

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

IRME



2025

É com grande satisfação que apresentamos o Código de Ética e Conduta do Instituto Rede Mulher Empreendedora (IRME). Este documento representa nosso compromisso em conduzir todas as nossas atividades com ética, transparência, profissionalismo e profundo respeito mútuo.

Guiado por nossos valores e princípios institucionais, o Código funciona como um manual prático para orientar decisões e comportamentos — dos mais simples aos mais complexos. Ele se aplica a todas as pessoas com as quais nos relacionamos: colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, clientes, parceiros, concorrência, governo e imprensa.

Esperamos que você adote e compartilhe os valores contidos neste Código. Juntos, construímos uma cultura de integridade e respeito, que fortalece nosso propósito de transformar realidades por meio da autonomia econômica financeira das mulheres.

Boa leitura e conte conosco nessa jornada.



Ana Fontes
Fundadora e Presidente

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	04
2. A QUEM SE APLICA	04
3. MISSÃO	04
4. VISÃO	05
5. VALORES	05
6. PRINCÍPIOS	05
7. REGRAS DE CONDUTA	06
7.1 AGIR DE FORMA TRANSPARENTE E EM CONFORMIDADE COM A LEI	06
7.1.1 ÉTICA NAS PRÁTICAS DE ADVOCACY	06
7.1.2 PRÁTICAS DE SUBORNO OU CORRUPÇÃO SEJA NO SETOR PÚBLICO OU PRIVADO	07
7.1.3 PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO	08
7.1.4 PREVENÇÃO À IMAGEM	08
7.2 TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES RESERVADAS	09
7.2.1 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	10
7.2.2 PRIVACIDADE DE DADOS (LGPD)	10
7.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS E AMBIENTE DE TRABALHO	11
7.4 CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO	11
7.4.1 USO DE DROGAS, ÁLCOOL E ARMAS	11

7.4.2 OUTRAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS	11
7.5 PRÁTICAS JUSTAS DE TRABALHO	11
7.5.1 NÃO À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO	12
7.6 USO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS DA ORGANIZAÇÃO	13
7.6.1 USO DE FERRAMENTAS DE TRABALHO	14
7.6.2 PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE	14
7.7 CONFLITOS DE INTERESSES	14
7.7.1 RECEBIMENTO DE BRINDES, PRESENTES, HOSPITALIDADE E OUTROS BENEFÍCIOS	14
7.7.2 CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS	15
7.8 RESPONSABILIDADE FINANCEIRA	15
7.9 CANAL DE DENÚNCIA SEGURO E CONFIDENCIAL	16
7.9.1 DEVER DE REPORTAR	16
7.9.2 PROCESSO DE APURAÇÃO	16
7.9.3 NÃO RETALIAÇÃO	17
8 VIOLAÇÕES E SANÇÕES	17

1. INTRODUÇÃO

O IRME é uma rede de apoio ao empreendedorismo e à inserção profissional feminina, que inspira, apoia e capacita mulheres e organizações sociais com o objetivo de fortalecer a geração de renda. Buscamos o empoderamento feminino por meio da autonomia financeira e de geração de renda, permitindo que todas as mulheres desenvolvam confiança e ocupem os espaços que desejarem, com liberdade de decisão.

Este Código de Ética e Conduta tem o propósito de estabelecer diretrizes claras para orientar comportamentos éticos e responsáveis, promovendo um ambiente baseado na transparência, inclusão, respeito e integridade. Fundamentado nos pilares da equidade de gênero, diversidade, justiça social e sustentabilidade, assegura que todas as ações e decisões estejam alinhadas à missão de fortalecer a autonomia financeira das mulheres.

Sua implementação reforça o compromisso de construir um ambiente justo e ético, onde todas as vozes são respeitadas e as relações são conduzidas com integridade, sempre em conformidade com a legislação. O IRME mantém canais seguros e sigilosos para denúncias de violações éticas, garantindo que todas sejam tratadas com seriedade e responsabilidade.

Reconhecendo a constante evolução dos contextos social e organizacional, este Código é revisado periodicamente para assegurar sua adequação às melhores práticas e desafios emergentes. O objetivo é garantir um ambiente seguro, transparente e livre de discriminação, incentivando que todos ajam com integridade e contribuam para o fortalecimento do empreendedorismo e da inserção profissional feminina, com o impacto positivo na sociedade.

A solidez de uma instituição se constrói com coerência e dedicação. O IRME agradece a todas e todos que, com seu compromisso, ajudam a fortalecer a missão de ampliar o impacto na vida das mulheres.

