Código de conduta

do Instituto Ethos

instituto ethos

Código de Conduta

do Instituto Ethos

instituto ethos

1. Apresentação 4

2. Missão do Ethos 4

3. Carta de Princípios do Ethos 4

4. Normas de conduta 6

5. Administração de Conflito de Interesses 8

6. Normas de relacionamento do Ethos com partes interessadas 10

7. Gestão da Informação 12

8. Gestão do código de conduta 12

1. Apresentação

O Código de Conduta (ou "Código") do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é um conjunto de princípios éticos e de normas de conduta cujos objetivos são aperfeiçoar a "cultura ética" na Organização e administrar conflitos de interesses nos seus relacionamentos internos e externos.

O Código se aplica a: Profissionais do Ethos, Conselheiros do Ethos, Associados Curadores, Empresas Associadas, Organizações Associadas, Consultores, Patrocinadores, Conveniados e Parceiros nacionais ou internacionais, além de terceiros não integrantes dos grupos mencionados, mas que mantenham outras formas de relacionamento com o Instituto.

2. Missão do Ethos

"Mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa".

3. Carta de Princípios do Ethos

Considerando que o Ethos e suas empresas associadas compartilham a visão de que cabe às empresas o desafio de aperfeiçoar práticas de gestão, de modo a gerar impactos sociais e ambientais positivos e a minimizar eventuais impactos negativos, resolvemos adotar os seguintes itens expressos na Carta de Princípios:

3.1 Primazia da Ética

O princípio ético do recíproco respeito aos direitos de cidadania e à integridade física e moral das pessoas constitui a base que orienta e fundamenta nossas relações com toda e qualquer pessoa envolvida e/ou afetada por nossas ações.

3.2 Responsabilidade Social

Reconhecemos a responsabilidade pelos resultados e impactos das nossas ações no meio natural e social e envidaremos todos os esforços no sentido de conhecer e cumprir a legislação e de, voluntariamente, exceder nossas obrigações naquilo que seja relevante para o bem-estar da coletividade.

3.3 Confiança

A confiança recíproca entre as partes envolvidas é um valor básico e fundamental sobre o qual se assentam todas as nossas relações. A observância aos compromissos assumidos e a sinceridade em concordar apenas com incumbências que somos capazes de cumprir são condições que sempre podem ser cobradas de nós e que cobraremos dos demais. Procuraremos identificar, discutir e agir em situações, atuais ou potenciais, que ponham em risco a coerência e a consistência de nossos princípios e valores.

3.4 Integridade

Procuraremos conduzir todas as nossas atividades com integridade, combatendo a utilização do tráfico de influência e o oferecimento ou o recebimento de suborno ou propina por parte de qualquer pessoa ou entidade pública ou privada; buscaremos influenciar nossos fornecedores e parceiros para que também combatam práticas de corrupção, nas esferas pública e privada.

3.5 Valorização da diversidade e combate à discriminação

Respeitamos e valorizamos as diferenças como condição fundamental para a existência de uma relação ética e de desenvolvimento da humanidade. Procuraremos estimular a promoção da diversidade como um diferencial positivo de desenvolvimento da nossa missão. Não toleraremos a discriminação sob qualquer pretexto.

3.6 Diálogo com as partes interessadas

Acreditamos que o diálogo é o único meio legítimo de realização da persuasão, superação de divergências e resolução de conflitos. Buscaremos identificar e atender aos interesses genuínos das várias partes interessadas – pessoas ou grupos de pessoas, empresas e organizações afetadas pela nossa atuação – de maneira equânime, transparente e sem subterfúgios, garantindo-lhes veracidade e objetividade nas informações.

3.7 Transparência

Consideramos indispensável que a sociedade tenha acesso às informações sobre o comportamento ético e responsável das empresas. Buscaremos disponibilizar, de forma satisfatória e acessível, os dados e informações que permitam a avaliação das contribuições e impactos sociais e ambientais das empresas, ressalvadas as informações confidenciais.

3.8 Marketing responsável

Buscaremos orientar nossa política de marketing e comunicação pelo respeito à veracidade, consistência e integridade das afirmações, refletindo nossos valores e estimulando o comportamento ético e conciente do público.

