



cimsal[®]

Tradição que inspira, inovação que perdura

Código de Conduta Ética

SUMÁRIO

1.	Apresentação	3
2.	História da CIMSAL	3
2.1	Missão, Visão e Valores	3
2.2	Princípios Institucionais	3
3.	Mensagem do Presidente	4
3.1	Mensagem dos Diretores	4
3.2	Mensagem dos Colaboradores - representante	4
4.	Código de Conduta Ética – CCE	4
4.1	Para que serve o CCE	5
4.2	Como usar o Código de Conduta Ética – CCE	5
4.3	Metodologia de comunicação e marketing interno e externo	5
4.4	Público alvo - interno e externo	5
4.5	Treinamento	5
4.6	Sanções e penalidades	5
4.7	Termo de Compromisso	6
4.8	Cartilha	6
4.9	Política de Revisão do CCE	6
5.0	Time de colaboradores da CIMSAL	6
5.1	Organograma	7
5.2	Tratamento – capacitação e engajamento pessoal e familiar	7
5.3	Relacionamento interno - igualdade e oportunidade entre os colaboradores	8
5.4	Local de trabalho - saúde do colaborador	8
5.5	Política de privacidade e assédio	8
5.6	Regulamento Interno – manual do colaborador	8
6.0	O Sistema de Integridade – Compliance	8
6.1	O que é compliance?	8
6.2	Ética, Integridade e Moral	9
6.3	Estrutura do Sistema de Compliance da CIMSAL	9
6.4	Risco – monitoramento, avaliação, prevenção e controles	9
6.5	Relação com fornecedores e Stakeholders	9
6.6	Conflito de interesses – Lei Nº 12.813/13	10
6.7	Política de brindes e patrocínios	10
6.8	Transparência – fiscal, operacional e de gestão	10
6.9	Denúncia de Integridade – canal de denúncia	10
6.10	Definição dos crimes: Corrupção e Lavagem de dinheiro	10
6.11	Regras do Sistema de Integridade	11



1. Apresentação:

Seja bem-vindo ao Código de Conduta Ética – CCE da CIMSAL, este é o instrumento que regulamenta as normas e os procedimentos da empresa, extensivo aos seus clientes, fornecedores, órgãos governamentais e colaboradores.

2. História da CIMSAL:

A fundação da Cimsal se deu em 4 de dezembro de 1974, com uma moagem de sal com sete funcionários localizada na rua Princesa Isabel, no bairro Doze Anos, na cidade de Mossoró/RN.

Hoje, o parque industrial da Cimsal é formado pela salinas Pedrinhas e Uirapuru, gerando 600 empregos entre colaboradores diretos e prestadores de serviços.

A Salina Pedrinhas, adquirida e reconstruída em 1987, teve incorporada paulatinamente às suas áreas, a Salina Iracema, Salina Nazaré, Fazenda Santo Antônio e diversas faixas de terras salgadas propícias para a produção do sal marinho por evaporação solar, com área total de 1.221 hectares.

Nesta salina, estão instaladas refinarias, voltadas a atender a produção de sal para consumo humano (foods), indústria de alimentos, indústria química, tratamento de água e consumo da agropecuária.

A Salina Uirapuru, nome que lembra um pássaro da Amazônia, possui uma área total de 3.739 hectares, reconstruída em 1985, após invernos rigorosos, que devastou todos os seus concentradores, evaporadores, cristalizadores e canais.

A salina possui em seu parque, moagens de sal com produção voltada para atender o consumo da agropecuária, indústria de rações animal, tratamento de água e indústria de transformação.

A empresa sempre esteve voltada para os programas socioambientais e para o aperfeiçoamento do seu corpo funcional, na busca da qualificação dos colaboradores e da evolução da qualidade dos produtos e serviços ofertados, atendendo os mais exigentes mercados consumidores.

Hoje a Cimsal está situada entre os maiores produtores e beneficiadores de sal do país, estando presente em todo território nacional fornecendo sal de qualidade impar e atendendo a todos os segmentos dos mercados consumidores de sal marinho gerando empregos e tributos, contribuindo desta forma para o desenvolvimento não só da região salineira como também de todo o estado, levando o nome de Mossoró e do Rio Grande do Norte para os grandes centros produtores e consumidores, como também para os recantos mais distantes do Brasil.

