



instituto
arapuaí

CÓDIGO DE CONDUTA



Sumário



04 INTRODUÇÃO

06 O CÓDIGO DE CONDUTA

08 Obediência à legislação aplicável

09 Confidencialidade, sigilo e conduta

10 Propriedade intelectual

11 Uso de mobiliário e equipamentos para o trabalho, rede, e-mail e internet

12 Veiculação na mídia e comunicação

13 Nossa marca

13 Representação legal

14 Vantagens, benefícios e presentes

15 Álcool, drogas e violência

16 Respeito às pessoas

17 Abuso de poder e assédio

18 Exploração do trabalho adulto ou infantil

19 Relacionamento com fornecedores

20 Relacionamento com comunidades, parceiros e sociedade em geral

22 Demonstrações contábeis e prestação de contas

23 Contratação de consultores e estabelecimento de parcerias

24 Atividades e contribuições políticas

25 Conflito de interesses

26 ENCAMINHAMENTO DOS DESVIOS

29 TERMO DE COMPROMISSO



Introdução

Todos os dias nos lançamos no mundo em busca de realizar nossa vontade maior de contribuir para a transição para uma sociedade mais justa, solidária e sustentável. É da nossa natureza articular organizações e lideranças em torno dessa causa, nos expondo a uma intensa rotina de relacionamentos.

Este Código de Conduta procura esclarecer como queremos praticar nossos valores fundamentais de inovação, criatividade, empreendedorismo, ousadia, interdependência e solidariedade, garantindo atitude transparente, coerente, ética e respeitosa. Seu objetivo é oferecer uma ferramenta prática que possa orientar a tomada de decisão no dia a dia e promover o aperfeiçoamento de nossas relações.

A vivência de nossos valores não se limita às nossas ações ou ao nosso espaço físico. Valorizamos a mesma postura de

fornecedores, parceiros e todos os que se relacionem conosco.

Portanto, mediante acordo mútuo, o documento se aplica a todos os colaboradores do Instituto, consultores e parceiros em suas relações com entidades, organizações, fornecedores, governo, meio ambiente e a sociedade em geral.

Conhecer o código é um dever de todos os integrantes da instituição (colaboradores e conselheiros), pois todos devem assumir o compromisso de cumprir integralmente seus dispositivos, respeitando seu conteúdo e contribuindo sempre com sugestões, ideias e críticas, uma vez que o código pretende ser um documento vivo e em constante evolução. Trabalhamos para o desenvolvimento profissional e pessoal de nossos colaboradores e encorajamos todos a exercer seus melhores julgamentos sobre a conduta em nossas relações e em nossas atividades. ■



O Código de Conduta

Este Código de Conduta expressa nosso compromisso com a transparência, a responsabilidade e os resultados. Para demonstrar e desenvolver esses compromissos, procuramos:

- 🔧 Identificar e definir princípios, práticas e políticas;
- 🔧 Aumentar a transparência e a responsabilidade, tanto interna como externamente;
- 🔧 Incentivar a comunicação com as partes relacionadas;
- 🔧 Melhorar nosso desempenho e eficácia como organização.

Todo colaborador e conselheiro deve zelar para que os que possuem relação comercial, profissional, contratual ou de confiança com o Arapyáú sejam formalmente informados sobre o Código de Conduta, garantindo a inclusão de cláusulas nos contratos que vierem a ser firmados, atestando a ciência e o alinhamento dos parceiros com os valores e princípios aqui expressos.

Também é dever de cada colaborador informar imediatamente seus superiores ou o Conselho de Governança de qualquer situação que represente uma violação ou possível violação dos princípios e normas aqui dispostos, de maneira a preservar os interesses do Arapyáú, bem como zelar pela reputação da instituição. ■■■

OBEDIÊNCIA À LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Pautamos nosso comportamento por elevados padrões éticos. Respeitamos as leis vigentes, honramos os compromissos assumidos explícita e implicitamente e agimos de maneira íntegra e honesta em todas as nossas relações e atividades. Não fazemos pagamentos ou recebimentos ilícitos. Proibimos atitudes que se caracterizem como fraude, propina, corrupção e suborno.

Nossos colaboradores devem cumprir integralmente a Lei 12.846/2013, conhecida como "Lei anticorrupção", que regulamenta a ação de entidades que, como o Arapyáú, trabalham com a articulação entre os setores público e privado.

