



INOVAÇÃO EM CIDADANIA EMPRESARIAL

Código de Conduta

Versão 1 – junho de 2017

Apresentação

Esse é o Código de Conduta e Ética do ICE. Ele tem como objetivo apoiar nossos Associados e Colaboradores a conduzir suas atividades amparados por regras de conduta claras para que a Missão do ICE possa ser cumprida e sua [Visão](#) alcançada respeitando os Valores da organização.

Este Código apoia Associados e Colaboradores a administrar conflitos de interesses, em relação ao ICE ou entre seus colaboradores e reforçar os princípios de:

- (i) Legalidade, valores, impessoalidade, eficiência, e a moralidade no que se refere a sua própria gestão;
- (ii) Toda a transparência para com o público interno e externo; e
- (iii) O respeito a toda e qualquer etnia, raça, gênero, ideologia religiosa, política e partidária.

No âmbito das atividades do Instituto

Este documento caminha junto com e complementa dois outros documentos fundamentais do ICE, o [Estatuto](#) Social e o Manual de Procedimentos Administrativos para Colaboradores ICE.

1. Regras de Conduta

O Instituto de Cidadania Empresarial (ICE) é uma organização da sociedade civil, sem fins de lucro, que atua na articulação de líderes e no fomento de iniciativas transformadoras, capazes de gerar impacto social positivo na população de baixa renda.

2. Guardiões desse Código

Como uma organização da sociedade civil buscamos trabalhar com os mais altos padrões de integridade, justiça e transparência em todas as nossas ações e projetos. Para assegurar essa conduta contamos com nossos Associados e Colaboradores para serem guardiões:

- a. de condutas individuais que respeitem o espírito e a letra da lei que governa organizações da sociedade civil;
- b. cuidadosos e conscientes para estarem aderentes a esse código de ética e às condutas aqui definidas;
- c. de seus direitos e deveres definidos nos documentos oficiais da organização.

3. Governança do Código

A garantia da aderência a todas as regras desse Código é de Responsabilidade do Conselho Deliberativo do ICE. Esse conselho é renovado a cada 3 anos durante nossa assembleia ordinária que acontece até 31 de maio de cada ano.

O Conselho Deliberativo deve garantir que os executivos da Organização tenham condições para respeitar o Código e são os responsáveis por deliberar sobre ações que possam vir a feri-lo ou a colocar os colaboradores em condições de fragilidade ética.

O principal executivo do ICE deve garantir que todos os Associados e Colaboradores tenham lido e subscrito a esse código logo no início da relação com o ICE, inclusive sendo esse um ponto de auditoria a ser verificado anualmente durante a auditoria de contas da organização.

Colaboradores e Associados que agirem contra as regras do Código estarão sujeitos a uma ação disciplinar apropriada que pode incluir inclusive o término do contrato de trabalho ou o término da associação ao Instituto.

Quando em dúvida se uma ação poderá potencialmente violar o Código ou outras políticas e procedimentos do ICE os colaboradores devem contatar imediatamente seu gestor direto. Se por qualquer motivo não se sentirem à vontade para fazê-lo, devem se dirigir ao Diretor Executivo do ICE.

4. Diretrizes Básicas para todos os Colaboradores

Todos os colaboradores do ICE devem:

- a. Conhecer e aplicar as regras desse Código de Conduta inclusive mantendo-se atualizado em relação a atualizações em seu texto;
- b. Gerir suas relações, seus processos e projetos de forma a evitar situações que coloquem em risco a integridade e reputação do Instituto;
- c. Zelar pelo patrimônio físico do Instituto;
- d. Garantir a integridade de leis e regulações sem exceções;
- e. Trabalhar para que o uso dos recursos captados pelo Instituto seja o mais eficiente possível;
- f. Buscar criar um ambiente de trabalho agradável e de cooperação;

