

Istituto Europeo di Design
International Design Education Network

Código de Ética e Conduta

Aprovado pelo Conselho de Administração em 03/01/2022

Atualizado pelo Conselho de Administração em 22/06/2023



CONTEÚDO

1.	Introdução	2
2.	Utilização e Conhecimento Do Código De Ética E Conduta	2
3.	Conflito de Interesses	3
3.1	Geral	3
3.2	Atividades Realizadas Fora da Jornada	3
4.	Obrigação de Reportar	3
5.	Não Retaliação	3
6.	Relações Comerciais	3
7.	Cortesias Comerciais	4
8.	Relações Com Concorrentes	4
8.1	Comunicação	4
8.2	Respeito � Livre Concorrência	5
8.3	Associação temporária/parcerias	5
8.4	Contratação de Empregados de concorrentes	5
9.	Fornecedores e Prestadores de Serviços	5
10.	Relações com Servidores Públicos	6
11.	Uso do Computador e Internet Corporativos	6
12.	Informações Privilegiadas	6
13.	Redes Sociais	6
14.	Relacionamento Interno	6
15.	Equidade, Respeito e profissionalismo	7
16.	Assédio e Abuso de Poder	7
17.	Relações com Alunos	8
18.	Leis Antitruste	9
19.	Leis Anticorrupção e Antissuborno	9
20.	Práticas de Marketing e Publicidade	10
21.	Nosso Canal De Denúncias	10
22.	Disposições finais	11

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA IED SÃO PAULO

1. Introdução

Em atenção à legislação brasileira em vigor, o **IED-SP** optou por formalizar este Código de Conduta (“Código”) para compartilhar e formalizar todos os valores, os princípios e regras de conduta que devem nortear todos os atos praticados por seus empregados, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros (em conjunto “Colaboradores”).

Essa formalização vem com o objetivo de construir uma relação transparente, orientada para o respeito pelos padrões éticos e comportamentais, na convicção de que o sucesso do negócio não pode ser separado da ética na gestão e que o modelo de negócio deve ser acompanhado não só de sensibilidade ética, mas também do envolvimento social e do respeito ao meio ambiente.

Todos os Colaboradores do **IED-SP**, no exercício de suas atividades profissionais, deverão sempre pautar as respectivas atuações no interesse geral do **IED-SP**, o que implica a sobreposição deste sobre os interesses individuais, tudo em favor da consecução dos objetivos institucionais do **IED-SP**.

O Código visa ainda promover a conformidade da atuação do **IED-SP** com a legislação vigente, incluindo aquela relativa a licitações e contratos (Leis 8.666/93 e 14.133/21), ao combate à corrupção (Lei 12.846/13) e legislação correlata, como a Lei 12.529/11 (“Antitruste”); Lei 8.249/92 (“Improbidade Administrativa”) e internacionais como o “FCPA – Foreign Corrupt Practices Act” (“FCPA”) e “UK Bribery Act” (“UK Bribery Act”), conforme cabível, para que todos estejam engajados no objetivo de mitigar situações de risco.

Pautamos nossa atuação não só no respeito às normas vigentes como também na ética, as quais, em qualquer circunstância, são os sustentáculos das relações profissionais e negociais do **IED-SP**.

Nesse sentido, prezamos pela máxima qualidade no atendimento aos nossos clientes, certos de que nosso papel é cumprido de acordo com fortes princípios éticos, alicerçados em valores como integridade, honestidade e independência.

O objetivo deste documento é nortear diariamente a conduta dos Colaboradores do **IED-SP** na execução de suas atividades profissionais e/ou na prestação de serviços, espelhando, em suas ações, os valores que tanto prezamos como empresa comprometida com a ética e a excelência.

