

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

2025

INSTITUTO AMAZÔNIA+21

CARTA DO DIRETOR EXECUTIVO

O Instituto Amazônia+21 e as demais sociedades do sistema IAMZ tem como principal objetivo apoiar a criação de negócios sustentáveis e inovadores na Amazônia, bem como fortalecer empreendimentos existentes, dialogando com as demandas locais, o potencial econômico da região e a agenda ESG.

Imbuídos dessa missão, apresentamos aos nossos públicos de relacionamento o Programa de Integridade do Instituto Amazônia+21 e demais sociedades do sistema IAMZ. Trata-se de um importante instrumento de gestão que tem como principal objetivo dar transparência aos nossos compromissos e estreitar e qualificar a relação da organização com todos os seus públicos de relacionamento.

Por meio dos compromissos assumidos, o documento propõe relações mais éticas, transparentes e sustentáveis e afirma que o Instituto Amazônia+21 buscará, na execução de programas, projetos e ações, gerar resultados sustentáveis à sociedade amazônica.

Convidamos todos os nossos públicos de relacionamento a conhecerem e aderirem às pautas aqui estabelecidas, colaborando com manifestações e diálogos que gerem aprendizagem sobre os assuntos abordados ou outros que contribuam para o amadurecimento ético.

Desejamos, com isso, que o documento se torne um importante instrumento de consulta e que reflita de forma positiva em nossas relações.

MARCELO THOMÉ DA SILVA DE ALMEIDA
DIRETOR EXECUTIVO DO INSTITUTO AMAZÔNIA+21

ÍNDICE

CARTA DO DIRETOR EXECUTIVO	2
GLOSSÁRIO	4
1. INTRODUÇÃO	6
2. PRINCÍPIOS DO INSTITUTO AMAZÔNIA+21.....	8
3. PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE E DO CÓDIGO DE ÉTICA	9
SUPORTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	9
COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE E INTEGRIDADE DO INSTITUTO AMAZÔNIA+21.....	10
CANAIS DE DENÚNCIA	12
TREINAMENTOS	13
5. MONITORAMENTO E APERFEIÇOAMENTO	13
6. DAS SANÇÕES	14
SANÇÕES – CONDUTAS ANTIÉTICAS.....	14
SANÇÕES DE COMBATE À CORRUPÇÃO – PRÁTICA DE ATOS DE RISCO E DE CORRUPÇÃO	14
APÊNDICE A - TERMO DE RECEBIMENTO E DECLARAÇÃO	16
APÊNDICE B- PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIA.....	17
ANEXO I CÓDIGO DE ÉTICA DO INSTITUTO AMAZÔNIA +21	19
ANEXO II POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO AMAZÔNIA +21	22
ANEXO III MANUAL DE INTEGRIDADE DO INSTITUTO AMAZÔNIA +21.....	27
ANEXO IV MANUAL DE RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	30

GLOSSÁRIO

Administração Pública: compreende os órgãos públicos, as autarquias e as fundações públicas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Amazônia Legal: corresponde à área de atuação da Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia – SUDAM, correspondendo a cerca de 58,93% do território brasileiro.

Associação: pessoa jurídica fruto da união de pessoas que se organizam para fins não lucrativos.

Associados: pessoas físicas e jurídicas admitidas, nos termos estabelecidos no Estatuto Social do Instituto, para integrar o quadro social da entidade.

Beneficiários: aqueles que são diretamente impactados pelas ações do Instituto.

Blended Finance: combinação de fontes diversas de recursos financeiros, como públicos, privados e filantrópicos.

Compliance: estruturação de sistema que tem por objetivo o cumprimento de normas jurídicas, políticas internas e padrões éticos almejados, além de buscar prevenir, detectar e corrigir eventuais irregularidades.

Ente federativo: União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

ESG-ODS: ESG, em inglês environment, social and Governance (ambiental, social e governança) relaciona-se às práticas ambientais, sociais e de governança de pessoa jurídica. ODS é a sigla de “Objetivos do Desenvolvimento Sustentável” estabelecidos pela ONU.

Incentivo fiscal: instrumento jurídico/financeiro que beneficia pessoas jurídicas que mantêm empreendimentos na Amazônia Legal ao reduzir a carga tributária para atrair ou manter investimentos na região.

Informação confidencial: informações de conhecimento restrito e cuja revelação não-autorizada possa frustrar os objetivos ou acarretar dano ao Instituto.

Informação sigilosa: informações cujo conhecimento irrestrito ou divulgação possa acarretar qualquer risco ao Instituto, bem como aqueles necessários ao resguardo da inviolabilidade dos dados submetidos à entidade.

Parceiros: pessoas físicas ou jurídicas que firmem parcerias com o Instituto.

P&DI: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Recurso público: todo e qualquer recurso advindo da Administração Pública, seja ele por via direta (contratualizações) ou indireta (incentivos fiscais).

Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo ou em emprego público na administração direta, nas autarquias ou nas fundações públicas

Stakeholder: todos aqueles que possuem interesse nas ações do Instituto.