2. A QUEM SE APLICA

Este Código aplica-se a todas as pessoas com as quais nos relacionamos: colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, clientes, parceiros, concorrência, governo, imprensa e demais indivíduos diretamente envolvidos nas atividades e operações da organização.

Todos os envolvidos devem seguir as diretrizes estabelecidas e estar comprometidos com os valores, promovendo um ambiente ético, transparente e inclusivo, além de contribuir para o cumprimento da missão de empoderar mulheres e fortalecer o empreendedorismo feminino.

3. MISSÃO

Inspirar e empoderar mulheres, proporcionando ferramentas e apoio necessários para o seu crescimento pessoal e profissional, promovendo igualdade de oportunidades e a geração de renda.

4. VISÃO

Ser referência nacional no apoio ao empreendedorismo e à inserção profissional de mulheres em situação de vulnerabilidade, promovendo inclusão e transformação social.

5. VALORES

Os valores que norteiam nossas ações são a base sólida de nossa organização. Cada um desses valores refletem nossa missão em apoiar o empreendedorismo feminino e promover a transformação social, alinhados ao nosso compromisso de gerar um impacto positivo e duradouro.

Diversidade e Inclusão: Valorizamos e promovemos a diversidade e a inclusão em todos os níveis da organização, assegurando que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas. Acreditamos que a pluralidade de perspectiva fortalece nossa capacidade de inovar e oferecer soluções mais eficazes.

Justiça Social e Direitos Humanos: Comprometemo-nos com a justiça social e a defesa dos direitos humanos, trabalhando incansavelmente para eliminar desigualdades e promover a dignidade de todas as mulheres, especialmente em contexto de vulnerabilidade.

Motivação e Foco na Causa: Acreditamos no impacto do nosso trabalho na transformação das mulheres, sempre alinhadas ao nosso propósito de melhorar sua qualidade de vida.

Colaboração: Valorizamos a cooperação, essencial para superar desafios e alcançar melhores resultados. Trabalhamos melhor juntos, com espírito de equipe.

Fortalecer autonomia das mulheres: Buscamos empoderar as mulheres, proporcionando-lhes os recursos e o apoio necessário para que possam tomar decisões independentes sobre suas vidas e carreiras.

Igualdade de gênero: Acreditamos na igualdade de gênero e trabalhamos para remover barreiras que impedem as mulheres de alcançar seu pleno potencial em todos os aspectos da vida.

Transparência e honestidade: Prezamos pela transparência em todos os processos, tanto internamente quanto externamente, com clientes, parceiros e mulheres atendidas. Somos honestos com as mulheres, não prometemos o que não podemos cumprir, sem fazer promessas impossíveis sobre o empreendedorismo e empregabilidade.

Respeito, integridade e ética: Buscamos trabalhar com respeito, integridade e ética em todos os processos e relações desenvolvidas ao longo do nosso trabalho.

6. PRINCÍPIOS

Buscamos o empoderamento feminino e inserção profissional por meio de autonomia financeira e de geração de renda, permitindo que todas as mulheres desenvolvam confiança e ocupem os espaços que desejarem, com liberdade de decisão, nossa atuação é orientada pelos seguintes princípios:

Inclusão de todas as mulheres: Incluimos as mulheres e suas diversidades, adaptando a linguagem e modelo de atuação de acordo com as diferentes realidades e condições que perpassam as mulheres atendidas.

Desenvolvimento Contínuo: Acreditamos que sempre temos algo a aprender tanto individualmente quanto coletivamente. Estamos em constante desenvolvimento e buscando aprimorar o nosso trabalho.

Acolhimento e Humanização: Acolhemos e cuidamos das mulheres, oferecendo um atendimento humanizado, alinhando à prática de forma acolhedora, segura e justa. Consideramos a sensibilidade do nosso trabalho com pessoas durante todo o processo de desenvolvimento e implementação.

Atuamos em rede: Trabalhamos por meio de uma vasta rede de colaboradoras, prestadores de serviços e parceiros para entregar um bom serviço para as mulheres na ponta. A capilaridade da organização é essencial para potencializar e amplificar o nosso impacto.

Essência Inovadora: A inovação é presente tanto nos processos internos quanto na proposição de projetos e programas para clientes e mulheres atendidas. Buscamos saídas criativas para problemas reais, e nos adaptamos às necessidades.