2. Utilização e Conhecimento Do Código De Ética E Conduta

Todo Colaborador receberá o “Código de Ética e Conduta” do **IED-SP** em seu processo de integração, contratação ou licitação, atestando, após sua leitura, seu “de acordo” em relação ao conteúdo. O Código também estará disponível para consulta na Intranet do **IED-SP**, de forma que ninguém poderá alegar o seu desconhecimento.

3. Conflito de Interesses

3.1 Geral

Devemos nos abster de conduzir ou realizar negócios, relações pessoais, relações financeiras ou outras atividades que entrem em conflito com os interesses do **IED-SP** ou com nossa capacidade de executar nossas funções, ou que de alguma forma possam comprometer nosso julgamento profissional. Não aceitamos emprego ou valores de parceiros de negócios, fornecedores, contratados, concorrentes ou outras fontes de referência, órgãos ou entidades governamentais ou outros terceiros se tivermos a capacidade de influenciar seu relacionamento com o **IED-SP**.

3.2 Atividades Realizadas Fora da Jornada

Qualquer atividade realizada fora da jornada de trabalho dos Colaboradores, bem como fora do escopo dos contratos eventualmente firmados, não deve interferir com nossas atividades no **IED-SP**.

Isso pode incluir atividades, ocupações ou outros acordos com parceiros de negócios, fornecedores, contratados, alunos, concorrentes ou outras fontes de referência, órgãos ou entidades governamentais ou outros terceiros. Qualquer tipo de atividade que possa, potencialmente, criar um conflito de interesses, deve ser reportada à Diretoria do **IED-SP**.

4. Obrigação de Reportar

É dever de todos os Colaboradores manter o mais alto nível de integridade e responsabilidade alertando um supervisor, gestor, a Diretoria, o Departamento Jurídico ou o Canal de Denúncias (linhadireta@ied.edu.br) caso suspeite de qualquer violação das políticas e procedimentos do **IED-SP**, leis e regulamentos aplicáveis ou deste Código. O auto relato é encorajado e, embora o auto relato não isente ou proteja os Colaboradores das ações corretivas aplicáveis, pode ser levado em consideração para a determinação da ação corretiva mais apropriada. A falha no auto relato coloca tanto você como o **IED-SP** em risco. Portanto, se identificar alguma potencial violação, o colaborador tem o dever de reportar.

5. Não Retaliação

Todos são encorajados a levantar questões ou preocupações de boa-fé e devemos fazê-lo sem medo de retaliação. O **IED-SP** envida todos os esforços para manter a confidencialidade e o anonimato (quando permitido por lei) de qualquer pessoa que relate preocupações e/ou violações.

O **IED-SP** não tolera qualquer forma de retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa-fé ou que preste assistência a uma investigação.

6. Relações Comerciais

Nós tratamos nossos parceiros de negócios e fornecedores com integridade e respeito. Escolhemos nossos parceiros de negócios e fornecedores com base em critérios objetivos, incluindo qualidade, preço e serviço. As decisões são baseadas na habilidade do terceiro

em cumprir com suas obrigações e suprir nossas necessidades. A depender das leis locais e das atividades comerciais propostas, o **IED-SP** pode verificar ou conduzir a devida diligência em seus parceiros de negócios, fornecedores e outros terceiros, inclusive para determinar se foram sancionados por qualquer entidade governamental ou excluídos da participação em programas governamentais.

Todos os Colaboradores deverão assegurar-se, individualmente, de que suas interações com nossos parceiros de negócios e fornecedores não violam nenhuma política e procedimento do **IED-SP**, leis e regulamentos aplicáveis ou este Código.

7. Cortesias Comerciais

Pessoas que trabalham juntas, às vezes, trocam cortesias comerciais, tais como refeições ou presentes modestos, como uma forma de agradecer e reconhecer ou como parte rotineira do negócio. Devido a preocupações regulatórias, trocamos cortesias comerciais com nossos parceiros de negócios somente em circunstâncias específicas e, sempre, mediante autorização expressa da Diretoria.