- g. Combater de forma contundente todas as formas de discriminação no ambiente do trabalho e garantir os meios para que a inclusão possa efetivamente acontecer;
- h. Cumprir rigorosamente as leis trabalhistas;
- i. Garantir que os controles e as demonstrações financeiras do ICE estejam corretos e atualizados;
- j. Zelar pelo patrimônio humano e intelectual da organização;
- k. Exercer a discricão em relação às questões internas do Instituto

5. Diretrizes Básicas para todos os Diretores e Gestores do Instituto

Diretores e Gestores do Instituto devem:

- a. Garantir que todos os Associados e Colaboradores conheçam e apliquem devidamente as regras estabelecidas neste Código;
- b. Ser um exemplo de conduta ética a ser seguido por todos os Colaboradores e Associados e outros stakeholders;
- c. Dar resposta às questões e dúvidas levantadas pelos Colaboradores e Associados a respeito de condutas adequadas frente a dilemas éticos;
- d. Sugerir o aperfeiçoamento desse documento periodicamente;
- e. Garantir que todas as questões que firmam o Código sejam reportadas ao Conselho Deliberativo e que questões de alta criticidade sejam discutidas durante as reuniões desse Conselho.

6. Diretrizes Básicas para todos os Associados e Conselheiros do ICE

Associados e Conselheiros do ICE devem:

- a. Zelar pela Missão do ICE
- b. Zelar pelo patrimônio do Instituto

- c. Cumprir com leis e regulamentos vigentes tal como o Estatuto Social do ICE
- d. Cumprir o papel e posição para o qual foi designado
- e. Ser um exemplo de conduta ética a ser seguido por todos os Colaboradores e outros stakeholders do Instituto
- f. Antever e Evitar situação de conflito de interesse em relação ao ICE

7. Evitando Conflitos de Interesse

- a. Um conflito de interesse acontece toda vez que um Colaborador ou Associado está numa posição em que pode influenciar uma decisão que resulte em ganhos pessoais para si ou pessoas de sua relação pessoal.
- b. Conflitos de interesse podem ser danosos à reputação do ICE, seus Colaboradores e Associados, bem como aos projetos e parceiros com os quais trabalhamos. Dessa forma conflitos desse tipo devem sempre ser evitados.
- c. São apresentados abaixo alguns conflitos com os quais podemos nos deparar trabalhando no ICE ou estando a ele associado. Explicitamos aqui a diretriz de ação para evita-los:
- d. A contratação de familiares de colaboradores ou associados ao ICE é permitida desde que não haja subordinação direta entre o contratado, seu gestor direto e o gestor acima desse.
- e. O fornecimento de produtos e serviços por familiares diretos (filhos, pais, cônjuges) de colaboradores e associados do ICE não é permitida.
- f. Colaboradores não devem pedir ou aceitar brindes de valor acima de um valor simbólico, tampouco comissões, pagamentos, ofertas de entretenimento, serviços, empréstimos ou outros benefícios ou promessas de benefícios futuros de nenhuma pessoa ou organização relacionada ao seu trabalho no Instituto. Brindes bem-vindos são

aqueles que são eventuais, simbólicos, que mantenham padrões éticos de bom relacionamento nos negócios, que não violem as leis e nem coloquem qualquer uma das partes na obrigação de retribuição. Além disso, caso o brinde seja anunciado publicamente, que ele não coloque o ICE sob risco reputacional.

