

## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

### INSTITUTO BRASIL LOGÍSTICA – IBL



#### Introdução

O Código de Ética e Conduta do Instituto Brasil Logística – IBL é um guia que norteia as condutas adequadas dos nossos diretores, conselheiros, membros: fundadores, honorários e mantenedoras, empregados, estagiários, voluntários, profissionais terceirizados e aprendizes (daqui em diante chamados apenas de “**colaboradores**”).

Este código enuncia os princípios, crenças e valores praticados pelo IBL fundamentando-se em conceitos de ética voltados para o desenvolvimento, servindo, concomitantemente, como estímulo às boas práticas e parâmetro de conduta.

Os princípios e conceitos constantes neste Código de Ética manifestam o compromisso assumido pelo **Instituto Brasil Logística – IBL** e por todos seus colaboradores com a ética e a integridade. Por isso é fundamental que todo o quadro colaborativo do Instituto adote de forma integrada a conduta preconizada pela organização e seja capaz de transmitir a quem quer que seja o compromisso com a observância das normas constantes neste código.

Os colaboradores, além do cumprimento de suas obrigações perante o Instituto, têm a responsabilidade de agir de acordo com as diretrizes estabelecidas no Código de Ética e zelar pelo cumprimento, a difusão, o controle e a fiscalização da obediência a este código, objetivando assim a criação de um ambiente de trabalho ético, probo e eficiente.

#### Quem somos

#### O IBL

O IBL – Instituto Brasil Logística é uma entidade privada sem fins lucrativos, fundada por especialistas em diversas áreas de logística, com o objetivo de criar maior sinergia entre os modais de transporte e os operadores da infraestrutura, para atuar em apoio ao parlamento e em conjunto com a sociedade civil.

O IBL busca o crescimento e a satisfação de seus associados e organizações congêneres, dentro

de princípios éticos sempre mantendo sólida reputação, com a consciência de sua responsabilidade socioambiental.

As atividades de nossos colaboradores serão sempre pautadas pela integridade, confiança e lealdade, bem como pelo respeito e valorização do ser humano e sua privacidade, individualidade e dignidade, sem quaisquer preconceitos e formas de discriminação.



## O INDEPAD-C

O INDEPAD-C – Instituto Nacional de Padronização de Procedimentos e Compliance – é uma instituição de direito privado sem fins lucrativos, responsável pela **Gestão** do programa de Integridade (compliance) estabelecido pelo IBL.

As atribuições do gestor do programa de integridade têm como lastro as exigências contidas na Lei nº 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública nacional ou estrangeira; o disposto na Lei nº 6.112/2018, que trata da obrigatoriedade da implantação de Programas de Integridade nas organizações que contratarem com a Administração Pública do Distrito Federal, em todas as esferas de poder, assim como na legislação extravagante.

São as atribuições do INDEPAD-C, gestor do programa de Integridade (compliance) aplicado pelo IBL:

1. Desenvolvimento de estrutura do programa de Integridade;
  - 1.1. Código de ética;
  - 1.2. Políticas internas;
2. Capacitação do corpo colaborativo do IBL, no que se refere ao necessário para a plena compreensão e aplicação do programa de Integridade;
  - 2.1. Treinamentos;
  - 2.2. Verificação da aprendizagem;
3. Supervisão da efetiva aplicação do proposto no programa de Integridade;
  - 3.1. Solicitação de informações e relatórios;
  - 3.2. Recebimento de Denúncias;
4. Certificação da efetiva aplicação do proposto no programa de Integridade;
  - 4.1. Emissão de Certificado para a Entidade;
  - 4.2. Emissão de Manual de conformidade.





### Missão

Nossa missão é promover ações e disseminar conhecimento que contribuam para o aperfeiçoamento da infraestrutura e da logística de transporte e armazenagem no Brasil. Para tanto, assumimos o desafio de dar suporte estratégico, técnico e organizacional para a **FRENLOGI – Frente Parlamentar Mista de Logística e Infraestrutura**, na elaboração de projetos e em outras iniciativas que persigam o aperfeiçoamento do arcabouço normativo ou que estimulem novos investimentos a fim de reduzir o “Custo Brasil”.