Nunca usamos presentes ou outros incentivos para influenciar indevidamente relacionamentos ou resultados de negócios. Nunca oferecemos, damos, solicitamos ou recebemos qualquer forma de suborno, propina ou vantagem indevida. De forma similar, nunca aceitamos qualquer valor em numerário ou seu equivalente (a exemplo de bilhetes para eventos esportivos) a título de cortesia ou oferta comercial.

Qualquer entretenimento proporcionado por Colaboradores a parceiros de negócios e fornecedores do **IED-SP** deve ser justificado por fins comerciais legítimos. Não promovemos quaisquer atividades de entretenimento que comprometam a racionalidade comercial, imparcialidade ou lealdade dos Colaboradores, parceiros de negócios ou fornecedores.

Os Colaboradores devem se abster de oferecer e devem igualmente recusar: (i) qualquer entretenimento oferecido no âmbito de um acordo que implique fazer ou não fazer algo em contrapartida; (ii) qualquer entretenimento oferecido suscetível de comprometer a reputação ou padrões de ética do **IED-SP**; e (iii) qualquer participação numa atividade cuja consequência sabem ser, ou deveriam saber ser, uma violação, por parte de quem oferece o entretenimento, de quaisquer leis, normas, regulamentos ou padrões de ética do respectivo empregador.

Não fornecemos qualquer item de valor para qualquer funcionário ou empregado do governo ou intermediários do governo, exceto em circunstâncias específicas permitidas pelas políticas e procedimentos do **IED-SP** e leis e regulamentos aplicáveis.

8. Relações Com Concorrentes

8.1 Comunicação

Toda comunicação com a concorrência pode criar situações de risco e exposição da imagem e marca. Nos contatos com empresas concorrentes, os colaboradores do **IED-SP** devem evitar discussões sobre preço ou outras condições em termos de oferta, produtos, serviços, organizações e políticas internas da empresa, bem como devem abster-se de fornecer qualquer informação relativa a clientes e discentes.

8.2 Respeito à Livre Concorrência

O **IED-SP** respeita a livre concorrência em todos os mercados em que opera. A violação das leis e regulamentos destinados a promover a concorrência e liberdade empresarial tem graves consequências para o **IED-SP** e para a população em geral. Assim, os Colaboradores não podem, por exemplo: (i) acordar uma fixação de preços ou outros termos de venda com concorrentes; (ii) boicotar ou se recusar de qualquer outra forma a negociar com determinados fornecedores ou clientes; (iii) dividir oportunidades de venda com concorrentes; (iv) discriminar preços; (v) difamar, fazer declarações falsas sobre um concorrente ou assediar um concorrente; etc.

8.3 Associação temporária/parcerias

Em caso de qualquer associação temporária/parceria com outras empresas para prestação de serviços conjuntos, a sociedade temporária não deve ser considerada como concorrência no que diz respeito ao objetivo específico da sociedade.

8.4 Contratação de Empregados de concorrentes

No caso de recrutamento de empregados de empresas concorrentes, o **IED-SP** garante que não utilizará qualquer conhecimento ou informação que possa ser tida como confidencial.

9. Fornecedores e Prestadores de Serviços

O **IED-SP** tem como princípio trabalhar com fornecedores, prestadores de serviços diversos e parceiros de negócios idôneos.

O **IED-SP** adota práticas éticas e legais na seleção, negociação e administração de todas as atividades, tratando com respeito todos os fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócio, sem privilégios, favorecimentos ou discriminação de qualquer natureza, independentemente do volume de negócios que mantém, não tolerando arrogância, prepotência e preconceito no trato com tais terceiros.

Os parceiros de negócios e fornecedores do **IED-SP** devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza.

Não serão estabelecidas relações com pessoas ou empresas que não compartilhem dos valores adotados por este Código. Qualquer contratação poderá estar sujeita a uma auditoria (due diligence), a ser conduzida e orientada pelo Comitê Executivo (ou outro comitê que seja designado para tal finalidade), investigando-se o possível histórico da pessoa e seus gestores relacionado à “fraude”, “corrupção”, “suborno”, “lavagem de dinheiro” e afins.

