

MANUAL DE CONDUTA ÉTICA E EMPRESARIAL





Introdução:

O manual de conduta ética e empresarial da Pro Imagem tem como finalidade explicar os valores e princípios éticos da empresa; orientar ações e nortear a postura da empresa nas interações com os diferentes públicos; contribuir para reduzir ambiguidades e interpretações pessoais em torno dos princípios e valores que devem ser respeitados por todos.

1. Abrangência:

O manual de conduta ética e empresarial da Pro Imagem aplica-se a todos os colaboradores (trabalhadores, gerente, diretores, prestadores de serviço, terceirizados, estagiários, aprendizes, fornecedores).

Embasado nos princípios da legalidade, impessoalidade, transparência, equidade e responsabilidade corporativa, a Pro Imagem compreende que todos os seus gestores e empregados são responsáveis pela disseminação dos princípios e valores deste manual, que norteará a conduta da empresa.

2. Objetivos:

- Evidenciar os princípios e valores morais e éticos da empresa, bem como o padrão de conduta decorrente desses princípios e valores.
- Proteger o patrimônio intelectual e material da empresa.
- Preservar a imagem da empresa, firmando-se perante os seus públicos de relacionamento, com alto padrão de comportamentos éticos em todas as duas decisões e interações.
- Regular e melhorar as relações internas (dirigentes, sócios, fornecedores, clientes, parceiros, comunidade, sindicatos, sociedade e demais públicos de relacionamento da empresa)

3. Normais gerais de conduta profissional e comercial:

3.1. Vendas Para Órgão Público.

3.1.1 Agentes Públicos

São considerados agentes públicos os servidores, colaboradores, representantes e/ou terceiros vinculados (ex. por mandato, cargo ou função) a qualquer dos órgãos e



entidades membro da Administração Direta, Administração Indireta e Empresas Estatais, ainda que transitoriamente ou sem remuneração.

Para fins da presente política, devem receber o mesmo tratamento como se agentes públicos fossem, os colaboradores, representantes e/ou terceiros vinculados às OS, OSCIP e entidades privadas sem fins lucrativos que recebam fundos públicos.

3.1.2. Condutas Proibidas:

São condutas proibidas nas relações estabelecidas com agentes públicos, especialmente no âmbito das licitações, dentre outras:

- prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada.
- frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo do procedimento licitatório.
- impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório.
- afastar ou procurar afastar licitante, por meio de violência, grave ameaça, fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo.
- fraudar licitação ou o contrato dele decorrente.
- criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo.
- obstar, impedir ou dificultar, injustamente, a inscrição de qualquer interessado nos registros cadastrais ou promover indevidamente a alteração, suspensão ou cancelamento de registro do inscrito.
- dar causa a qualquer modificação ou vantagem durante a execução dos contratos celebrados com o Poder Público, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação ou nos respectivos instrumentos contratuais.
- manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública.

3.1.3. Possíveis Penalidades

A depender das circunstâncias no caso concreto, múltiplas penalidades podem ser aplicadas por violação às normas que regem as licitações, além da responsabilidade criminal individual que pode surgir dessas violações.

- Lei de Licitações (Lei 8.666/93): advertência, multa, suspensão temporária do direito de participar em licitações e contratar com o poder público por até 2 anos, declaração de inidoneidade para contratar com o poder público. Além dessas penalidades, pessoas físicas estão sujeitas a penas variáveis no âmbito criminal (de 2 a 6 anos de detenção e multa).
- Lei de Improbidade Administrativa (Lei 8.429/92): (i) perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio, (ii) ressarcimento integral do dano causado à Administração, (iii) perda da função pública, (iv) suspensão dos direitos políticos de três a dez anos, (v)



pagamento de multa civil de até três vezes o valor do acréscimo patrimonial e (vi) proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de dez anos.

- Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13): (i) multa à empresa no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, (ii) perdimento dos bens, direitos ou valores que representem vantagem ou proveito direta ou indiretamente obtidos da infração, (iii) suspensão ou interdição parcial das atividades da empresa, (iv) dissolução compulsória da pessoa jurídica, (v) proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de 1 (um) e máximo de 5 (cinco) anos.

3.2. Condutas adotadas

A Pro Imagem segue e adota políticas que estão alinhadas com: Direitos Humanos, Empregos escolhido livremente. Não aceita ou tolera trabalho infantil e não discrimina (mantendo a equipe sempre treinada).

3.2.1. Direitos humanos

Os fornecedores devem defender os direitos humanos dos trabalhadores e tratá-los com dignidade e respeito como entendido pela comunidade internacional.

Isso se aplica a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários, migrantes, estudantes, contratos diretos, funcionários e qualquer outro tipo de trabalhador.

Os trabalhadores devem ter o direito legal de trabalhar no país em que trabalham e devem receber as proteções e direitos concedidos aos trabalhadores legais naquele país.

3.2.2. Empregos escolhido livremente

Todo o trabalho deve ser voluntário. Trabalho Forçado, vinculado (incluindo servidão por dívida) ou endossado, trabalho prisional involuntário, escravidão ou tráfico de pessoas não devem ser utilizados.

Isso inclui transportar, abrigar, recrutar, transferir ou receber vulneráveis por meio de ameaça, força, coerção, sequestro ou fraude para fins de exploração.