### Valores

- Eficiência;
- Integridade;
- Respeito;
- Responsabilidade Social;
- Transparência.



### Objetivo

- I. Fazer com que, no exercício de suas atividades funcionais e cotidianas, os colaboradores sigam as normas de conduta previstas neste Código de Ética;
- II. Orientar os colaboradores quanto ao padrão de comportamento ético exigido pelo Instituto, tornando-os capazes de assegurar a lisura e a transparência dos atos praticados no exercício de suas funções;
- III. Orientar os colaboradores acerca dos regramentos relacionados a condutas inadequadas no ambiente de trabalho;
- IV. Criar mecanismos e canais de consulta para uso dos colaboradores, que possibilitem o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à correção ética de condutas;
- V. Nortear a conduta ética nos relacionamentos internos e externos do Instituto, pautando esta conduta nos valores a serem incorporados por todos os envolvidos expostos neste código;
- VI. Fortalecer a imagem do Instituto e dos seus colaboradores junto à sociedade como um todo.



## **Tópico - Da abrangência do Código de Ética:**

O referido Código de Ética deve ser lido e cumprido por todos os colaboradores do Instituto Brasil Logística – IBL.

O conteúdo deste código deverá ser levado ao conhecimento das Entidades com que o IBL se relacione, mesmo que não mantendo vínculo associativo, de sorte a assegurar a observância, quando cabível, das diretrizes por ele preconizadas.

### ✓ **Cumprimento das Leis e dos Normativos Internos**



Todos os colaboradores devem cumprir as leis e regulamentos aplicáveis às suas atividades, assim como as políticas e procedimentos internos do IBL, participar dos treinamentos obrigatórios que venham a ser oferecidos pelo Instituto.

Os colaboradores são proibidos de contrariar os princípios e conceitos deste código, normativos internos existentes, bem como leis e regulamentos vigentes.

Todos os colaboradores deverão ser advertidos quanto à existência deste código, suas premissas e da obrigação de tomar ciência de suas disposições e dos princípios que o inspiram.

Caso, eventualmente, ocorra do colaborador se deparar com uma lei mais restritiva do que a orientação de uma norma interna adotada pelo IBL acerca de um determinado processo ou assunto, o colaborador deverá observar o previsto pela lei e informar, o mais breve possível, à área de Gestão de Processos e Riscos a necessidade de revisão do referido normativo.

O colaborador que, mediante qualquer situação, vier a ter informações sobre qualquer tipo de descumprimento das normas deste código ou de leis, regulamentos ou normativos internos do IBL tem o dever de comunicá-lo imediatamente ao Instituto, podendo fazê-lo, de maneira anônima, através do Canal de Denúncia, gerido pelo **Indepad-c** e amplamente divulgado pelo IBL.

### ✓ **Conduta colaborativa**

O IBL não tolera qualquer forma de assédio, discriminação de gênero, violência física, moral ou verbal, ameaças ou quaisquer ações que possam configurar violação aos direitos humanos.

Nós queremos, acima de tudo, um ambiente de trabalho livre de constrangimentos, insinuações impróprias ou discriminação de qualquer natureza, em razão de raça, cor, nacionalidade, origem,





religião, sexo ou orientação sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura, limitação física ou quaisquer outras características pessoais e ideológicas. Por isso, os colaboradores devem sempre agir com educação e respeito, independentemente da posição hierárquica, cargo ou atividade.



✓ **Meio Ambiente**

Todos os colaboradores, no desempenho de suas atividades profissionais, devem conhecer e cumprir os requisitos relacionados à proteção ambiental, à segurança no trabalho e à sua própria saúde, bem como atuar de forma responsável, sem violar leis, regulamentos ou normas de proteção ambiental.

O IBL é um Instituto com responsabilidade socioambiental que espera de seus colaboradores o respeito às normas vigentes relacionadas ao meio ambiente e, principalmente, uma conduta responsável no que se refere ao compromisso estabelecido pelo Instituto para com o meio ambiente.

Deve-se observar de maneira prática em todos os trabalhos, parcerias e contratações efetuados pelo Instituto as repercussões socioambientais geradas e, no caso de repercussões danosas ao meio ambiente, o Instituto, por meio de seu representante, deverá buscar uma solução menos prejudicial.