CONFIDENCIALIDADE, SIGILO E CONDUTA

Em algumas rotinas de trabalho, é natural que o colaborador tenha acesso a informações privilegiadas ou confidenciais. Nessas situações, deve preservar total confidencialidade das informações, sejam relativas a projetos ou ao Instituto, mesmo após o término de seu vínculo com a organização. Em caso de dúvida quanto à confidencialidade de uma determinada informação, deverá sempre consultar seu superior.

Todos são responsáveis por adotar as melhores práticas de proteção de nossas informações e dados, físicos ou eletrônicos, bem como acessos aos nossos arquivos perante terceiros. Senhas e outros códigos de acesso aos sistemas internos são individuais e intransferíveis. O uso de computadores em lugares públicos deve ser feito somente quando necessário e com a devida atenção para prevenir furtos e a exposição de informações confidenciais.

O Arapyáú orienta os colaboradores a não associar suas atividades pessoais ao Instituto ou o citar como referência para manifestações públicas ou em redes sociais, salvo posicionamentos oficiais. Em caso de dúvidas, a Política de Comunicação deverá ser consultada.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Os resultados gerados em documentos, arquivos, modelos, metodologias, fórmulas, cenários, projeções, análises e relatórios pela equipe do Arapyáú, sendo ou não de caráter inovador, independentemente do grau de importância, desde que desenvolvidos na realização das atividades do Instituto ou a elas diretamente vinculadas, são de propriedade intelectual do Instituto Arapyáú.

USO DE MOBILIÁRIO E EQUIPAMENTOS PARA O TRABALHO, REDE, E-MAIL E INTERNET

A estrutura de mobiliário e equipamentos do Instituto deve ser utilizada para fins estritamente profissionais e estar em conformidade com a Política específica estabelecida para este tema.

Não é permitido o uso de qualquer tipo de programa não relacionado às funções e atividades pertinentes ao Instituto. Materiais de natureza pornográfica e racista não podem ser acessados, expostos, armazenados, distribuídos, editados ou gravados através do uso dos recursos computacionais da instituição.

O e-mail corporativo deve ser utilizado de maneira ética e restrito às atividades relacionadas ao desempenho das funções do funcionário, sendo proibido o assédio ou perturbação de outrem, por meio de linguagem utilizada, frequência ou tamanho das mensagens.

Para fins legais de auditoria e para garantir a conformidade com as normas estabelecidas, a organização se reserva no direito de inquirir ou realizar pesquisa em quaisquer equipamentos que integrem a rede, caixas postais do e-mail corporativo e relatórios de uso da internet.



VEICULAÇÃO NA MÍDIA E COMUNICAÇÃO

Os colaboradores e membros do Conselho que podem atuar como porta-vozes do Instituto e representá-lo em contatos com a imprensa serão apontados pela direção-executiva e treinados pela área de Comunicação. A liberação de informações institucionais ou de projetos para jornalistas e veículos da mídia só poderá ser feita mediante aprovação e orientação da área de Comunicação. Sempre que importante, os parceiros envolvidos deverão ser consultados.

NOSSA MARCA

Os colaboradores e membros do Conselho devem seguir a Política de uso de marca para utilizar o material ou logotipo do Arapyáú.

REPRESENTAÇÃO LEGAL

À exceção de autorizações prévias, específicas e por escrito, somente o superintendente, conforme estatuto social do Instituto, pode contrair obrigações, assinar contratos, tratar acordos ou assumir compromissos de qualquer espécie em nome do Arapyáú.





VANTAGENS, BENEFÍCIOS E PRESENTES

Cortesias oferecidas aos colaboradores em forma de brindes, presentes ou outras ofertas merecem atenção especial, pois podem denotar potencial favorecimento. Existem, porém, situações em que pode ser habitual ou desejável dar ou aceitar um presente. Nesses casos, o colaborador deve comunicar seus superiores e seguir as orientações de nossos procedimentos oficiais específicos para este tema.

Do ponto de vista do Arapyáú, para uma cortesia ser considerada um presente, ela deve ser genuína (oferecida em agradecimento por funções legítimas, sem incentivo), independente (não gerando efeitos ou refletindo em situações futuras), livre (sem obrigações) e transparente (declarada abertamente). Caso a cortesia não atenda a esses atributos, ela deixa de ser considerada um presente e passa a caracterizar um suborno.