1. INTRODUÇÃO

O Instituto Amazônia+21 (“Instituto”) é uma associação sem fins lucrativos que tem por objetivo promover negócios sustentáveis e contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável, com foco na valorização da diversidade social, ambiental e econômica da Amazônia.

Fruto da contribuição do setor empresarial brasileiro para o desenvolvimento econômico sustentável da região, o Instituto é uma iniciativa da Confederação Nacional da Indústria e da Ação Pró-Amazônia, associação formada por nove federações das indústrias dos estados da Amazônia Legal.

Para executar sua missão de apoiar a criação de negócios sustentáveis e inovadores na Amazônia e fortalecer empreendimentos na região, o Instituto atua em cinco linhas:

A. Novos Negócios Sustentáveis

Identifica potencialidades econômicas nos territórios e em cadeias de valor e prepara projetos sustentáveis de impacto e financiáveis no contexto ESG-ODS para a Amazônia Legal capazes de promover o desenvolvimento econômico sustentável da região.

B. Fortalecimento de Capacidades

Atua nas condições estruturantes e correlatas dos negócios e cadeias de valor, como P&DI, Infraestrutura geral e produtiva, capacitação de pessoal e serviços de educação, serviços financeiros, acesso a capital e inovação financeira, bem como no apoio para o desenvolvimento do capital humano e social, em especial os povos tradicionais, comunidades rurais e florestais e populações urbanas.

C. Conhecimento

Potencializa o desenvolvimento econômico sustentável da Amazônia Legal por meio de um ambiente de conhecimento e inteligência capaz de orientar a escolha de focos estratégicos e territórios prioritários e a consequente agenda de desenvolvimento para atuação local. Se materializa por meio de um observatório à serviço da Amazônia Legal e direcionador das estratégias prioritárias dos Programas de Negócios Sustentáveis e de Fortalecimento de Capacidades.

D. Relações Institucionais e Comunicação

Busca integrar as diversas frentes do Instituto, dando voz aos membros e parceiros. Tem o FÓRUM AMAZÔNIA+21 como ação estratégica, além das ações de mobilização e engajamento, comunicação, criação de espaços contínuos de interação e apoio estrutural às necessidades da organização.

E. Facility de Investimentos

Estratégia de Blended Finance com assistência técnica e engajamento multistakeholder para o desenvolvimento sustentável da Amazônia Legal, criando um ambiente que adequa e organiza oferta e demanda por investimento com escala, assertividade, estabilidade institucional e segurança jurídica.

O que é o Programa de Integridade?

Por navegar por diferentes linhas de atuação, o Instituto possui uma rede ampla de relacionamentos que vai desde prestadores de serviços locais e prefeituras de pequenas cidades a grandes empresas e poder executivo federal.

Por um lado, enquanto entidade que se relaciona com a Administração Pública, o Instituto deve observar determinadas regras voltadas à prevenção, ao monitoramento, à pronta interrupção e à tempestiva remediação de eventuais atos de corrupção lesivos ao Poder Público – especialmente, a Lei nº 12.846/13, mais conhecida como “Lei Anticorrupção”.

Por outro lado, tendo por objetivo cultivar um ambiente ético e seguro para seus empregados e terceiros com os quais se relaciona, o Instituto entende que é importante estabelecer também um Código de Ética que dite os padrões de conduta almejados por si e busque prevenir e combater atos incompatíveis com seus princípios e valores, além de estabelecer políticas internas que tratem de forma individualizada questões fundamentais para o Instituto.

Dessa forma, o Programa de Integridade abará em seus anexos: “Código de Ética”; “Política de Combate ao Assédio e à Discriminação”; “Manual de Integridade”; e “Manual de Relacionamento com Terceiros”.

Em conjunto, esses documentos constituem os mecanismos e procedimentos internos a serem adotados a fim de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, em

benefício da entidade, bem como condutas que afrontem o padrão ético por ela esperado.

A quem se aplica o Programa de Integridade?

Todos aqueles que, de alguma forma, atuam no/ou em nome do Instituto estão obrigados a cumprir este Programa de Integridade, assim como todas as políticas institucionais, sobretudo as de compliance, entre outras que forem aprovadas.

Estão incluídos, portanto, dirigentes, colaboradores, representantes dos associados e os designados nos atos internos, bem como os fornecedores, as instituições parceiras, o Poder Público, a imprensa, os conveniados, os terceiros e a sociedade em geral.

Como utilizar o Programa de Integridade?

Sempre que houver alguma dúvida relacionada a condutas éticas no ambiente de trabalho e a situações de risco de corrupção ou conflito de interesse, esse documento pode e deve ser consultado por todos aqueles a ele submetidos.

Entretanto, é importante destacar que o documento não esgota todas as possibilidades de condutas antiéticas e situações de risco de corrupção e conflitos de interesse, de forma que qualquer questionamento que não for totalmente respondido com a sua leitura pode ser levado a um superior hierárquico e ao próprio Comitê de Ética e Integridade que será responsável por apresentar uma solução ao manifestante.

