



Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento
Governo de Minas Gerais

CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE:

**EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA
DE MINAS GERAIS - EPAMIG**



Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento
Governo de Minas Gerais

CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE:

**EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA
DE MINAS GERAIS - EPAMIG**

Belo Horizonte
2018

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Fernando Damata Pimentel
Governador

Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento

Amarildo José Brumano Kalil
Secretário (em exercício)

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais - EPAMIG

Conselho de Administração

Amarildo José Brumano Kalil
Rui da Silva Verneque
Antônio Nilson Rocha
Glênio Martins de Lima Mariano
Neivaldo de Lima Virgílio
Maria Lélia Rodriguez Simão
Marco Antonio Viana Leite

Suplentes

Lígia Maria Alves Pereira
Guilherme Henrique de Azevedo Machado
João Ricardo Albanex
Reginério Soares Faria

Conselho Fiscal

Márcio Maia de Castro
Livia Maria Siqueira Fernandes
Amarildo José Brumano Kalil

Suplentes

Júlio César Aguiar Lopes
Marcílio de Sousa Magalhães

Presidência

Rui da Silva Verneque

Diretoria de Operações Técnicas

Trazilbo José de Paula Júnior

Diretoria de Administração e Finanças

Guilherme Henrique de Azevedo Machado

ELABORAÇÃO

AUDITORIA INTERNA

Lúcio Rogério Ramos

APOIO TÉCNICO

ASSESSORIA DE ASSUNTOS ESTRATÉGICOS

Avaliação Técnica

Beatriz Cordenonsi Lopes

Luciana Pereira Junqueira Simão

Conferência Linguística e Legal

Maria Lourdes de Aguiar Machado

PRODUÇÃO

DEPARTAMENTO DE INFORMAÇÃO TECNOLÓGICA

Vânia Lúcia Alves Lacerda

DIVISÃO DE PRODUÇÃO EDITORIAL

Editoração e Diagramação

Fabriciano Chaves Amaral

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais - EPAMIG

Av. José Cândido da Silveira, 1647 - União

CEP 31170-495 Belo Horizonte - MG

www.epamig.br - (31) 3489-5000

E63p EPAMIG.

Código de conduta e integridade: Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais - EPAMIG. - Belo Horizonte, 2018.

34p.

Somente em versão eletrônica

1. Ética. 2. Conduta profissional. 3. EPAMIG. I. Título.

CDD 170.44

22.ed.

MENSAGENS

Este Código de Conduta e Integridade da EPAMIG traz os elementos considerados essenciais nas relações da Empresa com os diferentes públicos. O Código foi elaborado a partir da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, para a Política de Compliance da EPAMIG e pretende-se, com este documento, dar visibilidade aos princípios que orientam a forma de atuação da Empresa e a conduta esperada de seus colaboradores e parceiros comerciais. É referência para uma atuação empresarial que conjugue os interesses formais e informais da empresa com os interesses legítimos dos públicos com os quais esta se relaciona, tendo em vista o compromisso de criar valor para a EPAMIG e para a sociedade em geral.

O Código é um importante instrumento de governança da EPAMIG, pois compartilha com os empregados, de forma clara e didática, a conduta que é esperada, no dia a dia, de todos os que trabalham na Empresa. Indica também quais são os canais existentes para informar ou denunciar qualquer conduta inadequada que seja identificada na Empresa, com garantia de confidencialidade. As diretrizes deste Código de Conduta e Integridade são inspiradas nos Valores e Crenças de Gestão e traduzem o compromisso com a Ética. Assim, se pretende assegurar uma postura empresarial íntegra, para um ambiente de negócios saudável e uma sociedade mais justa.

Conselho de Administração da EPAMIG

A EPAMIG sempre conduziu seus negócios com ética empresarial íntegra pautando sua reputação de honestidade, integridade, respeito e tratamento social justo. Hoje confiamos aos líderes de nossas Empresas e aos nossos empregados a responsabilidade pelo cultivo desses padrões de comportamento, mantendo um ambiente de confiança e fortalecendo a nossa reputação por meio das nossas ações no dia a dia. Este Código de Conduta e Integridade busca normatizar o aprendizado de 44 (quarenta e quatro) anos de práticas em pesquisa da EPAMIG. Mais do que o cumprimento do Código, esperamos que todos leiam e reflitam sobre as orientações aqui contidas, para que elas se tornem uma relevante fonte de inspiração e consulta a todos que trabalham na EPAMIG.

Diretoria Executiva da EPAMIG

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 PRINCÍPIOS, VALORES E MISSÃO	9
2.1 Princípios	9
2.2 Valores	10
2.3 Missão	10
3 INTEGRIDADE DOS NEGÓCIOS	11
3.1 Cumprimento de leis, normas, regulamentações e similares	11
3.2 Conflito de interesses	11
3.3 Imagem e reputação	12
3.4 Conduta externa	12
4 USO E PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA	13
4.1 Uso dos sistemas eletrônicos de informação	13
4.2 Patrimônio da Empresa	14
4.3 Informações confidenciais ou privilegiadas	14
4.4 Propriedade Intelectual	15
5 GESTÃO FINANCEIRA	16
5.1 Contratos e Registros Contábeis	16
6 CORRUPÇÃO	16
7 BRINDES, PRESENTES, CONVITES E HOSPITALIDADES	18
8 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS	19
9 INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E NORMAS DO TRABALHO	20
10 TRABALHO INFANTIL OU ESCRAVO	20
11 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO	20
12 POSTURA DA LIDERANÇA	20

13 ASSÉDIO E ABUSO DE PODER	21
14 SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE	22
15 USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS	23
16 COMERCIALIZAÇÃO DE MERCADORIAS	23
17 INTEGRIDADE NO RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS	23
17.1 Acionistas e investidores	23
17.2 Concorrentes	24
17.3 Clientes	24
17.4 Comunidades	25
17.5 Fornecedores	26
17.6 Governo	27
17.7 Mercado publicitário	28
17.8 Imprensa	28
17.9 Sindicato	29
18 VIOLAÇÕES AO CÓDIGO E GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	29
18.1 O que é considerado violação ao código	29
19 MEDIDAS DISCIPLINARES	30
20 GOVERNANÇA E CONTATO	31
20.1 Gestão do código	31
21 ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO	31
21.1 Unidade de Controle Interno na Auditoria Interna	31
21.2 Comissão de Ética e Conduta	32
22 OUVIDORIA EPAMIG	32
22.1 Canal de denúncias de transgressões ao Código	32
23 PROTEÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS CONTRA RETALIAÇÃO	33
APÊNDICE A - TERMO DE COMPROMISSO	34

1 INTRODUÇÃO

Inspirado nos valores e nas crenças de gestão, o Código de Conduta e Integridade da EPAMIG representa o compromisso com a Ética e a conduta empresarial íntegra.

Trata-se de importante instrumento de governança da Empresa e deve servir como guia para a compreensão da conduta que se espera de cada colaborador no dia a dia de suas atividades. Além disso, traz a forma apropriada de relatar conduta suspeita ou clara violação.

A EPAMIG busca altos padrões de integridade, transparência e confiabilidade em todos os seus negócios e relacionamentos, tendo o presente Código por objetivo oferecer compreensão clara sobre as condutas que orientam as atividades da Empresa em todo o território nacional e que devem estar presentes no exercício diário das atividades de todos os envolvidos, expressando o compromisso da EPAMIG.

Elaborado a partir de determinação contida no art. 9º da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, este Código indica padrões mínimos e inegociáveis de comportamento que devem ser seguidos por todos, sejam empregados efetivos, de recrutamento amplo ou terceirizados, os cedidos, administradores, representantes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros, incluindo as normas, crenças e os valores da Empresa.

A leitura e assimilação deste Código é dever de todos os colaboradores da EPAMIG. Outros indivíduos envolvidos nas atividades da Empresa devem ser informados sobre a importância de sua adesão aos princípios aqui inseridos.

Todos os empregados devem ter acesso à cópia (impressa ou eletrônica) deste documento, assinando o **Termo de Compromisso** (Apêndice A), localizado ao final deste documento.