2.1 Missão, Visão e Valores:

- Missão: Fornecer sal marinho de qualidade para todos os fins.
- Visão: Tornar-se líder de mercado pela qualidade dos produtos e seriedade dos serviços.
- Valores: Ética, honestidade, disciplina, qualidade, respeito, compromisso, responsabilidade socioambiental, confiança mútua de clientes e fornecedores.

2.2 Princípios Institucionais:

Trabalhamos para fornecer produtos e serviços com a máxima excelência, para tanto temos como princípios institucionais a honestidade, a transparência e a humanidade, valores ensinados pelo fundador, que são inegociáveis.



Mensagem do Presidente

Prezados Colaboradores,

Após implantar normas operacionais, como a ISO 9001:2015, APPCC (Análise de Perigo e Pontos Críticos de Controle), BPF (Boas Práticas de Fabricação), implantamos o Código de Conduta Ética – CCE.

Desde a fundação, o nosso compromisso foi compartilhar e praticar valores morais como parte da nossa política e de nossa cultura, sempre buscando ser reconhecida como uma empresa sólida, confiável e honesta.

É para esse fim que esse Código de Conduta Ética se traduz como um conjunto de diretrizes que apontam o horizonte para o qual devemos caminhar. A medida que damos um passo, projetamos novos, inovando e acompanhando os anseios dos mercados consumidores e da sociedade constituída, formando um sistema de símbolos, valores, normas, posições e papéis.

Implantamos o Código de Conduta Ética para fortalecer nossos relacionamentos com clientes, fornecedores, colaboradores e com órgãos públicos e privados, para o qual contamos com a participação e colaboração de todos que fazem a Cimsal.

Herbert de Souza Vieira
Diretor Presidente



3.1 Mensagem da Diretoria

A empresa vive um novo momento para o qual proclamamos a Cimsal através dos seus colaboradores a abraçar o CCE dando a largada para um novo modelo de gestão baseado nas regras do compliance, da boa fé e continuidade.

Todos nós somos incentivados a ler e cumprir todas as políticas aplicáveis à confiança, responsabilidade e reportar qualquer dúvida aos canais apropriados. Além disso, devem se portar com comportamentos éticos em cada passo ou atividade do seu dia a dia, pois todos nós somos guardiões das condutas éticas na Cimsal.

Para isto, contamos com a colaboração e apoio de todos que fazem parte da empresa Cimsal.

Guilherme Fernandes Vieira
Diretor Operacional

Cada colaborador da CIMSAL é responsável por atuar com ética, integridade e conformidade em todas as suas atividades. É dever de todos cumprir as leis, as normas internas e este Código de Conduta e Ética (CCE), agindo de forma transparente e responsável.

Cabe também a cada colaborador identificar, evitar e comunicar imediatamente qualquer conduta inadequada, irregular ou ilícita, além de contribuir para a construção de um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e íntegro.

A CIMSAL espera que seus colaboradores sejam exemplos de conduta ética, zelando não apenas por suas próprias ações, mas também incentivando práticas corretas em toda a organização. O compromisso com a ética é, portanto, uma responsabilidade compartilhada por todos.

Cláudia Fernandes Vieira
Diretora Administrativa Financeira

4. Código de Conduta Ética – CCE

O Código de Conduta Ética é o tabernáculo conceitual dos princípios, valores e fundamentos de uma organização. Sua construção é forjada pela inspiração do alto comando da empresa e levada ao conhecimento de todos



os colaboradores como um guia de conduta, pelo qual todos os personagens da corporação passam a conduzir suas atividades profissionais e se desenvolver como agentes transformadores de uma sociedade.

4.1 Para que serve o CCE:

O CCE da CIMSAL tem o objetivo de alinhar as ações profissionais de seus colaboradores para um sentido único – o caminho da integridade. Para tanto, o CCE tem a serventia de ser um guia de conduta consultivo do dia-dia de todos os funcionários da CIMSAL, do mesmo modo, que também, deve ser compreendido e seguido por todos aqueles que se relacione de alguma maneira com a CIMSAL.

