

Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De:

A:

Declaração de apoio continuado pelo Diretora Executiva (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)

Enviado por email para todos os colaboradores em 22/01/2021

Dez Princípios do Pacto Global

Time Sistemas,

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,

Luiz Leonardi

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

Exemplos

- Referência a (declaração de apoio a) Declaração Universal dos Direitos Humanos ou outras normas internacionais
- 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

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 07/07/2020 reforçando as ações de implantação do Sistema de Gestão Antissuborno e o local onde estão disponibilizadas as políticas de Governança, dentre elas o código de conduta.

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 ideias.*
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.*

São levantados os riscos e oportunidades relacionados aos direitos humanos e cadastrados no sistema da qualidade e ações para mitigação ou potencialização são definidos e acompanhados sistematicamente.

Para os parceiros no negócio temos cláusulas específicas de compliance e eles tem que dar aceite de nossas políticas de governança e conscientizações periódicas são realizadas.

Para efetivar a preocupação da empresa com as pessoas foi definido projeto estratégico para trabalho em 2022.

Projeto People Centric

1 Planejamento

Planejamento da força de trabalho (Workforce Planning) Dimensionamento da força de trabalho

2. Atração e Retenção

Marca Empregadora, Programas de Portas de Entrada (Trainee e Estagiários) e Processos de Onboarding/ Offboarding

3. Identificação e Avaliação

Ciclo de Avaliação de Desempenho, Mapeamento de Posições Críticas (atuais e futuras), Planos de Sucessão e de Retenção

4. Desenvolvimento e Promoção

Programas de *Job rotation*, Implementação de Trilhas de Carreira, *Mentoring*

5. Engajamento

Verificar Remuneração Total, Conexão da Remuneração Variável com Avaliação de Desempenho, Programas de Incentivos/ Reconhecimentos (Financeiros e não-Financeiros), Estratégia DEI, Gestão de Clima Organizacional, Turnover

Principais compromissos do projeto

- Realizar censo: raça, cor, gênero e geração;
- Revisar descrição de cargos e criar plano de carreira;
- Implantar avaliação de competências 180 graus para todas as empresas;
- Estabelecer plano de desenvolvimento individual (treinamentos técnicos, mentoring coaching e comportamentais);
- Promover letramento sobre diversidade e inclusão;
- Criar política de gestão de pessoas.
- Desenharemos ao menos um projeto para ação social com comunidades, relacionada ao tema da educação.

Implementação

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

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

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

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, assessoria de imprensa, website, redes sociais, entre outros para divulgar e conscientizar a organização sobre os Direitos Humanos.

O Código de Conduta reforça os seguintes pontos:

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 Imagem Sistemas não permite qualquer forma de assédio nas relações entre seus colaboradores, seja ele de natureza moral ou sexual, independentemente da posição que ocupem.

Todos os colaboradores, independentemente da posição que ocupem, devem contribuir para um clima de trabalho aberto, inclusivo e respeitoso.

Aquele que perceber quaisquer situações inadequadas em relação ao que está estipulado neste código, além de poder usar os canais de acesso para críticas, sugestões, denúncias, dúvidas ou reclamações deve comunicar sua preocupação para o Compliance Office ou para um membro do Comitê de Compliance valendo-se dos canais:

Os incidentes do canal de integridade são recebidos pelo Compliance Officer.

Quando o incidente for relativo a ato praticado pelo Compliance Officer, o mesmo deverá ser encaminhado no email comitedecompliance@grupoimg.com.br, quem recebe o email é a Ivone Masago.

Se quiser falar com Compliance Officer para tirar dúvidas ou fazer denúncia tem o email compliance@img.com.br. Este e-mail manterá a identidade do colaborador como confidencial.

Para informar incidente, dúvida utilizar o canal anônimo:

<http://grupoimg.com.br/canal-de-integridade>

As empresas controladas , parceiros e fornecedores também aderem ao programa e tem acesso ao canal de integridade.

Toda demanda recebida terá garantido total anonimato de quem comunicou, se este for seu desejo e confidencialidade no trato das ações.

Na política de Recursos Humanos tem os princípios gerais do grupo Imagem para orientar ações dos colaboradores:

Atuação de forma sinérgica, de modo a se obterem os melhores resultados para as empresas do Grupo;

Responsabilidade social e respeito ao meio ambiente, higiene e segurança do trabalho em todas as suas ações;

Ética como fator indispensável no relacionamento com clientes, colaboradores, fornecedores e demais entes da sociedade;

Satisfação de clientes, colaboradores e sócios, considerando que a produtividade, competitividade e rentabilidade são decorrências naturais e necessárias desse processo;

Constante aperfeiçoamento, valorização profissional e crescimento pessoal dos colaboradores, propiciando a igualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional e humana;

Prática da honestidade, justiça, transparência e respeito, valorizando o ser humano em sua privacidade, dignidade e individualidade;

Rechaçar qualquer prática de discriminação que concerne à origem, raça, cor, condições sociais e econômicas, etnia, sexo, idade, religião, incapacidade física, orientação sexual e quaisquer outras formas de preconceito.

