

**ASSOCIAÇÃO DE MÍDIA INTERATIVA – AMI
IAB BRASIL**

**CÓDIGO DE CONDUTA
ASSOCIAÇÃO DE MÍDIA INTERATIVA – AMI
("IAB BRASIL")**

São Paulo

SUMÁRIO

SOBRE O IAB.....	3
PRINCÍPIOS DO IAB	3
OBJETIVO E APLICAÇÃO	4
RESPONSABILIDADES.....	4
POR QUE UM CÓDIGO DE CONDUTA?	5
SANÇÕES DISCIPLINARES	6
AValiação DAS CONDUTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	6
RESPONSABILIDADES DOS LÍDERES.....	7
IDENTIFICANDO CONDUTAS SUSPEITAS (CANAL DE DENÚNCIAS)	7
PRESENTES E DOAÇÕES	8
RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	8
RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES.....	9
RELACIONAMENTO GOVERNAMENTAL E COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS	9
PRÁTICAS ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO.....	10
CONFLITO DE INTERESSES.....	10
CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES	11
TERMO DE ADESÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA	11

CÓDIGO DE CONDUTA
ASSOCIAÇÃO DE MÍDIA INTERATIVA – AMI
(“IAB BRASIL”)

SOBRE O IAB:

Fomos fundados em 1998 com o nome de Associação de Mídia Interativa (AMI) e tínhamos por objetivo desenvolver o mercado de mídia interativa no Brasil. Em 2006 passamos a integrar a mais importante rede de associações do mundo, o *Interactive Advertising Bureau*, quando **alteramos a nossa razão social para IAB Brasil.**

Desde então integramos uma rede internacional de associações com representação em mais de 45 países, dentre eles EUA, Austrália, Cingapura, Espanha, França, Inglaterra, Itália, Chile, México e Brasil. Atualmente contamos com mais de 250 associados entre sites, portais, empresas de tecnologia, agências, desenvolvedoras Web, e anunciantes.

PRINCÍPIOS DO IAB:

- **Missão:** Fomentar o crescimento e desenvolvimento do mercado de *Digital Advertising*.

- **Visão:** Acreditamos que a comunicação entre marcas e consumidores pode ser realizada de inúmeras maneiras e utilizar a tecnologia para melhorar esta comunicação pode ser muito bom para todas as partes envolvidas. E nós, do IAB, não estamos sozinhos. Acreditamos que a união forma nosso senso crítico e que juntos conseguiremos evoluir a publicidade por meio dos inúmeros canais de tecnologia que estão prontos e dos que ainda irão surgir.

- **Valores:**
 - Trabalho em equipe: Sozinho nada se constrói tão bem quanto em conjunto. Para nós do IAB, o maior patrimônio são as pessoas que, quando unidas, com foco e objetivo comuns, são capazes de grandes feitos.
 - Comprometimento: Nós do IAB acreditamos que proporcionar o seu melhor no dia a dia e ser recompensado, ser reconhecido por seus feitos é ótimo para qualquer ser humano.
 - Respeito ao ser humano: Valorizamos a diversidade e entendemos que as diferenças são saudáveis e devem ser respeitadas. A vida é nosso maior bem. Por isso, nós no IAB, valorizamos a cortesia e respeito. É dever de todos investir na criação de um ambiente de trabalho harmonioso, com espírito de equipe, solidariedade e companheirismo em todas as relações profissionais. Não serão admitidas discussões com posturas agressivas e/ou teor ofensivo entre colaboradores de qualquer nível hierárquico.
 - Ética e transparência: Todos nós do IAB devemos agir com ética e transparência. Aqui no IAB não damos “jeitinho”. É dever de todos observar preceitos de ordem valorativa e moral. Para nós, não basta ser ético, é preciso parecer ético.

OBJETIVO E APLICAÇÃO:

O objetivo deste Código de Conduta é garantir que todos nós, colaboradores do IAB, tenhamos um sentimento de segurança e conforto no cumprimento da legislação vigente. Todos devemos seguir padrões éticos e profissionais. Assim, este Código de Conduta servirá como um manual prático.