✓ **Saúde, Segurança no Trabalho**

O IBL tem como compromisso a promoção do trabalho dignificante, conforme estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

São deveres dos colaboradores do IBL:

- a. Preservar a limpeza, organização e segurança nos locais de trabalho;
- b. Informar o responsável pela Gestão de Pessoas sempre que houver situações de risco no ambiente de trabalho;
- c. Comunicar o responsável pela Gestão de Pessoas caso estejam passando por tratamento médico que utilize medicamentos que interfiram no desempenho das atividades e que possam comprometer a sua segurança ou a de seus companheiros de trabalho, preservando a sua intimidade.
- d. Informar o responsável pela Gestão de Pessoas sempre que estiver acometido por qualquer enfermidade viral, bacteriana ou de qualquer espécie que possam comprometer a sua segurança ou a de seus companheiros de trabalho, preservando a sua intimidade.



✓ **Responsabilidade Social**

Todos os colaboradores devem cumprir com sua responsabilidade social e zelar pela reputação do IBL, por meio do exercício apropriado de seus deveres sociais e da realização qualificada de seus trabalhos, realizados com padrões elevados de qualidade e produtividade. Para tanto, os colaboradores do IBL deverão desempenhar suas funções com o propósito de gerar resultados positivos, mas sempre em conformidade com as normas, evitando desperdícios e respeitando o meio ambiente, os valores culturais, os direitos humanos, os princípios éticos estabelecidos e a moral social.



✓ **Confidencialidade e Informações Privilegiadas**

Todos os colaboradores têm o dever de manter o sigilo e a confidencialidade sobre todos os assuntos do IBL a que tenham acesso, salvo quando se tratar de matéria produzida para divulgação pública ou mediante prévia e específica autorização.

O uso de credenciais (ID, senhas e crachás) é individual e intransferível, sendo proibido seu compartilhamento.

Toda e qualquer informação que seja considerada confidencial ou privilegiada deverá ser utilizada em estrito cumprimento das atividades em curso no IBL, não podendo ser utilizada pelo colaborador em benefício próprio ou de terceiros.

Informações confidenciais ou privilegiadas do IBL não podem ficar expostas em estações de trabalho, impressoras e salas de reunião, tampouco serem discutidas em locais públicos como elevadores, táxis, em reuniões com sindicatos, associações e outros.

✓ **Relacionamento com a Mídia**

O IBL possui áreas e profissionais específicos para contato com veículos de imprensa, bem como para recebimento de suas demandas, tais como informações sobre o programa de voluntariado e adesão ao quadro de entidades mantenedoras.

Os representantes do IBL são o seu Presidente e Vice-Presidente, e a participação de outros colaboradores em eventos externos representando o IBL depende de prévia autorização concedida pelo Presidente.





Em suas redes sociais particulares, os colaboradores devem se certificar de que todo o conteúdo postado seja exclusivamente de cunho pessoal, estando estes expressamente proibidos de falar em nome do IBL em suas mídias sociais particulares.

É proibida, também, a divulgação de dados confidenciais de mantenedores, colaboradores, fornecedores, parceiros ou terceiros.



✓ **Uso de Bens e Recursos**

Cabe a todos os colaboradores do IBL zelar pela integridade dos bens, equipamentos e instalações do Instituto. Deve-se, ademais, primar pela utilização consciente dos recursos disponíveis, mobiliários, equipamentos de informática e materiais de escritório em geral.

Os bens e recursos oferecidos pelo IBL aos seus colaboradores devem ser usados de modo responsável e apenas para fins relacionados às atividades do Instituto.

Os colaboradores não devem ter expectativa de privacidade em relação a dispositivos e sistemas disponibilizados pelo IBL para a execução de atividades profissionais, tais como internet, telefones, e-mails, software, hardware e quaisquer outros. O IBL pode monitorar tais dispositivos e sistemas sempre que for necessário, no limite da lei.

Em nenhuma hipótese os bens e recursos fornecidos pelo IBL podem ser desviados para utilização pessoal ou para finalidades ilícitas.