A aplicação prática dos princípios e regras constantes no presente Código é uma condição para todos que se relacionam com a EPAMIG.

2 PRINCÍPIOS, VALORES E MISSÃO

2.1 Princípios

Legalidade

Os atos são pautados naquilo que está permitido em Lei, Normas e Regulamentos, fazendo cumprir, nas suas relações, as autorizações de acordo com os dispositivos legais.

Impessoalidade

A prática dos atos são exercidos de acordo com a sua finalidade legal, atuando em prol dos interesses públicos, dando tratamento igualitário a todos.

Moralidade

Nas relações todos os envolvidos fazem uso de costumes e honestidade para realizar uma boa administração, discernindo a licitude e ilicitude nos atos praticados.

Publicidade

Todos os atos praticados de interesse público são publicados e divulgados de forma a dar transparência, deixando claro os comportamentos e decisões tomadas na administração pública.

Eficiência

Preza pela boa gestão, trazendo melhores alternativas, respeitando a Lei, para obtenção de resposta ao interesse público e ao Estado, proporcionando maior eficácia na elaboração de suas ações.

Interesse Público

A supremacia do interesse público sobre o interesse privado é fundamentalmente respeitado, para trazer o benefício e bem-estar da coletividade.

2.2 Valores**Inovação**

Propor soluções e inovações tecnológicas aplicadas para gerar renda e melhorar a qualidade de vida do agropecuarista, de suas famílias e da população.

Ética e Transparência

Atuar com idoneidade, equidade e clareza no cumprimento das obrigações e no atendimento às pessoas.

Satisfação do Público

Atender as necessidades do cliente, por meio de tecnologias, produtos e serviços capazes de gerar valor e superar expectativas.

Credibilidade

Honrar compromissos e prazos, firmando uma relação de confiança com o cliente/parceiro.

Valorização e Respeito às Pessoas

Respeitar as diferenças, valorizar as iniciativas e potenciais individuais e coletivos, e promover o bem-estar no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade no atendimento aos clientes.

Responsabilidade Social e Ambiental

Contribuir para uma sociedade mais justa, por meio de ações inclusivas e sustentáveis, que visam o uso racional dos recursos naturais e preservação do meio ambiente.

Comprometimento Profissional

Trabalhar com presteza, de forma engajada e responsável, como parte de um projeto comum.

Eficiência

Garantir a qualidade, com uso racional dos recursos e em menor tempo, evitando desperdícios.

2.3 Missão

Pesquisar, capacitar e apresentar soluções e inovações tecnológicas para o desenvolvimento sustentável da agropecuária e da agroindústria, em benefício da sociedade.

3 INTEGRIDADE DOS NEGÓCIOS

3.1 Cumprimento de leis, normas, regulamentações e similares

Os negócios da EPAMIG pautam-se pela observância às leis, normas (internas ou externas), regulamentações e compromissos voluntários ou compulsórios assumidos, tendo a empresa o compromisso do combate à corrupção em todas as suas formas, criando e mantendo uma cultura organizacional em que todos os abrangidos por este Código prezem por adotar sempre condutas éticas.

O desconhecimento de uma obrigação legal ou normativa não pode ser usado como defesa contra as possíveis consequências de desvios de conduta.

No desempenho de suas atividades, a EPAMIG pode ser vítima de atos de corrupção, mas os administradores, membros de conselhos, empregados e todos aqueles que mantêm qualquer tipo de relação com a EPAMIG também podem cometer atos irregulares enquadrados como corrupção pela Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, conforme previsto na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, o que pode ensejar a aplicação de sanções graves contra a Empresa.

Desta forma, a Integridade contempla um conjunto de regras de conduta e de arranjos institucionais que visam contribuir para que a EPAMIG cumpra sua missão de forma sustentável, contribuindo para a qualidade de vida, sempre de acordo com os princípios da moralidade e da ética, pela atuação honesta e correta de todos os envolvidos nas relações trabalhistas, comerciais e empresariais que mantenha.

Em caso de dúvidas, o empregado efetivo, de recrutamento amplo ou terceirizado, administrador, representante, fornecedor ou prestador de serviços deve sempre consultar as políticas, normas e procedimentos da EPAMIG antes de agir, alinhar entendimentos com os gestores responsáveis na Empresa ou ainda consultar os departamentos ou instâncias da EPAMIG para garantir uma atuação adequada.

3.2 Conflito de interesses

O conflito de interesses ocorre quando qualquer empregado, administrador, representante, fornecedor ou prestador de serviços para a Empresa, por conta de sua influência, cargo ou acessos inerentes às atividades desempenhadas junto à EPAMIG, toma decisões em que seus interesses particulares prevalecem ou se contrapõem aos interesses da Empresa, resultando em benefícios pessoais, para membros da sua família ou de amigos, quer tal decisão venha ou não a causar danos ou prejuízos à Empresa.

Também, dentro do contexto desta norma, não são aceitos vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge ou familiares com fornecedores ou concorrentes da EPAMIG, se o cargo que o empregado ou administrador ocupa lhe conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

O empregado que ocupar posições (remuneradas ou não) em entidades externas e também o empregado que tiver cônjuge ou familiares que trabalhem na EPAMIG ou que trabalhem em concorrentes, fornecedores, clientes, em órgãos governamentais ou em instituições sem fins lucrativos que se relacionem com a Empresa, deve, obrigatoriamente, comunicar o fato por escrito (por meio do Formulário de Declaração

de Conflito de Interesses), o mais rápido possível, ao departamento que cuida da gestão de pessoas, que avaliará a ocorrência de eventuais conflitos de interesses, comunicando imediatamente à Diretoria.

Frente a uma eventual situação de conflito de interesses, os conselheiros da Empresa deverão também reportar o fato diretamente a Unidade de Controle Interno, na AUDI, para as análises e providências cabíveis.

Representantes, fornecedores e prestadores de serviços também deverão fazê-lo formalmente (por escrito), neste caso, diretamente ao gestor do contrato.

Frente a uma situação de conflito de interesses, ainda que esta seja deflagrada ocasionalmente, o empregado, administrador, fornecedor, prestador de serviços ou representante da Empresa deve prontamente declarar-se conflitado e impedido de participar da discussão em curso ou mesmo votar na matéria na qual tiver conflito de interesses, devendo, inclusive, retirar-se de uma eventual reunião em que a discussão esteja ocorrendo, garantindo, assim, a adequada independência e transparência do processo.

A empresa não permite manter ou contratar familiares ou parentes por afinidade, até o segundo grau, em funções em que haja uma relação hierárquica direta ou indireta, em funções interdependentes ou correlacionadas, ressalvados os casos de empregados contratados por meio de concurso público.

Situações que possam acarretar conflitos de interesses não explicitadas neste Código devem ser informadas às lideranças imediatas para orientação.

Consideram-se familiares os membros da família até o segundo grau: pai, mãe, filho(a), irmão(ã), avô(ó), neto(a), tio(a) e sobrinho(a).

Para os efeitos deste Código, serão considerados também os parentes por afinidade, a saber: cônjuge, companheiro(a), genro, nora, sogro(a), padrasto, madrasta, enteado(a) e cunhado(a).

3.3 Imagem e reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da EPAMIG se dão, sobretudo por meio de diálogo e comportamento para com o público. Para tanto, a atuação de cada empregado deve estar sempre em consonância com os princípios e valores da Empresa.

A gestão de imagem e reputação da EPAMIG deve ser dirigida, prioritariamente, para a sociedade mineira e para a esfera política do Estado, mediante posicionamento definido pelo Conselho de Administração e da Diretoria Executiva e sob a orientação e coordenação da Assessoria de Comunicação.

3.4 Conduta externa

Em circunstâncias de suas atividades profissionais junto à EPAMIG, ou mesmo em situações de sua vida privada, nas quais a identificação do nome ou da marca da EPAMIG esteja evidenciada, o empregado ou administrador, prestador de serviços ou

fornecedor, contratado, deve ser criterioso em suas condutas, agindo com prudência e zelo, de maneira a não colocar em risco a reputação da Empresa e da própria carreira.