3.9 Interdependência

O sucesso das empresas depende do bem-estar da sociedade. A saudável disputa nos negócios deve promover a sustentabilidade social, econômica e ambiental.

3.10 Comunidade de Aprendizagem

Somos parte de uma comunidade em processo de aprendizagem e evolução baseadas no contínuo aperfeiçoamento das práticas e processos de gestão das empresas. Participar do Instituto Ethos é partilhar desta comunidade.

3.11 Boa Governança

Para cumprimento de suas finalidades, o Ethos observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e transparência, economicidade e da eficiência.

4. Normas de conduta

4.1 Normas especiais para diretores e gestores

Além de todos os Profissionais e Conselheiros terem como dever a observância e atendimento às regras estabelecidas no Código, os diretores gestores de cada área têm como responsabilidade:

a. Tomar as medidas necessárias para que todos os Profissionais e Conselheiros conheçam e apliquem devidamente as regras estabelecidas neste Código de Conduta Ética;

b. Ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os Profissionais e Conselheiros;

c. Responder prontamente às questões e dúvidas levantadas pelos Profissionais e Conselheiros a respeito da conduta adequada frente a dilemas éticos;

d. Considerar relevantes eventuais dúvidas na interpretação do texto do Código, bem como esclarecer sobre as decisões específicas, que devem ser discutidas com a Comissão Interna de Ética;

e. Comunicar à Comissão Interna de Ética todas as questões que contrariem o Código.

4.2 Ambiente de Trabalho

O Ethos valoriza um ambiente de trabalho agradável, onde todos os Profissionais e Conselheiros,independentemente da posição ocupada, convivam lado a lado em alto grau de cooperação.

Nesse sentido, o Instituto é contrário a qualquer forma de discriminação e preconceito exercidas nas relações internas ou externas, seja por raça, cor, religião, orientação sexual, opção político partidária, idade, status social ou restrições física ou mental, comprometendo-se a respeitar todas as convenções e tratados sobre o tema, sobretudo a igualdade de todos perante a lei – aplica-se imparcialmente a Política de Gestão de Pessoas do Instituto.

4.2.1 Respeito

Deve prevalecer o respeito no ambiente de trabalho de forma que, atos de assédio moral[1], sexual[2] ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre Profissionais e Conselheiros, sejam eles de quaisquer níveis hierárquicos, são totalmente inaceitáveis.

---

1. Expor trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

2. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

4.2.2 Atividade Política

O Ethos respeita a liberdade política dos Profissionais e Conselheiros, no entanto, veda a realização de campanha ou propaganda político partidária nas suas dependências e/ou utilizando-se de recursos do Instituto e/ou em seu nome.

A Política Interna regula a conduta político-partidária dos Profissionais e Conselheiros do Ethos.

4.2.3 Atividade Religiosa

O Ethos respeita a liberdade religiosa de Profissionais e Conselheiros, mas veda a realização de culto religioso[3] nas suas dependências e/ou utilizando-se de recursos do Instituto e/ou em seu nome.

4.2.4 Doações e Contribuições

Ao realizar doações e contribuições, os Profissionais e Conselheiros não devem vinculá-las à imagem do Instituto.

O Ethos recomenda, ainda, que seus Profissionais e Conselheiros certifiquem-se da idoneidade das instituições, pessoas ou projetos que sejam alvo de suas doações e contribuições.

4.3 Bens e Patrimônio

4.3.1 Patrimônio Físico

Cabe a todo e qualquer Profissional do Ethos zelar pela integridade dos bens, equipamentos e instalações da sede social do Instituto. Deve-se, ademais, primar pela utilização consciente dos recursos disponíveis, mobiliários, equipamentos de informática e materiais de escritório em geral.

4.3.2 Recursos Eletrônicos

Os recursos computacionais, incluindo, mas não se limitando a computadores, celulares, e-mails, acesso a Internet e softwares de comunicação, pertencem ao Instituto Ethos e são disponibilizados para fins estritamente profissionais.

