

**Geral**

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De:

Março 2014

A:

Março 2015

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

Forneça uma declaração do diretor executivo da sua empresa expressando apoio continuado ao Pacto Global e renovando o compromisso vigente da empresa com iniciativa e seus princípios (inclua o nome e o título do diretor executivo no final da declaração)

Exemplos (clique nos links abaixo para ver exemplos de declarações)

São José dos Campos, 17/03/2015

Para os nossos stakeholders:

Tenho o prazer de confirmar que Imagem Sistemas de Informações Ltda reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Meio Ambiente, Trabalho e Combate à Corrupção.

Na presente comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e de seus princípios com a nossa cultura empresarial, estratégia e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar estas informações com nossos stakeholders, utilizando nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,  
Enéas Rodrigues Brum  
Diretor-Presidente

**Princípios de Direitos Humanos**

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos (para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

### **Avaliação, Política e Metas**

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos

A alta direção considera relevante a Declaração dos Direitos Humanos para toda a organização para demonstrar preocupação com as necessidades essenciais da pessoa. Para reforçar esta ideia foi enviado um comunicado para todos os colaboradores no dia 23/01/2015 sobre a Revisão do Código de Conduta.

A partir de agora, o MUAVETI conta com os novos conteúdos conforme abaixo:

1. Inserção do Capítulo 2: Nossa filosofia – Inteligência Geográfica
2. Inserção de dois temas dentro do Capítulo 3: Código de Conduta sendo: A Cultura do Confronto e O Papel do Líder Imagem

O Código de conduta no item Princípios Gerais do Código de Conduta declara os Princípios da empresa que explicita a importância do respeito aos Direitos Humanos em toda sua dimensão.

Os princípios declarados são:

1. *Respeitar e valorizar o ser humano em todas as suas dimensões.*
2. *Praticar os valores e o espírito de grupo da Imagem e respeitá-los de forma adequada.*
3. *Ter postura ética nos relacionamentos e negócios e cumprir as leis, normas e políticas da Imagem.*
4. *Respeitar e cuidar do ambiente, tanto interno quanto externo.*
5. *Valorizar todos os públicos com os quais nos relacionamos, em especial os clientes, funcionários, parceiros e sócios. Proteger o patrimônio da Imagem, tangível e intangível, além de buscar a melhoria contínua da qualidade e facilitar o desenvolvimento de novas idéias.*
6. *Não atuar em causa própria ou praticar qualquer ato que caracterize conflito de interesses.*
7. *Usar adequadamente as ferramentas de trabalho e zelar pela segurança da informação.*
8. *Relacionar-se adequadamente com autoridades, entidades, órgãos, mídia e pessoas públicas.*
9. *Valorizar a verdade, a livre iniciativa e a democracia.*

No dia 23/01/2015 foi enviado um comunicado a todos os colaboradores informando que foi disponibilizada a versão impressa do MUAVETI - Muito a Ver com Tudo Imagem . O MUAVETI reúne o Código de Conduta e a Ideologia da nossa empresa e deve servir como um Guia para nossa conduta interna e externa.

- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios dos Direitos Humanos.

- Avaliação dos riscos e impactos relacionados aos Direitos Humanos no setor industrial e no(s) país(es) de operação (veja o Relatório de Avaliação de Riscos em [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org))
- Metas específicas na área de Direitos Humanos para o próximo ano

### **Implementação**

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

A Organização tem Ferramentas de Comunicação: instrumentos utilizados para alcançar maior amplitude no que é comunicado, tais como: blog, mural, comunicados, resenhas, campanhas internas e externas, newsletter, assessoria de imprensa, website, redes sociais, entre outros, caixas de sugestões da intranet para divulgar e conscientizar a organização sobre os Direitos Humanos.

As responsabilidades relacionadas a Esclarecimentos sobre a proteção dos Direitos Humanos na empresa é do superior hierárquico e, na ausência deste, ao responsável pela Área Recursos Humanos da Imagem. Situações não previstas neste código devem ser resolvidas pelo CEO.