4.2 Como usar o Código de Conduta Ética – CCE:

O CCE da CIMSAL deve ser utilizado a qualquer instante, sempre que o colaborador ou terceiro tenha a necessidade e a vontade de rever os conceitos, os valores, os princípios e as regras da CIMSAL. Deve ser um guia prático do dia-dia de todos. É bastante recomendável que a leitura do CCE seja estimulada pela alta gestão da empresa, através de cursos, palestras e seminários; eventos que proporcione criativas dinâmicas e metodologias de fixação e aprendizado, sempre que possível com auxílio das tecnologias de informática disponíveis no mercado.

4.3 Metodologia de comunicação e marketing interno e externo:

A Cimsal atuará na propagação dos valores e missão da empresa promovendo uma comunicação clara, transparente e efetiva, que seja entendida por todos os colaboradores, pelos clientes, fornecedores e prestadores de serviços.

Desta forma utilizaremos internamente quadros de aviso, e-mails informativos, palestras, seminários ou mesmo conversas diretas

para garantir o entendimento total de todos os profissionais sobre de que maneira devem desempenhar suas funções e o que a empresa espera deles.

4.4 Público-alvo - interno e externo:

Este Código de Conduta Ética – CCE se destina a todos os colaboradores da CIMSAL (efetivos e terceirizados), bem como, a todos os seus clientes, fornecedores e demais terceiros, que de alguma forma, se relacione com a empresa, logo, todos os partícipes cívicos e públicos devem inteirar-se desta política de conduta e a ela se alinhar.

4.5 Treinamento:

O treinamento do CCE será de forma global a todos os colaboradores da empresa, quanto aos recém-contratados esses deverão ser treinados no processo de integração admissional.

Anualmente será ministrado treinamento visando atualizar, acompanhar e modernizar a evolução do programa em relação as novas conjunturas.

O CCE será levado aos usuários através de palestras, treinamentos, por e-mail e redes sociais.

4.6 Sanções e penalidades:

Quanto as sanções e penalidades, este CCE se regerá pelos princípios Constitucionais da Constituição da República do Brasil de 1988, que cuidam dos direitos e garantias fundamentais, pela Lei civil brasileira, pelas normas nacionais e internacionais que tratam da Integridade (compliance).

Fica desde já definido por este Código que o seu descumprimento será avaliado como falta grave.

4.7 Termo de Compromisso:

O Presidente da CIMSAL e todo o corpo diretivo da empresa, assumem por este instrumento o compromisso irrevogável de zelar e manter a postura de total integridade da CIMSAL, no ambiente interno e externo, seja com o mercado nacional ou internacional. De maneira que investirão todos os esforços (materiais e humanos) necessários para que a empresa tenha uma trajetória segura e estável, que alcance futuras gerações.

Sendo assim, a alta administração da CIMSAL comunica a todos que a publicação deste CCE é o novo marco temporal que celebra a renovação da aliança da Cimsal com os antiquíssimos e respeitáveis preceitos da ética, da integridade e da moral.

Logo, todos aqueles que de alguma forma se relacionam com a CIMSAL deve colaborar para que este CCE seja implementado, seguido e protegido.

4.8 Cartilha:

O Departamento de Comunicação e Marketing conjuntamente com o Departamento de Recursos Humanos e Pessoal da CIMSAL, desenvolverão periodicamente cartilhas temáticas para divulgação e treinamento deste CCE, destacando sempre que possível os temas de maior relevância para o setor da indústria do sal.

Todas as cartilhas, bem como o Regulamento Interno (Manual do Colaborador) serão considerados documentos anexos deste CCE.

