

CÓDIGO DE CONDUTA

**CENTRO DE INOVAÇÃO PARA
A EDUCAÇÃO BRASILEIRA – CIEB**



ÍNDICE

| | |
|---|---|
| Apresentação | 3 |
| 2. Abrangência do Código de Conduta..... | 3 |
| 3. Objetivo do Código de Conduta | 3 |
| 4. Gestão do Código de Conduta | 3 |
| 5. Processamento das Denúncias..... | 4 |
| 6. Conflito de Interesses..... | 4 |
| 7. Projetos de Associados | 5 |
| 8. Atuação Política..... | 5 |
| 9. Uso e Sigilo das Informações | 5 |
| 10. Exatidão das Informações e dos Relatórios do CIEB | 6 |
| 11. Obediência à Legislação Aplicável..... | 6 |
| 12. Vantagens, Benefícios e Presentes | 7 |
| 13. Relacionamento com Fornecedores | 7 |
| 14. Adesão..... | 7 |
| Termo de Adesão ao Código de Conduta do CIEB | 8 |

Apresentação

O **Centro de Inovação para a Educação Brasileira – CIEB** é uma associação sem fins lucrativos ou econômicos, que tem como objeto social apoiar pessoas naturais e jurídicas, instituições, governo, empresas e/ou entidades que desenvolvam atividades, programas, planos e/ou projetos tecnológicos e de inovação que busquem, com foco no ensino público, contribuir para o desenvolvimento da educação no Brasil, estimulando um ecossistema gerador de inovações efetivas para que cada estudante alcance seu pleno potencial de aprendizagem.

2. Abrangência do Código de Conduta

As normas deste Código de Conduta se aplicam aos Associados do **CIEB**, aos seus membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, Diretores e empregados, em quaisquer níveis hierárquicos, incluindo temporários, aprendizes, estagiários e gestores, no exercício de suas funções ou atribuições, e aos consultores e parceiros do **CIEB** em suas relações com entidades, organizações, fornecedores, governo, meio ambiente e a sociedade em geral (em conjunto os “Colaboradores” e, individualmente, o “Colaborador”).

3. Objetivo do Código de Conduta

Este Código de Conduta define algumas normas de conduta que devem ser observadas por pelos Colaboradores visando proteger o objeto social, os valores, a reputação, as atividades, a segurança financeira e demais ativos do CIEB.

4. Gestão do Código de Conduta

A gestão deste Código é de responsabilidade do Conselho de Ética, neste sentido, ele deve:

- a) Monitorar as tarefas de distribuição do Código e compreensão de suas normas.
- b) Resolver dúvidas de interpretação das normas do Código.
- c) Analisar casos de descumprimento das normas do Código e aplicar as sanções previstas.

As atividades do Conselho de Ética são regidas pelo Estatuto Social do CIEB e por seu Regulamento.

5. Processamento das Denúncias

Os Colaboradores devem reportar ao Conselho de Ética os casos de descumprimento deste Código de que tiverem conhecimento.

As denúncias devem ser analisadas por um canal independente e serão processadas em absoluto sigilo para não expor a situação do denunciado, o que deverá ser observado também por pelos Colaboradores que de qualquer forma tomem conhecimento do caso.

Denúncias anônimas serão aceitas.

Qualquer pessoa denunciada terá o direito de plena informação e ampla defesa em qualquer denúncia que lhe diga respeito.

O processamento das denúncias será pautado pelas seguintes normas:

- a) Em face de denúncia, caberá ao Presidente do Conselho de Ética, e em casos especiais, a critério do presidente, pela maioria dos membros do Conselho reunido para essa finalidade (“Pleno do Conselho”), avaliar seu cabimento e requisitos formais e, recebendo-a, distribuí-la, em rodízio, a um relator. Após a nomeação do relator, o denunciado deve ser imediatamente notificado e convidado a se manifestar sobre o caso em reunião ou por outro meio acordado com o relator;
- b) Se rejeitada a análise da denúncia pelo Presidente do Conselho de Ética, os demais membros do Conselho devem ser informados, sendo que tal decisão poderá ser reformada pelo Pleno do Conselho. Em caso de o Pleno do Conselho confirmar a rejeição da análise da denúncia, o Conselho de Administração deverá ser informado;
- c) O relator indicado poderá declarar-se impedido, por razões de foro íntimo, hipótese em que o Conselho de Administração deverá nomear uma outra pessoa, independente, para conduzir os trabalhos daquele caso específico.