ÁLCOOL, DROGAS E VIOLÊNCIA

O Instituto incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus colaboradores e incentiva a adoção de hábitos saudáveis para o bem-estar e a segurança de sua equipe, com as seguintes orientações:

- ❏ **Álcool:** É proibido ingressar ou permanecer no ambiente de trabalho ou em qualquer outra atividade relacionada ao Instituto sob efeito de bebidas alcoólicas. Seu consumo fica restrito aos eventos sociais do Instituto e/ou às situações autorizadas pelo diretor responsável, sempre com moderação e de forma que seu consumo não influencie qualquer tipo de comportamento que venha a ferir as diretrizes deste Código.
- ❏ **Drogas:** O consumo, a posse, o ingresso e a permanência sob efeito de qualquer tipo de droga ilícita nas dependências ou atividades relacionadas à organização são expressamente proibidos.
- ❏ **Violência:** O Instituto considera inaceitável qualquer manifestação de violência, seja ela física ou verbal.

RESPEITO ÀS PESSOAS

Todas as pessoas merecem tratamento com respeito, dignidade e cortesia. Acreditamos na diversidade em nossos relacionamentos e na força dessa diversidade para alcançarmos nossos objetivos. Estamos comprometidos com uma atitude livre de discriminações de qualquer tipo, seja de raça, cor, sexo, orientação sexual, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição. O respeito aos direitos humanos é, portanto, uma constante no dia a dia.

Incentivamos o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como forma de perenizar a relação com nossos colaboradores. Buscamos oferecer um ambiente informal, saudável, seguro e harmonioso para trabalhar. É dever de todos zelar por esse ambiente, cabendo à liderança ser o exemplo.

Aprendemos por meio dos nossos relacionamentos. Consideramos que as nossas relações podem e devem ser uma oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal para todos. Propiciamos um ambiente favorável à inovação e garantimos que em nossas relações haja espaço para o surgimento de ideias novas e criativas.

ABUSO DE PODER E ASSÉDIO

O respeito ao próximo é uma premissa levada a sério pelo Instituto e, por isso, comportamentos abusivos que possam vir a ser interpretados como assédio moral e sexual ou qualquer abuso de poder não são aceitos sob hipótese alguma.

O assédio moral é caracterizado por abuso de poder, desqualificando, menosprezando ou humilhando o outro. O assédio sexual é caracterizado por uma investida não desejada ou por uma proposta de natureza sexual a outra pessoa, negando-lhe a possibilidade de agir ou recusar pelo uso da intimidação, chantagem ou outros meios de coação.





EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ADULTO OU INFANTIL

Não concordamos com qualquer forma de utilização de mão de obra infantil ou de mão de obra de pessoas cujo trabalho seja executado de maneira forçada ou sem a livre e espontânea vontade do trabalhador.

É proibido manter relacionamento profissional com parceiros, prestadores de serviços ou fornecedores que utilizem trabalho escravo ou mão de obra infantil* em suas atividades.

**Segundo o artigo 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente, é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.*



RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Defendemos uma relação de respeito e profissionalismo com nossos fornecedores e não utilizamos poder econômico, político ou qualquer outro tipo de coação para impor condições comerciais nas negociações.

Buscamos aprimorar continuamente o processo de comunicação com fornecedores, a fim de que tenham clareza sobre os resultados que esperamos e o que eles devem esperar de nós.

Nossos fornecedores são selecionados segundo critérios objetivos e impessoais, priorizando os que adotem práticas de negócio mais sustentáveis, éticas, justas e solidárias.

RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES, PARCEIROS E SOCIEDADE EM GERAL

O Instituto Arapyáú prega o respeito ao próximo como diretriz mínima na condução de suas relações interpessoais e profissionais, incentivando que todos os seus representantes (colaboradores, consultores, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros etc.) se engajem no trato cuidadoso das relações humanas.

Queremos acrescentar algo de positivo aos nossos relacionamentos. Quando interagimos com o mundo, buscamos construir relações e conexões, valorizando as

experiências e atributos de organizações e lideranças que compartilham de nossos ideais. Na atuação regional, procuramos valorizar e respeitar as vocações locais, suas características sociais, ambientais, econômicas e culturais.

Valorizamos o engajamento cidadão e a busca pelo fortalecimento de lideranças e processos democráticos éticos, transparentes e sustentáveis.