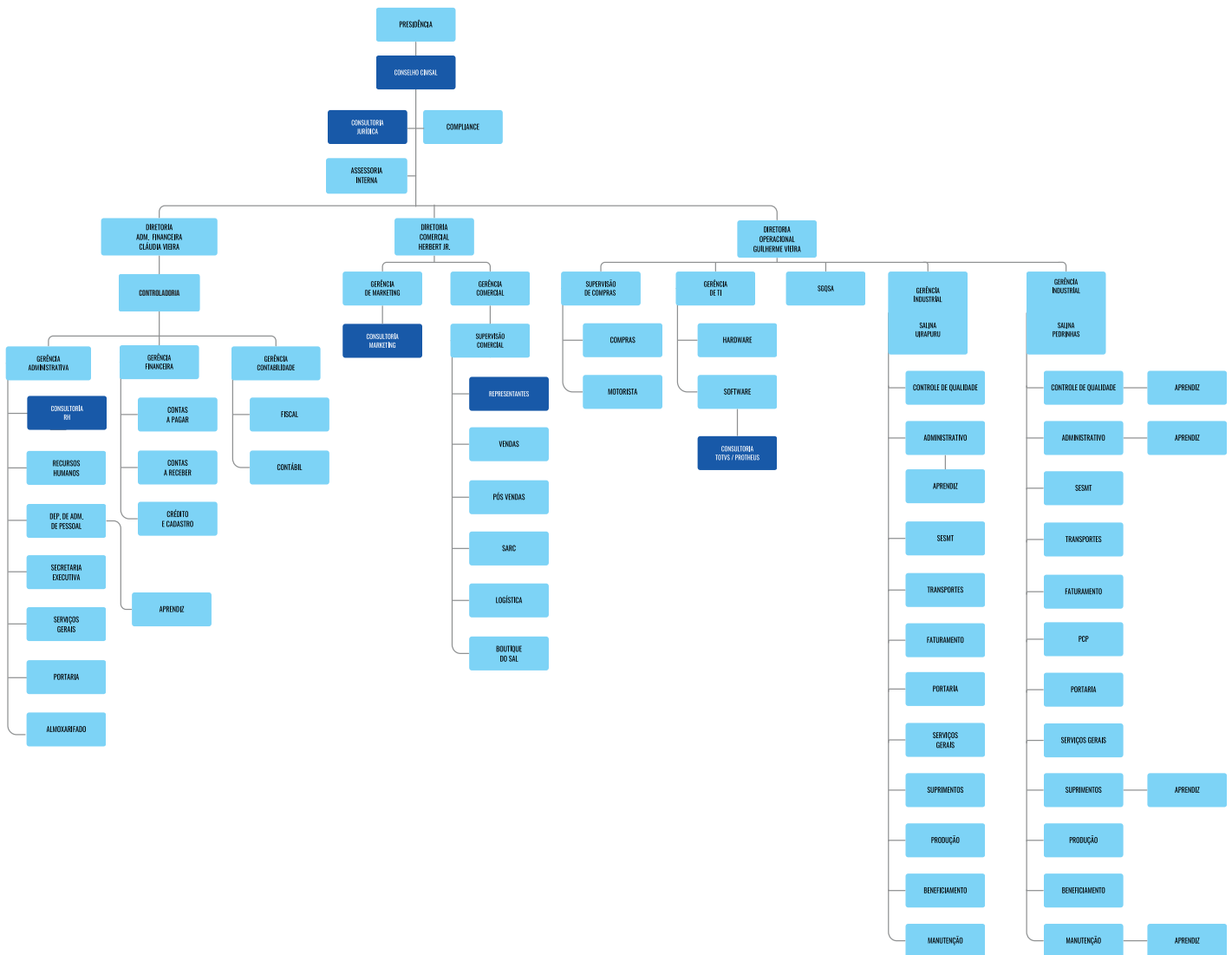
4.9 Política de Revisão do CCE:

Este CCE deve ser revisado e se necessário aprimorado a cada 02 (dois) anos, de maneira que sempre esteja atualizado com as modernas normas jurídicas e renovado com as definições sobre ética, moral e integridade.