7. REGRAS DE CONDUTA

7.1 AGIR DE FORMA TRANSPARENTE E EM CONFORMIDADE COM A LEI

Todos os integrantes devem agir de forma ética e transparente, garantindo que suas ações estejam em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. O respeito à legislação e aos normativos internos é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho confiável e seguro.

7.1.1 Ética nas práticas de advocacy

O termo “advocacy” trata-se da defesa de uma causa que busca promover melhorias em leis, instituições e práticas, com o intuito de combater a corrupção e fortalecer a integridade.

A organização entende que a advocacy é uma ferramenta essencial para influenciar decisões estratégicas e promover impactos positivos na sociedade. Para isso, somos sempre transparentes em nossas interações, assegurando que todas as nossas ações estejam alinhadas com nossa missão e valores. A defesa de nossa causa deve ser pautada pela ética, pela base em evidências e pelo compromisso com o interesse público.

Dessa forma, esperamos que nossos integrantes atuem com profissionalismo e responsabilidade, garantindo que qualquer atividade de advocacy realizada em nome da organização esteja estritamente delimitada pelos princípios institucionais e pela busca de um impacto positivo na sociedade.

O que esperamos dos nossos integrantes ?

- ✓ Garanta alinhamento com nossos valores. Toda prática de advocacy deve estar em conformidade com nossos princípios institucionais e focada nos objetivos da organização.

- ✓ Preserve nossa independência. Não aceite qualquer tipo de influência indevida de financiadores e parceiros sobre nossos posicionamentos.
- ✓ Documente as reuniões. Registre, de forma clara e completa, os temas discutidos sempre que envolverem a defesa de interesses da organização.
- ✓ Interrompa discussões inadequadas. Caso um tema impróprio seja levantado involuntariamente, interrompa a conversa e informe os participantes sobre a proibição desse tipo de conduta.

7.1.2 Prática de suborno ou corrupção seja no setor público ou privado

A organização adota uma política de tolerância zero em relação ao suborno e à corrupção. Nenhum integrante deve oferecer, aceitar ou prometer vantagens indevidas, direta ou indiretamente, em qualquer interação comercial ou institucional. A organização incentiva a denúncia de práticas inadequadas por meio de canais seguros e confidenciais, como o Canal de Denúncia no <https://canal.ouvidordigital.com.br/rme>.

O suborno, caracterizado pelo oferecimento, promessa, solicitação ou recebimento de vantagem indevida em troca de favores ou decisões, também é expressamente proibido.

Todos os integrantes e terceiros contratados estão proibidos de oferecer, prometer ou autorizar qualquer pagamento ou vantagem indevida a funcionários públicos, agentes ou candidatos políticos, bem como a qualquer indivíduo, com o intuito de obter favorecimento, influência ou decisões indevidas em relação às atividades da organização.

O suborno também pode ocorrer no setor privado, quando uma pessoa induz terceiros a uma conduta ilícita em troca de vantagens indevidas, como dinheiro ou bens materiais. Exemplo: Um fornecedor oferece um bônus financeiro a um colaborador como incentivo para fechar um contrato. Mesmo que o colaborador não aceite o suborno, a conduta do fornecedor já configura um ato ilícito.

Conforme previsto no Código Penal Brasileiro, a corrupção pode ocorrer de diversas formas, incluindo corrupção Passiva e Ativa, que entende-se como:

Corrupção Passiva: Ocorre quando um agente público solicita ou recebe vantagem indevida em razão de sua função. Esse crime se configura independentemente do consentimento da outra parte. (Art. 317 do Código Penal Brasileiro).

Corrupção Ativa: Praticada por um particular que oferece vantagem indevida a um agente público para obter benefícios ou favores. (Art. 333 do Código Penal Brasileiro). No contexto organizacional, a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) estabelece a responsabilidade objetiva das empresas por atos de corrupção praticados por seus colaboradores, independentemente do envolvimento direto da organização. Essa responsabilização não exclui a responsabilidade individual de dirigentes, administradores ou colaboradores envolvidos no ato ilícito.

Não serão permitidos pagamentos de facilitação em nome da organização ou de seus integrantes para acelerar ou garantir a realização de qualquer ação de rotina que beneficie a organização ou seus membros.

A organização não realiza negociações a partidos políticos ou candidatos. Qualquer interação com candidatos a cargos eletivos e seus partidos limita-se exclusivamente a iniciativas promovidas ou apoiadas pela organização no âmbito do combate à corrupção.

O que o IRME espera dos seus integrantes ?