Quer em ambiente interno ou externo, como a participação em treinamentos ou em eventos, utilizando o veículo da Empresa, ou mesmo em ambientes virtuais, como nas redes sociais, ou ainda em qualquer outra situação que permita a identificação do nome ou da logomarca da Empresa, a conduta de todos abrangidos por este Código deve ser coerente com as diretrizes descritas neste documento e com os valores da EPAMIG, contribuindo, assim, para a construção e para o reconhecimento da boa imagem Institucional.

Com relação ao uso das mídias sociais, somente a área de Comunicação pode falar ou postar fotos e vídeos em nome da Empresa na rede da EPAMIG.

4 USO E PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA

4.1 Uso dos sistemas eletrônicos de informação

A EPAMIG respeita e estimula a presença dos seus empregados nas mídias e redes sociais e sugere que suas ações, nesses ambientes, sejam pautadas em conformidade com este Código e a legislação vigente, devendo-se considerar que qualquer manifestação nas mídias sociais tem caráter público.

O diálogo e a interação na Mídia Social são dinâmicos, lembrando-se que uma coisa é falar “em nome da EPAMIG”, e outra é falar “sobre a EPAMIG”. Recomenda-se que somente o porta-voz da Empresa deve falar em nome da EPAMIG. Em caso de dúvida consulte a Assessoria de Comunicação (imprensa@epamig.br) para saber como proceder.

O uso adequado dos sistemas eletrônicos de informação na EPAMIG está detalhado na Norma de utilização de rede, equipamentos de informática, software e ambiente web, disponíveis na intranet.

Os sistemas eletrônicos e recursos de informática estão à disposição dos interessados. Especificamente com relação ao uso da internet, seu acesso por meio dos computadores conectados à rede da Empresa destina-se prioritariamente aos interesses da EPAMIG. Caso o uso para fins pessoais se fizer realmente necessário, ele deve ocorrer com extrema moderação, sempre respeitando as regras, políticas e procedimentos da Empresa e nunca prejudicando o adequado andamento das atividades. Já o uso do correio eletrônico da EPAMIG destina-se exclusivamente para fins empresariais e relacionados às atividades do empregado, fornecedor, prestador de serviço, administrador ou representante designado pela Empresa e deverá ser utilizado de acordo com os procedimentos internos estabelecidos em documentos relacionados ao tema, a exemplo da **Política de Segurança da Informação**.

São proibidos a troca, o resgate, o armazenamento ou a utilização de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, que desrespeite qualquer indivíduo ou entidade e seja contrário às políticas e aos interesses da EPAMIG. O mesmo se aplica à jogos ou mensagens de correntes.

A EPAMIG poderá, a seu critério, usar e monitorar qualquer informação transmitida ou residente. Essa regra abrange a informação escrita ou armazenada em sistema eletrônico da empresa e qualquer outro meio associado. Inclui também as informações desenvolvidas tecnicamente, adquiridas por associações, aquisição, licença, compra ou confiadas à Empresa.

Todos os arquivos e informações referentes à atividade profissional criados, recebidos ou armazenados nos sistemas eletrônicos são de propriedade da EPAMIG e se constituem em bens comerciais e legais. Assim, em caso de mudança ou desligamento de um empregado, administrador, fornecedor ou prestador de serviços, essas informações mantidas por ele deverão ser encaminhadas à liderança imediata para a guarda ou o descarte.

A senha de acesso aos sistemas é de exclusivo uso pessoal, não sendo permitida sua concessão a terceiros.

Todos os *softwares* poderão ser copiados ou instalados nos computadores da Empresa mediante prévia autorização da área de tecnologia de informação/assessoria de informática.

4.2 Patrimônio da Empresa

Os bens, equipamentos, instalações e demais patrimônios da EPAMIG são disponibilizados aos seus empregados, cedidos, estagiários, bolsistas, aprendizes, administradores e representantes por ela indicados para uso exclusivo nas operações da Empresa. O uso excepcional só poderá ocorrer mediante prévia e expressa autorização da autoridade superior.

É responsabilidade de todos zelar pelo bom uso e pela conservação do patrimônio da Empresa.

A EPAMIG preza pela utilização íntegra e honesta dos seus bens, bem como aqueles colocados sob sua responsabilidade, e a propriedade intelectual, para que seu uso obedeça ao objetivo de atender aos interesses da empresa e da Sociedade, de acordo com a Legislação vigente.

Questões relativas a doação, venda e cessão de uso de qualquer bem patrimonial devem ser submetidas à avaliação da diretoria executiva e autorizadas formalmente.

4.3 Informações confidenciais ou privilegiadas

Informações estratégicas, privilegiadas ou confidenciais são aquelas não conhecidas pelo mercado e cuja divulgação poderá afetar os negócios da Empresa. São exemplos dessas informações:

Resultados financeiros, grandes aquisições ou vendas, segredo tecnológico ou industrial, investimentos, preços, ações comerciais, estratégias de mercado e assuntos afins.

O fato de o empregado, terceiro, administrador, representante, fornecedor ou prestador de serviços possuírem acesso a sistemas e informações restritas da

EPAMIG não significa que ele possa utilizar-se de tais acessos e dados para além das atividades que desempenha junto à Empresa. Assim, aquele que, por força de seu cargo ou em decorrência de suas responsabilidades, tem acesso a informações estratégicas, privilegiadas ou confidenciais – sobre a EPAMIG, empresas associadas ou subsidiárias – ainda não divulgadas publicamente, não pode passá-las a terceiros durante o período de confidencialidade.

Assim, é dever de todos abrangidos por este documento impedir o acesso de quem quer que seja a tais informações, redobrando o cuidado com conversas em ambientes públicos ou de grande circulação de pessoas, com dados encaminhados em e-mails, com comentários nas redes sociais, além de informações utilizadas em reuniões, em trabalhos desenvolvidos para cursos e apresentações externas e até mesmo com materiais deixados sobre as mesas ou em gavetas e armários.

O empregado, o cedido, estagiário, bolsista, aprendiz, administrador, representante, fornecedor ou prestador de serviços não deve promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa ou nas redes sociais. Não devem também ser divulgados fora da Empresa comunicados internos (eletrônicos ou impressos) ou documentos operacionais (políticas internas, normas, manuais e similares), mesmo que não tipificados como confidenciais ou de uso restrito.

Informações confidenciais em resposta a pedidos legítimos de autoridades governamentais ou de empresas externas, que prestam ou prestaram serviços à Empresa, podem ser fornecidas apenas quando expressamente autorizado por autoridade superior. Para o envio de informações a autoridades governamentais, mediante avaliação da Diretoria, o Departamento Jurídico da Empresa pode ser consultado.

A informação é um importante patrimônio da Empresa e, como tal, deve ser protegida adequadamente, visando evitarem-se problemas a todos e também garantir-se a perenidade dos negócios da EPAMIG.

Em caso de dúvidas, consulte as Políticas internas da EPAMIG, a exemplo da **Política de Segurança da Informação**.

4.4 Propriedade Intelectual

A propriedade intelectual é um ativo estratégico para a EPAMIG. Nela se incluem patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos, informações de processos e de mercado, entre outros itens que beneficiariam um concorrente se fossem de seu conhecimento.

O resultado do trabalho de natureza intelectual, científico e as informações estratégicas geradas na Empresa são de propriedade exclusiva da EPAMIG.

Todos os empregados efetivos, de recrutamento amplo ou terceirizados, os cedidos, administradores, representantes da Empresa, fornecedores e prestadores de serviços são responsáveis por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da Autoridade Superior.

Da mesma forma, a propriedade intelectual ou os direitos autorais de terceiros devem ser rigorosamente respeitados, não sendo permitidas, por exemplo, cópias não autorizadas de materiais impressos protegidos por copyright, utilização de fotos e depoimentos de pessoas em materiais institucionais sem autorização ou ainda o uso de softwares ilegais ou piratas nos equipamentos da Empresa.

5 GESTÃO FINANCEIRA

A EPAMIG prima pela transparência em seus atos de modo que qualquer iniciativa relacionada a processos feitos para ocultar ou legitimar recursos financeiros ilícitos não são aceitos, tais como:

- “Caixa dois”;
- Formas incomuns ou padrões complexos de pagamento;
- Transferências incomuns para/de países não relacionados à transação;
- Sonegação fiscal;
- Lavagem de dinheiro; e
- Transações que envolvam locais anteriormente associados à “lavagem de dinheiro” ou à sonegação fiscal.