Seja bem-vindo ao IAB e junte-se a nós na defesa da ética nas nossas relações diárias!!

Todos nós, colaboradores do IAB, devemos estar comprometidos com o presente Código de Conduta, de modo que os comportamentos destacados abaixo deverão estar presentes no exercício diário das nossas atividades:

- i) Conduta ética e honesta perante as situações de conflito de interesses entre relações pessoais e profissionais;
- ii) Cumprimento das leis, normas e regulamentos aplicáveis aos nossos negócios;
- iii) Manifestação, imediata, diante de qualquer violação ao nosso Código de Conduta.

O nosso Código de Conduta se aplica a todos os sócios, administradores, diretores, empregados, aprendizes, estagiários, prestadores de serviços e associados (“colaboradores”) do IAB.

Ao longo deste Código de Conduta serão fornecidas orientações para enfrentamento de situações que possam ser experimentadas por todos nós, colaboradores, durante o nosso trabalho. Não queremos estabelecer obrigações contratuais, mas sim uma ferramenta de auxílio e certificação de que as nossas atitudes sejam tomadas de maneira consciente e íntegra.

RESPONSABILIDADES:

Durante o trabalho ou sempre que estivermos representando o IAB, devemos observar o nosso Código de Conduta.

Prezamos por um ambiente de trabalho sadio e seguro para condução de nossos negócios, com a promoção de valores éticos e respeito à dignidade e particularidade de cada indivíduo. Assim, esperamos que todos tenhamos atitudes que fomentem o sucesso do trabalho de cada indivíduo e, por consequência, o nosso sucesso como IAB.

Esperamos que todos trabalhem com profissionalismo, simpatia, cordialidade, presteza, atenção, honestidade, integridade, transparência e que todos nós estejamos atentos aos padrões éticos e morais da sociedade.

Para garantir um ambiente de trabalho sadio, respeitoso, amistoso e confiável, nós, colaboradores, devemos procurar por respostas em caso de dúvidas.

Num primeiro momento, o ideal é que, em caso de dúvidas relacionadas ao dia a dia de trabalho, as atividades a serem desenvolvidas, jornada de trabalho, faltas, licenças, atividades do IAB ou qualquer outra dúvida relacionada ao trabalho ou ao próprio IAB, o colaborador procure seu gestor direto.

Se, por ventura, o gestor não souber responder qualquer pergunta, o colaborador deverá questionar à diretoria do IAB, que se compromete a retornar ao colaborador com os esclarecimentos pertinentes.

Todos devemos cumprir com as orientações expressas no nosso Código de Conduta, independentemente do cargo, função, área de atuação ou localidade geográfica na qual exerça suas atividades vinculadas ao IAB. O não cumprimento das disposições ora previstas no nosso Código de Conduta, sujeitará o colaborador as sanções, como advertências e até demissão por justa causa.

Assim, **todos nós somos responsáveis pela aplicação do Código no dia a dia de nosso trabalho.** A não aderência ao nosso Código de Conduta pode trazer consequências.

Com a formalização do nosso Código de Conduta, todos nós, colaboradores do IAB, devemos cooperar em casos de investigação, fornecendo as informações necessárias para a solução de conflitos. Assim, esperamos que todos tenham disponibilidade e honestidade no repasse de informações.

POR QUE UM CÓDIGO DE CONDUTA?

Para garantir que as atividades e negócios realizados estejam em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, é necessário estruturar as condutas esperadas de cada um.

O descumprimento das leis ou regulamentos pode ocasionar impactos financeiros e prejudicar a reputação do IAB no mercado, além de resultar em processos judiciais, de ordem criminal inclusive, para os colaboradores envolvidos.

Assim, o nosso Código de Conduta serve como ferramenta preventiva e efetiva de detecção de violação à lei, a regulamentos, moral e bons costumes.

Se alguém de nós, colaboradores do IAB, nos depararmos com alguma situação de dúvida quanto à violação do nosso Código de Conduta ou da legislação, regulamentos, moral e/ou bons costumes, sugerimos que **pare e reflita** sobre as nossas obrigações para com o IAB e entre em contato com o nosso Ombudsman, pelo e-mail codigodeconduta@iabbrasil.org.br.