- ✓ Denunciem qualquer suspeita de corrupção pelo nosso Canal de Denúncias
- ✓ Não se envolvam em práticas que possam ser interpretadas como corrupção, suborno ou qualquer conduta antiética
- ✓ Deem preferência a colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços que adotem controles anticorrupção.
- ✓ Manter os registros de forma completa, precisa e clara, permitindo a correta identificação de despesas.

7.1.3 Prevenção à lavagem de dinheiro

O IRME respeita integralmente as leis de combate à lavagem de dinheiro e adota medidas rigorosas para garantir que suas operações sejam transparentes e lícitas.

Para isso, realizamos negócios apenas com pessoas e instituições cujas atividades sejam legítimas. Nosso Compliance conduz um rigoroso processo de due diligence, avaliando a integridade de parceiros e fornecedores, a fim de evitar qualquer envolvimento, direto ou indireto, com atividades ilícitas.

Além disso, adotamos estratégias de gestão de riscos e mitigação, identificando e reduzindo vulnerabilidades para impedir que a organização seja utilizada na ocultação de recursos de origem ilegal.

Todos os integrantes do IRME devem estar atentos a transações suspeitas e reportar imediatamente qualquer indício de irregularidade. Atuamos para garantir que todas as operações sejam rastreáveis, transparentes e em total conformidade com a legislação vigente.

7.1.4 Prevenção à imagem

A imagem institucional é um ativo valioso da organização, representando sua credibilidade e identidade perante clientes, fornecedores e a sociedade.

Não é permitido que entidades públicas ou privadas associem a imagem e a reputação da instituição a suas condutas, padrões éticos ou interesses que não estejam alinhados à nossa causa. Essa proteção evita qualquer percepção indevida de chancela ou endosso por parte da organização.

Realizamos processos de Due Diligence, que envolvem uma análise investigativa sobre a reputação e a conformidade dos potenciais parceiros. Nesse processo verificamos

aspectos financeiros, societários e de responsabilidade social, com o objetivo de garantir que os parceiros não estejam envolvidos em práticas ilícitas ou antiéticas, como trabalho escravo, degradação ambiental ou envolvimento em escândalos de corrupção.

Mantemos um compromisso firme com a transparência, integridade e respeito, assegurando que nossa imagem institucional reflita exclusivamente os valores e princípios do IRME.

O que fazer para prevenir?

- ✓ Zelar pela imagem do IRME, dentro e fora do ambiente de trabalho, estando alinhado aos valores da organização, agindo de maneira ética e livre de preconceitos.
- ✓ Não prestar declarações ou dar entrevistas em nome do IRME se não estiver expressamente autorizado e preparado para tanto.
- ✓ Não devem atuar nas redes sociais ou qualquer meio de comunicação, desrespeitando valores institucionais.
- ✓ Convites para apresentações em entidades que tenham um histórico de má-conduta devem ser analisados com cautela, questionando o real objetivo desses encontros de forma a evitar a vinculação da imagem do IRME a instituições que não estão de fato comprometidas com nossa causa.
- ✓ Todas as entidades que desejarem associar sua marca à da organização devem ser submetidas a um processo de análise de integridade conduzido pela área de Compliance e análise do uso da marca pela equipe de comunicação.
- ✓ Integrantes do IRME estão proibidos de aceitar qualquer tipo de remuneração e serão impostas restrições severas a qualquer associação indevida ao nome e imagem do IRME.

7.2 TRATAMENTO DE INFORMAÇÕES RESERVADAS

O acesso a informações reservadas e internas do IRME é restrito a pessoas autorizadas e que delas necessitem para o desempenho de suas atividades.

Os integrantes que tiverem acesso a essas informações devem tratá-las com sigilo e responsabilidade, garantindo sua proteção contra usos indevidos.

Da mesma forma, o IRME respeita e protege todas as informações confidenciais, de propriedade industrial ou intelectual compartilhadas por fornecedores e terceiros, assegurando que sejam tratadas com o mesmo compromisso de segurança e integridade.

7.2.1 Segurança da informação

O IRME possui protocolos de segurança da informação que devem ser seguidos por todos, sem exceção. São utilizados somente sistemas e ferramentas aprovados para a

armazenagem, transmissão e *backup* das informações da organização. Não devem ser utilizados e-mail pessoal, dispositivos ou *softwares* não aprovados para a condução de atividades internas.

É necessário manter em sigilo todas as informações confidenciais relacionadas ao IRME e seus parceiros. Informações confidenciais só poderão ser divulgadas mediante autorização expressa ou quando forem obrigatórias por lei ou decisão judicial.