Complementando o código de conduta existe um conjunto de políticas específicas de gestão de Recursos Humanos e áreas ou assuntos afins, permanecendo válidas todas as que estejam em vigor.

#### **Exemplos**

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismo para reclamação
- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca dos Direitos Humanos
- Consulta às partes interessadas e afetadas
- Atribuição de responsabilidades para a proteção dos Direitos Humanos na sua empresa
- Políticas de recursos humanos e procedimentos de apoio aos Direitos Humanos

### **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

A Gestão corporativa tem um indicador de atendimento do Pacto Global considerando meta 0 (zero) para infrações de : Direitos Humanos, Relações Trabalhistas, Meio-Ambiente Saúde Ocupacional e Corrupção.

#### **Exemplos**

- Progresso específico feito na área de Direitos Humanos no período de referência anterior
- Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de violações dos Direitos Humanos

- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados aos Direitos Humanos
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Auditorias externas sobre o desempenho em Direitos Humanos

### **Princípios do Trabalho**

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão  
(Para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

### **Avaliação, Política e Metas**

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas).

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas

As Políticas escritas da empresa para apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva e a eliminação de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no emprego estão no Código de Conduta declarando que a Imagem deve sempre se manter equidistante dos partidos políticos, incentivando a democracia e a livre iniciativa. Os colaboradores não podem emitir em nome da Imagem, posições partidárias, a fim de não comprometer a neutralidade da empresa. e quando os colaboradores se candidataram a cargo político deve pedir a suspensão do seu contrato de emprego

A Imagem não utiliza nem aceita parceiros e fornecedores que atuam com trabalho escravo e/ou força de trabalho infantil.

Os colaboradores da Imagem são estimulados a participar de entidades de classe empresarial e órgãos da sociedade civil, a fim de representar a marca Imagem, colaborar e influenciar positivamente nas mudanças e melhorias necessárias aos interesses da sociedade, a valorização da livre iniciativa, o desenvolvimento da democracia e o crescimento do País. Para evitar possíveis conflitos de interesse ou dúvidas de interpretação, todo colaborador, antes de aceitar cargos em entidades e órgãos, deve comunicar previamente ao seu superior imediato.

#### Exemplos

- Referência à Convenção Central da ILO ou outros instrumentos internacionais
- Políticas escritas da empresa para apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva e a eliminação de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no emprego
- Políticas escritas que estabeleçam claramente os direitos e responsabilidades dos funcionários e sua remuneração e benefícios
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios Trabalhistas
- Avaliação de riscos relacionados ao trabalho no setor industrial e no(s) país(es) de operação
- Metas específicas na área de Direitos Trabalhistas para o próximo ano

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas.

A Organização tem Ferramentas de Comunicação: instrumentos utilizados para alcançar maior amplitude no que é comunicado, tais como: blog, mural, comunicados, resenhas, campanhas internas e externas, newsletter, assessoria de imprensa, website, redes sociais, entre outros, caixas de sugestões da intranet para divulgar e conscientizar a organização sobre políticas trabalhistas.

#### **Política de Recursos Humanos**

Foi criada a Política de Recursos Humanos para estabelecer claramente os direitos e responsabilidades dos funcionários e sua remuneração e benefícios. A Empresa cumpre a CLT(Consolidação das Leis do Trabalho (Art. 459, § único da CLT).

#### **– Benefícios**

O bem-estar do colaborador é essencial para a Imagem. Para a empresa é muito importante proporcionar as melhores condições para todos os colaboradores, sempre de maneira transparente.

Benefícios são vantagens que o colaborador usufrui por trabalhar na Imagem. Eles representam uma remuneração indireta, que tem como finalidade atrair e reter recursos humanos. É por meio dos benefícios que a empresa auxilia o empregado a atender necessidades em relação à aposentadoria, à alimentação, à saúde, ao transporte, à formação profissional, entre outros.