2. PRINCÍPIOS DO INSTITUTO AMAZÔNIA+21

Na execução de seu objeto social e no desempenho de suas atividades, o Instituto deve se orientar pelo respeito aos seguintes princípios:

- Transparência: publicidade e disponibilidade de informações sobre os atos de gestão, de maneira clara e acessível às partes interessadas;
- Juridicidade: atuação em conformidade com os princípios gerais de Direito e à legislação vigente;

- Igualdade: Respeito e valorização das diferenças e repúdio a atos discriminatórios de quaisquer origens, tais como, mas não se limitando a: gênero, raça, etnia, diferenças geracionais, crença religiosa, entre outros;
- Dignidade da Pessoa Humana: garantia de respeito e reconhecimento dos direitos de personalidade no ambiente de trabalho, em repúdio a qualquer ato que configure discriminação, assédio ou constrangimento;
- Sustentabilidade: Compromisso e orientação de ações e projetos em observância às diretrizes globalmente reconhecidas para a promoção de uma conduta empresarial responsável e sustentável, considerando todas as partes relacionadas do Instituto, entre eles, mas não se limitando a: colaboradores, clientes, fornecedores, terceiros, entre outros;
- Ética e Integridade: Todas as relações devem ser pautadas pela ética e integridade, por meio do agir com retidão, responsabilidade e probidade diante dos compromissos firmados interna ou externamente pelo Instituto.

3. PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A plena aplicação desse documento é garantida pela existência de quatro pilares de sustentação do *compliance* do Instituto, sendo eles: (i) suporte da alta administração; (ii) Comitê de Ética e Integridade; (iii) canal de denúncia; e (iv) treinamentos.

SUORTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A “alta administração” é composta por aqueles que possuem poderes deliberativos e de execução primária na entidade, como os Conselheiros e Diretores do Instituto. Para que a aplicação deste documento seja efetiva, é necessário que a alta administração esteja comprometida com a sua execução, de forma que são dela esperadas as seguintes condutas:

- Comparecimento aos treinamentos;

- Envolvimento de forma proativa em esforços de prevenção e desenvolvimento de atitudes que visam promover a integridade do Instituto;
- Adesão às condutas éticas e às regras do Programa de Integridade e do Código de Ética, agindo de maneira a oferecer um bom exemplo e a inspirar colaboradores e terceiros por meio do bom comportamento - consciente de que a postura adotada influencia o meio, além de contribuir para a imagem e a reputação do Instituto de maneira geral;
- Disponibilização de todos os recursos, inclusive orçamentários, necessários para a adequada gestão do Programa de Integridade.

COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE DO INSTITUTO AMAZÔNIA+21

O Comitê de Ética e Integridade é a instância interna do Instituto responsável pela fiscalização do cumprimento das regras previstas neste documento, diretamente ligado ao Conselho Estratégico.

É órgão independente, com total liberdade para apurar as denúncias e concluir pela prática, ou não, de atos de corrupção e de condutas antiéticas - com estrutura e autoridade para sugerir alterações, conduzir processos internos para apuração de denúncias e recomendar ao Conselho Estratégico a aplicação de sanções e medidas disciplinares.

Como será composto o Comitê de Ética e Integridade?

- O Comitê de Ética e Integridade será composto por um Presidente e um Secretário, e seus respectivos suplentes, e contará com apoio de escritório de advocacia especialista independente para auxiliá-lo na condução das investigações.
- A função de Presidente será ocupado por membro do Conselho Estratégico e a função de Secretário por um representante dos colaboradores internos do Instituto.

- O membro do Conselho Estratégico e seu suplente serão nomeado pelo próprio órgão e o membro representante dos empregados e seu suplente serão eleitos pelos funcionários do Instituto a partir de uma lista tríplice a ser elaborada pelo Conselho Estratégico.
 - Os membros do Comitê de Ética e Integridade, para serem nomeados ou eleitos, não poderão estar sob investigação em curso ou condenado pela prática de ato de corrupção.
 - O mandato do Comitê de Ética e Integridade será de 4 (quatro) anos.
 - Caso a denúncia recaia sobre um dos membros do Comitê de Ética e Integridade, o mesmo deverá se afastar das atividades do Comitê, sendo substituído por seu suplente.
 - No caso de ausências temporárias, o membro do Comitê deverá ser substituído por seu suplente. Entretanto, no caso de renúncia de Conselheiro ou demissão de funcionário, nova eleição deverá ser realizada, sendo que o substituto eleito terá mandato coincidente com os demais membros, ou seja, terá mandato complementar.
 - As funções exercidas para o desenvolvimento dos trabalhos do Comitê de Ética e Integridade não serão remuneradas.

Quais são as competências do Comitê de Ética e Integridade?