De forma geral, as informações internas do IRME, mesmo as não classificadas como reservadas, devem ser tratadas com responsabilidade por seus integrantes, para evitar o risco de exposição indevida da instituição e de seus membros.

O que o IRME espera dos seus integrantes ?

- ✓ Preserve e mantenha sigilo em relação às informações classificadas como reservadas.
- ✓ Trate com responsabilidade as informações, processos, dados, planos de ação, projetos, informações institucionais, planejamento interno e outras informações que não tenham sido tornadas públicas e que resultem de trabalhos, contribuições ou vínculos com o IRME, sejam elas de interesse da organização ou terceiros
- ✓ As informações as quais os integrantes tiverem acesso deverão ser utilizadas unicamente para execução de atividades institucionais.
- ✓ Mantenha seus equipamentos protegidos por uma senha segura.
- ✓ O comprometimento em relação à observação do sigilo das informações deverá ser mantido mesmo após encerrado o vínculo institucional com a organização.

7.2.2 Privacidade de dados (LGPD)

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) estabelece a necessidade de garantir que os dados pessoais coletados sejam necessários, adequados, corretos e de qualidade, atendendo a finalidades legítimas e específicas, entre outras exigências.

É dever do IRME zelar pela utilização ética e segura dos dados pessoais coletados de seus integrantes e terceiros. Em caso de incidentes de segurança da informação, o IRME deve comunicar, quando necessário, ao titular dos dados afetados.

O que fazer para nos prevenir ?

- ✓ A coleta de dados pessoais deve sempre ser precedida do consentimento explícito do titular.
- ✓ Quando os dados não forem mais necessários, deverão ser descartados de maneira adequada.

✓ Quando solicitado pelo titular, os dados devem ser excluídos de forma definitiva.

7.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS E AMBIENTE DE TRABALHO

O IRME valoriza os colaboradores através da gestão participativa, criação de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional (como é o caso do recrutamento interno, baseado em critérios de trabalho e mérito individual), capacitação, reconhecimento do bom desempenho, remuneração e benefícios.

A organização investe permanentemente em ambientes de trabalho seguros, ergonômicos e saudáveis para um relacionamento interno respeitoso, cuja preservação cabe à conduta de todos os colaboradores.

As relações entre colaboradores e organização são pautadas pela ética, respeito e credibilidade.

7.4 CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

7.4.1 Uso de Drogas, álcool e armas

O consumo de bebidas alcoólicas é permitido em festividades ou eventos internos e externos promovidos pela organização, desde que previamente autorizados pela Diretoria. Nessas ocasiões, o consumo deve ser moderado e responsável, respeitando sempre o ambiente profissional e o bem-estar dos presentes.

É expressamente proibido o uso, porte ou comercialização de drogas ilícitas, bem como o uso indevido de medicamentos prescritos ou substâncias controladas. Apresentar-se para o trabalho sob o efeito dessas substâncias constitui infração grave, sujeita a medidas disciplinares, que podem incluir advertência verbal ou escrita, suspensão ou demissão, conforme a legislação trabalhista vigente.

Prezamos por um ambiente seguro e saudável. Por isso, o porte de armas não é permitido em nossas instalações, salvo em casos previstos por lei.

7.4.2 Outras atividades profissionais

Não é vedado aos colaboradores a realização de outras atividades profissionais, desde que estas atividades não sejam conflitantes, ou seja, desenvolvidas no mesmo horário de trabalho, que abordam informações confidenciais da instituição, impactem no desempenho do empregado, ou ainda, tragam algum risco de imagem para a instituição.

7.5 PRÁTICAS JUSTAS DE TRABALHO

O IRME cumpre a legislação trabalhista vigente e aplicável às suas atividades, promovendo e incentivando a diversidade em seu ambiente de trabalho. Acreditamos que um ambiente plural, composto por pessoas de diferentes religiões, etnias, gêneros, orientações sexuais e posicionamentos políticos, enriquece a organização e fortalece o movimento anticorrupção.

Nesse sentido, atitudes discriminatórias de qualquer natureza não serão toleradas. A diversidade deve ser sempre respeitada, criando um ambiente acolhedor para todas as pessoas.

Além disso, o abuso de autoridade também configura prática inadmissível. Nenhum colaborador, independentemente de seu nível hierárquico, pode usar sua posição para agir de maneira opressiva ou desrespeitosa com outros, buscando vantagem indevida ou prejudicando o ambiente de trabalho. A liderança deve ser exercida com ética, respeito e transparência, e qualquer abuso será rigorosamente investigado.