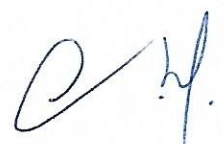
✓ **Livros e Registros Internos**

O IBL e seus colaboradores devem manter os livros e registros contábeis e financeiros sob sua responsabilidade rigorosamente atualizados, precisos e completos, em observância à legislação e às normas contábeis aplicáveis.

É dever de todos os colaboradores cooperar para a precisão das informações registradas para que as entidades mantenedoras do IBL, fiscalizações e auditorias possam acompanhar, de forma transparente, o desempenho do Instituto.

Todas as informações e registros internos produzidos, circulados ou mantidos nos sistemas ou em equipamentos do IBL são de sua exclusiva propriedade e não devem ser utilizados para fins pessoais.

Todas as informações relevantes geradas pelo colaborador durante seu trabalho no IBL devem ser armazenadas conforme os prazos legais e de acordo com os procedimentos internos.



O colaborador é proibido de apagar, destruir ou levar quaisquer dessas informações ou documentos quando do término de seu relacionamento com o IBL.



✓ **Anticorrupção**

O IBL não tolera a prática de atos de corrupção, em quaisquer de suas formas. O colaborador deve saber que, para fins deste código, o termo “agente público” significa todo aquele que, no Brasil ou no exterior, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, entidades estatais ou em representações diplomáticas, em pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público, em organizações públicas internacionais, em partidos políticos, ainda que temporariamente ou sem remuneração, ou quem seja candidato a cargos públicos ou eletivos. Deverão receber o mesmo tratamento de agente público, os familiares dos agentes públicos: cônjuges, companheiros, parentes em linha direta ou colateral, consanguíneos ou por afinidade em primeiro grau, os cônjuges de quaisquer pessoas mencionadas acima, e quaisquer outros indivíduos que compartilham o mesmo domicílio.

Os colaboradores estão terminantemente proibidos de oferecer, prometer ou dar, direta ou indiretamente através de terceiros, qualquer vantagem indevida a agentes públicos ou privados (seja em dinheiro, itens, serviços ou qualquer outro benefício) com a finalidade de influenciar decisões que afetem as atividades do IBL ou que envolvam qualquer benefício pessoal.

✓ **Relacionamento com a Administração Pública**

O IBL exige que a interação de seus colaboradores com a administração pública e agentes públicos aconteça de forma ética e com rigorosa legalidade.

Os colaboradores devem agir corretamente em todos os seus contatos com agentes públicos, assim como, durante a obtenção ou renovação de licenças ou autorizações, acompanhamento de fiscalizações e processos judiciais ou administrativos, entre outros. Além de estar vedado oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada, o colaborador está terminantemente proibido, seja direta ou indiretamente através de terceiros, de praticar qualquer ato contra a administração pública nacional ou estrangeira, incluindo, sem limitação:

- Financiar ou custear a prática de atos ilícitos, assim como ocultar ou dissimular interesses ou o beneficiário de atos ilícitos;

- Manipular ou fraudar licitações ou contratos administrativos; ou dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação.





Além disso, o IBL não permite atividades político partidárias dentro de suas dependências.



✓ **Oferecimento e Recebimento de Cortesias**

Desde que o destinatário não seja proibido de recebê-las; desde que não sejam motivadas por uma intenção corrupta; desde que não sejam excessivas ou impróprias, os colaboradores do IBL podem individualmente receber e oferecer, prometer ou dar (conforme o caso) os seguintes tipos de cortesias institucionais:

- Brindes institucionais com o nome ou logotipo do IBL, cliente, fornecedor, ou entidades privadas da sociedade civil como canetas, agendas, bonés, entre outros itens promocionais de valor razoável;
- Refeições com propósito de representação institucional do IBL, desde que limitados a um valor razoável; e
- Entretenimento cultural ou esportivo, com um propósito comercial claro ou de representação institucional do IBL, desde que limitados a um valor razoável.

Como regra geral, o IBL analisa e define junto ao Conselho, caso a caso, o que entende como valor razoável, para as cortesias acima elencadas.

✓ **Prevenção a Conflitos de Interesse**

O IBL não admite que seus colaboradores obtenham vantagens pessoais ou sejam influenciados em seus deveres inerentes à condição de colaborador pela existência de conflitos de interesses. A entidade deve ser imediatamente informada quando os interesses pessoais de um colaborador conflitarem com os interesses do IBL, ou seja, por um fato que já aconteceu ou por uma circunstância que ainda não se concretizou.