A responsabilidade relacionada 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 pela Diretoria Executiva

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Exemplos:

- Progresso específico feito na área de Direitos Humanos no período do relatório anterior
- Informações sobre como a empresa lida com incidentes de violação dos direitos humanos
- Investigações, processos judiciais, decisões, multas e outros eventos relevantes relacionados aos direitos humanos
- Revisão periódica dos resultados pela alta administração
- Auditorias externas de desempenho em direitos humanos

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 2021 100% delas foram tratadas foi enviado aos colaboradores em 13/08/2021 os incidentes do primeiro semestre de 2021 e em 28/09/2020 o mapa de calor das principais preocupações apontadas no canal de integridade de 2019 e 2020.

Somente foram apontadas melhorias de processo, nenhum incidente de suborno, corrupção, direitos humanos.

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.

Indicadores definidos:

% de riscos baixos e moderados: avalia o percentual de riscos baixos + moderados.

Denúncias tratadas: temos que ter 100 % das denúncias tratadas, sejam elas informadas pelo canal de integridade, email ou pessoalmente.

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

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

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 Sistemas deve sempre se manter equidistante dos partidos políticos, incentivando a democracia e a livre iniciativa. Os colaboradores não podem emitir em nome da empresa 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 Sistemas não utiliza nem aceita parceiros e fornecedores que atuam com trabalho escravo e/ou força de trabalho infantil. Os parceiros fornecedores deverão declarar que se estão cientes e se adequam aos padrões de conduta da Imagem. Os contratos têm cláusulas para concordância com as políticas e qualquer infração as estas políticas será motivo para quebra imediata do relacionamento com a Imagem Sistemas.

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.

Implementação

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

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

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)

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, 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 (artigo 62 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 antecipa ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Seguro Saúde

A Imagem valoriza a saúde de seus colaboradores e familiares. A Empresa oferecerá o seguro saúde com planos todos com abrangência Nacional.

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 para a saúde.

- Durante a pandemia foi disponibilizado um canal de contato da Eviva ,clínica do grupo Imagem ,para dúvidas com relação ao COVID 19, SINAIS DE ALERTA, sobre quando procurar um serviço de emergência, quando há a necessidade de se realizar ou não home office, fazer uma triagem para realizar consultas presenciais, e para consultas via telemedicina.

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 Sistemas 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.

- 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

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

A Alta direção 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 Comunicação sobre temas de saúde

Indicador que mede se as comunicações mensais sobre temas de saúde estão sendo realizados pelo RH:

Em 2021 os comunicados sobre saúde foram enviados mensalmente aos colaboradores.

Indicador de atuação RH

Indicador que se mede atuações do RH.

Em 2021 não teve nenhuma atuação.

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 agredem 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

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

Foi ajustada a Política de Gestão em 09/11/2020 e informada a todos os colaboradores, 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**.

O Grupo Imagem veda e proíbe qualquer prática que possa resultar em Suborno.

A independência de atuação do Compliance Officer favorece o encorajamento da denúncia com base na boa-fé, evidências ou em uma razoável convicção na confiança e sem medo de represália, **assegurando a aplicação das penalidades previstas em lei**.

Buscando a realização no nosso **Propósito Central de: “Servir Nossos Clientes”**, O Grupo Imagem está engajado na **melhoria contínua dos processos** para atender os requisitos de cliente, estatutários de produto e serviço, assim como às leis aplicáveis na prevenção do Suborno e Compliance, **estimulando evolução dos atuais negócios do Grupo com ética, integridade e honestidade**, e na 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 na proteção do meio ambiente, segurança **e saúde ocupacional dos nossos colaboradores**.*

Implementação

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

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

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: comunicados, campanhas internas e externas, website, redes sociais, entre outros 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 dos colaboradores.

A Imagem Sistemas é fundamentada na sustentabilidade, sendo diretamente relacionada às práticas ESG, mantendo sua responsabilidade em termos ambientais, sociais e de governança corporativa, além de oferecer soluções de sustentabilidade para todos os clientes.

Para efetivar o compromisso da Imagem Sistemas com a agenda ESG, foi criado um projeto estratégico para estabelecer compromissos e ações evolutivas, para implementar as melhores práticas ambientais, sociais e de governança :

- Iniciar medição do consumo de água e energia e estabelecer ações para redução do consumo;
- Implantar ações e efetivá-las na política de viagens para redução da emissão de gases de efeito estufa;
- Implantar em todas as unidades a separação do lixo para reciclagem;
- Desenvolver ao menos um projeto com participação dos colaboradores e parceiros;

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

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

A Alta gestão a 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 2021 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 2021, 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 Sistemas desenvolveu soluções:

- Para atendimento aos aspectos regulatórios das empresas de saneamento.
- Maximização dos ativos das empresas de energia elétrica.
- Redução de perdas de energia e glosas no repasse do valor de energia comprada à tarifa.