Qualquer indício de ocorrências relacionadas aos temas acima ou outros correlacionados devem ser comunicados imediatamente para o gestor direto ou para a Ouvidoria EPAMIG, na AUDI para providências.

5.1 Contratos e Registros Contábeis

Todas as transações financeiras e comerciais serão pronta e corretamente transcritas nos livros e registros da EPAMIG, com a divulgação das informações econômicas e financeiras atendendo às exigências e prazos legais, de forma transparente, precisa e oportuna, que reflita fielmente as operações e a situação financeira e econômica da Empresa.

Manter os acionistas informados, por meio de Comunicados, Avisos e Fatos Relevantes, dos eventos da Empresa que causem impactos imediatos e futuros, prezando pela publicidade, tornando possível o acesso às informações econômicas e financeiras.

Os contratos nos quais a EPAMIG toma parte devem ser escritos de forma precisa, não deixando margem para interpretações dúbias. Documentos não anexados ao texto principal somente podem ser aceitos ou fornecidos com a assistência da Assessoria Jurídica da EPAMIG.

Todos os pagamentos e compromissos assumidos devem estar autorizados pelo nível hierárquico competente e respaldados por documentação legal.

6 CORRUPÇÃO

A prática de qualquer forma de corrupção não é admitida na EPAMIG, sendo inclusive signatária em diversas iniciativas de combate a essa prática em todas as suas modalidades.

O conceito de corrupção é vasto, podendo compreender desde práticas de suborno a agentes públicos – inclusive transnacional –, extorsão, propina, pagamento de facilitação, lavagem de dinheiro, troca de favores, até mesmo fraudes, tráfico de influências ou qualquer outra prática na qual esteja envolvida a recompensa, de qualquer natureza, ou mesmo a promessa de recompensa do corrompido em troca de ganhos ou benefícios irregulares, de interesse do corruptor.

A EPAMIG toma decisões com base somente em fatores comerciais legítimos, tais como preço, qualidade e serviço.

Assim, os empregados efetivos, de recrutamento amplo ou terceirizados, os cedidos, administradores, representantes da Empresa, fornecedores e prestadores de serviços, não deverão, em hipótese alguma, prometer, oferecer, autorizar, induzir e/ou conceder vantagem ou qualquer coisa de valor para um agente do governo, cliente, fornecedor ou qualquer outra pessoa com o objetivo de influenciar decisões, ainda que favoráveis aos negócios da Empresa, ou que visem qualquer forma de ganho ou vantagem pessoal, patrimonial ou extrapatrimonial. Da mesma forma, nenhum empregado da Empresa, bem como administradores, fornecedores, prestadores de serviços e representantes da EPAMIG devem aceitar qualquer tipo de benefício ou vantagem que possa corromper, comprometer ou influenciar suas decisões relativas aos negócios da EPAMIG.

Todo o público abrangido por este documento deve observar as leis, normas e procedimentos da Empresa relativos ao assunto “corrupção” na localidade em que atua e deve zelar pela condução de suas atividades em conformidade com as regras vigentes, com a missão e com os valores da Empresa, tomando suas decisões de maneira adequada e diligente, visando evitar a ocorrência ou mesmo a aparência de práticas antiéticas e imorais.

Para obtenção de informações mais detalhadas deve-se consultar leis e regras aplicáveis aos negócios da EPAMIG e relacionadas a este assunto. Consulte também a Assessoria Jurídica ou a Unidade de Controle Interno da Empresa, na AUDI.

As relações com os fornecedores e empreiteiros são de elevado risco para tentativa de atos de corrupção, assim de acordo com a Lei Anticorrupção nº 12.846, de 1 de agosto de 2013, artigo 5º, devemos ter especial cuidado com as seguintes condutas por parte das empresas:

“Art. 5º Constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;

III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

IV - no tocante a licitações e contratos:

a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

V - dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do Sistema Financeiro Nacional”.

Denúncias de irregularidades relacionadas ao tema que venham a ser percebidas nos negócios da Empresa deverão ser reportadas imediatamente à **Ouvidoria EPAMIG**, na AUDI.

7 BRINDES, PRESENTES, CONVITES E HOSPITALIDADES

A EPAMIG preza pela conduta de seus empregados e cedidos, membros de conselhos, administradores, representantes da Empresa, estagiários, bolsistas, aprendizes visando evitar relações impróprias com clientes, fornecedores, parceiros de negócios e outros contatos comerciais, por meio de benesses que porventura possam gerar práticas duvidosas.

Brindes, presentes e convites institucionais podem ser práticas de gentileza e cordialidade aceitas dentro de uma relação comercial, mas exigem cuidados!

Brindes institucionais que configurem prática de gentileza e cordialidade entre as partes de uma relação comercial e não sugiram ou caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações podem ser ofertados ou aceitos pelos empregados, os cedidos ou terceirizados da EPAMIG, bem como por seus

administradores, representantes, fornecedores e prestadores de serviços. A EPAMIG incentiva enfaticamente que os brindes e presentes, se ofertados ou recebidos, restrinjam-se, necessariamente, a itens de valor nominal, limitando-se a valores estabelecidos pela legislação vigente e a materiais promocionais que apresentem o logotipo da empresa que está representando a gentileza. Em caso de dúvidas, a chefia imediata deve ser consultada.

Convites para eventos com despesas custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outras partes relacionadas somente podem ser aceitos quando atenderem aos legítimos propósitos de negócios da Empresa, quando existir a real oportunidade de desenvolvimento de contato comercial ou de cunho técnico de interesse da empresa, quando tenham sido estendidos também aos profissionais de outras empresas e mediante autorização formal do superior hierárquico. Convites para entretenimentos esportivos, culturais ou ainda viagens que incluam programações de lazer diversas e/ou eventos que incluam o pagamento de despesas de acompanhantes não devem ser aceitos.

Para a oferta ou o recebimento de presentes e convites, em qualquer situação, é imprescindível uma análise rigorosa de cada situação, considerando-se questões como natureza da cortesia, valores envolvidos, contexto, leis locais aplicáveis e frequência. Presentes muito frequentes podem ser mal interpretados e devem ser evitados.

É vedado o recebimento ou a oferta de presentes em dinheiro ou equivalentes, por qualquer motivo, a exemplo de compensações financeiras (descontos) em transações de caráter pessoal e similares.

Objetos recebidos a título de prêmio que representem distinção ou homenagem à EPAMIG devem ser encaminhados à área de Comunicação ou colocados em local apropriados para acesso público.

Os empregados da Empresa, bem como seus administradores e representantes não podem aceitar, em seu nome ou no de sua família, presentes ou vantagens que levem ao seu comprometimento ou que não estejam adequados às premissas expressas neste Código. Nesses casos, os brindes devem ser devolvidos ao remetente, informando-lhe qual é a conduta da EPAMIG com relação a essa prática.

8 DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

A EPAMIG trabalha para estabelecer um convívio harmonioso e íntegro com as comunidades em que atua, respeitando o bem-estar da população que vive em seu entorno e investindo no desenvolvimento local sustentável.

O investimento em projetos sociais, culturais e ambientais deve ser orientado pelas reais demandas das comunidades, além de estar alinhado às diretrizes da Empresa e às suas políticas internas, a exemplo da Política de Patrocínios, Política de Investimentos Socioambientais e Política Anticorrupção, de maneira a atender, com total transparência, a projetos efetivamente empenhados em promover a inclusão social, a melhoria da qualidade de vida da população e a conservação ambiental.

É vedada qualquer contribuição a título de caridade, apoio ou patrocínio visando influenciar decisões de negócios ou atender a benefícios pessoais, diretos ou indiretos, de qualquer natureza.

9 INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E NORMAS DO TRABALHO

O vínculo da EPAMIG com seus empregados, os cedidos, administradores, representantes da Empresa, estagiários, bolsistas, aprendizes e demais partes relacionadas é sustentado por relações éticas.