É de extrema importância a transparência do colaborador para solucionar uma situação de aparente conflito de interesses.

Os colaboradores também devem evitar circunstâncias que possam gerar conflitos de interesses do IBL com o poder público, assim entendidos como situações geradas que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Agir em conflito de interesses pode ser ilegal e gerar consequências sérias para o colaborador e para o IBL.

Alguns exemplos de situações de conflito de interesses graves e proibidas incluem, mas não se limitam, aos seguintes:



- Contratar empresas que pertençam a agentes públicos ou a seus familiares com a intenção de influenciar as decisões do agente público;
- Contratar fornecedor amigo ou familiar, em condições menos favoráveis para o Instituto, quando comparadas àquelas praticadas no mercado por terceiros com capacidade equivalente;
- Aceitar uma responsabilidade externa de natureza pessoal que possa afetar seu desempenho no IBL; ou
- Utilizar os recursos da IBL para atender a interesses particulares, pessoais ou de terceiros.

✓ **Ações do IBL que exigem cuidados especiais.**



Algumas atividades apresentam maiores riscos para a o IBL e para seus colaboradores, e, por isso, exigem cuidados especiais:

- **Fornecedores:** a seleção, contratação e pagamento de fornecedores de produtos ou serviços deve se basear em uma necessidade legítima e em critérios técnicos, profissionais e éticos, assegurando ao IBL o melhor custo-benefício, sem interferência de interesses pessoais de qualquer colaborador, sempre através de contratos ou requisições de compra devidamente formalizados.

Por respeito aos seus valores e princípios, o IBL privilegiará a relação com terceiros que adotem práticas socioambientais e de integridade ética no desenvolvimento de seus negócios.

- **Doações a entidades sem fins lucrativos:** as doações para entidades sem fins lucrativos, filantrópicas ou beneficentes devem ser realizadas, com propósitos legítimos, para entidades definidas institucionalmente pelo IBL, e com base em critérios técnicos e através de um contrato por escrito.

- **Patrocínios:** patrocínios são permitidos desde que sejam realizados em conformidade com os normativos internos do IBL, com um propósito legítimo e um valor justo de mercado, para efetuar propaganda ou divulgação da marca IBL, mediante a contratação de contrapartida institucional lícita e adequada, selecionados com base em critérios técnicos e através de um contrato por escrito.

Para os casos citados e os demais previstos nos normativos internos do IBL, os colaboradores responsáveis devem obter as informações necessárias para uma avaliação diligente de riscos (*due diligence*), preencher os formulários aplicáveis e, se necessário, obter a aprovação da contratação pela área de compliance, observando, sempre, outros normativos internos do IBL.





✓ **Aplicação deste Código**

Com o objetivo de viabilizar o alcance dos objetivos estabelecidos neste código, a manutenção da conformidade de seus procedimentos e para maior clareza dos colaboradores no cumprimento das normas aqui estabelecidas, o IBL ratifica a importância do conhecimento e aplicação prática dos documentos e ferramentas complementares a este Código de Ética, de maneira que, o integral cumprimento das diretrizes impostas por este código dependa da absoluta aplicabilidade de todos os documentos e ferramentas de controle da integridade organizacional incorporadas ao Instituto.

São ferramentas de controle da integridade organizacional:

- **Políticas Organizacionais:** são os parâmetros, balizamentos ou orientações, que facilitam e servem de base para o processo de tomada de decisão em qualquer nível hierárquico do Instituto.
- **Due Diligence:** ou Diligência prévia refere-se ao processo de análise de riscos relacionados a uma operação, na qual a organização, por meio de um questionário, levantará os riscos do envolvimento com um possível parceiro.
- **Canal de Denúncia:** O Canal de Denúncia IBL deve ser usado para reportar violações relacionadas ao código, leis, regulamentos ou aos normativos e políticas internas da Entidade, e pode ser acessado por colaboradores, terceiros, ou qualquer pessoa interessada.