Para tanto, a Diretoria do **IED-SP** poderá solicitar documentos e esclarecimentos que entenda pertinentes, devendo o contratado declarar expressamente que está ciente do inteiro teor deste CÓDIGO DE CONDUITA e que se compromete a respeitá-lo durante a vigência do contrato firmado com o **IED-SP**, sob pena de rescisão contratual por falta grave.

10. Relações com Servidores Públicos

O **IED-SP** se empenha para que suas relações comerciais com órgãos e entidades governamentais respeitem integralmente todas as leis e regulamentos aplicáveis. Os Colaboradores devem ter conhecimento, cumprir e fazer cumprir às leis e regulamentos aplicáveis às relações comerciais com órgãos e entidades governamentais.

Além da legislação aplicável, os Colaboradores do **IED-SP** deverão sempre observar os termos e melhores práticas de anticorrupção quando de seu relacionamento e contato com servidores públicos.

11. Uso do Computador e Internet Corporativos

Tanto o computador quanto a internet deverão ser utilizados para fins profissionais e sempre de acordo com as políticas e diretrizes internas do **IED-SP**, em especial, mas sem se limitar, às Políticas de Segurança da Informação implementadas pelo do **IED-SP**. Nenhum colaborador possui presunção de privacidade para utilização do computador e internet corporativos.

12. Informações Privilegiadas

Nunca devemos usar informações privilegiadas sobre o **IED-SP** e informações que foram adquiridas durante o trabalho para fins pessoais. No dia a dia, podemos ter acesso a informações sobre o **IED-SP** ou sobre um parceiro de negócio de capital aberto, fornecedor ou outro terceiro que ainda não esteja disponível para o público em geral. O uso de tais informações privilegiadas para obter vantagem em negociação de valores mobiliários é estritamente proibido pela política e procedimentos do **IED-SP** e pode violar as leis que regulam o mercado financeiro e de capitais.

13. Redes Sociais

Os colaboradores são a cara do **IED-SP** e devemos nos comportar de acordo quando falamos do **IED-SP**, inclusive nas redes sociais. Os colaboradores devem seguir as políticas do **IED-SP** com relação ao uso das mídias sociais e não podem falar em nome do **IED-SP** nas redes sociais sem permissão prévia por escrito.

Cumprimos com todas as leis de direitos autorais, marcas registradas, uso correto e divulgação financeira, sendo que todas as questões e/ou dúvidas relacionadas ao uso da mídia social devem ser direcionadas à equipe administrativa local que supervisiona a mídia social/marketing.

É importante que tais dúvidas, já mencionadas acima, sejam reportadas ao Departamento de Recursos Humanos ainda que estejamos falando de “perfis pessoais” dos colaboradores nas redes sociais, evitando que situações inadequadas reflitam posturas não toleradas pelo **IED-SP**.

14. Relacionamento Interno

O **IED-SP** preza por um bom ambiente de trabalho. Para tanto, todos os Colaboradores deverão:

- Agir com cordialidade, ética, transparência e presteza;
- Valorizar a comunicação com os Colaboradores, ficar atento para ouvir e falar com clareza e cordialidade;
- Respeitar a hierarquia existente;
- Respeitar os limites, o tempo e a privacidade dos colegas;
- Manter um ambiente de trabalho tranquilo e organizado;
- Respeitar fornecedores e prestadores de serviços, tratando-os com a máxima cordialidade;
- Ser proativo e administrar com prudência os conflitos do dia a dia.

Além disso, não será tolerada qualquer prática de assédio moral e/ou sexual, de abuso, intimidação ou qualquer outro tipo de agressão física ou verbal.