6. Conflito de Interesses

Os Colaboradores devem evitar que interesses privados bem como os de instituições ou pessoas de seu relacionamento prejudiquem o CIEB.

Nesse caso, o Colaborador que identificar o conflito – em si próprio ou em terceiros – deverá informá-lo por escrito (são aceitos e-mails) ao Conselho de Ética e, caso esteja participando de alguma deliberação em situação de conflito, deverá informar tal fato aos demais participantes e abster-se de votar.

É vedado a qualquer Colaborador a realização de negócios e/ou a tomada de decisões em face de potencial conflito de interesses e/ou utilizar a visibilidade ou o prestígio do CIEB, assim como seu cargo ou função, para influenciar alguém ou obter vantagem pessoal.

Também é vedado que o Colaborador desenvolva qualquer atividade profissional, mesmo que sem vínculo empregatício formal, cujo foco seja nos temas de tecnologia e/ou educação enquanto tiver vínculo empregatício com o CIEB. A única exceção é para atividades de docência.

7. Projetos de Associados

O CIEB pode adotar ou apoiar projetos de seus Associados desde eles sejam aprovados pelo Conselho de Administração.

Conforme item 6 deste Código, os Associados que tenham interesse direto ou indireto no projeto devem abster-se de votar.

O CIEB não deve dar preferência ou privilegiar projetos de Associados em detrimento de projetos apresentados por terceiros.

8. Atuação Política

Os Colaboradores devem manter o Conselho de Ética informado sobre suas filiações partidárias e/ou doações para candidatos ou partidos políticos que venham a fazer.

9. Uso e Sigilo das Informações

O CIEB deve respeitar a propriedade intelectual, própria e de terceiros que esteja em seu poder, sempre atentando para a ética e para a legislação aplicável.

Para facilitar o cumprimento desta norma, as informações (bases de dados, arquivos, documentações, manuais etc., sejam eles tangíveis ou intangíveis, intelectuais ou eletrônicos) que circulam e são arquivadas no CIEB devem ser classificadas como informação não-pública (confidenciais sigilosas, estratégicas e internas) ou informação pública.

As informações não-públicas devem ser devidamente protegidas e não podem ser compartilhadas com Associados ou com o público, a menos que haja autorização expressa nesse sentido de seus proprietários.

Materiais, inventos e qualquer outro know-how desenvolvido internamente, em função da relação de trabalho, são de uso exclusivo e de propriedade do CIEB e, portanto, devem ser classificadas como informação não-pública até que um órgão competente autorize sua publicação.

As informações, relatórios e resultados de estudos e pesquisas realizados pelo CIEB são considerados informação pública e devem ser disponibilizados em seu sítio eletrônico de forma gratuita a todos. Não haverá qualquer tipo de preferência na disponibilização desses materiais para seus Associados.

Os Colaboradores devem manter a confidencialidade da informação não-pública e ainda não divulgadas do CIEB a que tenham acesso em decorrência de suas atividades, inclusive após o término de seu vínculo com a Associação, devendo, ainda, absterem-se de utilizar, em benefício próprio ou de terceiros, as informações de que tenham conhecimento em razão do exercício do cargo e que ainda não tenham sido publicamente disponibilizadas pelo CIEB.

Os Colaboradores não podem manifestar publicamente suas opiniões pessoais acerca de assuntos trazidos a sua atenção por sua condição específica de Colaborador do CIEB.