A Empresa tem como premissa possibilitar igualdade de oportunidade de desenvolvimento profissional de forma a qualificar o seu trabalho e contribuir para o processo de ascensão profissional.

A Empresa considera como natural a diversidade, respeitando à liberdade individual, e, cabe aos administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes garantir aos demais um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, evitando possíveis constrangimentos, sendo vedada qualquer manifestação de assédio moral ou de assédio sexual no ambiente de trabalho.

10 TRABALHO INFANTIL OU ESCRAVO

A EPAMIG não aceita, tanto dentro de suas empresas quanto em seus fornecedores (inclusive em subcontratados destes), prestadores de serviço e parceiros de negócios, trabalho forçado, escravo ou em condição análoga, tampouco o uso de mão de obra infantil ou ainda qualquer forma de exploração sexual.

No processo de contratação de menores de idade entre 16 e 18 anos, na condição de aprendiz seguindo as leis vigentes no país, a Empresa assegura que não haverá prejuízo na continuidade da atividade escolar.

11 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

A EPAMIG valoriza a diversidade em todas as suas relações. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo.

A Empresa prima pelo respeito à igualdade de gênero, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros em suas relações.

12 POSTURA DA LIDERANÇA

A demonstração de interesse de um subordinado em participar de um processo de recrutamento interno deve ser entendida por sua liderança como uma alternativa natural de evolução de carreira, não podendo dar ensejo a nenhum tipo de retaliação. As movimentações devem seguir as normas descritas na **Política de Gestão de Pessoas**.

Cabe à liderança informar, orientar e preparar suas equipes para a correta aplicação das políticas e das normas da empresa, sendo um exemplo a ser seguido.

Eventuais erros cometidos por empregados deverão ser apontados pelas lideranças, sendo tais eventos acompanhados das informações e diretrizes necessárias para evitar sua reincidência. Repetição de erros resultante de descuido, negligência ou falta de interesse deve merecer rigorosa correção.

Frente a reportes de possíveis irregularidades apresentados por empregados, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, comunidade, parceiros comerciais ou outros públicos diretamente às lideranças, estas jamais deverão omitir-se.

Nesses casos, é dever do gestor dar sequência às medidas que se fizerem cabíveis, assegurando que a irregularidade seja analisada e tratada de forma adequada e que as diretrizes deste Código sejam cumpridas. Em caso de dúvidas, as instâncias internas competentes em relação ao assunto na Empresa deverão ser consultadas, a exemplo, a Assessoria Jurídica, o Departamento de Gestão de Pessoas, a Unidade de Controle Interno, na AUDI, e à Autoridade Superior.

É conduta esperada de todos ouvirem e considerar novas idéias, opiniões distintas, questionamentos e argumentações que representem uma forma de aprendizado e melhoria dos processos.

Também é conduta esperada das lideranças o esclarecimento de dúvidas com relação a este Código, bem como o reforço das regras e das diretrizes expressas neste documento a todos os envolvidos.

13 ASSÉDIO E ABUSO DE PODER

A EPAMIG não admite abusos de poder ou assédio, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça nos relacionamentos, internos ou externos, estabelecidos pela Empresa.

Qualquer pessoa que se considerar discriminada, humilhada ou alvo de preconceitos, práticas abusivas ou em situação de desrespeito promovida por empregados, cedidos, estagiários, bolsistas, aprendizes, administradores, representantes, fornecedores ou prestadores de serviços da EPAMIG quando a serviço da Empresa, deve comunicar o fato à Ouvidoria da EPAMIG, na AUDI, utilizando-se dos canais de contato colocados à disposição.

Os empregados da empresa ou cedidos, estagiários, bolsistas, aprendizes, sempre que possível, devem tratar do assunto com seu superior hierárquico direto ou ainda com o gestor dele, porém, caso sintam-se constrangidos em fazê-lo, devem reportar a situação à Ouvidoria EPAMIG, na AUDI.

Caracteriza-se assédio moral a prática de condutas abusivas cometidas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo, geralmente de forma repetitiva e prolongada, de maneira a coagi-lo, humilhá-lo, desrespeitá-lo, depreciá-lo ou constrangê-lo durante a jornada de trabalho.

Caracteriza-se assédio sexual quando alguém em posição privilegiada usa dessa condição para coagir ou ofertar benefícios a um empregado para obter vantagem ou favor sexual.

Abuso de poder ou de autoridade é o ato ou efeito de impor a vontade do superior hierárquico sobre o subordinado tendo por base o exercício do poder que lhe é investido em função do cargo que exerça. Caracteriza-se pelo uso ilegal ou coercitivo deste poder para atingir um determinado fim, geralmente conflitante com as leis, normas e regras vigentes.

14 SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

A saúde, a integridade física dos empregados e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a EPAMIG, estando acima de questões econômicas ou de produção.

Como uma Empresa com forte presença no mercado de pesquisa agropecuária, o compromisso com o respeito ao meio ambiente é uma das maiores premissas da EPAMIG, preconizando o cumprimento da legislação ambiental vigente, buscar a sustentabilidade, respeitar o ecossistema e promover a saúde e a qualidade de vida da população.

Assim, a Empresa adota uma abordagem preventiva com relação aos desafios ambientais em suas operações e decisões de negócios, buscando continuamente o emprego de tecnologias e de processos sustentáveis e também apoiando o desenvolvimento de iniciativas que promovam maior responsabilidade social e ambiental em seu entorno.

Todas as informações relativas à saúde, segurança e meio ambiente, que possam ter impactos sobre os empregados efetivos, de recrutamento amplo ou terceirizados da EPAMIG, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente são tratadas de forma transparente.

A Empresa realizará continuamente treinamentos com os empregados para que eles conheçam suas rotinas e se responsabilizem por elas.

O empregado, bem como os fornecedores e prestadores de serviços da EPAMIG devem familiarizar-se com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

As empresas prestadoras de serviços contratadas pela EPAMIG devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente definidos em política específica para suas atividades. As empresas prestadoras de serviços à EPAMIG, que operam dentro dos recintos da Empresa, devem declarar conhecer e se comprometer a cumprir as Normas de Segurança e Saúde no Trabalho com a mesma intensidade demandada na EPAMIG de seus empregados.

Espera-se que todos observem atentamente o ambiente de trabalho, identificando possíveis situações de risco à segurança, à saúde ou ao meio ambiente.

Caso algum indício seja reconhecido, o fato deve ser informado à gerência local e os envolvidos devem ser alertados. Se preferir, o relator poderá também reportar o fato à Ouvidoria EPAMIG, na AUDI, para as avaliações e tratativas cabíveis. Esse comportamento será considerado como uma demonstração de comprometimento com as questões de segurança.

Em situações de emergência, como acidentes ambientais ou de trabalho, os envolvidos devem seguir os procedimentos previstos para a situação e rapidamente relatar os fatos à administração local, que deverá realizar a comunicação com as partes interessadas prevista em procedimentos operacionais. Somente os porta-vozes oficialmente indicados poderão dar entrevistas ou fazer comunicados às autoridades e à comunidade.

15 USO DE ÁLCOOL, DROGAS E PORTE DE ARMAS

A todos os empregados ou terceirizados da Empresa, os cedidos, administradores, representantes, fornecedores e prestadores de serviços é proibida a ingestão de bebidas alcoólicas no horário de trabalho dedicado à EPAMIG, assim como o exercício da função profissional em estado de embriaguez. São proibidos também o uso e o porte de drogas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode afetar a segurança e o desempenho tanto do profissional, quanto de seus colegas de trabalho.

Armas de nenhuma espécie são permitidas nas dependências da EPAMIG, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

16 COMERCIALIZAÇÃO DE MERCADORIAS

São proibidas a comercialização e a permuta de mercadorias de interesse particular nas dependências da Empresa, por quaisquer meios, por todos os públicos abrangidos por este documento.

17 INTEGRIDADE NO RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS

O relacionamento com clientes, acionistas e investidores, Poder Concedente, fornecedores, empreiteiros e demais parceiros de negócio, concorrentes, imprensa e órgãos públicos deve ser pautado nos valores da Empresa e, em honestidade, moralidade, imparcialidade, sigilo e objetividade, evitando interesses pessoais.