7.5.1 Não à Discriminação e ao Assédio

Todos os integrantes do IRME têm o compromisso de tratar seus colegas com respeito, justiça e dignidade. Qualquer forma de assédio, seja moral ou sexual, é terminantemente proibida e repudiada pela organização.

O IRME adota uma política de tolerância zero em relação a essas práticas, garantindo um ambiente de trabalho seguro, onde todos se sintam respeitados e valorizados.

Assédio Moral

O assédio moral pode ser definido como práticas sistemáticas de humilhação, constrangimento ou perseguição, comprometendo a integridade física ou psíquica do colaborador e degradando as relações socioprofissionais e o clima organizacional.

Exemplos: Retirar a autonomia do colaborador ou contestar suas decisões de forma injustificada; Sobrecarregar com tarefas excessivas ou retirar responsabilidades sem motivo justo; Ignorar sua presença ou evitar comunicação direta intencionalmente; Gritar, humilhar ou impor punições vexatórias; Espalhar boatos ofensivos ou expor a vida particular do colaborador; Vigiar excessivamente ou aplicar regras de trabalho injustificadas e diferenciadas.

X

Assédio Sexual

O assédio sexual é definido como qualquer conduta de natureza sexual que cause constrangimento humilhação ou pressione alguém a aceitar vantagens ou favorecimentos sexuais, seja por meio de palavras, gestos ou contato físico.

Exemplos: Favorecimento ou prejuízo profissional em razão da recusa a investidas sexuais; Pedidos de favores sexuais em troca de benefícios ou tratamento diferenciado; Comentários, elogios ou gestos de conotação sexual inadequada; Contato físico sem consentimento com intenção sexual; Conversas sobre sexo fora de contexto com o objetivo de obter vantagens; Frases, piadas ou insinuações de teor sexual ofensivo.

Nenhum integrante do IRME a qualquer posição dentro da organização receberão tratamento desfavorável por questões de raça, etnia, religião, nacionalidade, afiliação política, gênero, estado civil, orientação sexual, deficiência, classe, idade, doenças, ou qualquer tipo de discriminação.

Nesse sentido, as decisões de recrutamento, seleção e promoção serão sempre fundamentadas em critérios justos, objetivos e transparentes, baseados na adequação, proporcionalidade e economicidade entre a natureza das demandas e as qualificações dos colaboradores, o que inclui educação, experiência, habilidades, desempenho pregresso e possibilidade de crescimento.

O que o IRME espera de seus integrantes?

- ✓ Mantenha as interações com seus colegas de trabalho de maneira profissional e respeitosa.
- ✓ Não crie um ambiente desconfortável, hostil ou intimidador.
- ✓ Evite piadas ou comentários sobre características pessoais.
- ✓ Valorize a diversidade nos processos seletivos, considerando diferentes origens sociais, etnias, religiões e orientações sexuais.
- ✓ Não reproduza noções preconceituosas, mesmo que socialmente aceitas.
- ✓ Respeite os direitos humanos em todas as suas ações na organização.
- ✓ Preserve a privacidade de seus colegas.

7.6 USO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS DA ORGANIZAÇÃO

Todos os integrantes do IRME são responsáveis pelo uso adequado dos bens materiais e imateriais da organização, devendo preservar o patrimônio da instituição, suas instalações, seus equipamentos e materiais, utilizando-os de forma adequada, para o fim que se destina. É proibida a utilização destes bens de forma irresponsável, perdulária, abusiva, descuidada ou para fins alheios à missão da organização.

7.6.1 Uso ferramentas de trabalho

Os equipamentos fornecidos aos integrantes para realização do trabalho junto ao IRME devem ser utilizados de maneira adequada e responsável. Todo integrante tem a obrigação de conservar a integridade material de seus equipamentos e demais ativos de escritório fazendo uso deles com razoabilidade.

É proibida a utilização de equipamentos para fins ou origens ilícitas, como divulgação de conteúdo pornográfico, racista, homofóbico ou que expresse intolerância em sentido amplo.

No momento de ingresso na organização e no recebimento dos equipamentos de trabalho, o colaborador deverá obrigatoriamente ler e assinar o Termo de Responsabilidade pelo Uso de Equipamentos, documento que estabelece as responsabilidades sobre os bens fornecidos.

O que o IRME espera de seus integrantes?