- g. O ICE tem atuação apartidária e, portanto em sua relação com representantes do setor público segue regras de transparência e isonomia para o agendamento e encontro com esses indivíduos.
- h. Dessa forma só é permitido o fornecimento de passagens aéreas a representantes do setor público no caso em que representantes de outros grupos sociais também sejam beneficiados com tal apoio ou no caso em que o pagamento dessa despesa esteja publicamente acordado em convênios, contratos ou outros documentos oficiais do projeto gerador do encontro, e quando essa viagem fizer sentido na realização das atividades do projeto.
- i. A decisão sobre o apoio filantrópico a organizações da sociedade civil que tenham colaboradores do ICE em seu corpo de conselheiros deve ser feita sem que esse colaborador opine/decida sobre esse aporte.
- j. Colaboradores que recebam convites para compor conselhos de organizações que atuem nos mesmos campos de ação do ICE deverão reportar esse convite ao Diretor Executivo do ICE e com ele debater se pode haver ali alguma questão ética sob risco e se essa participação é mutuamente benéfica para o indivíduo, a organização e o ICE.
- k. Colaboradores que atuem em regime parcial de dedicação (*part-time*) ao ICE podem assumir outros compromissos profissionais (outros empregos, consultorias, aulas, etc.) desde que esses não gerem conflitos de interesse ou interfiram na capacidade o colaborador em cumprir com suas responsabilidades no ICE. Sugerimos que esses colaboradores sempre notifiquem ao Diretor Executivo do ICE, formalmente, sobre outras atividades realizadas.

- l. Os relacionamentos afetivos entre funcionários do ICE são permitidos desde que não haja subordinação direta entre os dois colaboradores em questão. Caso haja subordinação o vínculo deve ser informado ao Diretor Executivo do Instituto que buscará se possível alocar um dos dois colaboradores a outros projetos, processos ou departamentos anulando a subordinação direta.
- m. Informações e documentos comumente classificados como confidenciais tais como dados pessoais de colaboradores e associados, banco de dados/relacionamento do ICE (salesforce), informações financeiras do ICE, atas de assembleias de associados ou reuniões de comitês, entre outros não devem ser acessados ou compartilhados interna ou externamente sob hipótese alguma. Eles são de propriedade do ICE e devem ser mantidos em sigilo. Em caso de dúvidas pergunte ao Diretor Executivo sobre a confidencialidade de determinada informação/documento.
- n. Publicações em redes sociais a partir do perfil pessoal dos colaboradores, sobre documentos e informações oficiais do ICE, só deverão ser realizadas após a publicação dessas informações e documentos no site e ferramentas de mídia social oficiais do Instituto.
- o. A representação do ICE por seus colaboradores de todos os níveis hierárquicos em eventos é uma prática que estimulamos e essa representação, seu objetivo e a preparação do colaborador deve sempre ser orientadas e monitoradas pelo gestor direto. Ao lado disso quando colaboradores estiverem comunicando suas próprias ideias e trabalhos publicamente para grandes audiências é importante que deixem claro que ali estão como pessoa física e não como um porta voz do ICE e sugerimos informar ao ICE sobre essa exposição.
- p. Como não podemos prever todas as situações em que um conflito de interesse possa surgir, caso você se depare com uma questão não descrita acima ou tenha dúvidas sobre a presença ou não de um conflito de interesse, acesse seu gestor direto e discuta o caso.

- q. Em caso de violação desse Código de Ética reporte o quanto antes seguindo o mecanismo de denúncia definido abaixo.

8. Mecanismos de Denúncia

Todas as denúncias de violação a esse Código de Conduta e Ética e denúncias sobre qualquer outro comportamento ilegal ou antiético de Associados e Colaboradores do ICE, deverão ser identificadas e documentadas da melhor maneira possível pelo denunciante e enviadas ao Diretor Executivo e ao Presidente do Conselho Deliberativo para análise e deliberação através dos canais abaixo.

Ao denunciante será dado retorno após o processo de deliberação.

O denunciante que tiver agido em boa fé ao defender esse Código não deverá sofrer retaliações de nenhum membro de nossa organização.

Qualquer stakeholder pode realizar uma denúncia ou apontar uma dúvida, desde que munido de provas materiais.

Contatos

Diretora Executiva: Maria Celia Cruz: celia@ice.org.br

Presidente do Conselho: Luiz Masagão Ribeiro: luiz@bip.b.br

Instituto de Cidadania Empresarial: Rua Padre Manuel de Chaves, 78 - Jd. Europa -
0144-050 – São Paulo – SP – ice@ice.org.br – Telefone: +55 11 3708-0491