5.0 Time de colaboradores da CIMSAL:

	COLABORADOR	FUNÇÃO
PRESIDÊNCIA	HERBERT DE SOUZA VIEIRA	DIRETOR PRESIDENTE
	ALZENITA GORETTI FERNANDES VIEIRA	SÓCIA/DIRETORA
	JOSE NEY PEREIRA PINTO	ASSESSOR DA PRESIDÊNCIA
DIRETORIA COMERCIAL	HERBERT DE SOUZA VIEIRA JUNIOR	DIRETOR COMERCIAL
	ANTONIO JOSE DA SILVA VERAS	GERENTE COMERCIAL
	ROBERTO DE FREITAS FIALHO NETO	GERENTE DE MARKETING
DIRETORIA OPERACIONAL	GUILHERME FERNANDES VIEIRA	DIRETOR OPERACIONAL
	JEAN SOARES DA COSTA	GERENTE INDUSTRIAL SALINA PEDRINHAS
	JOSÉ PEREIRA DOS SANTOS	GERENTE INDUSTRIAL SALINA UIRAPURU
	PEDRO JOSE DE OLIVEIRA SOUSA	SUPERVISOR DE QUALIDADE
	AMAURI MARTINS DE OLIVEIRA FILHO	GERENTE DE TI
	JOSÉ JÚNIOR BEZERRA	QUÍMICO CONSULTOR
DIRETORIA ADMINISTRATIVA FINANCEIRA	CLAUDIA FERNANDES VIEIRA	DIRETORA ADMINISTRATIVA FINANCEIRA
	MARCIA GABRIELLE SILVA CARNEIRO	GERENTE FINANCEIRA/CONTROLADORIA
	MANOEL PALHANO FILHO	GERENTE CONTÁBIL

5.1 ORGANOGRAMA



5.2 Tratamento – capacitação e engajamento pessoal e familiar:

Todos os colaboradores (efetivos e terceirizados), que mantem relacionamento com a CIMSAL devem participar ativamente dos treinamentos de capacitação sobre as normas de condutas e políticas sociais da CIMSAL.

Sempre que possível, a CIMSAL deve ampliar os seus treinamentos para os familiares de seus colaboradores, fornecedores e terceiros, como forma de engajamento social.



5.3 Relacionamento interno - igualdade e oportunidade entre os colaboradores:

A CIMSAL não faz qualquer tipo de discriminação entre seus colaboradores, de modo que todos devem ter as mesmas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional em todo o percurso de sua vida laboral na empresa.

A Alta Gestão da CIMSAL oportuniza a todos os seus colaboradores a ascensão aos cargos sempre pelo método da meritocracia.

A CIMSAL exige de todos os seus funcionários o tratamento interpessoal pautado sempre na hombridade, respeito, dignidade, honestidade, solidariedade e retidão na condução de suas ações no dia-dia de trabalho.

Qualquer comportamento interpessoal que desabone o bom convívio e o respeito recíproco, será imediatamente reprimido pela CIMSAL, com aplicações das sanções cabíveis.

5.4 Local de trabalho - saúde do colaborador:

É direito dos colaboradores e dever da CIMSAL a manutenção dos locais de trabalho de forma salubre, harmônica e tecnicamente adequada para o desenvolvimento das atividades.

A CIMSAL está comprometida em manter um ambiente de trabalho justo, seguro, produtivo e inclusivo para todos os seus colaboradores e visitantes.

Qualquer colaborador que se sinta prejudicado quanto a inadequação do seu local de trabalho, deve comunicar ao Departamento Pessoal da empresa.

5.5 Política de privacidade e assédio:

A CIMSAL não tolera qualquer forma de violação aos direitos humanos, seja sob a forma de preconceito, discriminação ou

assédio. Hostilidades, constrangimentos, ameaças ou intromissões na vida privada das pessoas, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam figurar assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos, não serão, sob qualquer hipótese, admitidas.

5.6 Regulamento Interno – manual do colaborador:

O Regulamento Interno (Manual do Colaborar) da CIMSAL é parte integrante e complementar deste CCE, suas atualizações devem ocorrerem de maneira simultânea.

6. O Sistema de Integridade – Compliance:

O Sistema de Integridade - Compliance é um modelo de gestão multisetorial, que busca a interatividade organizacional, objetivando o completo cumprimento das normas legais inerentes as atividades da instituição. Para tanto, o sistema é sustentado por pilares de suporte, os quais dão a organização um fluxo vivo de procedimentos e ações, oferecendo a sociedade maior segurança e transparência para o fomento do ambiente corporativo.