São estritamente proibidas as seguintes práticas, mesmo que se realizadas com recursos próprios nas dependências do Ethos:

a. Acessar websites de conteúdo impróprio como, por exemplo, jogos online e pornográfico;

b. Transmitir mensagens ou arquivos que contenham posicionamentos políto-partidários, correntes, intolerância social, racial ou religiosa, pornografia ou conteúdos caluniosos, difamatórios e/ou injuriosos;

c. Utilizar programas não autorizados e/ou softwares piratas.

3. Cerimônia religiosa

Os profissionais se declaram cientes de que os equipamentos eletrônicos de uso corporativo poderão ser inspecionados a qualquer tempo, autorizando o monitoramento de todas as pastas e arquivos contidos no computador de sua utilização, bem como e-mails, telefones e celulares corporativos.

Tal prática não se caracteriza violação a quaisquer direitos, uma vez que os equipamentos pertencem ao Ethos e o seu uso é de cunho profissional. Além disso, os Profissionais devem seguir as regras estabelecidas na Política de Tecnologia da Informação (TI) do Instituto Ethos.

4.4 Segurança e Saúde Ocupacional

O Ethos tem como compromisso a promoção do trabalho decente, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

São deveres dos Profissionais do Ethos:

a. Relatar à Gestão de Pessoas todos os acidentes e os incidentes de trabalho que ocorram nas dependências do Ethos ou a seu serviço, com Profissionais, terceirizados, parceiros ou prestadores de serviços;

b. Preservar a limpeza, organização e segurança nos locais de trabalho;

c. Informar à Gestão de Pessoas sempre que houver situações de risco no ambiente de trabalho;

d. Comunicar à Gestão de Pessoas caso estejam passando por tratamento médico que utilizemedicamentos que interfiram no desempenho das atividades e que possam comprometer a sua segurança ou a de seus companheiros de trabalho.

5. Administração de Conflito de Interesses

O conflito de interesses ocorre sempre que os interesses pessoais de seus Profissionais e Conselheiros, de grupos ou de terceiros se opõem aos princípios do Ethos e podem gerar, por consequência, prejuízo de qualquer natureza para o Instituto.

São considerados conflitos de interesses:

5.1 Contratação de familiares de Profissionais e Conselheiros

A contratação remunerada de familiares diretos e indiretos de qualquer grau de parentesco dos Profissionais e Conselheiros do Ethos não é permitida.

5.2 Relacionamento afetivo

Os relacionamentos afetivos que ocorram entre Profissionais são respeitados pelos Instituto. A fim de minimizar aocorrência de Conflitos de Interesses, tais relacionamentos devem ser comunicados ao gestor imediato e à Gestão de Pessoas. É vedada a relação de subordinação entre os Profissionais envolvidos.

5.3 Brindes, presentes e eventos de entretenimento

O recebimento ou a oferta de presentes e convites para eventos de entretenimento podem gerar Conflito de Interesses, desta forma, os seguintes direcionamentos devem ser seguidos:

a. Brindes e presentes: O recebimento de brindes é permitido desde que tenha o caráter de marketing institucional; o recebimento de presentes, que embutem uma expectativa de retorno, deverá ser objeto de consulta à Comissão Interna de Ética;

b. Eventos de entretenimento: Convites para entretenimento poderão ser aceitos pelos Profissionais, após consulta à Comissão Interna de Ética. No caso de convites aos Conselheiros, estes poderão ser recebidos após consulta ao Comitê de Ética.

Quanto à oferta:

Somente pessoas previamente autorizadas pelas Diretorias podem realizar ofertas de presentes.

Os eventos realizados pelo Ethos são institucionais e buscam unir pessoas e empresas na busca por um ambiente de mais ética nos negócios. Desta forma, os convites para participar de tais eventos serão concedidos a empresas e pessoas cujo tema do evento seja relevante. Qualquer oferta que seja realizada deve ter o único intuito de fortalecer parcerias, sem qualquer expectativa de retribuição.

5.4 Atividades paralelas

Atividades paralelas são aquelas que os Profissionais realizam fora da jornada de trabalho, recebendo ou não remuneração pelo seu exercício. Apesar dos Profissionais serem livres para tanto, é fundamental que a prática não impacte em seu desempenho individual e/ou afetem a imagem do Ethos.