Não é permitido manter relação de liderança ou subordinação direta entre colaboradores com os quais se estabeleça um relacionamento familiar, afetivo ou amoroso. Para assegurar a transparência nessas relações, é obrigatório o preenchimento do formulário “Anexo I - Declaração de Conflitos de Interesse”, disponível no final deste documento. Os colaboradores envolvidos deverão preencher o formulário e entregá-lo ao Departamento de Recursos Humanos, que, em conjunto com o Comitê Executivo, elaborará um plano de ação com o objetivo de resolver o conflito existente.

A omissão na declaração de relacionamentos entre funcionários que possuem uma relação de subordinação direta ou de liderança é considerada uma falta grave e, conseqüentemente, pode acarretar sanções disciplinares.

15. Equidade, Respeito e profissionalismo

O **IED-SP** valoriza a diversidade nas relações de trabalho, de todas as formas, raças, gêneros e comportamentos, em linha com suas políticas internas. A todos deve ser dedicado tratamento sem preconceitos e discriminações de qualquer natureza, seja por raça, gênero, orientação sexual, religião, origem regional, deficiência, classe social, idade ou aparência, com respeito à pluralidade e à diversidade.

16. Assédio e Abuso de Poder

O **IED-SP** não admite qualquer tipo de assédio, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, hostilidade, perseguição, humilhação, intimidação ou ameaça no relacionamento entre seus

colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, e tampouco entre seus colaboradores e terceiros.

O assédio seja ele moral ou sexual não é tolerado em hipótese alguma e estará sujeito as sanções disciplinares e legais cabíveis, incluindo a comunicação às autoridades competentes para a apuração de eventual prática criminosa.

Qualquer pessoa que vivenciar ou observar assédio deve comunicar imediatamente o incidente a um supervisor ou ao Departamento de Recursos Humanos. Da mesma forma, os supervisores que tomarem conhecimento de supostos incidentes ou preocupações devem comunicar imediatamente ao Departamento de Recursos Humanos. Toda a investigação será prontamente e minuciosamente realizada, e todas as reclamações e medidas apropriadas a serem tomadas serão analisadas.

Em igual sentido não serão toleradas situações de imposição e/ou abuso de poder ou de autoridade, incluindo favoritismo e/ou discriminação. O abuso de poder ou autoridade se dá quando uma pessoa se utiliza do cargo para fazer valer vontades e interesses particulares ou pessoais. Isso é particularmente sério quando um indivíduo faz mau uso de sua influência, poder ou autoridade, para influenciar negativamente as condições de outras pessoas, podendo afetar a carreira ou outros âmbitos de suas vidas.

O **IED-SP** não aceita também situações que configurem abuso de poder, intimidação ou ameaça. Tampouco tolera agressões físicas e verbais, desrespeito, constrangimento e humilhações.

O colaborador que se considerar humilhado ou alvo de pressão, práticas abusivas ou em situação de desrespeito e que se sentir constrangido em tratar do assunto com seu superior hierárquico deve comunicar o fato ao departamento de Recursos Humanos ou via canal de denúncia (linhadireta@ied.edu.br), e aqueles que cometerem atos de assédio estarão sujeitos a medidas disciplinares, incluindo a possibilidade do término de relação com o **IED-SP**.

17. Relações com Alunos

Com o propósito de evitar situações que possam gerar conflitos de interesse ou favorecimentos, não são permitidos relacionamentos familiares, afetivos ou amorosos entre docentes e seus alunos. Para assegurar a transparência nessas relações, é obrigatório o preenchimento do formulário “Anexo I - Declaração de Conflitos de Interesse”, disponível no final deste documento. O docente deve preencher o formulário e entregá-lo ao Departamento de Recursos Humanos, que, em conjunto com a Direção Acadêmica, elaborará um plano de ação com o objetivo de eliminar o conflito existente.

A omissão na declaração de relacionamentos entre docentes e seus alunos por parte do docente é considerada uma falta grave e, conseqüentemente, pode acarretar sanções disciplinares.