6.1 O que é compliance?

No Brasil, compliance significa integridade, ou seja, comportamento humano constituído de valores como honestidade, ética, moral, honra, probidade e justiça. No campo profissional (nas instituições públicas e privadas), o termo compliance é utilizado para expressar o modelo de gestão voltado para a avaliação, monitoramento e prevenção dos riscos corporativos, sendo o mais comum deles – o risco de corrupção.

A principal fundamentação jurídica deste modelo de gestão está alicerçada na Lei Federal Nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e no Decreto Nº 8.420/15, que regulamentou todos os procedimentos práticos da lei.

Os pilares do Programa de Integridade são:

- | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1) Treinamento da Alta Gestão, | 4) Controles Internos, | 7) Investigações Internas, |
| 2) Avaliação de Riscos, | 5) Treinamento e Comunicação, | 8) Due Diligence |
| 3) Código de Conduta Ética, | 6) Canal de Denúncia, | 9) Auditoria e Monitoramento. |

6.2 Ética, Integridade e Moral:

- Ética é a reflexão e o estudo sobre a moral, como o indivíduo se comporta diante da sociedade que vive, em resumo significa a conduta, o modo de ser de cada um. Deve ser seguida porque acreditamos que algo é certo ou errado. (Ex. José teve uma atitude antiética ao furar a fila da lanchonete.)
- Moral tem sentido amplo, segue os costumes, está direcionada a determinado grupo, que habita em determinada cultura. Devemos seguir a moral, porque a sociedade em que vivemos nos diz que é o certo. Sua origem é sempre cultural e o seu tempo pode se alternar com os passar dos anos, é de uso prático dos seres humanos.
- Integridade significa a qualidade de alguém, ser íntegro corresponde a ser puro, essencialmente honesto, um ser humano que pauta a sua vida com ética e que respeita a moral do seu grupo social.

A CIMSAL edificou-se, por toda a sua existência, neste tripé (ética, integridade e moral), para tanto, sempre disponibilizou todos os meios necessários para que seus colaboradores, fornecedores e terceiros pudessem juntos desenvolver e proteger a CIMSAL dos descaminhos socioculturais.

6.3 Estrutura do Sistema de Compliance da CIMSAL:

FUNÇÃO COMPLIANCE	NOME	CARGO ORDINÁRIO
Compliance Officer	José Ney Pereira Pinto	Assessor da Presidência
Assistente	Paulo Roberto Victor Campos Júnior	Analista Administrativo
COMITÊ DE ÉTICA		
Coordenadora	Cláudia Fernandes Vieira	Diretora Adm. Fina.
Membro	Guilherme Fernandes Vieira	Diretor Operacional
Membro	Herbert de Souza Vieira Júnior	Diretor Comercial
Membro	José Ney Pereira Pinto	Assessor da Presidência
Membro	Paulo Roberto Victor C. Júnior	Assessor Técnico Adm.
Membro	José Junior Bezerra	Supervisor de Compras
Membro	Eliziane Nunes de Sousa	Coord. Adm. de pessoal
Membro	Sara Emmanuelle Soares Dantas Avelino	Supervisora Comercial
CANAL DE DENÚNCIA		
Gestor	Luan Martins de Souza	Psicólogo Organizacional

6.4 Risco – monitoramento, avaliação, prevenção e controles:

A CIMSAL adota como instrumento de monitoramento, avaliação, prevenção e controle a ferramenta de gestão denominada de Matriz de Riscos, aplicação que se utiliza do cruzamento das variáveis de probabilidade e impacto para auferir o nível de risco de cada ponto de atenção.

O Compliance Officer utilizará a Matriz de Risco da CIMSAL, como um Painel de Controle (Dashboard) para tomada de decisões, sendo, portanto, uma ferramenta de gestão de risco dinâmica.