Os trabalhadores não devem ser obrigados a entregar nenhuma identificação emitida pelo governo, passaportes ou autorizações de trabalho como condição de emprego.

Os fornecedores ou as agências de expedição de mão-de-obra não devem receber depósitos ou taxas (por exemplo, taxas de recrutamento ou contratação) dos trabalhadores.

Além disso, as condições de trabalho devem ser fornecidas por escrito aos trabalhadores da linguagem que eles são capazes de entender.



3.2.3 O trabalho infantil

Não deve ser usado em nenhuma etapa da fabricação. O termo "criança" refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos ou com idade inferior a completar escolaridade obrigatória ou com idade mínima para trabalhar no país, o que for maior. Se qualquer trabalho infantil for detectado, o Fornecedor deverá imediatamente tomar as medidas necessárias. O Fornecedor deve parar imediatamente o trabalho infantil e melhorar o processo de revisão referente à idade do trabalhador durante o recrutamento. O uso de programas legítimos de estagiários, que cumprir todas as leis e regulamentos, é suportado. Trabalhadores jovens acima da idade mínima legal para contratação podem ser contratados, no entanto, os jovens trabalhadores com menos de 18 anos de idade não deverão realizar trabalho que seja provável comprometer a saúde ou a segurança dos jovens trabalhadores, incluindo os plantões noturnos e horas extras ou trabalhar mais horas do que o permitido pela lei local.

3.2.4 Não Discriminação

As empresas não devem se envolver em discriminação com base em raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, etnia, deficiência, gravidez, religião, filiação política, filiação sindical ou estado civil nas práticas de contratação e emprego, como salários, promoções, recompensas e acesso a treinamento. Além disso, a menos que sejam necessários exames médicos para, por razões de segurança, os trabalhadores ou potenciais trabalhadores não devem ser submetidos a exames médicos que poderiam ser usados de maneira discriminatória.

4) Princípios Éticos:

- Respeito às pessoas e ao meio ambiente;
- Compromisso com a verdade e com o que é justo;
- Cumprir as leis e normas vigentes dos locais onde atua;
- Proteger os ativos e a confidencialidade das informações da empresa;
- Integridade em todas as relações comerciais.

5) Comportamentos antiéticos ou que podem gerar conflitos de interesses:

- Prejudicar o meio ambiente para atingir os resultados do negócio;
- Transgredir os valores e a ética da empresa na busca de resultados empresariais ou pessoais a qualquer custo;
- Promover, patrocinar e/ou apoiar internamente movimentos políticos partidários, religiosos ou sectários de qualquer natureza;



- Subornar ou receber suborno de qualquer natureza, seja de entidades públicas ou privadas, em benefício próprio ou da empresa;
- Ocultar indevidamente, falsificar ou manipular informações;
- Revelar informações sigilosas de natureza comercial, estratégica ou tecnológica para terceiros;
- Usar o poder que o cargo confere de forma arbitrária:
- Beneficiar-se ou contribuir para que terceiros se beneficiem por ação ou omissão em prejuízo da empresa;
- Apropriar-se ou usar de todo e qualquer recurso ou estrutura da empresa para fins pessoais;
- Desenvolver relações com clientes e fornecedores visando obter vantagens pessoais presentes ou futuras.
- Exercer atividades, internas ou externas, que conflitem com os interesses da empresa;
- Participar de viagens, shows, congressos ou eventos em geral patrocinados por terceiros, sem a aprovação prévia da Diretoria da empresa;
- Ter qualquer atitude guiada por quaisquer preconceitos relacionados à origem, raça, religião, classe social, sexo, cor, orientação sexual e/ou quaisquer outras formas de discriminação.

6) Conflitos de interesses:

As atividades dos colaboradores e suas relações pessoais não poderão conflitar com os interesses da empresa. Por esta razão, o colaborador:

- Não deve utilizar o nome da empresa, cargo, função, atividade, facilidades, posição e influência para obter benefícios ou vantagens pessoais, inclusive para seus familiares, parentes ou pessoas relacionadas;
- Não deve deixar que as relações pessoais influenciem a imparcialidade na tomada de decisão em relação a clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes.
- Não deve prestar serviços para empresas fornecedoras, clientes, concorrentes e outras que apresentem conflito de interesse enquanto perdurar o vínculo empregatício com a empresa;
- Não deve comercializar mercadorias, bens e serviços no ambiente de trabalho;
- Não deve manter atividades profissionais paralelas às desenvolvidas na empresa, em horários coincidentes com sua jornada de trabalho.

7) A aplicação do Código de Conduta Ética:

A aplicação do código se dará segundo as diretrizes abaixo:

- Cada colaborador deve zelar pelo cumprimento deste Código;
- Caberá ao gestor garantir que seus colaboradores conheçam e apliquem os preceitos deste Código, assim como as políticas e normas da empresa;



8) Treinamentos de todos os empregados e administradores:

O Fornecedor deve estabelecer e continuar a operar em todos os momentos programas para treinamento de gerentes e trabalhadores para implementar políticas, procedimentos do Fornecedor, objetivos de melhoria e cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

9) Violação ao código de ética e de conduta empresarial:

A violação ao manual de conduta ética e conduta empresarial ensejará a aplicação de sanções disciplinares ao infrator.