Caberá ao Comitê de Ética e Integridade:

- Investigar denúncias e supostas violações à legislação anticorrupção e ao Programa de Integridade;
- Após a apuração de denúncia, apresentar relatório conclusivo ao Conselho Estratégico, com resumo do caso, escopo da investigação, evidências e sugestão de encaminhamento;
- Determinar o monitoramento das atividades dos denunciados até o término das apurações. Caso ocorra uma denúncia que recaia sobre membros da alta

administração, e em apuração preliminar esta aponte indícios de materialidade, eles deverão ficar afastados de seus cargos até o término das apurações;

- Monitorar anualmente os procedimentos internos de integridade, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate a ocorrência de atos de corrupção;
- Recomendar a adoção de procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;
- Esclarecer dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste documento;
- Monitorar os canais de denúncia e mecanismos de proteção a denunciante de boa-fé;
 - O procedimento de apuração de denúncias está descrito no Apêndice B.

CANAIS DE DENÚNCIA

Os Conselheiros, Diretores e funcionários do Instituto e terceiros que com ele firmarem contratos, independentemente de cargo, posição ou da relação jurídica com a entidade, devem procurar o Comitê de Ética e Integridade quando tiverem conhecimento ou fortes indícios para acreditar na ocorrência de uma violação a este documento ou às leis anticorrupção aplicáveis. Nestes casos, a pessoa poderá:

- Enviar a denúncia ou suspeita para o Comitê de Ética e Integridade por meio do e-mail integridade.iamz21@institutoamazonia21.org.br; ou
- Enviar correspondência escrita para qualquer um dos membros do Comitê de Ética e Integridade (Publicação em breve).

É assegurado ao manifestante a premissa de sigilo e anonimato, contudo, caso haja identificação do manifestante, o Instituto, por meio de seu Comitê de Ética e Integridade, assegurará as medidas necessárias à preservação da identidade e medidas protetivas contra retaliações de quaisquer naturezas.

TREINAMENTOS

Os treinamentos relativos aos temas anticorrupção e integridade (ou outros temas afins) serão planejados e desenvolvidos a partir da aprovação do Comitê de Ética e Integridade ou Conselho Estratégico, sendo sua periodicidade, escopo e demais características definidas e apresentadas em plano específico.

5. MONITORAMENTO E APERFEIÇOAMENTO

O Programa de Integridade deve ser objeto de monitoramento contínuo pelo Comitê de Ética e Integridade para que seja possível aperfeiçoar o documento para a prevenção, detecção e combate a atos de corrupção e/ou condutas antiéticas, por meio de medidas como:

- a. Aplicação e consolidação de questionário anual de avaliação à integridade a ser respondido por Conselheiros, Diretores e funcionários do Instituto;
 - b. Análise e conferência dos procedimentos realizados pela Diretoria e Departamento Administrativo Financeiro, de acordo com este Programa de Integridade, por amostragem;
 - c. Análise de relatórios de acompanhamento e prestação de contas dos contratos firmados, com análise, por amostragem, do cumprimento das regras de descritas neste Programa de Integridade;
 - d. Elaboração de relatório semestral contendo resumo das denúncias apuradas que resultaram em aplicação de sanção ou medida disciplinar;
 - e. No caso de comprovação de ocorrência de ato de corrupção, encaminhamento dos fatos às autoridades públicas competentes para apuração.
- O Comitê de Ética e Integridade, em conjunto com a Diretoria, a partir das conclusões das ações de monitoramento, deverá fazer uma análise anual de riscos para realizar adaptações necessárias ao Programa de Integridade.

- Concluída a análise, o Comitê de Ética e Integridade recomendará ao Conselho Estratégico as alterações necessárias no Programa de Integridade de forma a aperfeiçoar a sua efetividade, bem como priorizar atuação em áreas consideradas de risco.

6. DAS SANÇÕES

SANÇÕES – CONDUTAS ANTIÉTICAS

Todos os Diretores, Conselheiros, funcionários e prestadores de serviços contínuos do Instituto que desrespeitarem as normas previstas no Programa de Integridade poderão sofrer as seguintes medidas:

- a. Advertência verbal ou escrita ao responsável pela infração;
 - b. Monitoramento frequente das atividades;
 - c. Suspensão do contrato de trabalho por, no máximo, 30 (trinta) dias corridos;
 - d. Dispensa de acordo com a legislação aplicável.
 - e. Rescisão do contrato de prestação de serviço com o fornecedor.
- A aplicação das sanções deverá observar os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

SANÇÕES DE COMBATE À CORRUPÇÃO – PRÁTICA DE ATOS DE RISCO E DE CORRUPÇÃO

Todos os Diretores, Conselheiros, funcionários e prestadores de serviços contínuos do Instituto que desrespeitarem o Programa de Integridade poderão sofrer as seguintes sanções:

- a. Advertência verbal ou escrita ao responsável pela infração, para os casos de prática de atos de risco de corrupção;
- b. Monitoramento frequente das atividades, para os casos de prática de atos de risco de corrupção;

- c. Extinção da relação jurídica existente entre o Instituto e o infrator, nos casos de prática comprovada de atos de corrupção.

ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES

- Todas as penalidades serão formalizadas por escrito (com exceção da advertência verbal) e deverão descrever a infração e as consequências imputadas ao integrante do Instituto ou a terceiro vinculado, quando for o caso.
- A penalidade poderá ser mais leve caso a pessoa: (i) demonstre boa-fé; (ii) busque reparar ou minorar as consequências do ato; (iii) não tenha histórico de violações; ou, (iv) não tenha tido papel determinante para a ocorrência.
- A penalidade pode ser agravada caso a pessoa: (i) tenha infringido regras de conduta nos últimos 3 (três) anos; (ii) tenha tido a oportunidade de evitar a conduta sem nada ter feito para isso; (iii) tenha gerado dano à imagem do Instituto; ou, (iv) tenha agido de má fé.
- Nas situações envolvendo terceiros, a penalidade aplicada será cadastrada internamente pelo Instituto e será considerada na formalização de relações futuras. Aplicada a penalidade de exclusão, a parte poderá ficar inabilitada para contratar com o Instituto por até 5 (cinco) anos.

APÊNDICE A - TERMO DE RECEBIMENTO E DECLARAÇÃO

Eu, _____,
(profissão), residente e domiciliado na
_____, nº _____,
_____, na Cidade de _____, Estado
_____, na qualidade de:

- () Conselheiro
- () Diretor
- () Funcionário
- () Prestador de serviço

declaro que recebi, nesta data, cópia do Programa de Integridade do Instituto Amazônia+21, comprometendo-me a cumpri-lo fielmente.

Declaro, outrossim, que assumo inteira responsabilidade pelas ações que eu vier a praticar em desacordo com os seus ditames, isentando, desde já, Instituto Amazônia+21, de quaisquer responsabilidades a elas relacionadas.

São Paulo-SP, ____ de _____ de _____.

NOME: _____

RG: _____

CPF: _____

APÊNDICE B- PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIA

1. Todo Conselheiro, Diretor, funcionários do Instituto e terceiros que com ele firmarem contratos, independentemente de cargo, posição ou da relação jurídica travada com a entidade, que souber ou tiver fortes indícios para crer na ocorrência de violação ao Programa de Integridade e seus anexos, além da legislação aplicável, deverá encaminhar uma denúncia ao Comitê de Ética e Integridade.
2. O processo de apuração se desenvolve nas seguintes fases:
 - a. Recebimento da denúncia e instauração do processo.
 - b. Colhimento de provas e defesa.
 - c. Emissão de relatório final.
3. A partir do recebimento da denúncia, o Comitê de Ética e Integridade instaurará o processo de apuração, caso a denúncia tenha justa causa e se refira a atos e condutas que ofendam este documento.
4. O processo de apuração obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao denunciado a ampla defesa. Será assegurado ao denunciante garantia de que não será alvo de retaliação ou constrangimento, podendo denunciar tais atos.
5. O denunciado poderá se manifestar, sendo preservado o caráter de informalidade e oralidade.
6. O Comitê de Ética e Integridade promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.
 - 6.1. Todas as provas produzidas pelo Comitê de Ética e Integridade deverão respeitar a legislação brasileira.

- 6.2. Todas as provas produzidas deverão ser arquivadas e os depoimentos colhidos deverão ser registrados por escrito, em vídeo ou em áudio.
7. Concluídas as apurações, o Comitê de Ética e Integridade deverá:
- 7.1. ARQUIVAR a denúncia, quando manifestamente improcedente;
- 7.2. ENCAMINHAR, quando constatada a ocorrência de violação ao Programa de Integridade e seus anexos ou, ainda, à legislação anticorrupção pertinente, relatório final de apuração ao Conselho Estratégico, contendo o relato dos fatos, as provas colhidas e as RECOMENDAÇÕES de sanções ou medidas cabíveis, para que o Conselho Estratégico DECIDA sobre a sanção a ser imposta, bem como, no caso de constatação de prática de ato de corrupção, determine o encaminhamento de toda a documentação relativa à denúncia ao órgão público competente.
8. Caberá ao Comitê de Ética e Integridade a fiscalização do cumprimento dos prazos estabelecidos para a conclusão da apuração da denúncia.

ANEXO I

CÓDIGO DE ÉTICA DO INSTITUTO AMAZÔNIA +21

O presente Código de Ética tem por objetivo listar princípios e condutas éticas esperadas de todos aqueles que se subordinam ao Programa de Integridade do Instituto Amazônia +21.

Além dos princípios já listados pelo Capítulo 2 do Programa de Integridade do Instituto, todos aqueles que, de alguma forma, atuam no Instituto ou com ele se relacionam, estão obrigados a respeitar e aplicar no dia a dia as seguintes regras:

- A. Respeitar a diversidade dos povos, sociedades e indivíduos e de suas culturas;
- B. Estimular o uso racional dos recursos naturais, a prática do consumo consciente e a minimização dos impactos ambientais;
- C. Não tolerar a produção ou divulgação de notícias falsas;
- D. Não tolerar e não praticar trabalhos forçados e/ou infantil e não admitir relação com quem os pratique;
- E. Não cometer condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, contra gênero, orientação sexual, origem étnica/racial, nacionalidade, bagagem cultural, identidade e expressão de gênero, deficiência, faixa etária, religião, status socioeconômico, crença, entre outros;
- F. Dever de lealdade, informação e confidencialidade, por parte de todos os funcionários, Diretores e Conselheiros, em relação ao Instituto;
- G. Não praticar assédios de quaisquer naturezas;
- H. Não utilizar a marca do Instituto para finalidades não institucionais;
- I. Não praticar quaisquer condutas físicas ou verbais que ocasionem hostilidades, constrangimentos, ofensas ou intimidação aos funcionários, Diretores, Conselheiros e parceiros;

- J. Praticar o diálogo como base para a construção de um clima institucional sadio, onde cada um possa exercer, de forma respeitosa e sem receios, a liberdade de opinião;
- K. Utilizar as ferramentas de trabalho, os recursos de informática e o conteúdo dos arquivos produzidos em razão do trabalho apenas para fins estritamente profissionais;
- L. Não solicitar e/ou aceitar favores pessoais de funcionários, Diretores, Conselheiros ou terceiros, em troca de benefícios ou vantagens indevidas, independentemente se de origem pública ou privada;
- M. Tratar todas as informações identificadas como sigilosas e relacionadas à entidade e às suas atividades como confidenciais, sendo dever de todos os funcionários, Diretores e Conselheiros, ainda que desligados do Instituto, não as divulgar a terceiros;
- N. Informar aos seus superiores hierárquicos quaisquer inconformidades relacionadas às suas condições de trabalho;
- O. Não receber e/ou oferecer presentes, salvo se observados os seguintes parâmetros:
 - o Objetos que não tenham valor comercial ou sejam distribuídos por entidade de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural;
 - o A periodicidade de distribuição indicada na alínea anterior não pode ser inferior a 12 (doze) meses;
 - o A distribuição deve possuir caráter geral e, portanto, não se destinar a agraciar exclusivamente uma determinada pessoa;

- O valor do objeto não ultrapasse R\$100,00 (cem reais)¹.

Importante! Aqueles que descumprirem o previsto neste Código de Ética estarão sujeitos às penalidades definidas no Capítulo “Sanções” do Programa de Integridade do Instituto.

¹ Referência: valor estabelecido pela Comissão de Ética Pública (CEP) e pelo Código de Conduta de Alta Administração Federal (CCAAF).

ANEXO II
POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO
DO INSTITUTO AMAZÔNIA +21

A Política de Combate ao Assédio e à Discriminação do Instituto foi idealizada para garantir que todos aqueles submetidos ao Programa de Integridade convivam em um ambiente saudável e respeitoso, por meio de um conjunto de regras que previna, coíba e combata ações que possam pôr em risco a integridade física e mental dessas pessoas e que, além disso, ofereça uma estrutura efetiva de acolhimento a vítimas e responsabilização de culpados.

1. Assédio Moral

O que é assédio moral?

O assédio moral acontece quando a pessoa é exposta a situação humilhante/constrangedora no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, em atentado contra sua dignidade e integridade.

- É assédio moral toda conduta abusiva que possa causar prejuízos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho;
- As condutas podem se manifestar em forma de comportamentos, palavras, atos, gestos e textos escritos e acontecer no ambiente de trabalho, em viagens e atividades sociais relacionadas ao trabalho e até no ambiente virtual;
- Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem cometer assédio moral.

Exemplos de assédio moral²:

- Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões;

² Fonte: “Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo” do Superior Tribunal do Trabalho

- Sobrecarregar com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Exemplos do que não é considerado assédio moral³:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse do Instituto;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

2. Assédio Sexual

O que é assédio sexual?

É assédio sexual toda conduta não consensual de importunação e constrangimento de cunho sexual praticado por superior hierárquico que se aproveita da diferença de poder em relação a seu subordinado para o constranger buscando favorecimento ou vantagem sexual.

- Condutas podem se manifestar em forma de comportamentos, palavras, atos, gestos e ainda textos escritos.

Formas de assédio sexual:

- Físico: contato físico indesejado por uma das partes.
- Verbal ou gestual: comentários ou gestos de caráter sexual, visuais ou sonoros, que cause constrangimento.
- Escrito: qualquer texto escrito em qualquer meio, de caráter público ou privado, de caráter sexual que cause constrangimento.

Exemplos de assédio sexual⁴:

³ Fonte: "GUIA LILÁS: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal" Controladoria-Geral da União.

⁴ Fonte: "GUIA LILÁS: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal" Controladoria-Geral da União.

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuates e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

3. Medidas de Prevenção ao Assédio

São medidas de prevenção ao assédio:

- Comparecimentos aos treinamentos periódicos;
- Assegurar que regras de conduta, apuração e punição de atos de assédio moral e sexual sejam conhecidas por todos, inclusive terceiros contratados;
- Inserir cláusulas específicas que coíbam esse tipo de atitude nos contratos do Instituto;
- Atenção ao aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho;

- Garantir que as regras estabelecidas sejam aplicadas a todos, sem distinção;
- Divulgar os canais seguros, sigilosos e efetivos de recebimento de denúncias e organizar protocolos de encaminhamento delas.