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

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

A política de prevenção ao suborno, corrupção e lavagem de dinheiro reforça que a Imagem Sistemas proíbe qualquer oferta, promessa, autorização ou pagamento em dinheiro ou qualquer bem de valor a funcionários públicos ou seus familiares, direta ou indiretamente, através de parceiros, objetivando uma vantagem imprópria. Estas ações são consideradas crime pela Lei Anticorrupção brasileira e leis e acordos internacionais. O Grupo IMAGEM cumpre integralmente a legislação vigente e demais regulamentações.

Pagamento para facilitações também é considerado crime pela legislação brasileira (Lei 12.846/13). Desta forma, a Imagem Sistemas proíbe que sejam realizados pagamentos para facilitações, seja por seus Colaboradores, por Parceiros ou terceiros quando atuando em nome do a Imagem Sistemas.

É, portanto, proibido oferecer ou prometer dinheiro, presentes, favores ou qualquer forma de benefício à pessoa física com a intenção de que influencie a atuação de funcionário público, para que este conceda vantagens ou benefícios de qualquer natureza para a Imagem Sistemas

a Imagem Sistemas também proíbe qualquer oferta, promessa, autorização ou pagamento em dinheiro ou qualquer bem de valor a agentes de empresas privadas, organizações ou associações de qualquer outra natureza.

Lavagem de dinheiro também é considerado crime na legislação brasileira e uma prática proibida nos negócios realizados pela Imagem Sistemas

Os contratos com fornecedores e parceiros contemplem as diretrizes das políticas de governança. Para ter relacionamento com a Imagem Sistemas, os parceiros e fornecedores devem concordar com as políticas.

A Imagem Sistemas faz due diligence para avaliar se a empresa não tem impedimentos ou punições, além de estar relacionada a questões de corrupção e lavagem de dinheiro.

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 disponíveis na Intranet e no site da empresa e do grupo.

- PO-DE-01_POLÍTICA_DE_GESTAO
- PO-GOV-01_POLÍTICA_DE_GOVERNANCA_CORPORATIVA
- PO-GOV-02_CODIGO_DE_CONDUTA
- PO-GOV-03_POLÍTICA_DE_PREVENCAO_AO_SUBORNO__CORRUPCAO_E_LAVAGEM_DE_DINHEIRO
- PO-GOV-04 _POLÍTICA_DE_BRINDES_E_HOSPITALIDADES
- PO-GOV-05 _POLÍTICA_DE_PATROCINIOS_E_DOACOES
- PO-GOV-06_POLÍTICA_SOBRE_CONFLITOS_DE_INTERESSE

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.

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

São realizadas auditorias internas e externas para avaliar se os processos estão sendo cumpridos, controles estão sendo eficazes e se as ações de mitigação dos riscos e potencialização das oportunidades estão atingindo os objetivos definidos.

A Imagem Sistemas é signatária do Pacto Global da ONU desde 2021. Isso significa que reforça a intenção de adotar políticas e ações voltadas a questões Ambientais, Sociais e de Governança e que estejam alinhadas aos 10 princípios universais de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

A Organização está empenhada em tornar o Pacto Global e seus princípios parte da estratégia, da cultura e das operações cotidianas da nossa empresa e se envolver em projetos cooperativos que promovam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

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

Implementação

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

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

A Organização Conscientiza ou treina Todos os colaboradores das empresas do grupo, fornecedores e parceiros acerca das políticas da empresa que tratam de anticorrupção e extorsão e registros são mantidos das listas de presença.

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

No caso de infração confirmada dos colaboradores ou parceiros e fornecedores o contrato é imediatamente encerrado e as penalidades legais aplicadas, se forem pertinentes.

Em 18-12-2020 a Imagem Sistemas conseguiu o certificado ISO 37001.



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 2020 100% delas foram tratadas foi enviado aos colaboradores em 28/09/2020 o mapa de calor das principais preocupações apontadas no canal de integridade de 2019 e 2020.

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.

Indicadores definidos:

% de riscos baixos e moderados: avalia o percentual de riscos baixos + moderados.

Denúncias tratadas: temos que ter 100 % das denúncias tratadas, sejam elas informadas pelo canal de integridade, email ou pessoalmente.

Cumprimento do plano de comunicação de Compliance: avalia o % de atendimento das comunicações que o Compliance officer faz para informar assuntos do Sistema de Gestão Antissuborno.