10. Exatidão das Informações e dos Relatórios do CIEB

O CIEB deve elaborar e arquivar os registros e relatórios de suas atividades, operações e negócios, de maneira adequada e em conformidade com as leis aplicáveis.

As informações constantes em seus relatórios devem ser dotadas do grau de detalhamento necessário que reflita as análises e estudos emitidos pelo CIEB.

As demonstrações financeiras devem ser elaboradas em consonância com a lei e com os princípios fundamentais de contabilidade, com vistas a representar adequadamente a situação financeira do CIEB.

11. Obediência à Legislação Aplicável

O CIEB repudia e combate a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão, suborno, fraude e propina.

Os Colaboradores (i) têm a obrigação de atuar com zelo e seguir todas as leis, regulamentos e políticas internas pertinentes às suas atividades, inclusive a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e (ii) se obrigam a não dar, oferecer, pagar, prometer pagar ou autorizar o pagamento, direta ou indiretamente, tanto por conta própria quanto através de outrem, de qualquer quantia em dinheiro ou qualquer coisa de valor a qualquer autoridade governamental, consultores, representantes, parceiros ou quaisquer terceiros, com a finalidade de influenciar qualquer ato ou decisão do agente, fornecedor ou do governo, em função das atividades do CIEB, devendo garantir, ainda, que seus prepostos e colaboradores ajam da mesma forma;

A obrigação dos Colaboradores prevista nesse item é absoluta, sendo que a obrigação relativa aos seus subcontratantes, agentes ou outros terceiros, sujeitas ao seu controle ou influência determinante, se encontra limitada à adoção de “medidas razoáveis” a fim de prevenir que estes se envolvam em práticas de corrupção. A obrigação inclui no mínimo o dever de: (i) instruir os subcontratantes, agentes ou outros

terceiros a absterem-se de e a não tolerar o envolvimento em qualquer ato de corrupção; (ii) contratá-los apenas na medida necessária para a normal condução de suas atividades; e (iii) não pagar mais do que a remuneração apropriada pela sua prestação dos serviços legítimos.

12. Vantagens, Benefícios e Presentes

Os Colaboradores não devem, direta ou indiretamente, nem para si nem para terceiros, solicitar, aceitar ou admitir dinheiro, benefícios, favores, presentes, promessas ou quaisquer outras vantagens que possam influenciar o desempenho de suas funções no CIEB ou como recompensa por ato ou omissão decorrente de suas atividades no CIEB.

Como exceção, poderão ser aceitos presentes desde que (i) possam ser caracterizados como brinde e não possuam valor superior a R\$ 200,00 (duzentos reais) e (ii) não sejam ilegais nem infrinjam política ou princípios do CIEB.

Se alguém oferecer a um Colaborador um presente que não corresponda aos critérios acima, o Colaborador deverá recusar educadamente e devolver o presente.

Em qualquer hipótese, o recebimento de qualquer presente por um Colaborador relacionado especificamente à sua atuação ou cargo no CIEB deve ser informado por escrito ao Conselho de Ética.

13. Relacionamento com Fornecedores

Nossos fornecedores são selecionados segundo critérios objetivos e impessoais, priorizando os que adotem práticas de negócio mais sustentáveis, éticas, justas e solidárias.

Defendemos uma relação de respeito e profissionalismo com nossos fornecedores e não utilizamos poder econômico, político ou qualquer outro tipo de coação para impor condições comerciais nas negociações.

14. Adesão

Os Colaboradores devem assinar um Termo de Adesão, que terá anexo um exemplar deste Código, manifestando sua concordância com os termos do Código de Conduta e sua disposição de observá-los em sua conduta.

Termo de Adesão ao Código de Conduta do CIEB

Atesto ter recebido e lido o Código de Conduta do **Centro de Inovação para a Educação Brasileira – CIEB**, conforme Anexo, comprometendo-me a observá-lo em sua íntegra visando contribuir para o desenvolvimento de nossa associação na busca de uma educação de melhor qualidade para o Brasil.

Local e data

Nome completo

Assinatura