

Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De: A:

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, 17/03/2017

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,
José Geraldo Ferreira Malta

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.*

EM Janeiro de 2019 o Muaveti foi atualizado 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 escrita da empresa acerca do respeito aos Direitos Humanos e da prevenção de potenciais abusos (por exemplo, no código de conduta)
- 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)
- 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.

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).

Convênio com Farmácia

A Imagem realizou convênio uma rede de farmácia no qual os colaboradores tem desconto de medicamentos e podem pagar a vista ou através de desconto em folha.

Seguro Saúde

A Imagem valoriza a saúde de seus colaboradores e familiares. A Empresa oferecerá o seguro da Bradesco Seguros com 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.

Exemplos

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação
- 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 im pessoais:

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 2019, 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 2019, 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 2019, nenhuma ocorrência de doenças ocupacionais;

Indicador de Ginástica Laboral

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

A média de 2019 foi de 70%, inferior que em 2018 que foi de 80%. Foi identificado que há necessidade de ampliar as áreas para ter profissional para conduzir a ginástica. Ações estão sendo planejadas para aumentar a programação da ginástica na empresa.

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 de Gestão em 26/06/2017, reforçando a preocupação da empresa com as questões Ambientais:

'Nova Política de Gestão

“As práticas da Governança Corporativa contribuem para o atingimento dos resultados desejados, a partir de uma liderança focada na gestão e engajamento dos colaboradores para atingir os objetivos estabelecidos no planejamento estratégico.

Buscando a realização do nosso Propósito Central de Servir Nossos Clientes, nossa empresa se compromete com a melhoria contínua dos processos de atendimento, evolução dos atuais negócios Imagem e da criação de novas linhas com o objetivo de sustentar o patamar conquistado, e evoluir a Corporação Imagem. Somos cumpridores de nosso papel social, nos comprometendo na utilização dos recursos naturais com responsabilidade e na proteção ao meio ambiente, segurança e saúde ocupacional dos nossos colaboradores”.

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 agridem 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 2019, 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 2019, 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 peixe

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

Cliente: **Usina São Manoel**

O **SoloSystem** apoiado à consagrada **Plataforma ArcGIS** possibilita a usina realizar de forma **integrada, ágil e confiável todo planejamento**, desde a amostragem do solo até o controle de qualidade do produto final da aplicação

Benefícios da Solução

- Diminuição de erros, perdas e aumento da rastreabilidade em todo o processo, proporcionando economia na aplicação de insumos.
- Melhor organização e registro das atividades de recomendação;
- Controle histórico mais eficiente e acessível;
- Diminuição dos custos de campo e aumento da agilidade de coleta;
- Mais eficiência nos comparativos amostrado X recomendado X aplicado;
- Mais agilidade e eficiência no processamento de análises e mapas de solo: informações disponíveis para análise em poucos minutos.

Cliente :**Dossel Ambiental**

A Imagem desenvolveu os mais variados mapas nos processos de **licenciamento e gestão ambiental**, obtendo o **auxílio na tomada de decisão** nos projetos que estão sendo implantados. A partir disso, a Dossel está investindo para ampliar o uso, **agregar mais qualidade e garantir um diferencial no mercado.**

Cliente :**CPRM**

A digitalização de atividades que ainda utilizavam suporte em papel foi um dos primeiros passos da jornada de transformação digital da CPRM, neste sentido o uso do ArcGIS foi fundamental. O uso de apps móveis é hoje uma realidade na coleta de dados em campo tornando estas atividades mais rápidas e assertivas. A plataforma tem um uso extenso na CPRM atualmente, indo da coleta de dados em campo, sua estruturação no Portal e em bases de dados corporativos, a constituição de mapas e análises com o uso das ferramentas desktop, a publicação e a gestão deste conteúdo no Portal, e a disponibilização das informações produzidas ao público fim através das apps web.

Benefícios

- Com a plataforma Esri, conseguimos organizar nosso acervo, geramos e disponibilizamos informações e dados para a sociedade;
- Conseguimos agregar informação para todo o conjunto geocientífico de pesquisadores na área de geociência do serviço geológico do Brasil
- Conseguimos contribuir para o meio ambiente sendo mais sustentáveis e hoje não usamos mais papéis, tudo é feito no Survey 123 através dos dispositivos móveis, uma revolução na empresa.

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.

Em Agosto de 2018 iniciou-se processo preparatório para implementar as melhores práticas de Gestão Antissuborno e Compliance para certificação na norma ISO 37001 em 2020.

Para assegurar a aderência aos padrões e comportamentos éticos, atendimento das normas legais, boas práticas de governança, a Imagem implementou o processo de Compliance, estabelecendo fluxo e políticas alinhadas ao MUAVETI, disponíveis na Intranet

- P-GOV-01_COMPLIANCE
- PO-GOV-01_POLÍTICA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA
- PO -GOV-02_CODIGO CONDUTA
- PO -GOV-03_ANTI-SUBORNO E ANTICORRUPÇÃO
- PO -GOV-14_POLÍTICA DE BRINDES E HOSPITALIDADES
- PO -GOV-05_POLÍTICA DE PATROCÍNIOS E DOAÇÕES
- PO -GOV-06_POLÍTICA SOBRE CONFLITOS DE INTERESSE

Todos os colaboradores foram treinados nas políticas.

Foram definidos o **Compliance Officer** e **Comitê de Compliance** com a seguinte formação e papéis:

Compliance Officer:

- Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do sistema de Controles Internos da instituição, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como, disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes;
- Receber denúncia através do e-mail compliance@img.com.br.

Comitê de Compliance:

- Analisar os casos de violação do Código de Conduta e apresentar proposta à Diretoria Executiva para julgamento;
- Avaliar as dúvidas de interpretação do Código de Conduta e apresentar proposta à Diretoria Executiva para deliberação;
- Apresentar propostas à Diretoria Executiva para avaliação da atualidade e pertinência do Código de Conduta e determinação das ações necessárias para divulgação e disseminação dos padrões de conduta ética dentro da Instituição.

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).

Um canal de Integridade foi criado para que o colaborador possa poderá compartilhar algo que não seja de acordo com o comportamento proposto pelo nosso MUAVETI, Código de Conduta e/ou com as políticas do Compliance. O Compliance Officer recebe e trata todos os apontamentos.

Foram levantados os riscos de Compliance e ações de contingência foram implementadas e estão sendo monitoradas nos nossos processos de controle internos.

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.

Outra avaliação é ter 100% das denúncias tratadas (indicador semestral). Em 2019 100% delas foram tratadas foi enviado aos colaboradores em 04/10/2019 o mapa de calor das principais preocupações apontadas no canal de integridade.

Avaliações de diagnóstico dos atuais processos de Gestão Anticorrupção foram realizadas e os processos organizacionais já foram ajustados. Em 2020 auditorias internas ISO 37001 e 9001 serão integradas. As auditorias externas estão em fase de planejamento.