- ✓ Ter bom senso e responsabilidade ao utilizar ativos da organização

Viagens de trabalho devem sempre ser aprovadas pela área e seguir o procedimento interno aplicável na Política de Viagem. Essa diretriz se aplica a todos os integrantes do IRME. A decisão de aprovação das viagens, bem como as despesas ocorridas durante as viagens, devem ser condizentes com o projeto ou com a atividade desempenhada, buscando atingir propósitos legítimos. Não serão incluídas as despesas com passeios, viagens fora do itinerário, bem como qualquer forma de entretenimento que não esteja de acordo com as políticas da organização.

7.6.2 Proteção ao meio ambiente

Estamos comprometidos com a sustentabilidade não apenas em nossa sede, mas também em nossos eventos, festivais, programas e projetos sociais. Apoiamos a conservação dos oceanos, a preservação de rios e florestas, a proteção de comunidades tradicionais, como povos indígenas e quilombolas, o enfrentamento da crise climática e o acesso à energia limpa e sustentável. Também promovemos o consumo responsável e a produção responsável, alinhados com os objetivos de desenvolvimento sustentável.

7.7 CONFLITOS DE INTERESSES

Conflitos de interesse ocorrem quando interesses pessoais, financeiros ou profissionais podem influenciar ou comprometer a tomada de decisões dentro da organização. Isso acontece quando um integrante prioriza seu próprio interesse ou o de terceiros em detrimento do interesse do IRME, tomando decisões que beneficiem a si mesmo ou a terceiros em vez da organização.

Todos os integrantes do IRME devem evitar quaisquer conflitos de interesse, sejam reais ou potenciais, e agir sempre em prol do melhor interesse da organização.

Além disso, é fundamental evitar situações que possam gerar ou aparentar gerar um benefício pessoal indevido.

Em caso de dúvida sobre um possível conflito de interesse, o integrante deve consultar o Compliance.

7.7.1 Recebimento de brindes, presentes, hospitalidade e outros benefícios

Em algumas situações, presentes ou benefícios podem ser oferecidos para fortalecer os laços com a organização. No entanto, é fundamental que qualquer item oferecido ou recebido esteja alinhado aos princípios éticos do IRME, seja concedido com transparência e integridade e não comprometa a imparcialidade nas decisões, evitando potenciais conflitos de interesses.

Brindes e cortesias não devem ter a intenção de influenciar avaliações ou garantir tratamento privilegiado. Presentes luxuosos, prêmios, vantagens ou qualquer benefício em dinheiro são expressamente proibidos.

Brindes institucionais e materiais promocionais podem ser aceitos desde que sejam não

gerem expectativa de contrapartida.

O que o IRME espera de seus integrantes?

- ✓ Não solicitar de terceiros nenhum tipo de contraprestação para exercer suas atividades regulares relacionadas aos objetivos do IRME
- ✓ Brindes de caráter institucional, bem como materiais de propaganda ou divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, podem ser aceitos.
- ✓ Recuse presentes e outros benefícios que possam afetar – ou gerar a percepção de afetar - sua independência profissional e do IRME.
- ✓ Observar sempre os limites éticos e legais, respeitando sempre a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), que visa coibir práticas ilícitas e reforçar o compromisso com a transparência nas relações corporativas.
- ✓ Ao receber um brinde ou cortesia, avalie com cuidado qual o seu real objetivo.

7.7.2 Contribuições Políticas

Qualquer tipo de contribuição política, para campanhas eleitorais, é proibido, seja diretamente ou por meio de terceiros, ou de qualquer outra forma que possa vir a beneficiar a campanha, de acordo com a legislação em vigor.

7.8 RESPONSABILIDADE FINANCEIRA

Antes de incorrer em qualquer despesa, é verificado se ela é realmente necessária, relevante, legal, que será corretamente registrada pela contraparte, que é permitida dentro do acordo com o financiador relevante (se for o caso) e que seu preço está dentro da média do mercado.

Mesmo não sendo obrigatório pela legislação vigente, os registros contábeis são validados mediante avaliação de auditoria externa independente e posteriormente submetidos à aprovação do Conselho da organização.

O que o IRME espera de seus integrantes?

- ✓ O IRME documenta de forma completa, íntegra, precisa e compreensiva todas as transações que realiza em sistemas de controles.
- ✓ O IRME respeita os princípios de contabilidade aplicados no Brasil para relato de informações contábeis e financeiras.
- ✓ A legislação e todas as políticas internas do IRME relacionadas com a preservação de documentos e demais registros é estritamente cumprida por todos os integrantes.