A EPAMIG preza por ser transparente e íntegra na condução de seus negócios, com credibilidade junto a esse público e exige a mesma conduta de seus administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes.

17.1 Acionistas e investidores

A EPAMIG atua de forma transparente, assegurando aos acionistas e investidores acesso às informações financeiras e aos fatos relevantes da Empresa de forma completa e tempestiva. Também preza pelo desenvolvimento de suas atividades de modo que promovam um retorno adequado aos seus acionistas, mantendo a sustentabilidade dos negócios.

A EPAMIG assegura que as comunicações e informações ao público sejam feitas exclusivamente por empregados autorizados, bem como protege e assegura o sigilo das informações privilegiadas, ou seja, informações importantes sobre a Empresa que o público ainda não conhece.

A EPAMIG não aceita a utilização de informações privilegiadas, recebidas em função de sua atividade, para obter quaisquer benefícios, negociar ou fornecê-las a terceiros para negociação, sendo que o uso indevido dessas informações é ilegal e pode resultar em sanções administrativas, cíveis e criminais.

A guarda do sigilo das informações econômicas e financeiras é até a sua divulgação ao mercado, zelando para que subordinados ou pessoas não autorizadas também o façam. Gerar ou disseminar boatos ou informações não oficiais sobre os negócios da Empresa é extremamente coibido.

17.2 Concorrentes

A EPAMIG respeita as demais Empresas que atuam no mercado e assegura uma concorrência saudável, adotando práticas que estejam associadas a métodos éticos e legais, mantendo um relacionamento cordial e respeitoso com os concorrentes e coopera para alcançar objetivos comuns. Exigindo que seus empregados, prestadores de serviços, fornecedores, administradores ou representantes adotem a cordialidade e respeito no tratamento com o direito concorrencial.

Todas as informações de mercado e de concorrentes, legítimas e necessárias ao negócio, devem ser obtidas por meio de práticas transparentes e idôneas, não se admitindo sua obtenção por meios ilícitos.

Aqui, meios ilícitos são formas ilegais e moralmente inaceitáveis de acesso a informações sigilosas.

É vedado aos empregados da EPAMIG, bem como a seus administradores, fornecedores, prestadores de serviços ou àqueles que a representam adotarem qualquer atitude que denigra a imagem de parceiros comerciais ou de concorrentes da Empresa.

Os negócios da EPAMIG devem ser pautados pela observância às leis, aos valores da Empresa e a este Código, cabendo a todos aqueles que são abrangidos por este documento assegurarem o seu fiel cumprimento.

17.3 Clientes

O relacionamento da EPAMIG com os clientes deve ser norteado pela satisfação destes, fornecendo respostas e soluções que atendam aos seus interesses e nos prazos estabelecidos, sempre em conformidade com os objetivos da Empresa, e sem prejudicá-los de forma direta ou indireta.

A EPAMIG não discrimina clientes, seja por origem, porte econômico ou localização. No entanto, reserva-se o direito de encerrar uma relação de negócio com um cliente sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração de questões legais, sociais, tributárias, de integridade, de conformidade e de meio ambiente, saúde e segurança.

É compromisso da EPAMIG contribuir com o processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento às suas expectativas e do desenvolvimento de soluções inovadoras. Os requisitos e as expectativas dos clientes devem ser considerados, e todos aqueles que forem acordados devem ser rigorosamente cumpridos.

As informações sobre produtos e serviços devem ser sempre claras e verdadeiras. Dados técnicos, em especial requisitos de segurança, saúde e meio ambiente, serão obrigatoriamente informados aos clientes.

Cada produto deve seguir rigorosamente as exigências legais do mercado ao qual se destina.

É proibido prometer, conceder ou receber quaisquer tipos de benefícios ou mesmo receber ou fazer pagamentos impróprios a qualquer pessoa com o intuito de facilitar a venda de produtos ou serviços da Empresa, mesmo à custa de perder-se oportunidade de negócios.

É de responsabilidade da empresa a confidencialidade das informações sigilosas repassadas por clientes e parceiros.

17.4 Comunidades

A EPAMIG tem como princípio o atendimento aos interesses da sociedade. Por isso participa e conhece as necessidades da comunidade dos locais e regiões onde atua, incentivando o exercício da cidadania e da atuação voluntária na comunidade.

Promove, de forma individual ou coletiva, ações educativas voltadas para a orientação e o conhecimento das atividades realizadas pela Empresa, contribuindo para implementação de boas práticas de produção, responsabilidade social e ambiental, bem como para a educação e sustentabilidade, no âmbito da Empresa ou na sociedade.

A EPAMIG está comprometida com o desenvolvimento econômico e social das comunidades em que atua.

A EPAMIG está comprometida em assegurar a legitimidade social de seu negócio, por meio do fortalecimento de relações duradouras com as comunidades onde atua e a integração de seus interesses na condução e gestão do seu negócio.

O relacionamento com as comunidades deve considerar as especificidades das diferentes realidades e partes interessadas envolvidas, privilegiando e valorizando o protagonismo dos atores, a construção de capital social e o resgate da cidadania e da autoestima. Além disso, deve incentivar e fortalecer as redes locais, de forma a promover o diálogo e a solidariedade entre as partes.

Todos os empregados da Empresa e também seus administradores, representantes e prestadores de serviços devem agir de acordo com os valores da EPAMIG, de forma íntegra e mantendo os canais de diálogo permanentemente abertos com todas as comunidades em que a Empresa está presente, não cabendo qualquer forma de discriminação nessa relação.

A EPAMIG incentiva a participação de seus empregados em programas de voluntariado.

17.5 Fornecedores

O relacionamento com os fornecedores deve ser pautado pelo respeito e pela busca permanente de desenvolvimento de produtos e serviços que agreguem valor à EPAMIG e fortaleça a posição competitiva dos fornecedores.

Os fornecedores da EPAMIG devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de qualquer natureza.

Todos os processos realizados pela Empresa para a contratação de serviços, renovações de contratos e similares devem ser conduzidos com transparência e total integridade, respeitando-se princípios éticos, as leis e as regras internas e externas vigentes relativas a esse processo.

Os fornecedores da EPAMIG deverão conhecer os valores da Empresa e ter atuação compatível com os princípios deste Código. É responsabilidade dos fornecedores e prestadores de serviços instruírem, de forma diligente e apropriada, seus empregados, agentes e subcontratados (que desempenham ou desempenharão serviços à EPAMIG) com relação às diretrizes deste Código, bem como com relação às políticas e normas específicas da Empresa, a fim de prevenir comportamentos indevidos.

O fornecedor ou prestador de serviços deverá, a pedido da EPAMIG, fornecer prova do cumprimento das obrigações estabelecidas neste Código.

Para ser aceita como fornecedora da EPAMIG, a empresa deverá declarar não fazer uso de trabalho infantil e de trabalho em condições análogas ao trabalho escravo, em linha com as premissas dispostas neste documento e expressas no item “Trabalho Infantil ou Escravo”.

Espera-se que os fornecedores e prestadores de serviços da Empresa mantenham seus locais e ambientes de trabalho em condições adequadas de higiene, saúde e segurança, bem como livres de discriminação, abusos e assédios de quaisquer naturezas.

Deverão os fornecedores e prestadores de serviços da EPAMIG também assegurarem o cumprimento adequado das práticas aplicáveis com relação à legislação trabalhista local vigente referente à jornada de trabalho, remuneração e benefícios.

A contratação de empresas pertencentes ou dirigidas por ex-empregados deve ser tratada com os cuidados necessários para não expor a EPAMIG a riscos.

A EPAMIG espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e serviços.

Todos os fornecedores e prestadores de serviços da EPAMIG devem cumprir as leis e regulamentos ambientais, bem como respeitar o meio ambiente onde quer que atuem.

A EPAMIG poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração de questões legais, sociais, tributárias, de integridade, de conformidade com este Código, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho.

É de responsabilidade da empresa a confidencialidade das informações sigilosas a ela repassadas pelos fornecedores.