✓ **Processo disciplinar**



SERÁ SUBMETIDO A PROCESSO DISCIPLINAR:

O Associado ou seu representante no Conselho Gestor – Conselheiro - que não cumprir com as disposições constantes deste Código de Ética, do Estatuto Social ou qualquer documento normativo imposto pelo IBL, bem como com as deliberações da Assembleia Geral, do Conselho Gestor ou da Diretoria Executiva poderá responder em processo disciplinar para imposição das sanções estabelecidas neste Código de Ética.

PENALIDADES:

O Associado ou Conselheiro que atuar contrariamente às finalidades e/ou aos princípios do

IBL, que não cumprir seus deveres e obrigações de Associado, ou cujo representante não cumprir com as obrigações de Conselheiro, quando estiver investido neste cargo, estará sujeito às seguintes sanções:

1. Na primeira ocorrência, advertência por escrito sobre sua conduta pelo Presidente do Conselho Gestor, conforme o caso;
2. Ocorrendo reincidência, suspensão dos direitos do Associado, ou de seu representante, por um prazo não superior a 90 (noventa) dias; e
3. Reincidindo quanto ao mesmo fato no prazo de 12 (doze) meses, o Conselho Gestor decidirá, por maioria absoluta, pela exclusão de seu representante ou exclusão do quadro de Associados.

I - É facultado ao Conselho Gestor estabelecer e aplicar outras penalidades desde que a medida seja aprovada por maioria absoluta.

II- Quando instalado o processo para aplicação de sanção a Associado ou de seu representante, a este será conferido o direito à ampla defesa.

III- A exclusão do Associado inadimplente poderá ser cancelada se este quitar o débito em prazo razoável fixado na decisão do Processo.

IV- Uma vez consumada a exclusão, a readmissão dependerá de aprovação pela AGE.

IV - Será configurado como inadimplente o associado que deixar de pagar, durante quatro meses consecutivos ou por seis vezes alternadas, no período de um ano, as contribuições devidas, bem como aquelas extraordinárias, após dois meses de comunicação do débito;

4. Os seguintes eventos também configuram, a título não taxativo, hipóteses que sujeitam os Associados ou seus representantes às penalidades previstas acima:

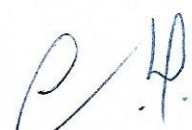
I - A obtenção de vantagens ou benefícios pessoais em razão da condição de Associado ou representante;

II - O não cumprimento das decisões tomadas em Assembleia Geral;

III - A infração às normas do presente Código de Ética e Estatuto Social, especialmente às atinentes dos deveres dos Associados ou representantes;

IV- A prática de condutas contrárias à moral, ética, usos e costumes e à lei, que possam macular, de alguma forma, a imagem e a reputação, assim como estiver em desacordo com os interesses do IBL;

V - Agir o Conselheiro com desídia no desempenho de suas funções e naquelas para as quais for designado, ou portar-se costumeiramente com agressividade e inconveniência





na relação com seus pares e com pessoas que colaborem com as atividades do IBL, sem que adote providências para sanar a falta ou substituir o faltoso:



## PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

5. O Processo Disciplinar para Imposição de Sanção é de iniciativa de qualquer associado, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao Diretor Executivo, com vistas ao Conselho Gestor.
- I - Caberá ao Diretor Executivo formar o Processo com os elementos que dispuser acerca da denúncia apresentada, vedada, nesta fase, a manifestação do acusado.
- II - Recebida a denúncia pelo Presidente, este, se for o caso, ordenará novas diligências à Diretoria Executiva; completada a instrução, o Presidente, no prazo de quinze dias, submeterá a matéria ao Conselho Gestor para decisão sobre seu acolhimento ou arquivamento.
- III - Acolhida a denúncia pelo Conselho Gestor, ato contínuo, o Presidente promoverá a nomeação, por sorteio entre os Conselheiros, do Relator e do Revisor do Processo.
- IV - O Conselho Gestor poderá, no momento do acolhimento da denúncia e mediante decisão fundamentada, suspender cautelarmente o Associado submetido a Processo Disciplinar ou seu representante no CONGEST.
- V - O Relator notificará o acusado do teor da acusação, e abrindo o prazo de quinze dias para apresentação de sua defesa prévia.
- VI - Decorrido o prazo de apresentação da defesa prévia, terá o Relator o prazo de vinte dias para exarar e encaminhar seu Parecer ao Revisor, cabendo a este, sucessivamente, mais dez dias, tempo em que os autos serão levados às mãos do Presidente do Conselho Gestor.
- VII - O Presidente do Conselho Gestor marcará o dia, hora e local, do julgamento, dando vista dos autos ao acusado na sede do IBL por prazo não inferior a quinze dias, assegurado ao mesmo o direito de, neste prazo, juntar aos autos defesa escrita.
- VIII - Na contagem dos prazos estabelecidos neste Código, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento, e considerar-se-ão os dias consecutivos, exceto quando for explicitamente disposto em contrário.
6. Independentemente de sua manifestação anterior, o acusado terá voz na Reunião do