✓ Quando solicitados relatórios financeiros por financiadores ou demais interessados, são entregues informações atualizadas, completas e precisas, baseadas em fatos concretos.

7.9 CANAL DE DENÚNCIA SEGURO E CONFIDENCIAL

O IRME encoraja todos que suspeitarem de possível violação deste Código de Ética e Conduta a trazer isso diretamente à atenção: (1) do seu superior hierárquico imediato dentro da organização, (2) diretamente ao Compliance (3) por meio do Canal de Denúncia no <https://canal.ouvidordigital.com.br/rme>.

Esse canal pode ser utilizado por colaboradores, parceiros, fornecedores e qualquer pessoa que deseje relatar condutas inadequadas, como suborno, corrupção, discriminação, assédio ou outras infrações aos princípios da organização.

O IRME não tolera qualquer forma de retaliação contra os denunciantes e garante a proteção das informações em conformidade com as leis de privacidade e boas práticas de governança.

Canal de Denúncia

<https://canal.ouvidordigital.com.br/rme>.

7.9.1 Dever de reportar

O IRME se preocupa em identificar, o mais cedo possível, possíveis falhas. As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada, de acordo com a preferência do denunciante. Encorajamos que a pessoa se identifique ao reportar alguma irregularidade, pois, dessa forma, é possível conversar e obter informações adicionais ou esclarecimentos (caso algo não esteja claro), além de proporcionar um retorno diferenciado sobre a conclusão da apuração. No caso de comunicações identificadas, o IRME garante total sigilo das informações.

Para reportar preocupações de maneira anônima, é possível usar o Canal de Denúncias, lembrando que o mesmo é totalmente seguro e não existe uma forma de descobrir quem o denunciou. Todas serão analisadas com seriedade, sigilo e imparcialidade, assegurando que medidas apropriadas sejam adotadas quando necessário.

7.9.2 Processo de apuração

O IRME investiga todas as denúncias ou preocupações que chegam à sua atenção mediante revisão de documentos, entrevistas e outros procedimentos internos de apuração.

Todo o processo de apuração é conduzido de forma confidencial. Caso a equipe responsável pela apuração tenha acesso ao nome da pessoa que levantou a preocupação, este não será comunicado a ninguém durante o curso da apuração, em

especial às pessoas que possam vir a ser entrevistadas. A divulgação será feita somente às pessoas que realmente precisem saber a identidade do denunciante pela natureza de sua atividade.

Na hipótese de confirmação de uma violação ao Código ou qualquer política interna, serão tomadas medidas para remediar a situação e evitar que ela aconteça novamente no futuro, o que pode incluir revisão de processos, treinamentos, implementação de sistemas e até medidas disciplinares, quando necessárias.

7.9.3 Não retaliação

Como já abordado o IRME compromete-se a proteger integrantes (ou terceiros, como parceiros e fornecedores) que levantam preocupações sobre potenciais violações às políticas ou Código de Ética e Conduta. Qualquer integrante que promova ato de retaliação a qualquer denunciante/reportante estará sujeito a ações disciplinares e legais.

EM CASO DE DÚVIDA

As políticas não substituem o bom senso e não abrangem todas as situações possíveis, por isso, antes de tomar qualquer atitude, é necessário refletir:

1. Isso é o certo a se fazer ?
2. Como esta decisão seria interpretada por outras pessoas dentro e fora da organização?
3. O que estou fazendo é legal, ético, justo, está em linha com o espírito deste Código e com os valores e missões do IRME ?
4. Como esta decisão afeta o IRME?

Se ainda assim não estiver seguro, pergunte à pessoa responsável pela área de Compliance.

8. VIOLAÇÕES E SANÇÕES

Todos os colaboradores devem cumprir as normas e políticas institucionais, assim como os princípios deste Código de Ética e Conduta. O descumprimento pode resultar em sanções disciplinares, que variam de advertências formais a medidas mais graves, com suspensão ou rescisão do contrato de trabalho conforme a gravidade da infração.

Infrações mais graves ou reincidentes podem levar à rescisão com ou sem justa causa.

No caso de parceiros ou fornecedores, a violação das normas pode acarretar a rescisão contratual imediata. As sanções serão aplicadas de forma proporcional e ponderada, evitando arbitrariedade.

O desconhecimento das regras não será aceito como justificativa, e todos os colaboradores devem ler e assinar que está ciente das diretrizes deste Código de Ética

e Conduta.

Declaro ter lido e estar de acordo com os termos deste documento.

Local e Data: _____, ____ / ____ / ____

Assinatura