4. Discriminação

O que é discriminação?

Discriminação é toda ação que exclui, restringe ou dá preferência a um em detrimento de outro, por motivo de sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, nacionalidade ou etnia.

Exemplos de discriminação⁵:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover ou demitir mulheres por motivos de gravidez ou licença maternidade; e
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

Importante! Aqueles que descumprirem o previsto nesta Política de Combate ao Assédio e à Discriminação estarão sujeitos às penalidades definidas no Capítulo “Sanções” do Programa de Integridade do

⁵ Fonte: “GUIA LILÁS: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal” Controladoria-Geral da União.

ANEXO III

MANUAL DE INTEGRIDADE DO INSTITUTO AMAZÔNIA +21

No Brasil, a norma mais importante no que se refere às medidas anticorrupção é a Lei nº 12.846/13 que, junto com seu decreto regulamentador, estabeleceu a responsabilidade objetiva de pessoas jurídicas, incluindo também as sem fins lucrativos, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos que atentem contra o patrimônio público, contra princípios da Administração Pública ou contra compromissos internacionais assumidos pelo país, sempre que praticados em benefício ou que visem beneficiar a entidade.

Tendo por base a referida lei e as mais modernas regras de compliance, o Instituto elaborou um Manual de Conduta Anticorrupção que tem por objetivo definir os atos de corrupção e de risco de corrupção.

Esse Manual tem a pretensão de ser uma diretriz para que todos aqueles submetidos a este Programa de Integridade contem com um material de consulta elaborado tendo em vista as mais modernas regras de compliance, entretanto, não esgota todas as possibilidades de condutas potencialmente problemáticas – de forma que, em caso de dúvidas, o Comitê de Ética e Integridade do Instituto pode e deve ser consultado.

1. Atos de Corrupção

São atos de corrupção todos aqueles comprovadamente praticados por Conselheiros, Diretores e funcionários do Instituto, independentemente de cargo ou função exercidos, que atentem contra a Administração Pública que tenham por intenção beneficiar a entidade, como:

- a. Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- b. Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática de atos que atentem contra a Administração Pública;
- c. Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

- d. Oferecer emprego ou contratar serviços de assessoria e consultoria de funcionário público que possa, de alguma forma, praticar ação ou omissão, no âmbito de suas atribuições na Administração Pública, que beneficie o Instituto;
- e. Oferecer vantagens indevidas a membros e funcionários da Administração Pública e do Poder Público, em geral, com o objetivo de aprovar ou facilitar o trâmite de despachos, decisões e atos normativos benéficos ao Instituto;
- f. Oferecer ou receber qualquer coisa de valor em nome do Instituto ou de qualquer administrador ou funcionário do Instituto, no intuito de garantir tratamento diferenciado à entidade.

➤ Os atos descritos não esgotam as possibilidades de atos de corrupção.

2. Atos de risco de corrupção

Atos de risco de corrupção são condutas praticadas por Conselheiros, Diretores e funcionários do Instituto, independentemente de cargo ou função exercidos, pelas quais, apesar de, por si só, não serem definidas como um ato de corrupção, poderão se desenvolver para esse fim, devendo, portanto, serem evitados.

- É exemplo de ato de risco de corrupção:
Contratar pessoa física ou jurídica cujos sócios sejam membros ou funcionários da alta administração do governo (municipal, estadual, distrital ou federal) e que possam influenciar nas relações da entidade junto à Administração Pública, ou, ainda, que tenha relações de parentesco ou amizade íntima com os referidos membros e funcionário, sem prévia ciência do Comitê de Ética e Integridade.

3. Conflito de interesses

Configura-se como conflito de interesses:

- as situações geradas pelos conflitos de interesses de particulares (dirigentes, empregados e terceiros) com os do Instituto, que possa

Importante! Aqueles que descumprirem o previsto nesta Manual de Integridade estarão sujeitos às penalidades definidas no Capítulo “Sanções” do Programa de Integridade do Instituto.

comprometer os interesses desse último ou interferir no julgamento das pessoas que nele exercem suas funções.

- a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública⁶.
- Os conflitos de interesses devem ser evitados, mas, se surgir dúvida sobre se determinada situação concreta ou hipotética poderia ser potencialmente classificada como de conflito de interesse, deverá ser formalizada consulta ao Comitê de Ética e Integridade para que ele se manifeste sobre a questão.
- Nos casos de potenciais conflitos de interesse que envolvam relação com a Administração Pública, além desse Programa de Integridade, deverão também ser observadas as normativas específicas relativas ao órgão e ente federativo em questão.

⁶ Lei 12.813/2013.

ANEXO IV

MANUAL DE RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

Todas as condutas e regras estabelecidas pelo Programa de Integridade devem ser observadas no relacionamento com terceiros, inclusive aquelas listadas por seus anexos. Sem prejuízo da observância das referidas normas, este Manual tem por objetivo especificar pontos de atenção a serem observado em cada modalidade de relacionamento.