Os benefícios também fazem parte da sua remuneração porque impactam positivamente na economia familiar do colaborador. Basta imaginar quanto comprometeria a renda do colaborador se precisasse contratar um plano de saúde diretamente do mercado.

### **Das Bolsas de Estudo de Pós-Graduação**

A Organização custeia parte dos cursos de pós graduação dos colaboradores para promover o desenvolvimento e a capacitação da equipe, contribuindo para a evolução dos colaboradores, o que se refletirá no sucesso organizacional.

Todos os colaboradores da empresa serão comunicados quanto ao incentivo, porém serão selecionados os colaboradores que atendam os critérios do processo e de acordo com o valor disponível para o ano e estudos elaborados.

O valor do incentivo mensal, será igual para todos os beneficiados.

O curso deverá ser diretamente relacionado à natureza do cargo exercido. Deverá ser consequência de sua realização o aumento da eficiência e eficácia em suas atividades diárias, dando um retorno qualitativo para sua função. Ou seja, a empresa investirá em treinamento objetivando o retorno desse investimento por meio do aumento qualitativo das atividades desempenhadas por seus colaboradores;

### **Vale Transporte**

O Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

O Vale-Transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

### **Alimentação**

Restaurante: para os funcionários que trabalham fisicamente na Unidade Matriz em São José dos Campos;

Vale Refeição: para os funcionários que trabalham fisicamente nas filiais (Parque Tecnológico, Rio de Janeiro. São Paulo e Brasília).

## **Seguro Saúde**

A Imagem valoriza a saúde de seus colaboradores e familiares. A Empresa oferecerá o seguro da Sul América com opção de diferentes tipos de planos todos com abrangência Nacional.

## **Fornecedores**

No código de conduta orienta que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios Trabalhistas. O relacionamento com os parceiros e fornecedores deve ser baseado na relação ganha-ganha, visando a prosperidade e geração de valor para ambas as partes e deve ser exigido deles o cumprimento de suas obrigações legais, a conduta ética e o respeito aos valores da Imagem

O Código de Conduta contempla o tema Segurança e Saúde no trabalho que declara como o colaborador contribui para garantir a Segurança e Saúde no trabalho. Todo colaborador da Imagem é responsável por contribuir para a segurança do trabalho, sugerir melhorias, tomar medidas preventivas ou notificar quem de direito internamente quando perceber qualquer condição insegura.

Da mesma forma deve se comportar em relação a ambientes ou condições insalubres ou ergonômicas que coloquem em risco a saúde de qualquer colaborador.

As diferenças humanas devem ser respeitadas e não são aceitos, nem tolerados, quaisquer atos ou práticas que caracterizem discriminação de sexo, orientação sexual, cor, idade, credo, etnia, estado civil, parentesco ou de deficiência física/mental.

A organização tem CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) eleita e instituída .

O objetivo da CIPA é "observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos e a preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores.

Seu papel mais importante é o de estabelecer uma relação de diálogo e conscientização, de forma criativa e participativa, entre gerentes e empregados, em relação à forma como os trabalhos são realizados, objetivando sempre melhorar as condições de trabalho, visando a humanização do trabalho.

- A CIPA promove, anualmente, em conjunto com Departamento de Recursos Humanos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPATMA e Meio Ambiente.e de campanhas de Prevenção da AIDS.

- Conscientização e treinamento de funcionários sobre direitos e políticas trabalhistas
- Descrever como a saúde e a segurança de cada funcionário é assegurada
- Descrever como a sua empresa impede todo tipo de discriminação e assegura remuneração equivalente para trabalhos equivalentes
- Consulta a funcionários e outras partes interessadas
- Atribuição de responsabilidades para a proteção dos direitos trabalhistas na sua organização
- Políticas e procedimentos de Recursos Humanos que dão suporte aos princípios do Trabalho
- Participação em acordos no quadro internacional e outros acordos com sindicatos trabalhistas

### **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

A Gestão corporativa tem um indicador de atendimento do Pacto Global considerando meta 0 (zero) para infrações de : Direitos Humanos, Relações Trabalhistas, Meio-Ambiente e Corrupção.