SANÇÕES DISCIPLINARES:

O descumprimento do nosso Código de Conduta pode implicar em sanções disciplinares, como, por exemplo, advertências ou suspensões ou, ainda, na rescisão contratual, podendo em casos extremos, haver a dispensa por justa causa e propositura de ações judiciais.

Toda e qualquer denúncia (sigilosa ou não) de violação ao nosso Código de Conduta será apurada pelo Ombudsman e receberá a sanção disciplinar adequada.

Seguem abaixo alguns exemplos que podem resultar na aplicação de sanções disciplinares:

- Violação direta ou indireta do nosso Código de Conduta (entendido pelas regras aqui estipuladas, à lei, regulamentos aplicados ao IAB, a moral e aos bons costumes);
- Participação ou coparticipação na violação do Código de Conduta;
- Omitir informações ou fornecer informações falsas ao IAB;
- Não comunicar o IAB uma conduta suspeita;
- Ignorar indícios de descumprimento do nosso Código de Conduta;
- Impedir ou não cooperar com investigações internas de desrespeito ao Código de Conduta;
- Tratar de forma retaliativa qualquer colaborador que tenha reportado queixa sobre infração ao nosso Código de Conduta;
- Acusar falsamente algum colaborador de infringir o Código de Conduta.

AVALIAÇÃO DAS CONDUITAS NO AMBIENTE DE TRABALHO:

Eventualmente, no cumprimento das atividades diárias, podemos enfrentar situações que pareçam antiéticas.

Muito embora o nosso Código de Conduta tente exemplificar as possíveis condutas antiéticas, é possível nos depararmos com uma determinada situação não exemplificada na qual nos questionamos sobre a retidão da conduta. Nestas hipóteses, devemos refletir sobre os pontos elencados abaixo antes de tomarmos qualquer atitude:

- 1. A atividade é legal?**
- 2. Quais as consequências dessa conduta?**
- 3. Essa atividade causa algum desconforto (pessoal ou à terceiros)?**
- 4. Essa atividade é (in)adequada?**
- 5. Quais as consequências essa atitude pode trazer (consequências pessoais ou não)?**
- 6. Meu superior aprovaria essa atividade?**

Nem sempre as violações éticas são óbvias, por isso a reflexão se faz necessária.

RESPONSABILIDADES DOS LÍDERES:

Por líder entende-se aquela pessoa responsável pela liderança, gestão ou supervisão de um corpo de trabalhadores.

Além das funções típicas de um cargo de liderança, esperamos que o líder sirva como um verdadeiro exemplo, moldando o comportamento de seus subordinados.

O líder deve prezar pelo cumprimento do nosso Código de Conduta, sendo que o fracasso na supervisão de seus subordinados também implica a violação do Código de Conduta e é passível de sanção.

Sob nenhuma hipótese o líder pode retaliar ou admitir a retaliação de colaboradores que procederam com denúncias de violação ao nosso Código de Conduta, sendo seu dever proporcionar um ambiente em que os subordinados se sintam seguros para discutir suas preocupações.

É dever do líder conduzir o time e adotar maneiras de solucionar os conflitos com base no que dispõe o nosso Código de Conduta, mas sob nenhuma hipótese deverá investigar de maneira independente violações ou suspeitas de violação ao nosso Código sem a comunicação ao setor responsável, Ombudsman.

IDENTIFICANDO CONDUTAS SUSPEITAS (CANAL DE DENÚNCIAS):

Todos os colaboradores são responsáveis pelo desenvolvimento e manutenção da cultura empresarial e ética nos negócios, buscando, assim, obter a efetividade do nosso Código de Conduta no dia a dia do IAB.

É dever de todos nós, colaboradores, relatar quaisquer violações, ameaças de violação ou suspeita de violação ao nosso Código de Conduta.

Se qualquer um de nós, colaboradores, sofrermos retaliação – ou entendermos ser potencialmente alvo de qualquer retaliação – devemos, imediatamente, comunicar o ocorrido ao Ombudsman, por meio do e-mail codigodeconduta@iabbrasil.org.br .