Perseguimos uma atuação socialmente responsável que respeite os direitos humanos e nos esforçamos para que eventuais impactos ambientais de nossas atividades sejam minimizados, promovendo consciência e divulgando práticas mais sustentáveis.

Temos o compromisso com nossos apoiadores de utilizar os recursos financeiros do Instituto de maneira responsável, ética e segura, alinhados com nossa missão e visão e sempre almejando eficiência em seu uso.



DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS E PRESTAÇÃO DE CONTAS

O Instituto deve se responsabilizar pela elaboração e apresentação adequada de suas demonstrações financeiras, garantindo alinhamento às práticas contábeis brasileiras, bem como garantindo que estas descrevam de maneira fiel as transações financeiras envolvidas na execução de suas atividades.

O Instituto deve ainda adotar políticas e procedimentos que assegurem controle e segurança ao uso dos recursos financeiros, evitando fraudes e desvios.

Anualmente, em conformidade com o Estatuto, o Instituto disponibilizará seus demonstrativos financeiros para uma auditoria externa, independente e qualificada, além de disponibilizar o Relatório de Atividades no site do Arapyáú.

CONTRATAÇÃO DE CONSULTORES E ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS

Recomendamos que todo colaborador do Arapyáú faça uma verificação ("due diligence") dos intermediários e parceiros comerciais em potencial. Com esse intuito, devemos atentar para:

- ☒ Sua reputação, seu conhecimento especializado e seu desempenho passado;
- ☒ Suas ligações, se houver, com funcionários do governo;
- ☒ A razoabilidade e a adequação da forma de pagamento proposta nas circunstâncias;
- ☒ A justificativa comercial para realizar a transação.

É proibida a contratação, mesmo que indireta, da administração direta do governo federal, estadual ou municipal.



ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

O Arapyauí entende que as múltiplas interfaces que possui com agentes públicos devem ser desenvolvidas por meio do diálogo claro, apartidário e transparente. Reafirma aqui o estrito cumprimento da lei em qualquer contato com agentes do Estado e o respeito à legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Acredita que observados esses princípios, é também capaz de desenvolver com a esfera pública relações positivas como agente transformador da realidade brasileira.

O debate e a apresentação de pleitos junto a governos, parlamentos, entidades de classe e representações diplomáticas devem ser feitos preferencialmente por, no mínimo, dois representantes do Instituto, para obter a máxima transparência e harmonia.

O Instituto não oferece contribuições financeiras ao governo.

CONFLITO DE INTERESSES

Conflitos de interesse são situações decorrentes do desempenho das funções de determinado colaborador nas quais seus interesses pessoais (ou de terceiros a ele relacionados) podem ser divergentes ou conflitantes com os interesses do Instituto.

Situações como essas devem ser evitadas e preteridas por escolhas imparciais. As decisões institucionais devem se basear em opiniões isentas de interesse ou ganho pessoal.

O colaborador que se encontrar em uma situação desse tipo deve imediatamente comunicar sobre seu conflito de interesse ao superior imediato. Caso o colaborador conflitado não se manifeste, poderá outro colaborador comunicar a situação conflitante em questão. Os colaboradores do Arapyauí não estão autorizados a representar a Instituição em acordos que resultem em benefício financeiro próprio, de familiares ou de amigos.

Quando fornecedores apresentarem relação direta com colaboradores, a pessoa que tem vínculo deve se isentar da escolha e o processo de seleção a partir da análise de três orçamentos deve ser seguido.

Encaminhamento dos desvios

Sempre que possível, condutas ou situações que possam contrariar as disposições deste Código deverão ser informadas e resolvidas dentro das regras de gestão e hierarquia do Instituto. Não sendo possível sua resolução por essa via, as questões deverão ser comunicadas ao presidente do Conselho de Governança.

Todas e quaisquer consultas, críticas, sugestões, comunicações ou queixas deverão ser levadas ao presidente do Conselho de Governança, preferencialmente, com

referência expressa às disposições ou lacunas do Código.

É garantido o sigilo sobre as denúncias recebidas, sendo terminantemente proibido adotar qualquer medida que represente represália ou qualquer tipo de consequência negativa contra colaboradores que tenham formulado uma denúncia.

O disposto, porém, não impedirá a adoção das medidas disciplinares cabíveis quando a investigação interna concluir que a denúncia é falsa e foi feita de má-fé. ■





instituto
arapuaí