Relacionamento com Associados do Instituto Amazônia+21

No relacionamento com Associados do Instituto, deve ser observado:

- a. O compromisso em defender ideias e executar programas, projetos e ações em linha com sua missão e buscar um diálogo aberto e franco, com vistas a identificar oportunidades, endereçar necessidades e construir uma relação sólida, pautada pela transparência e pela confiança.
- b. O Instituto também espera de seus Associados: (i) a defesa da missão do Instituto e que, por meio de seu próprio exemplo, possam inspirar a participação de outros, e; (ii) que adotem a atitude ética e transparente em suas decisões e motivações na promoção do desenvolvimento sustentável.

Relacionamento com Patrocinadores e Apoiadores

No relacionamento com Patrocinadores e Apoiadores do Instituto, deve ser observado o seguinte:

- a. O compromisso de observar e defender, sem distorções, seu posicionamento e missão em programas, projetos e ações patrocinados por terceiros, assim como gerenciar com ética, competência e transparência os recursos destinados ao cumprimento da missão institucional do Instituto.
- b. O Instituto não deve disponibilizar aos seus patrocinadores contrapartidas vedadas pela legislação brasileira.

- c. Todo e qualquer patrocinador que se valha de Leis de Incentivo Fiscal não pode auferir vantagem econômica e/ou material em decorrência de projeto ao qual incentive, salvo aquelas expressamente permitidas pela legislação que disciplina o patrocínio incentivado.
- d. A elaboração de prestação de contas do projeto patrocinado deve ser feita de forma transparente e correta.
- e. O Comitê de Ética e Integridade poderá, a qualquer tempo, solicitar relatórios de acompanhamento, prestação de contas ou apresentação de qualquer outro documento referente aos contratos de patrocínio firmados com o Instituto.

Relacionamento com Beneficiários e Parceiros

No relacionamento com Beneficiários e Parceiros do Instituto, deve ser observado:

- a. O Instituto afirma seu compromisso em estabelecer relações equilibradas e harmoniosas, à luz dos interesses conjuntos, primando pela relação produtiva entre as partes, balizadas pelo compromisso e pela confiança.
- b. O Instituto pautará sua conduta com base na fundamentação técnica e voltada para o resultado das ações, a partir da mediação dos interesses, não aderindo a projetos em que não seja observada a viabilidade e a oportunidade de cumprimento de sua missão institucional.

Relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços

No relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços, deve ser observado:

- a. O processo de escolha dos fornecedores e prestadores de serviços deve ser impessoal e imparcial, de modo a garantir-lhes tratamento justo e igualitário;
- b. O relacionamento com terceiros deve ser pautado na qualidade, respeitabilidade técnica e na justa relação entre custos e benefícios;
- c. Excelência e qualidade são requisitos imprescindíveis a qualquer fornecedor ou candidato a tal;
- d. Valorização de práticas empresariais sustentáveis e socialmente responsáveis;

- e. Respeito a normas relacionadas à propriedade intelectual;
- f. Os que contratam de forma contínua com o Instituto devem conhecer e agir de acordo com as regras constantes no Programa de Integridade e seus anexos; e
- g. A contratação que represente potencial ou real conflito de interesse deverá ser previamente discutida e autorizada pelo Comitê de Ética e Integridade.

Relacionamento com servidores públicos

No relacionamento com servidores públicos, deve ser observado:

- a. Diálogo respeitoso, ético e transparente;
- b. Observação das legislações pertinentes relativas a potenciais conflitos de interesse envolvendo representantes do Instituto e servidores públicos;
- c. Atenção às regras específicas pertinentes, em cada ente federativo, relativas à aceitação de presentes por autoridades públicas.

Relacionamento com a imprensa e as mídias sociais

No relacionamento com a imprensa e na utilização das mídias sociais, devem ser observados:

- a. Informações sensíveis e/ou estratégicas do Instituto serão prestadas por seus dirigentes e, quando autorizados, por colaboradores e representantes devidamente designados; e
- b. O Instituto deve respeitar a liberdade de expressão e opinião de seus dirigentes, colaboradores, representantes designados, os quais, no entanto, devem observar os valores e os princípios estabelecidos neste Programa de Integridade em ambientes públicos e em suas redes sociais pessoais.

Relacionamento com a sociedade e o Meio Ambiente

No relacionamento com a Sociedade e o Meio Ambiente, deve-se observar:

- a. O compromisso com a sustentabilidade e com o desenvolvimento sustentável como forças motrizes de suas ideias, posicionamentos, programas, projetos e ações, defendendo o progresso econômico e social para todos os povos da Amazônia Legal e a preservação, conservação e recuperação da Floresta Amazônica.

Relacionamento com parceiros internacionais

No relacionamento com os parceiros internacionais deve ser observado o seguinte:

- a. A convergência de valores, objetivos institucionais, finalidades e competências entre as partes;
- b. A manutenção de diálogo respeitoso, ético e transparente, que respeite as diferenças culturais entre os parceiros;
- c. A observância à legislação específica e às regras de compliance aplicáveis à parceria em questão.