Diante de qualquer situação que viole o nosso Código de Conduta, ou em caso de dúvidas sobre potencial violação, é nosso dever procurar um dos representantes listados abaixo:

1. Líder direto, que deve ter a capacidade e estar disponível para dividir preocupações e sanar dúvidas;
2. Superior hierárquico do líder, caso o problema envolva seu líder direto;
3. Canal de denúncias, caso prefira anonimato.

Os relatos poderão ser direcionados ao nosso Ombudsman por meio do e-mail codigodeconduta@iabbrasil.org.br.

O procedimento de denúncia observará o anonimato (se assim preferir o denunciante) e as informações fornecidas somente serão compartilhadas quando houver real necessidade. Isso porque as apurações das denúncias serão feitas com total discrição, sigilo e imparcialidade.

Todas as denúncias serão analisadas e processadas por um Comitê disciplinar, o qual decidirá as medidas a serem tomadas, respeitando a legislação vigente. Uma vez constatada a infração, será aplicada a sanção disciplinar cabível e proporcional.

É totalmente proibida e coibida qualquer prática de retaliação contra o colaborador que expor uma suspeita de violação ao nosso Código de Conduta.

PRESENTES E DOAÇÕES

Esperamos que todos os colaboradores tenham bom senso e cautela na hora de aceitar e oferecer presentes.

Qualquer colaborador que receber algum presente deverá comunicar a diretoria do IAB. A diretoria do IAB irá, então, avaliar o produto/presente e realizará um sorteio entre todos, para que haja uma distribuição justa.

Sob nenhuma hipótese o colaborador deve receber, oferecer e/ou prometer, direta ou indiretamente, quaisquer formas de vantagens para favorecer seus negócios, utilizando-se de (i) pagamentos, (ii) remunerações, (iii) presentes, (iv) doações, (v) benefícios ilegais, (vi) obtenção de favores de negócios e (vii) competições.

Todo presente cujo valor ultrapasse a quantia de R\$ 200,00 deverá ser recusado e/ou devolvido ao remetente.

RELACIONAMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

O IAB oferece igualdade de oportunidade e de tratamento a todos os seus colaboradores, prezando por relações justas e livres de preconceito. Incentivamos a convivência respeitosa e parceira, a diversidade e a tolerância.

Não será tolerada qualquer discriminação por etnia, nacionalidade, religião, gênero, orientação sexual, deficiência, cor de pele, realidade ou origem socioeconômica e demais características protegidas por lei.

Também não será tolerada nenhuma conduta assediante por parte de qualquer colaborador, seja de cunho moral ou sexual.

Não aprovamos qualquer brincadeira ou apelido com tom pejorativo, nem mesmo tratamento desrespeitoso ou gritos no ambiente de trabalho.

Qualquer conduta discriminatória e/ou assediadora deverá ser reportada para que sejam aplicadas as sanções adequadas.

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES:

Na hora de contratar fornecedores, devemos nos certificar que o contrato será firmado com empresa/pessoa idônea e deverá levar em conta os padrões de qualidade e cuidado com as pessoas e com a comunidade em que vivemos.

Os serviços devem ser contratados em conformidade com a legislação vigente e, em caso de dúvidas, consulte o departamento de recursos humanos (recursoshumanos@iabbrasil.org.br) e, se necessário, o departamento jurídico do IAB (juridico@iabbrasil.org.br).

É proibida a contratação de fornecedores que tenham qualquer relação pessoal com os colaboradores do IAB e, para que seja possível a celebração de qualquer contrato com fornecedores, independentemente da natureza, do valor ou do serviço contratado, nós, colaboradores, deveremos analisar, pelo menos, três orçamentos diferentes e escolher o que **melhor atenda os interesses do próprio IAB.**

Esperamos que todos os fornecedores contratados pelo IAB respeitem a legislação vigente, o meio ambiente e os bons costumes.

RELACIONAMENTO GOVERNAMENTAL E COM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS:

Todas as solicitações do governo deverão ser conduzidas pelos departamentos designados para tanto e todas as informações fornecidas às autoridades deverão ser fidedignas.