A EPAMIG recomenda ainda que seus fornecedores e prestadores de serviços, mantenham canais de relacionamento com todos os seus públicos – empregados, terceirizados, clientes, governo, comunidades no entorno de seu negócio e outros – a fim de atuar de forma preventiva na identificação de eventuais transgressões ocorridas em seus negócios, visando minimizar problemas internos ou externos que violem a ética, as leis, normas e procedimentos aos quais a empresa fornecedora também está sujeita.

17.6 Governo

A EPAMIG mantém um relacionamento ético e transparente com os Órgãos Governamentais, e juntamente com seus administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes, se comprometem a cumprir a legislação e regulamentos vigentes.

As comunicações da EPAMIG com os Órgãos Governamentais só devem ser realizadas pelos administradores, empregados, cuja função esteja diretamente relacionada com os mesmos e aqueles designados pela Diretoria Executiva, devendo colaborar e ser diligente no atendimento às exigências de quaisquer órgãos, e abster-se de manifestar opinião sobre atos de agentes públicos, ou mesmo de fazer comentários de natureza política, quando estiver representando publicamente a EPAMIG.

O fornecimento de informações à todas as esferas de governo, incluindo órgãos públicos municipais, estaduais e federais, deve ser efetuado sempre por escrito, mediante protocolo e com a devida orientação da Assessoria Jurídica ou da Diretoria Executiva, dependendo do assunto envolvido.

Sempre que uma demanda for apresentada por um representante do governo, incluindo processos de fiscalização, o empregado, deve submetê-la à Autoridade Superior antes de qualquer encaminhamento. Se um “mandado de busca” for apresentado a um empregado, este deve cooperar, porém, consultando imediatamente a Assessoria Jurídica para orientação prévia de como proceder e para assistência.

O envio de informações deve-se dar de forma completa, exata e suficiente para o esclarecimento da questão, de maneira a cumprir rigorosamente as normas aplicáveis. Deve ser analisado se a informação prestada tem a indicação “confidencial” e se foram tomadas medidas adequadas para proteger sua confidencialidade. A Assessoria Jurídica da Empresa deve ser consultada para oferecer a assistência necessária.

É proibida a realização de pagamentos a título de gratificação, ou o oferecimento de qualquer vantagem, presentes ou hospitalidades a empregados públicos ou

governamentais, bem como a seus representantes, para a agilização de licenças, serviços de rotina ou ações administrativas, bem como para a obtenção de decisões favoráveis de quaisquer natureza à Empresa ou ainda para a obtenção de vantagens particulares.

A Empresa reserva-se o direito de manifestar-se publicamente sobre políticas e decisões governamentais que possam afetar o andamento dos negócios e o relacionamento com empregados ou acionistas. Esse ato, porém, somente poderá ser exercido ou autorizado aos empregados pelo Conselho de Administração da EPAMIG ou pela Diretoria Executiva.

O empregado não deve utilizar o nome da EPAMIG no trato de assuntos pessoais de qualquer natureza no seu relacionamento com o governo.

17.7 Mercado publicitário

A publicidade institucional da EPAMIG deve ser adequada ao posicionamento da Empresa e seguir orientação da Assessoria de Comunicação e da Diretoria Executiva da EPAMIG.

A Empresa condena a publicidade enganosa. As iniciativas de marketing de produtos da EPAMIG caracterizam-se por respeitar a legislação vigente, a ética e as normas de referência locais e internacionais.

Toda divulgação publicitária da EPAMIG deve ser verdadeira e evitar exageros; não se toleram arrogância, prepotência e preconceitos.

O uso da marca EPAMIG em publicidade da Empresa ou de terceiros deve seguir as orientações e ter aprovação da Assessoria de Comunicação e da Diretoria Executiva da EPAMIG.

17.8 Imprensa

O relacionamento da EPAMIG com a imprensa deve ser pautado pela confiança, credibilidade e respeito mútuo, sempre isento de interesses que não sejam a divulgação institucional de produtos e serviços, divulgação de fatos relevantes, bem como esclarecimento de suas ações, respondendo de modo transparente as consultas solicitadas pela imprensa e autoridades, sempre resguardando os seus interesses, por meio da Assessoria Comunicação ou porta-voz designado pela Empresa. Vedado, portanto, a pessoas não autorizadas realizarem contato com a Imprensa em nome da EPAMIG.

A EPAMIG adota uma posição objetiva e clara na divulgação das informações e busca atender aos interesses das partes envolvidas.

O contato com profissionais da Imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento comercial. Dessa forma, não deve envolver favores ou pagamento de qualquer natureza.

17.9 Sindicato

A EPAMIG respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos empregados e busca o diálogo constante. Da mesma forma, a Empresa orienta que seus fornecedores e prestadores de serviços igualmente respeitem o direito de todos os seus empregados de se organizarem por meio de associações ou sindicatos, em conformidade com as leis vigentes na localidade onde atuam, e que mantenham o diálogo constante com tais organizações.

As negociações e o diálogo com as entidades devem ser feitos apenas pelas pessoas formalmente autorizadas.

18 VIOLAÇÕES AO CÓDIGO E GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

A existência de normas, políticas e regras é condição essencial para uma empresa de sucesso. Cabe à liderança incentivar suas equipes a estarem sempre em conformidade com elas e agirem segundo os padrões éticos de conduta, além de garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmônico e eficiente da empresa. Desvios, descumprimentos ou violações podem levar a medidas disciplinares que, quando aplicadas, devem servir como elemento educador e formador de cultura.

Os administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes da EPAMIG sujeitam-se à responsabilidade civil, penal e administrativa, pelos atos ilícitos praticados e pela violação das regras previstas no Código de Conduta e Integridade.

18.1 O que é considerado violação ao código

São consideradas pela EPAMIG condutas que violam o seu Código e que, portanto, devem ser reportadas:

- Descumprir as regras estabelecidas neste documento, assim como em outras políticas e normas da Empresa, bem como violar as leis vigentes aplicáveis aos negócios da EPAMIG nos locais em que ela atua;
- Omitir-se perante transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no Código, não tomando as ações cabíveis quando da ciência ou suspeita das irregularidades ou ainda não reportando a situação às instâncias e canais cabíveis;
- Manipular ou fraudar informações a fim de ocultar transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no Código das quais se tenha ciência;
- Utilizar a Ouvidoria da Empresa, na AUDI, com má-fé, reportando inverdades na tentativa de prejudicar terceiros;

- Retaliar aqueles que tenham reportado de boa-fé, seja à Ouvidoria, na AUDI, ou a outras instâncias da EPAMIG, condutas desalinhadas com o Código, com os valores da Empresa, com suas políticas e normas internas e com as leis vigentes.

19 MEDIDAS DISCIPLINARES

Para salvaguardar a reputação e a imagem da EPAMIG e para induzir à prática da ética nas relações comerciais da Empresa, descumprimentos de normas e regras da EPAMIG, sejam eles cometidos por seus empregados, administradores, representantes, fornecedores ou prestadores de serviços, terão consequências disciplinares. Reincidências, incluindo o descumprimento de planos de ação traçados por processos de auditoria, após a devida orientação, também são sujeitas a medidas disciplinares. São punições possíveis:

- Advertência verbal ou por escrito;
- Suspensão;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão com justa causa.
- Notificação até rescisão contratual para pessoas jurídicas.

A aplicação de medidas disciplinares deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida. Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades.

No caso de violação praticada por terceiros relacionados e empresas contratadas, serão aplicadas, após o devido processo legal, as sanções previstas nos editais de licitação e/ou contratos, podendo haver inclusive a rescisão do contrato, sem prejuízo da responsabilidade pelo ressarcimento de todos os danos causados.

As sanções devem ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

Quando um empregado julgar que há uma disfunção em determinada norma, ele deverá recorrer ao seu chefe imediato e solicitar uma revisão dessa norma. A mesma será reavaliada pelo departamento competente e poderá ser revisada. Casos nos quais, por falta de infraestrutura ou recursos adequados, o empregado, administrador, representante, fornecedor ou prestador de serviços não consiga cumprir a norma, o mesmo deve solicitar orientação ao seu gestor imediato ou outra instância cabível na EPAMIG. Por sua vez, este deverá levar o caso a um nível adequado da organização para a busca de solução definitiva.