A organização definiu indicadores que avaliam os processos internos para garantir a segurança e saúde dos colaboradores (indicador de acidentes, indicador de casos de doenças ocupacionais e indicador de ginástica laboral)

### **Indicador de Acidentes**

Indicador que mede a ocorrência de acidentes na organização conforme classificação abaixo:

#### **1. Acidentes com perda de tempo:**

São aqueles que levam ao afastamento temporário ou permanente do trabalhador de suas funções para sua recuperação.

#### **2. Acidentes sem perda de tempo:**

São caracterizados por pequenas escoriações ou lesões, não levando ao afastamento da rotina de trabalho, demandando apenas primeiros socorros.

#### **3. Acidentes impessoais:**

Tecnicamente são aqueles cuja caracterização independe de existir acidentado. Prefiro defini-los como ocorrências que provocam dano e/ou perda patrimonial. Uma colisão de veículo ou queda de um equipamento ilustram este conceito.

Não houve em 2014, nenhuma ocorrência de doenças ocupacionais;

#### **4. Acidente de trajeto:**

Ocorrem durante o deslocamento do trabalhador seja nas dependências da empresa, seja no trajeto de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

Não houve em 2014, nenhuma ocorrência de acidentes;

#### ***Indicadores de Doenças Ocupacionais***

*Mede-se o numero de casos de Doença ocupacional;*

São consideradas acidentes de trabalho quando produzidas ou desencadeadas pelo exercício da atividade laboriosa. Nesta categoria incluímos os DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), dentre os quais os mais conhecidos são as LER (lesões por esforço repetitivo).

Não houve em 2014, nenhuma ocorrência de doenças ocupacionais;

#### **Indicador de Ginástica Laboral**

*Mede-se o índice de participação dos colaboradores na ginástica laboral;*

A média de 2014 foi de 84,0, mesma de 2013.

#### Exemplos

- População de gerentes e funcionários por fatores de diversidade (por exemplo, gênero, etnia, idade, etc.)
- Descrever como sua empresa lida com incidentes de violação dos princípios trabalhistas
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao Trabalho
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Progresso específico feito na área do Trabalho durante o último período de referência
- Auditorias externas (por exemplo, SA 8000)

### **Princípios Ambientais**

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agridem o meio ambiente

(Para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

### **Avaliação, Política e Metas**

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais).

Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental

O CEO e gestores sempre reforçam a missão e visão nas comunicações com os colaboradores e clientes:

#### **Missão**

Inspirar pessoas a transformar seu mundo com Inteligência Geográfica.

#### **Visão**

Um mundo onde o homem caminha em harmonia com a Geografia.

Foi ajustada a Política do Sistema da Qualidade em 10/10/2011, reforçando a preocupação da empresa com as questões Ambientais:

“Temos o compromisso com **o atendimento das necessidades dos clientes** a partir de soluções que representem real acréscimo de valor.

A Qualidade é entendida como **conformidade aos requisitos especificados**, e isso pressupõe permanente atenção e cuidado na **maximização do resultado econômico** em cada processo, o que exige o **comprometimento de todos**.

A expectativa dos nossos clientes é crescente. Para garantir a **satisfação de nossos clientes**, a empresa se compromete com a **melhoria contínua** de seus processos, buscando **soluções inovadoras**.

Somos cumpridores de nosso papel social, investindo na **melhoria contínua dos processos organizacionais** para garantir **eficiência na utilização dos recursos naturais e na proteção ao meio ambiente, segurança e saúde ocupacional** dos nossos colaboradores”

A preocupação com as questões ambientais também estão explicitadas no código de conduta declarando respeito e o cuidado com o meio ambiente devem pautar todas as ações dos colaboradores, tanto no ambiente interno quanto externo. Esta postura envolve a preservação dos recursos naturais, a gestão dos resíduos sólidos e a responsabilidade de cada um com o espaço físico ocupado.:

#### Exemplos

- Avaliar o impacto e a pegada ambiental da sua empresa
- Políticas escritas da empresa sobre questões ambientais, incluindo prevenção e gerenciamento de riscos ambientais
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios ambientais
- Descrever as metas específicas na área de meio ambiente para o próximo ano

#### **Implementação**

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais.

