uma ação do governo, a realização de um contrato ou qualquer outro benefício comercial.

Essa proibição se aplica a pagamentos/benefícios diretos e indiretos (feitos através de terceiros) e se destina a prevenir subornos, propinas ou qualquer outro tipo de benefício em troca de uma vantagem indevida.

Um pagamento ilegal ou indevido pode destruir a imagem da Empresa, além de gerar responsabilidade civil e até criminal para a IASIN e os colaboradores envolvidos. Algumas leis sobre corrupção possuem definições muito amplas sobre suborno. É possível que um indivíduo seja processado por uma prática que não sabia constituir violação legal.

Suborno é a oferta, promessa, fornecimento, aceitação ou solicitação de uma vantagem como forma de persuasão ou incentivo a uma ação antiética. Além de ser uma quebra de confiança, essa conduta é ilegal e criminosa.

Corrupção é quando alguém recebe algum tipo de poder e o usa de maneira indevida para obter ganhos pessoais. As principais formas de corrupção são suborno, desfalque, fraude e extorsão.

#### Subornos podem assumir a forma de:

Vantagens para si ou outros com quem você se relacione  
Dinheiro ou crédito  
Comissão por indicação de fornecedor  
Presentes de valor significativo  
Serviços para vantagem pessoal ou para alguém indicado, como viagens, estadias, diversão, publicidade, entre outros

Nenhum tipo de suborno ou corrupção será tolerado, seja direto ou indireto. Nossa política proíbe a oferta ou recebimento de subornos, comissões e quaisquer outros benefícios impróprios.

Nenhum colaborador sofrerá rebaixamento de cargo, penalidade ou outras consequências adversas por se recusar a pagar subornos, mesmo se tal recusa resultar em perda de negócio.

**Fiquei sabendo que um consultor externo que presta serviços à IASIN está fazendo pagamentos ilegais para facilitar o relacionamento com as autoridades locais. Recentemente ele solicitou aumento da sua comissão sem justificativa e eu desconfio que este valor será usado para obter licenças ambientais indevidamente. O que devo fazer?**

Você deve relatar a suspeita ao seu Gestor ou ao Comitê de Integridade. O fato de ser um terceiro que está agindo de forma errada não exclui a responsabilidade da IASIN e de alguns de seus colaboradores, que poderão ser envolvidos em processos judiciais. Suborno nunca é aceitável. Lembre-se que a IASIN proíbe pagamentos indevidos em todos os negócios, em qualquer país, com governos ou setor privado.

**Estamos obtendo um novo contrato de serviços numa região em que não atuamos. Um representante do governo local disse que seu irmão está desempregado e deu a entender que se o contratarmos ele obterá todas as autorizações que precisamos. Isso é uma forma de corrupção?**

Ainda que a vantagem diretamente solicitada não seja dinheiro, esta é, sim, uma forma de corrupção. A atividade pública de autorização de operação estaria sendo influenciada de maneira indevida por um benefício particular. Você não deve levar esse tipo de situação adiante e deve informar a situação ao seu Gestor, imediatamente.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor    b) Comitê de Integridade

### 3.6. Brindes

Manter a cordialidade, agilidade, eficiência respeito e ética, fornecendo informações claras e precisas às solicitações e reclamações de nossos clientes são obrigações de todos. Brindes e entretenimento são cortesias que ajudam a fortalecer essas relações – em algumas culturas mais que em outras.

De maneira geral, a IASIN permite dar e receber presentes, desde que sejam apropriados, ou seja, não geram à pessoa que recebe um sentimento ou dever de fazer algo em troca. Em outras palavras, não devem gerar tendência de favorecimento como forma de retribuição.

Brindes e entretenimentos inapropriados podem causar conseqüências negativas para a Empresa como, por exemplo, influenciar (ou a mera aparência de influenciar) indevidamente decisões de negócio ou criar um conflito de interesses.

Verifique as práticas e políticas relativas a presentes antes de receber ou oferecer brindes e entretenimento.

Entretenimento inclui festas, entradas para eventos esportivos e culturais, viagens, hospedagens, etc.

#### Como eu saberei se um brinde é apropriado ou não?

Geralmente, brindes apropriados são aqueles de valores moderados, normalmente contendo a marca corporativa e distribuídos de forma geral a todos os públicos. Material de escritório, como mouse pads, calendários, agendas e canetas, desde que não sejam caros, são considerados apropriados. Adicionalmente, produtos consumíveis como cesta de comida, caixa de chocolates, garrafa de bebida – desde que de valor moderado – também são consideradas adequadas.

Ao receber a oferta de um presente ou entretenimento inapropriado, você deve:

- Mostrar apreço pela atitude da pessoa/empresa que fez a oferta, explicar a política da IASIN e diplomaticamente declinar o presente. Se você não se sente confortável em fazer isso:

- Discuta com seu Gestor a melhor ação a tomar.