A área de Gestão de Pessoas deve ser sempre consultada sobre qual a medida disciplinar a ser aplicada e, quando necessário, deverá consultar a Assessoria Jurídica para orientação.

Os resultados positivos, em razão do cumprimento das normas, devem ser tratados pelos sistemas de reconhecimento da EPAMIG, que, acompanhados por ações de comunicação, contribuem para a formação de uma cultura de respeito e disciplina.

De igual modo, sempre que possível, a divulgação de medidas disciplinares aplicadas pode ter um efeito positivo, demonstrando a seriedade com que a EPAMIG trata tais questões. Em qualquer dessas situações, o respeito ao indivíduo deve ser o elemento norteador da conduta dos líderes.

Mais informações sobre as diretrizes da EPAMIG com relação ao assunto devem ser consultadas no Manual de Procedimentos publicado na intranet da Empresa.

20 GOVERNANÇA E CONTATO

20.1 Gestão do código

Este Código foi aprovado pelo Conselho de Administração da EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DE MINAS GERAIS - EPAMIG na sua 2ª Reunião Ordinária do Exercício de 2018, realizada em 28 de agosto de 2018. Ele aplica-se a todas as pessoas que fazem parte da relação comercial e de trabalho com a Empresa, inclusive os administradores, membros de Conselhos, Comitês, Comissões, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas, aprendizes, fornecedores, empreiteiros, prestadores de serviços em geral, e a todos os parceiros de negócios. Estes devem agir de acordo com as leis, regras, normas e regulamentações que afetam o negócio da Empresa, bem como as políticas e procedimentos internos.

A aprovação deste Código e suas atualizações são de responsabilidade do Conselho de Administração da EPAMIG.

Cabe aos líderes, em todos os níveis, garantir que seus subordinados e contratados conheçam e apliquem os preceitos deste Código, que deve ser um exemplo de conduta a ser seguido por todos os empregados.

Sugestões de melhorias no conteúdo do documento devem ser encaminhadas à Ouvidoria da EPAMIG, na AUDI, para análise e encaminhamento ao Conselho de Administração da EPAMIG para aprovação. Se aprovadas, elas serão contempladas na edição seguinte do documento.

21 ÓRGÃOS DE ASSESSORAMENTO

21.1 Unidade de Controle Interno na Auditoria Interna

Cabe à Unidade de Controle Interno da EPAMIG, na AUDI, assegurar a existência e o funcionamento do canal de Ouvidoria, na AUDI, para o recebimento, retenção e tratamento de informações e denúncias, internas e externas à Empresa, inclusive denúncias sobre questões contábeis, controles internos e auditoria, com sigilo e garantia de anonimato, quando aplicável, daqueles que tomam a iniciativa do uso do canal. A Unidade emite periodicamente comunicado sobre as denúncias recebidas na Ouvidoria, na AUDI, o seu endereçamento e os respectivos resultados, reportando ao Conselho de Administração da Empresa e a Diretoria Executiva os temas prioritários e relevantes.

21.2 Comissão de Ética e Conduta

As questões apresentadas à Ouvidoria EPAMIG são compartilhadas com a Comissão de Ética e Conduta, formada por membros da administração da EPAMIG.

A Comissão foi criada para reforçar a aplicação do Código, propondo ações de atualização, disseminação e cumprimento deste instrumento, assegurando sua eficácia e efetividade.

Com imparcialidade, cabe à Unidade de Controle Interno, na AUDI, propor critérios para o tratamento de situações não previstas no Código, dirimir situações controversas, equacionar dilemas éticos e garantir a uniformidade dos critérios usados na resolução de casos similares.

22 OUVIDORIA EPAMIG

Denúncias de descumprimento deste Código, casos não previstos, dúvidas de interpretação do documento e sugestões de melhoria relativas ao conteúdo do Código devem ser apresentados à liderança ou encaminhados à Ouvidoria EPAMIG, na AUDI.

22.1 Canal de denúncias de transgressões ao Código

Denunciar as infrações ao Código de Conduta e Integridade é um dever de todos os administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes da EPAMIG.

Sempre que observada uma violação ao Código de Conduta cometida pelos empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes da Empresa, por seus terceirizados, prestadores de serviços, administradores ou representantes quando no exercício de suas atividades profissionais à EPAMIG, o fato deve ser comunicado para que as medidas cabíveis sejam tomadas, preservando-se, assim, os negócios da Empresa, sua imagem e reputação.

Em condições ideais, essas preocupações deverão ser apresentadas aos gestores da Empresa – liderança imediata do empregado, gestor da operação ou do contrato em que a irregularidade foi identificada. Contudo, existem circunstâncias em que o reporte ao gestor poderá causar constrangimentos. É para essas circunstâncias que existe a Ouvidoria EPAMIG, na AUDI.

A Ouvidoria EPAMIG, na AUDI, recebe tanto relatos anônimos, quanto relatos identificados, e pode ser utilizada tanto pelo público interno, quanto pelo público externo.

Toda denúncia recebida pela Ouvidoria EPAMIG, na AUDI será tratada com imparcialidade, transparência e confidencialidade. Nenhuma retaliação ao relator será aceita por se reportar em boa-fé. Retaliações de qualquer natureza devem ser informadas de imediato à Ouvidoria, na AUDI.

Todas as denúncias deverão ser precisas e corretas, além de serem acompanhadas, sempre que possível, de evidências, fatos e dados concretos.

Caberá à Auditoria Interna avaliar e tratar todos os casos de corrupção, fraudes, desvios de recursos e de danos ao patrimônio recebidos pela Ouvidoria EPAMIG, na AUDI.

SUGESTÕES E DÚVIDAS RELATIVAS AO CÓDIGO

Sugestões para atualização e melhoria do Código – inclusão de assuntos não previstos no documento, revisão de conteúdo, entre outras – devem ser encaminhadas à Ouvidoria EPAMIG, na AUDI, para análise e apresentação ao Conselho de Administração da Empresa para validação.

Dúvidas com relação ao entendimento do Código, a situações não previstas no documento ou ainda sobre como agir perante um dilema ético presenciado podem ser esclarecidas junto aos gestores da Empresa ou também junto à Ouvidoria EPAMIG, na AUDI.

CANAIS DE CONTATO COM A OUVIDORIA EPAMIG, NA AUDI

Internet

www.epamig.com.br, link “Ouvidoria”.

E-mail: ouvidoria@epamig.br

Carta

Ouvidoria Epamig – AUDITORIA INTERNA

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais – EPAMIG

Av. José Cândido da Silveira, 1647 – União – CEP 31.170-495 Belo Horizonte – MG

23 PROTEÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS CONTRA RETALIAÇÃO

A EPAMIG repudia qualquer discriminação ou retaliação contra os empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes, por terem, de boa fé, comunicado transgressões e suspeitas de transgressões.

Nesse sentido a EPAMIG compromete-se a não tomar ação de discriminação ou de retaliação e a manter sigilo e confidencialidade do autor do relato, do denunciado e daqueles que participarem da investigação sobre a violação relatada.

Administradores, membros de Conselhos, empregados, cedidos, estagiários, bolsistas e aprendizes da Empresa que promovem qualquer ato de retaliação ou discriminação contra autor de denúncia de infração ao Código de Conduta e Integridade serão responsabilizados na forma da lei, garantido o contraditório e ampla defesa.

APÊNDICE A - TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que li o Código de Conduta e Integridade da EPAMIG e concordo com as regras e orientações nele contidas, assumindo o compromisso de cumpri-las e respeitá-las em todas as minhas atividades na Empresa ou quando estiver representando-a, e de zelar pelo seu cumprimento por todas as demais pessoas às quais ele se aplica.

Todas as atualizações julgadas necessárias pela EPAMIG e incorporadas ao Presente Código de Conduta e Integridade e a mim comunicadas serão acatadas.

Local: _____ Data: ____/____/____

Matrícula: _____

Nome: _____

Assinatura: _____



EPAMIG

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Av. José Cândido da Silveira, 1647 - União
CEP 31170-495 - Belo Horizonte - MG
www.epamig.br - (31) 3489-5000