Na mesma medida, sempre que o colaborador tiver alguma relação afetiva com outra pessoa que trabalha na organização ou com alguém que possa estar em processo seletivo na organização, é necessário que o RH seja devidamente comunicado para devida avaliação

e tratativa, se pertinente. Sempre que houver relacionamento afetivo entre colaboradores ou entre colaboradores e parceiros, tal relacionamento não deve ser usado em favor de interesses particulares, vantagens indevidas e pessoais.

É importante ressaltar que, principalmente em situações que houver relacionamento afetivo, o cuidado com o uso de informações privilegiadas, abuso de poder, obtenção de favores ou favoritismo devem ser aumentados. O **IED-SP** entende que nenhum tipo de relacionamento afetivo deva influenciar as atividades do colaborador e a sua postura profissional. Novamente encorajamos que, em caso de relacionamento afetivo entre colaboradores ou parceiros, o Departamento de Recursos Humanos e Comitê Executivo sejam informados para as devidas tratativas.

18. Leis Antitruste

Cumprimos com as leis antitruste em todas as nossas atividades com concorrentes e clientes. As leis antitruste e outras leis que regem a concorrência destinam-se a promover e proteger a concorrência livre, lícita e justa. Essas leis se aplicam à conduta em todos os níveis de uma organização.

Em geral, as leis antitruste proíbem:

- Acordos ou ações entre concorrentes que restringem injustificadamente o comércio ou são inconsistentes com os conceitos de concorrência livre, aberta e justa, incluindo, em particular, acordos relativos a licitações, preços, termos e condições de venda ou clientes;
- Abuso de poder de mercado;
- O intercâmbio ilícito de informações confidenciais e comerciais com concorrentes; e
- Transações que podem diminuir a concorrência ou tendem a criar um monopólio, criar uma posição dominante no mercado, ou permitir o abuso do poder de mercado por meio de métodos de competição ou concorrência desleal.

Estamos empenhados em alcançar o sucesso pela concorrência livre e justa. Os colegas de trabalho devem discutir quaisquer preocupações relativas a uma determinada ação ou acordo e a aplicabilidade das leis antitruste junto ao Departamento Administrativo Financeiro.

19. Leis Anticorrupção e Antissuborno

A Lei Federal 12.846/13 (“Lei Anticorrupção”) prevê a responsabilidade administrativa e civil para entidades devido a condutas relacionadas à corrupção, licitação fraudulenta, suborno e outros tipos de ofensas contra a administração pública no Brasil e no exterior.

A legislação impõe responsabilidade objetiva às empresas nacionais e estrangeiras que subornam funcionários públicos ou partes relacionadas e proíbem as empresas de prometer ou oferecer qualquer vantagem indevida aos funcionários públicos nacionais

e estrangeiros, incluindo funcionários de organizações internacionais. Além da responsabilidade objetiva, a Lei Anticorrupção também impõe responsabilidade solidária em determinados casos.

Quando conduzimos negócios internacionalmente, cumprimos com os dispositivos da FCPA e da UK Bribery Act, bem como outras leis anticorrupção e antissuborno dos países nos quais conduzimos os nossos negócios.

Em geral, as leis anticorrupção e antissuborno são baseadas nesses três princípios:

- É proibido pagar subornos a funcionários ou empregados governamentais;
- É proibido pagar suborno a indivíduos associados a entidades privadas (não governamentais) (suborno privado ou comercial); e
- Obrigação de manter livros, registros e sistemas contábeis precisos e controles contábeis internos adequados.

Não daremos, ofereceremos ou prometeremos nada de valor, direta ou indiretamente, a nenhum funcionário ou empregado governamental, ou outra pessoa ou entidade, com a intenção de obter ou manter negócios, ou garantir uma vantagem comercial indevida.

