



# CÓDIGO DE CONDUITA E ÉTICA

A IMPRAM acredita que um ambiente de trabalho respeitoso é fundamental para o sucesso e bem-estar de nossos colaboradores.

Nosso código visa garantir que todos os colaboradores, parceiros de negócios ou clientes sejam tratados com dignidade, igualdade e respeito, independentemente de sua origem, identidade, características pessoais ou opiniões.

## 1. Discriminação e Assédio:

É estritamente proibida qualquer forma de discriminação ou assédio, incluindo, mas não se limitando a, discriminação com base em raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, nacionalidade, estado civil ou qualquer outra característica protegida por lei. Todos os colaboradores têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de preconceitos e hostilidades.

## 2. Comunicação Respeitosa:

Incentivamos uma comunicação aberta, respeitosa e construtiva entre todos os colaboradores. Isso inclui ouvir ativamente, tratar os outros com respeito, evitar linguagem ofensiva ou discriminatória e "bullying". Nenhum tipo de linguagem ou comportamento abusivo, difamatório, ameaçador ou violento será tolerado.

## 3. Igualdade de Oportunidades:

Comprometemo-nos a fornecer igualdade de oportunidades a todos os colaboradores, independentemente de sua posição, nível hierárquico ou tempo de serviço. As decisões relacionadas a contratação, promoção, crescimento profissional através de cursos, treinamentos, workshops, programas de mentoria e possibilidade de rotação de cargos, remuneração e outras práticas de recursos humanos serão baseadas em mérito, habilidades e competências, sem qualquer tipo de discriminação.

## 4. Resolução de Conflitos:

Encorajamos a resolução de conflitos de maneira respeitosa e construtiva. Caso surjam desentendimentos ou problemas interpessoais, os colaboradores devem buscar o setor de Talentos Humanos para resolver a questão por meio de comunicação aberta, mediação ou outros mecanismos / formas para solução de conflitos.

## 5.Requisitos Essenciais de Trabalho:

É estritamente proibido o trabalho infantil (trabalhadores com menos de 18 anos) ou proibido que eles realizem trabalhos perigosos ou pesados, quando for um requisito para treinamento e educação, na empresa, pelos seus fornecedores, parceiros ou prestadores de serviço.

É estritamente proibido o trabalho forçado (trabalho escravo, restrição de mobilidade etc.), na empresa, pelos seus fornecedores, parceiros ou prestadores de serviço.

É estritamente proibida a discriminação por salários ou qualquer outro tipo de discriminação por condições de trabalho, seja por paridade de proporção de sexo, orientação sexual, idade, etnia, cultura, gênero, crenças ou religião.

É garantida a liberdade de associação e direito à negociação coletiva (trabalhadores organizados em um sindicato, CIPA, acordos de negociação coletiva em vigor).

É garantido um ambiente de trabalho seguro, confortável e bem equipado, promovendo programas de apoio psicológico, atividades de relaxamento, incentivo à prática de exercícios físicos e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

## 6.Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD:

É garantida a proteção das informações confidenciais e compartilhadas de pessoas físicas e jurídicas conforme a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD e/ou contratos de confidencialidade entre as partes.

É garantido que as informações da empresa sejam utilizadas somente nos meios e canais oficiais da empresa, como E-mails, Sites ou Mídias e de que sejam protegidas e divulgadas ao meio externo somente com a autorização da Alta Direção da empresa.

É garantido o controle da propriedade intelectual de parceiros, clientes, terceiros, incluindo os direitos autorais e patentes, seja obedecido.

## 7. Requisitos Sociais:

É garantido que os acordos individuais e coletivos de trabalho sejam estabelecidos e atendidos conforme estabelecido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

É garantido que a força de trabalho seja estimulada a participar de atividades de cunho social, em trabalhos voluntários e outras ações que tenham como propósito a melhoria da qualidade de vida da comunidade.

## 8.Requisitos Ambientais:

É garantida a implantação de controles e monitoramentos operacionais ambientais e técnicas de gestão ambiental, sobre as fontes geradoras de aspectos ambientais de suas atividades, produtos e serviços, que evitem a ocorrência de impactos ambientais adversos, promovendo a sustentabilidade às futuras gerações.