6.5 Relação com fornecedores e Stakeholders:

A CIMSAL assume o compromisso de adotar os melhores procedimentos e as mais modernas tecnologias de diligências e monitoramento para aplicação em sua cadeia de fornecedores e stakeholders, objetivando conhecer melhor e cada vez mais o perfil e as características dos seus prestadores de serviços e produtos.



Fonte: shutterstock

Todos os fornecedores da CIMSAL devem aderir formalmente a este CCE.

6.6 Conflito de interesses – Lei Nº 12.813/13:

Os colaboradores da CIMSAL não podem utilizar-se de suas posições, para usar informações confidenciais de forma imprópria para ganho pessoal, nem ter nenhum envolvimento direto em nenhum negócio que seja conflitante com os interesses da CIMSAL, ou que de alguma forma, comprometa a sua independência e imparcialidade.

6.7 Política de brindes e patrocínios:

Os colaboradores da CIMSAL, no exercício de suas funções, são proibidos de presentear qualquer pessoa com brindes que supere o valor unitário de R\$ 500,00 (Quinhentos reais). Do mesmo modo, qualquer colaborador da CIMSAL apenas poderá receber brindes que represente no máximo o valor monetário de R\$ 500,00 (quinhentos reais). O brinde recebido por um determinado colaborador obrigatoriamente deve ser sorteado entre todos os colaboradores do mesmo setor do presenteado.

Qualquer regalo/mimo recebido ou entregue com valor superior ao indicado será apurado e pode ser considerado como suborno e o funcionário responderá por seus atos.

A CIMSAL somente poderá patrocinar qualquer evento que tenha vínculo com a sua atividade institucional.

6.8 Transparência – fiscal, operacional e de gestão:

Integridade, justiça e transparência são questões decisivas para gerar credibilidade e confiança nas relações privadas e públicas.

A CIMSAL está absolutamente comprometida com todas as questões legais para a contabilidade e emissão de relatórios financeiros para todos os órgãos de controle e fiscalização, em todas as esferas (União, Estados e municípios), e quando necessário, aos organismos e entidades internacionais.

A CIMSAL assume o compromisso institucional de respeitar e cumprir todas as normas e exigências legais quanto as divulgações de dados e informações públicas, da maneira mais acessível para a sociedade.

6.9 Denúncia de Integridade – canal de denúncia:

A CIMSAL possuiu o seu canal de denúncia. Esse meio de interação dos colaboradores e sociedade em geral com a CIMSAL será uma solução tecnológica que garantirá o completo anonimato do denunciante e protegerá todas as informações sensíveis. O formulário para descrição e acompanhamento da denúncia será baseado na web e será acessível de qualquer dispositivo móvel.

O Canal de Denúncia da CIMSAL seguirá de maneira rígida a conformidade da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei Nº 13.709/2018), e deverá buscar a sua certificação de acordo com a ISO 27001 - Gerenciamento de segurança da informação e ISO 27018 - Proteção de dados pessoais na nuvem.

6.10 Definição dos crimes: Corrupção e Lavagem de dinheiro:

A CIMSAL adota estritamente os conceitos e as imposições legais brasileiras sobre os crimes de corrupção e lavagem de dinheiro.



Fonte: shutterstock

- Corrupção ativa – Código Penal: Art. 333 - Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício. Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003) Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se, em razão da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou omite ato de ofício, ou o pratica infringindo dever funcional.

- Corrupção passiva – Código Penal: Art. 317 - Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem. Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003) § 1º - A pena é aumentada de um terço, se, em consequência da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou deixa de praticar qualquer ato de ofício ou o pratica infringindo dever funcional. § 2º - Se o funcionário pratica, deixa de praticar ou retarda ato de ofício, com infração de dever funcional, cedendo a pedido ou influência de outrem. Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

- Lavagem de dinheiro – Lei Nº 9.613/98: Art. 1º Ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal.