Nossos parceiros de negócios, fornecedores e outros terceiros também estão proibidos de dar, oferecer ou prometer algo de valor para qualquer indivíduo que viole a FCPA ou outras leis anticorrupção ou antissuborno. Todos os pagamentos feitos em nome do **IED-SP** devem incluir documentação precisa e completa por escrito referente ao pagamento contendo a finalidade do mesmo.

Não solicitaremos nem aceitaremos nada de valor de qualquer pessoa ou entidade que esteja buscando, celebrando ou realizando uma transação comercial com o **IED-SP** e que possa comprometer ou parecer comprometer nossas decisões comerciais.

20. Práticas de Marketing e Publicidade

Nós praticamos marketing honesto, direto e não enganoso. Consistente com leis e regulamentos, podemos usar atividades de marketing e publicidade para educar o público, aumentar a conscientização sobre nossos serviços e recrutar colegas de trabalho.

Nesse sentido, nossos anúncios publicitários e ações de marketing deverão ser feitos com clareza e não deverão insinuar, sugerir ou afirmar que os diplomas ou certificados prometidos tenham valor mais amplo do que efetivamente tiverem, tampouco prometer benefícios exagerados quanto à conquista de títulos ou induzir nossos alunos e clientes a crer que a inscrição ou matrícula no curso lhes proporcionará um emprego ou promoção garantida em sua carreira profissional.

21. Nosso Canal De Denúncias

Um dos principais pilares de monitoramento das condutas dos colaboradores do **IED-SP** é garantido por meio de canais de relacionamento seguro e protegido, para que o denunciante possa reportar eventuais não conformidades.

Desta forma, qualquer violação ao Código deverá ser reportada por meio de um dos canais de comunicação abaixo indicados:

- E-mail: linhadireta@ied.edu.br
- Superior imediato
- Representante do Comitê Executivo
- Departamento de Recursos Humanos

Todo e qualquer relato enviado para o canal oficial de denúncias mencionado acima (linhadireta@ied.edu.br) será prontamente investigado e monitorado por especialistas externos e, caso seja apurada alguma a violação à lei, a este Código ou a quaisquer das políticas internas do **IED-SP**, serão tomadas as devidas providências (nos âmbitos em que tais especialistas entendam ser necessários).

Importante ressaltar que o **IED-SP** não tolerará nenhum tipo de retaliação contra qualquer pessoa que denuncie de boa-fé uma violação do Código.

22. Disposições finais

O **IED-SP** reafirma seu apoio público a entidades dedicadas à prevenção e repressão a práticas ilegais ou antiéticas.

A versão mais atualizada deste Código estará sempre disponível, no idioma Português, para download na Intranet do **IED-SP**.

Este Código de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração do **IED-SP** e transmitido para adoção pelos respectivos Órgãos Diretores. Quaisquer alterações serão aprovadas da mesma forma.

Anexo I - Declaração de Conflitos de Interesse

Nome: _____

Função: _____

Estado civil: _____

Inscrito no CPF sob o nº _____ RG nº _____

Endereço: _____

Eu, _____, qualificado acima, declaro que:

- 1) Recebi cópia e tenho ciência dos termos do Código de Conduta do **IED-SP**.
- 2) Quero relatar que possuo a(s) seguinte(s) relação(ões) financeira(s), comercial(ais) ou pessoal(ais) com clientes, concorrentes, fornecedores ou alunos do **IED-SP**;

- 3) Tenho qualquer grau de parentesco (consanguíneo ou por afinidade) ou relação pessoal relevante com agentes privados ou públicos com que o **IED-SP** tenha firmado ou esteja em processo de negociação de contrato;

- 4) Tenho qualquer grau de parentesco (consanguíneo ou por afinidade) ou relação pessoal relevante com o(a) seguinte colaborador(a) do **IED-SP**

- 5) Além das situações postas acima, não me encontro em nenhuma outra situação que possa caracterizar conflito de interesse para o **IED-SP**.

São Paulo/SP, ____ de _____ de 20 ____

COLABORADOR(A)