## 9. Requisitos de Governança:

São estritamente proibidas situações incompatíveis e/ou conflitantes aos interesses da empresa (outras atividades atividade fora do contrato de trabalho e no horário de trabalho pelos trabalhadores), conflitos de interesse com a contratação e supervisão direta de um parente ou membro da família, compra de bens ou serviços por um parente ou membro da família.

É garantida a neutralidade dos negócios em relação a partidos e candidatos políticos, sem promoção dos seus interesses.

É garantido que os acordos e compromissos da empresa, fornecedores, clientes, parceiros, sócios, prestadores de serviços e a sociedade em geral sejam estabelecidos e cumpridos.

É garantida a governança, na administração de seus negócios de maneira responsável, adotando práticas anticorrupção, de transparência e realidade dos seus relatórios e demonstrativos contábeis e tributários.

É garantido que a inovação, o desenvolvimento contínuo do capital intelectual e de novas tecnologias de produção, o espírito de mudança e a excelência sejam diferenciais da empresa em suas atividades, serviços e produtos aos seus clientes.

É garantido um sistema de feedback regular, onde os colaboradores recebam avaliações construtivas sobre seu desempenho e tenham a oportunidade de expressar suas opiniões e sugestões.

## 10. Canal de Denúncia e Proteção:

O Canal de Comunicação e Denúncia é a ferramenta pela qual qualquer violação das leis vigentes, diretrizes de conduta do Código e do Regimento Interno possa ser reportada e encaminhada para avaliação por parte do Comitê de Ética garantindo a devida segurança de quem fizer a denúncia.

Para garantirmos a possibilidade do anonimato e construirmos uma cultura de confiança, optamos pela contratação da plataforma de comunicação criada e hospedada pela empresa Contato Seguro

Todos os usuários do canal, sejam colaboradores, terceiros, qualquer parte interessada ou stakeholders em geral não serão identificados em nenhuma hipótese, se assim o desejarem. O anonimato e o sigilo estarão sempre garantidos, confirmando-se ou não as denúncias apontadas.

Após o registro da sugestão ou da denúncia, a Contato Seguro encaminhará essas informações a um comitê específico, formado por funcionários do alto escalão da organização contratante, para sua análise e averiguação, mesmo que digam respeito a pessoas dos mais altos escalões. Esse comitê será o responsável pelas investigações, e pela coleta de provas e evidências, bem como por tomar as medidas disciplinares que entender adequadas de acordo com seu código de conduta.

Todas as denúncias e sugestões receberão um número de protocolo, por meio do qual o usuário pode, posterior e anonimamente, complementar o seu registro, encaminhar arquivos de provas ou acompanhar os seus desdobramentos. Esse número de protocolo também possibilita que a organização e o usuário mantenham um diálogo virtual e anônimo, mediante perguntas e respostas.

### 10.1 Plataformas de registro

O Canal de Ética da IMPRAM opera via plataforma [www.contatoseguro.com.br/impram](http://www.contatoseguro.com.br/impram)

Ou pelo 0800 do canal: 0800 810 8481

## 11. Consequências

A violação deste código pode resultar em medidas disciplinares, que podem incluir advertências, suspensões, demissões ou outras ações apropriadas, de acordo com a gravidade da infração e as disposições legais específicas para cada situação.

A IMPRAM está comprometida em criar e manter um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todos os colaboradores, parceiros de negócios ou clientes.

Esperamos que todos os membros da equipe sigam este código e contribuam para criar uma cultura de respeito mútuo em todos os aspectos de nossas operações diárias.

A IMPRAM se compromete a divulgar este código a todos os seus colaboradores, parceiros de negócios ou clientes, através de palestras motivacionais e/ou painéis ou quadros de comunicação visual.

Este código entra em vigor na data da sua elaboração e será revisado periodicamente para garantir sua conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e para atender às necessidades em constante evolução de nossa empresa e de nossos colaboradores.

Manaus, 29 de Julho de 2024

Revisão 1.

Régia Moreira Leite

*Diretora*