A Organização tem Ferramentas de Comunicação: instrumentos utilizados para alcançar maior amplitude no que é comunicado, tais como: blog, mural, comunicados, resenhas, campanhas internas e externas, newsletter, assessoria de imprensa, website, redes sociais, entre outros, caixas de sugestões da intranet para divulgar e conscientizar a organização sobre Políticas Ambientais.

Para conscientização dos colaboradores sobre a questão ambiental a CIPA também organiza anualmente palestras na Semana de Prevenção de Acidentes e Meio Ambiente com a participação de todos os colaboradores.

Foi criado um grupo de SMS que propõe melhorias nos processos de gestão ambiental e saúde ocupacional. As reuniões são trimestrais.

#### Exemplos

- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca da proteção do meio ambiente
- Iniciativas e programas para reduzir o gasto de materiais (por exemplo, reciclagem) e o consumo de recursos (energia, combustíveis fósseis, água, eletricidade, papel, embalagens, etc).
- Atividades voltadas para a melhoria da eficiência energética de produtos, serviços e processos
- Desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente
- Conscientização dos fornecedores através do questionamento de dados ambientais de seus produtos
- Sistema de gerenciamento ambiental com objetivos e procedimentos para avaliar o progresso, minimizar impactos negativos e transferir boas práticas

- Atribuição de responsabilidades para proteção ambiental em sua empresa

### **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

A Gestão corporativa tem um indicador de atendimento do Pacto Global considerando meta 0 (zero) para infrações de : Direitos Humanos, Relações Trabalhistas, Meio-Ambiente e Corrupção.

São avaliados no processo de auditoria interna do sistema da qualidade o atendimento aos requisitos de processos de gestão ambiental e saúde ocupacional com o objetivo de avaliar os pontos fortes e fracos do Sistema de Gestão da Qualidade, melhores práticas de gestão ambiental e segurança para demonstrar por meio da obtenção de evidências objetivas que os requisitos existentes estão sendo atendidos e que o sistema é eficaz.

Os resultados das auditorias internas são entradas para as reuniões de análise crítica pela direção.

Também monitorados através dos indicadores de acidentes ambientais e autuações de meio ambiente de órgãos fiscalizadores)

**Indicador de Autuações de meio ambiente de órgãos fiscalizadores:** *Mede o nº de autuações Número de atuações de Meio Ambiente por órgãos fiscalizadores*

Não houve em 2014, nenhuma ocorrência de Autuação de meio ambiente por órgãos fiscalizadores;

**Indicadores de Acidentes Ambientais:** Mede os acidentes Ambientais , ou sejam todo e qualquer evento não previsível que possa causar danos ao meio ambiente ou colocar em risco a saúde humana.

Não houve em 2014, nenhuma ocorrência de acidentes ambientais;

#### EXEMPLOS DE ACIDENTES AMBIENTAIS

- Derrame de óleo;
- Acidente com produtos químicos (derrames, incêndios em indústrias. No comércio, depósito e transporte - em rodovias, ferrovias e hidrovias);

Mortandade de animais (principalmente de peixes).

A Imagem desenvolveu projetos (software + soluções) para gestão ambiental como:

Cliente: Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais

A CPRM (Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais) integra o Plano Nacional de Gestão de Riscos e Resposta a Desastres Naturais do Governo Federal, tendo como uma de suas atribuições a realização do mapeamento das áreas de maior risco de desastres naturais, principalmente deslizamentos e inundações, em 821 municípios em todo o território nacional, a fim de evitar grandes tragédias como as que aconteceram em 2008 em Santa Catarina, e em 2011 na região serrana do estado do Rio de Janeiro, quando temporais destruíram cidades e afetaram milhares de pessoas. Para isso, a equipe da CPRM adota metodologias clássicas de mapeamento geológico-geotécnico e de riscos geológicos com a ampla utilização do ArcGIS. O projeto que iniciou em 2011 com 29 cidades mapeadas e alcançou no final de 2014 um total de 857 municípios, superando a meta estabelecida pelo Governo Federal.