Os colaboradores somente estão autorizados a falar em nome do IAB se designados, formalmente, para isso.

Qualquer presente ou gratificação conferida a representantes do governo ou instituição pública devem ser insignificantes e proporcionais à finalidade do negócio, atentando-se às políticas de antissuborno e anticorrupção, de modo a não caracterizar o fornecimento ou tentativa de obter alguma vantagem indevida.

Pagamentos, empréstimos de empresas, subsidiárias ou fundos pessoais ou transferência de valores a oficiais do governo ou funcionário público são estritamente proibidos.

PRÁTICAS ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO

No estrito cumprimento da legislação e prezando pelos padrões de honestidade e integridade, não será tolerado qualquer tipo de suborno.

Enquanto houver vínculo com o IAB, nós, colaboradores, não devemos direta ou indiretamente, conceder, oferecer, pedir, prometer, autorizar, solicitar ou aceitar suborno ou presentes de qualquer tipo, à exceção de brindes comerciais de valor econômico insignificante.

A lei antissuborno e anticorrupção brasileira, em conjunto com as normas internacionais contra as práticas de corrupção, proíbem o fornecimento direto ou indireto, de bens ou valores para os governos nacionais e estrangeiros, funcionários públicos, políticos, militares, funcionários de empresas controladas pelo governo local ou estrangeiro, representantes de organizações internacionais ou entidades privadas com o propósito de firmar negócio ou obter qualquer vantagem indevida.

Nesse mesmo sentido, toda e qualquer prática que incite a lavagem de dinheiro ou quaisquer outras atividades criminais são proibidas e repudiadas.

CONFLITO DE INTERESSES:

Todo nós, colaboradores do IAB, devemos gerenciar nossas relações pessoais com o trabalho de modo que essas relações não interfiram na nossa capacidade de realizar nossas funções e tomada de decisões.

Haverá conflito de interesse quando um colaborador se engajar em atividades que comprometem os interesses do IAB ou, ainda, quando o colaborador receber algum benefício impróprio por ocupar determinado cargo.

Esperamos que todos os colaboradores mantenham a integridade junto aos parceiros de negócio e perante a sociedade no geral, bem como que não se desvirtuem da defesa dos interesses do IAB.

Qualquer situação conflitante deve ser reportada para que seja apurada e, eventualmente aplicada alguma sanção ao colaborador que não observou as diretrizes do nosso Código de Conduta.

CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES

Todos nós, colaboradores, somos responsáveis pela proteção e uso dos recursos do IAB.

As informações confidenciais do IAB deverão ser mantidas em sigilo por todos nós durante e após o vínculo, independentemente da natureza deste vínculo.

Da mesma forma, todos nós, colaboradores do IAB, nos obrigamos a preservar as informações confidenciais de terceiros que, eventualmente tivermos acesso durante – e após - o vínculo estabelecido entre eles.

Ao acessar computadores, hardware, softwares, dispositivos móveis, incluído e-mail, internet e intranet, todos nós, colaboradores, devemos cumprir as orientações de segurança da informação, respeitando-se os direitos de propriedade intelectual.

Não é permitido o compartilhamento de quaisquer documentos, planilhas, contratos ou contatos dos clientes, fornecedores e associados do IAB. Nenhuma informação obtida durante o vínculo com o IAB poderá ser divulgada, sob pena de ofensa ao nosso Código de Conduta. Neste caso, o IAB poderá aplicar sanções previstas neste Código, inclusive a dispensa por justa causa, a depender da gravidade dos dados obtidos e divulgados pelo colaborador.

Caso chegue a seu conhecimento que alguma informação confidencial foi divulgada inadequadamente, é seu dever comunicar ao gestor ou ao canal de denúncia, para que sejam tomadas as devidas providências.

A utilização de quaisquer recursos do IAB deve observar o propósito de conduzir os negócios para os quais foram apropriadamente autorizados, evitando-se o mau uso e desperdícios, incluindo os ativos tangíveis (equipamentos, maquinários, bens materiais), como os intangíveis (informações de propriedade do IAB, bens imateriais).