Em algumas situações, pode não ser fácil determinar se um presente ou entretenimento é apropriado, assim como decidir o que fazer ao receber uma oferta inadequada. Por isso que, toda vez que o presente ou entretenimento não é claramente apropriado e,

portanto, é visto como capaz de influenciar decisões profissionais, espera-se que os colaboradores relatem essas ofertas aos seus Gestores. O seu Gestor o ajudará a determinar o melhor caminho a seguir.

### **3.7. SUSTENTABILIDADE econômica, social e ambiental**

A IASIN está comprometida em ser uma empresa responsável. Isso significa considerar os interesses de todos os públicos, promovendo a sustentabilidade econômica, social e ambiental.

#### **3.7.1. RESULTADOS Perenes**

Queremos ter resultados econômicos sustentáveis no longo-prazo; queremos que nosso sucesso seja baseado em práticas honestas de negócio. Contribua para a nossa busca por sustentabilidade.

#### **3.7.2. CONDIÇÕES HUMANAS de Trabalho**

A IASIN, como empresa de classe mundial, respeita os direitos fundamentais. Essa é uma das formas de contribuirmos para um mundo mais justo.

Condições de trabalho desumanas e degradantes não são aceitas, bem como violações a direitos fundamentais tais como trabalho infantil e trabalho forçado/escravo.

#### **3.7.3. SUSTENTABILIDADE Ambiental**

A IASIN desenvolve suas atividades sempre com o intuito de reduzir ao máximo os impactos ambientais. Constantemente reavalia e implanta procedimentos que otimizem o uso de energia elétrica, água, reciclagens e outros. Procure seguir estes procedimentos de maneira a colaborar com a empresa e com o meio-ambiente. No entanto, este não é um compromisso somente da Empresa. Os colaboradores devem cumprir os padrões internos, bem como reportar aos Gestores suspeitas de qualquer irregularidade nessa área.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor
- b) Comitê de Integridade

### 3.8. CONFORMIDADE com Leis e Regulamentos

A IASIN busca cumprir todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis aos seus negócios.

Todos nós devemos conhecer quais as regras aplicáveis às atividades que exercemos (incluindo políticas e diretrizes internas) e agir de acordo com as mesmas.

Algumas vezes as obrigações legais podem não ser claras e é comum o surgimento de dúvidas. Nessas situações, assim como em casos de suspeita de não conformidade, os colaboradores devem buscar orientação.

Em caso de dúvida quanto a essa questão, consulte nesta ordem:

- a) Seu Gestor
- b) Comitê de Integridade

## 4. Reportando Possíveis Violações – CANAL DE ÉTICA

É importante que a IASIN conheça os questionamentos e possíveis violações relacionadas a este Código, para que possa orientar e corrigir desvios. Essa é a razão pela qual os colaboradores devem tratar suas preocupações internamente, resolvendo dúvidas e informando à Empresa sobre atos praticados em desacordo com este Código.

Geralmente, seu Gestor está na melhor posição para lhe ajudar em relação a preocupações éticas. Por isso você deve procurá-lo em primeiro lugar.

No entanto, essa não é a única alternativa. Considere também contatar o nível acima do seu Gestor. Para questões relacionadas ao ambiente de trabalho, por exemplo, procure o Recursos Humanos.

Se você não se sente confortável em fazê-lo ou já o fez, mas a questão ainda o preocupa, acesse a nossa Ouvidoria através do nosso Canal da Ética.

### Canal da Ética

Whatsapp: (41) 9 9541-7663

Ou email: [ouvidoria@iasin.com.br](mailto:ouvidoria@iasin.com.br)

O Canal da Ética é uma ferramenta confidencial e está disponível 24 horas por dia, durante todo o ano. O contato pode ser anônimo e todos os esforços são empregados para garantir a confidencialidade dos relatos.

É importante lembrar que a IASIN não tolerará retaliações e buscará, de todas as formas, prevenir este tipo de conduta.

## 5. INTEGRIDADE

Este Código é de cumprimento **obrigatório**. Por isso é importante que todos saibam que condutas contrárias podem levar à aplicação de medidas disciplinares, que incluem o término da relação de trabalho, sem prejuízo das responsabilizações legais cabíveis.

Este Código não esgota todas as possíveis questões éticas relacionadas ao trabalho e, por isso, não restringe a IASIN na aplicação de medidas disciplinares, que serão sempre orientadas pelo bom senso e legislação aplicável.

## 6. GLOSSÁRIO

**Atividade associativa:** manifestações ligadas a sindicatos, ONGs (Organizações não governamentais) e outras associações.

**Atividade política:** participação em campanhas eleitorais, atividades político-partidárias, etc.

**Colaboradores:** o termo abrange diretores, empregados, estagiários, aprendizes e demais pessoas que trabalham na IASIN.

**Compliance:** significa agir em conformidade com as orientações, políticas, regulamentos e leis locais e internacionais. Na IASIN, também é um macroprocesso de suporte à direção da Empresa, cuja função é prevenir desconformidades com a legislação.

**Outros terceiros:** consultores, comunidade, imprensa, entidades de classe e qualquer outra pessoa ou entidade que não seja parte da IASIN.