Devem, ainda, observar as seguintes normas:

a. Não é permitida a realização de atividades paralelas durante o expediente ou nas dependências do Ethos. Os ativos do Ethos são destinados exclusivamente para atividades profissionais relacionadas ao Ethos;

b. Convites para assumir papéis de conselheiros em outras entidades sem fins lucrativos, bem como em qualquer empresa, devem ser autorizados pela Diretoria;

c. Se houver Conflitos de Interesses, especialmente quando derivados de relacionamento com outras entidades sem fins lucrativos ou empresas, levar ao conhecimento da Diretoria;

d. Convites para ministrar cursos e/ou palestras, redigir textos ou participar de atividades análogas, como representante do Ethos, devem possuir caráter estritamente voluntário e ser autorizados expressamente pela Diretoria.

5.5 Mídias Sociais

A alta exposição de informações pessoais em redes sociais tem se tornado cada vez mais presente em nosso cotidiano. Tal prática, fez surgir a necessidade de instituições regulamentarem regras e normas de comportamento sociais a serem observadas por todos os seus Profissionais e Conselheiros, de modo que não tornassem públicas informações confidenciais próprias ou as vinculassem a qualquer forma de discriminação, resultando em dano à imagem corporativa.

Nesse sentido, a divulgação de fotos e vídeos relacionados ao Instituto ou parceiros nas mídias sociais (*Facebook, Twitter, Linkedin, YouTube, entre outras*) somente será permitida se os materiais estiverem disponíveis no site oficial do Instituto Ethos ou em suas mídias sociais oficiais, ou seja, se já estiverem em domínio público. No tocante a informações internas e confidenciais, essas não poderão, em hipótese alguma, ser exibidas em quaisquer dos meios mencionados.

Deverão, ainda, ser seguidas as disposições presentes na Política de Comunicação do Instituto Ethos.

6. Normas de relacionamento do Ethos com partes interessadas

6.1 Empresas associadas

São direcionadores de relacionamento com as empresas associadas os termos estabelecidos para orientar a relação de associação entre a empresa associada e o Ethos, com o objetivo de facilitar o desenvolvimento da missão da entidade e consolidar e aperfeiçoar as políticas e práticas de responsabilidade social das empresas.

O Associado:

a. Não deve constar no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga a de escravo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);

b. Não deve constar de Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) da Controladoria Geral da União (CGU);

c. No caso de organizações associadas, não deve constar no Cadastro de Entidades Privadas sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM);

d. Deve dar ciência a este Código e observar a Carta de Princípios do Ethos e os compromissos definidos pelo Termo de Associação, condicionantes da manutenção do status de associado.

6.2 Governantes e Autoridades Públicas

As relações com governantes ou autoridades públicas deverão ser sempre baseadas na transparência e integridade, bem como nos demais princípios estabelecidos nas Leis nº 9.790/1999 (Lei das OSCIPs) e 12.846/13 (Lei anticorrupção).

O Instituto Ethos repudia toda e qualquer forma de corrupção, favorecimento, extorsão e propina, em todos os níveis e observa, na íntegra, todas as diretrizes e demandas do Pacto Empresarial pela Integridade.

São proibidas quaisquer práticas de solicitar ou oferecer dinheiro, favores ou quaisquer formas de benefícios, incluindo a utilização de bens e recursos de autoridades e agentes públicos com o objetivo de adquirir ou agilizar qualquer prestação de serviço.

Na hipótese de ocorrerem situações que configurem conflito de interesses com órgãos públicos, o fato deve ser, imediatamente, reportado à Diretoria e à Comissão Interna de Ética.

6.3 Mídia / Imprensa

Os Profissionais devem ter autorização prévia da Diretoria para se pronunciarem nos meios de comunicação em nome do Ethos e, caso possuam posição divergente da defendida pela organização, deverá ser explicitada a posição do Instituto.

Os Conselheiros devem consultar previamente a Presidência do Conselho para se pronunciarem nos meios de comunicação em nome do Ethos.

Além disso, os Profissionais devem seguir as regras estabelecidas na Política de Comunicação do Instituto Ethos.