6.11 Regras do Sistema de Integridade:

1. Respeitamos, protegemos e estimulamos no Brasil todo o cumprimento das diretrizes para a proteção dos Direitos Humanos, das crianças e dos idosos, como requisitos fundamentais e universalmente válidos.
2. Condenamos qualquer uso de trabalho infantil, forçado ou compulsório, bem como toda e qualquer forma de escravidão moderna e tráfico de pessoas. Esta norma é cláusula pétrea deste CCE e deve ser seguida por todos os agentes que se relacionam com a CIMSAL.
3. Como organismo privado, a CIMSAL assume a responsabilidade pela compatibilidade de suas atividades com o meio ambiente, respeitando sempre os limites da natureza. É dever da CIMSAL sempre buscar os meios mais econômicos para a utilização dos recursos naturais.
4. A CIMSAL não aceita e nem adota a política de Lobbying para atender aos seus interesses e/ou as vontades de terceiros. A neutralidade na relação político partidária, bem como no trato com as empresas fornecedoras de insumos e equipamentos para o mercado do sal é postura ordinária para a CIMSAL. Influências desonestas e/ou duvidosas na gestão da CIMSAL não são permitidas.
5. A CIMSAL não tolera nenhum tipo de corrupção e/ou fraude, por mais irrelevante que possa parecer.
6. As relações com os terceiros (especialmente fornecedores e agentes públicos) se orientam estritamente pelos regulamentos e normas internas da CIMSAL e pelas leis aplicáveis, para evitar conflitos de interesse e corrupção.



Fonte: shutterstock

7. É proibido qualquer forma de suborno ou propina (na modalidade ativa e/ou passiva), logo não são permitidos recebimentos e pagamentos e outras vantagens a terceiros e servidores públicos para acelerar, omitir e divulgar informações privilegiadas e atos administrativos ou privados.
8. É objetivo da CIMSAL estabelecer apenas relações comerciais com empresas, instituições e entidades que estejam em concordância com as leis (especialmente a Lei Anticorrupção), logo, a CIMSAL adotará cuidadosamente as inspeções e diligências necessárias para melhor selecionar seus fornecedores.
9. Nenhum colaborador da CIMSAL, no seu exercício profissional, inclusive e especialmente os membros da Alta Gestão, pode receber representante de órgão público, autoridade política e membros de partidos políticos de maneira isolada e individual, toda e qualquer reunião entre membros da CIMSAL com esses representantes deve ser realizada, nas dependências da empresa, com a presença de no mínimo mais 01 colaborador e com registro na agenda formal dos colaboradores.
10. Todo aquele que tiver conhecimento de qualquer violação deste CCE deve imediatamente comunicar a CIMSAL por meio do Canal de Denúncia.
11. Apenas os profissionais do departamento de comunicação e marketing é que estão autorizados para dialogar com a imprensa. Os demais colaboradores da CIMSAL somente se pronunciarão com a imprensa (entrevistas) após recebidas as orientações do departamento de comunicação e marketing.
12. As informações de natureza estratégicas devem ser classificadas, pela autoridade máxima da CIMSAL, como sigilosas e são proibidas de serem divulgadas a terceiros, antes de sua conclusão.

Mossoró/RN, 01 de junho de 2022.

TERMO DE COMPROMISSO

Eu, _____,
inscrito no CPF/CNPJ sob Nº _____,
confirmando a minha integral adesão ao Código de Conduta Ética da CIMSAL,
de modo que me comprometo a seguir todas as suas diretrizes e sempre
que oportuno participarei dos treinamentos e capacitações oferecidas pela
empresa.

Local:

Nome:

Data:

CPF:



cimsal[®]

Tradição que inspira, inovação que perdura

Escritório Central Mossoró | RN: Rua Raimundo Leão de Moura, 201 - CEP: 59.611-320, Fone: + 55 (84) 3316-1511

Filial Fortaleza | CE: Av. Santos Dumont, 2727, 4º andar Sala 404 - Aldeota - Fone + 55 (85) 3276-1319

Filial São Bernardo do Campo | SP: Rua Ida Leoni Cleto, 390, Rudge Ramos, Fone: + 55 (84) 3316-1511

Salina Pedrinhas: Zona rural - Areia Branca/RN - BR 110 - km 06

Salina Uirapuru: Rod. BR 110 - Km 30 - Zona Rural - Mossoró/RN

www.cimsal.com.br | cimsal@cimsal.com.br | [@cimsal](https://www.instagram.com/cimsal)