Conselho Gestor que tiver por objeto o seu julgamento, podendo, inclusive, apresentar novas provas a seu favor e valer-se da representação ou do acompanhamento de advogado, bem como do assessoramento de expertos pertinentes ao escopo da acusação.

7. A imposição de sanção somente será decidida com votos de maioria absoluta dos conselheiros, excluído da contagem o representante do acusado se for o caso.
8. Da decisão final do Conselho Gestor cabe Recurso à Assembleia Geral, interposto pelo Relator, pelo Revisor, ou pelo acusado, no prazo de dez dias, dirigido ao Presidente, que convocará o Conclave para se realizar até trinta dias da interposição.



I - Na Assembleia Geral, convocada especificamente para a apreciação do Recurso interposto sob a ordem do dia de Deliberação sobre interposição de Recurso Disciplinar, o Relator ou Revisor, conforme o caso limitar-se-á a dar conhecimento ao Plenário Assemblear do conteúdo dos autos.

II - A Assembleia Geral, em primeira ou em segunda convocação, somente dará provimento ao Recurso por votos de três quartos dos presentes ao Conclave.

9. Por ato do Presidente o Processo Disciplinar será interrompido nos casos em que o acusado, inequivocamente, reparar o dano, tornar-se adimplente ou a questão perder seu objeto.
10. O Processo Disciplinar, na primeira instância, correrá por sigilo dos intervenientes, e, na fase recursal, não ultrapassará o Quadro de Associados, sob pena de exclusão do infrator, além das cominações legais requeridas pelo acusado.
11. Observadas as normas deste Estatuto, o associado que sofrer sanção, incluindo a hipótese de Exclusão do Quadro de Associados, não terá direito a qualquer indenização, sob qualquer título, ficando obrigado ao pagamento total das contribuições regularmente instituídas pelo orçamento anual de receitas e despesas, bem como das contribuições extraordinárias fixadas enquanto integrante do Quadro de Associados, servindo a servindo a Decisão Condenatória – transitada em julgado – como título de execução extrajudicial.

#### ✓ Canal de Denúncias

A gestão do Canal de Denúncias do IBL é de responsabilidade do **Indepad-c**, Instituto responsável pelo controle do programa de *compliance* estabelecido no IBL.



O acesso ao canal de denúncia será por meio do site: [www.indepadc.org.br/canal-de-denuncias](http://www.indepadc.org.br/canal-de-denuncias).

O **Indepad-c** garante a confidencialidade do denunciante e a transparência no processo de apuração das denúncias.


✓ **Disposições finais**

Além deste código de ética e dos princípios e determinações neste imposto, deverão ser apreciadas e respeitadas toda e qualquer documentação de cunho deliberativo, imposto pelo IBL, para seus associados, colaboradores e parceiros sob pena de punição para aqueles que desrespeitarem as normas estabelecidas.

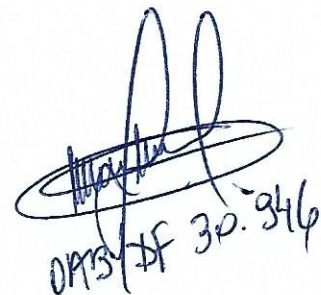
Este Código entra em vigor a partir da data de sua divulgação.



Aprovado em 01 de junho de 2021, em Assembleia Geral Extraordinária, Brasília/DF.



INSTITUTO BRASIL LOGÍSTICA



01/06/21 DF 30.946