6.4 Fornecedores e Prestadores de Serviços

A contratação de terceiros deverá obedecer a princípios rígidos de equidade e transparência que estão descritos na Política de Compras do Instituto Ethos.

O Ethos se reserva no direito de substituir e/ou romper relações com todo e qualquer fornecedor que descumpra as legislações de integridade, ambientais, trabalhistas, tributárias, de saúde e segurança no trabalho, ou contraste com os interesses do Instituto. Cumpre ressaltar, igualmente, que o Ethos não tolera a utilização de mão de obra infantil, trabalho escravo ou análogo ao escravo e qualquer violação aos Direitos Humanos em sua cadeia de valor.

Havendo necessidade do fornecedor ou prestador de subcontratar para atender às demandas do Instituto Ethos,as partes deverão dispor a respeito em cláusula contratual firmada entre eles, incluindo-se as diretrizes que se mostrarem necessárias. A autorização à subcontratar será concedida expressamente pelo gestor do contrato e deverá seguir as disposições da Política de Compras do Ethos.

7. Gestão da Informação

7.1 Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual sobre as marcas do Ethos, logotipos do seu website e outros logotipos e marcas desenvolvidas para seus projetos pertencem única e exclusivamente ao Instituto, bem como os softwares, sistemas, aplicativos, documentos e planos desenvolvidos.

Dessa forma, os Profissionais se declaram cientes de que todos os arquivos desenvolvidos no decorrer de suas atividades profissionais deverão permanecer em posse do Ethos, mesmo após o desligamento do Profissional.

8. Gestão do código de conduta

8.1 Comissão Interna de Ética

A Comissão de Ética é formada por Profissionais indicados pela Diretoria, atribuindo ao órgão as seguintes responsabilidades:

a. Avaliação e parecer sobre as violações do Código de Conduta e políticas institucionais que deverão ser entregues à Diretoria;

• Casos que envolvam Diretores, o parecer deverá ser entregue ao Comitê de Ética do Conselho Deliberativo;

b. Análise e direcionamento dos casos não previstos no Código de Conduta;

c. Revisão e proposição de atualização do Código de Conduta e políticas institucionais;

d. Promoção da capacitação e difusão da cultura ética.

A dinâmica de funcionamento, as responsabilidades e sua composição, está prevista em seu Regimento Interno.

8.2 Comitê de Ética do Conselho Deliberativo

O Comitê de Ética é formado por Conselheiros e especialistas externos, convidados pelo Conselho Deliberativo. Tem como principal responsabilidade analisar questões éticas ligadas à missão e/ou estratégia do Ethos, assim como à conduta de membros dos seus órgãos de governança. O parecer do Comitê de Ética subsidiará a decisão do Conselho Deliberativo do Ethos a respeito de possíveis infrações a este Código.

8.3 Infrações ao Código de Conduta

O descumprimento deste Código de Conduta por parte dos Profissionais implicará penalidades de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada advertência, suspensão ou rescisão contratual, assim como outras medidas legais cabíveis.

8.4 Canais de Comunicação

Os funcionários do Ethos devem, preferencialmente, tratar todos os assuntos relativos a este Código com o gestor imediato. No entanto, se por qualquer motivo não se sentirem à vontade para fazê-lo, devem se dirigir ao gestor de nível imediatamente superior; persistindo, ainda, constrangimento ou restrição, podem recorrer ao Canal de Denúncias, pelo telefone 0800 741 0021 ou pelo website https://canaldedenuncias.com.br/ethos/.

Pessoas externas ao Ethos devem tratar os assuntos relacionados a este Código pelo Canal de Denúncias.

O profissional que constatar qualquer prática ou ato que seja contrário aos estabelecidos neste Código de Conduta deverá comunicar ao gestor da área, à Comissão Interna de Ética ou ao Canal de Denúncias, caso não queira se identificar. Toda denúncia ou descumprimento serão tratados com confidencialidade.

Tais canais de comunicação são gerenciados por uma empresa especializada, o que garante a confidencialidade das informações e a possibilidade do colaborador realizar denúncias anônimas. Independentemente disso, o Ethos não tolera nenhuma forma de retaliação ao Profissional que realizar denúncia.

Dezembro de 2016.