Cliente: Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do DF

Escopo: Fornecimento de Imagens de Alta Resolução do DF para monitoramento Ambiental, controle de ocupação irregular das áreas ambientais protegidas, análise e interpretação da Cobertura Vegetal e Análise Ambiental de áreas do DF

#### Exemplos

- Informação de como sua empresa lida com incidentes
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao meio ambiente
- Progresso específico feito na área de proteção ao meio ambiente durante o último período de referência
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Auditorias externas sobre o desempenho em meio ambiente

### **Princípios Anticorrupção**

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno (para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

### **Avaliação, Política e Metas**

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

No código de conduta descreve como proceder nos casos de contratos com o governo declarando os princípios éticos e lícitos a serem empregadas em todas as transações. Nas relações com os concorrentes não são toleradas práticas ou atos que resultem em difamação, calúnia ou injúria.

A Imagem deve cumprir rigorosamente a lei 8666 ou outros dispositivos legais que disciplinam os processos de compra do governo, não podendo A Imagem não pode combinar preços com potenciais concorrentes. É proibido que os colaboradores da Imagem tratem de qualquer assunto de licitação que estamos participando com os concorrentes, não podendo indicar concorrentes aos gestores de contratação nem ofertar qualquer tipo de brinde ou benefício que venha a beneficiar um funcionário público no decorrer ou após um processo de contratação. É aceitável um convite de almoço em restaurante que não se caracterize por ser luxuoso.

Imagem combate a corrupção ( abuso de poder ou autoridade, por uma pessoa, para obter vantagens para si) em todas as suas formas. Não são permitidos: oferta, doação, recebimento de algo de valor em troca de um tratamento favorável por uma empresa, autoridade oficial ou funcionário público. Não será tolerada a corrupção ativa, passiva, lavagem de dinheiro ou qualquer outra conduta imprópria.

A Empresa tem o compromisso de cumprir rigorosamente a legislação aplicável à sua atuação e à condução dos seus negócios, e seus integrantes devem cumprir tal compromisso.

#### Exemplos

- Avaliação de risco da corrupção e suborno no segmento de mercado e no(s) país(es) de operação da empresa
- Políticas escritas da empresa de tolerância zero à corrupção, ao suborno e à extorsão
- Referência (ou declaração de apoio) à Convenção das ONU Contra a Corrupção e outros instrumentos internacionais
- Protocolo para guiar a equipe em situações em que se é confrontado com extorsão ou suborno
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios anticorrupção
- Metas específicas na área de anticorrupção para o próximo ano

#### **Implementação**

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidentes

A Organização Conscientiza ou treina de funcionários acerca das políticas da empresa que tratam de anticorrupção e extorsão (por exemplo, correspondências, Internet, comunicação interna, etc).

#### Exemplos

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação
- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca das políticas da empresa que tratam de anticorrupção e extorsão (por exemplo, correspondências, Internet, comunicação interna, etc).
- Atribuição de responsabilidades para postura anticorrupção em sua empresa
- Participação em iniciativas do segmento de mercado ou outras ações coletivas quanto a anticorrupção

#### **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção

#### Exemplos

- Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de corrupção
- Auditorias internas para assegurar a consistência com compromisso anticorrupção, incluindo revisões periódicas da gerência sênior
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados a corrupção e suborno
- Progresso específico feito na área anticorrupção durante o último período de referência
- Auditorias externas de programas anticorrupção

A Gestão corporativa tem um indicador de atendimento do Pacto Global considerando meta 0 (zero) para infrações de : Direitos Humanos, Relações Trabalhistas, Meio-Ambiente e Corrupção.