

CÓDIGO DE CONDUTA

Estabelece o comportamento esperado dos agentes internos nas relações com agentes externos

Programa de Integridade Plaxmetal S.A.

Julho de 2020

Código de Conduta

Estabelece o comportamento esperado dos agentes internos nas relações com agentes externos

Desde sua fundação, a Plaxmetal S/A sempre procurou trilhar um caminho para o bem. Esse jeito de pensar, de agir e de relacionar-se transcendeu a linha produtiva e transferiu valores fundamentais para a marca. Atualmente, eles estão impregnados na essência da empresa e direcionam as nossas ações.

Ao produzir *mobiliário corporativo e escolares* queremos agregar valor ao trabalho, valorizar a vida e o nosso mundo. O Programa de *compliance* simboliza a nossa vontade e determinação de continuar trilhando por esse caminho. Juntos, temos mais força para fazer com que o efeito de nossas atitudes seja sempre para o bem.

MISSÃO

Proporcionar conforto e bem-estar nos ambientes corporativos e escolares, através de produtos ergonômicos, funcionais e estéticos, gerando valor, respeitando as pessoas, o meio ambiente e a sociedade.

VISÃO

Estar posicionada entre as maiores e melhores empresas do setor, com crescimento contínuo, solidez e confiabilidade.

VALORES

Padronização, aprender, alegria, equipe, honrar compromissos e satisfação dos envolvidos.

COMPLIANCE

Compliance significa agir de acordo com as regras. Internamente, são as regras estabelecidas pela Empresa. Externamente, a regra é a própria Legislação Brasileira como, por exemplo, a Lei Anticorrupção e demais normas que regem as condutas que devem ser praticadas pela empresa por intermédio de seus agentes e colaboradores.

Sumário

INTRODUÇÃO	3
ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO	4
1 PRINCÍPIOS E PILARES DO COMPLIANCE	4
1.1 COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA DIREÇÃO	4
1.2 INSTÂNCIA INTERNA INDEPENDENTE PARA APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE E FISCALIZAÇÃO DE SEU CUMPRIMENTO	4
1.3 PERFIL DE RISCOS E ESTRUTURAÇÃO DE REGRAS	5
<i>Brindes, Presentes e Hospitalidades</i>	5
<i>Conflito de Interesses</i>	6
<i>Pagamentos de facilitação</i>	6
<i>Uso de Ativos da Empresa</i>	7
<i>Atividades Político-Partidárias, Doações e Patrocínios</i>	7
<i>Interações com agentes públicos ou Lobby</i>	7
<i>Contratação com a Administração Pública</i>	9
<i>Registros Financeiros e Contábeis</i>	9
<i>Concorrência e Sigilo das Informações</i>	10
1.4 ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO	11
<i>Comunicação e Treinamento</i>	11
<i>Monitoramento, medidas de remediação e penalidades</i>	12
<i>Disposições finais</i>	13

INTRODUÇÃO

O mundo está experimentando um movimento sem precedente na luta contra a corrupção. Nas últimas décadas, a sociedade começou a organizar-se, surgindo ONG's de abrangência global, estabelecimento de acordos internacionais e elaboração de legislações específicas, coibindo práticas, algumas delas até então consideradas aceitas.

Com a Lei nº 12.846/2013, a tendência de empresas que desejam sustentabilidade e perenidade no mercado foi enfatizada no país e as organizações passaram a constatar a necessidade de se prepararem para essa nova realidade.

Ao optar por seguir o caminho da integridade, a Plaxmetal S/A compromete-se, perante seus funcionários, colaboradores e a sociedade, a engajar-se apenas e tão somente em negócios honestos, deixando exteriorizado e aberto um comportamento que existe desde a concepção da empresa.

A corrupção, uma das formas de conduta não honesta e antiética, é também responsável por distorções que impactam diretamente a atividade empresarial, em razão da concorrência desleal, preços superfaturados ou oportunidades restritas de negócio. Combatê-la, portanto, depende do esforço conjunto e contínuo de todos, inclusive das empresas, que têm um papel extremamente importante nesse contexto.

Conforme artigo 41 do Decreto Federal nº 8.420/2015, temos que o:

Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Do conceito exposto, observa-se que o Programa de Integridade tem por objetivo a adoção de medidas anticorrupção adotadas pela empresa, especialmente aquelas que visem à prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos contra a administração pública nacional e estrangeira previstos na Lei nº 12.846/2013.

Em resumo, adotam-se 5 (cinco) pilares/princípios essenciais:

- 1º: Comprometimento e apoio da Alta Direção;
- 2º: Instância responsável pelo Programa de Integridade;
- 3º: Análise de perfil e riscos;
- 4º: Estruturação das regras e instrumentos;
- 5º: Estratégias de monitoramento contínuo.

ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Este Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores e dirigentes da Plaxmetal S/A, incluindo seus sócios e Conselho de Administração, estando todos sujeitos às penalidades previstas em caso de descumprimento das regras deste documento. É dever de todos pautar suas condutas e comportamento de acordo com o presente Código, tanto nas relações de trabalho quanto na condução dos negócios da empresa, além de promover e disseminar a cultura de integridade na Plaxmetal. O Código Conduta também deverá ser observado por fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócio e terceiros que se relacionem com a Plaxmetal, independente do vínculo, naquilo que o Código lhes for aplicável, sob pena de aplicação de penalidades previstas nos respectivos contratos, política de consequências, bem como em outras políticas internas da empresa.

1 PRINCÍPIOS E PILARES DO COMPLIANCE

1.1 COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA DIREÇÃO

O Programa de Integridade foi aprovado pela Alta Direção da Plaxmetal S/A. A gestão e o monitoramento do Programa de Integridade foram atribuídos à Unidade de Integridade. A aprovação do Programa de Integridade e a avaliação de seus resultados é de competência da Alta Direção que determina as medidas corretivas no caso de resultados insatisfatórios e as atualizações conforme as mudanças de cenários e no perfil de risco, com o objetivo de garantir a melhoria contínua das ações adotadas.

Desde já a Alta Direção compromete-se a apoiar integralmente os termos estipulados no Programa incorporando o assunto a seus discursos, reafirmando os valores éticos pelos quais a empresa se pauta e as políticas que são aplicadas; verificando a efetividade das ações de integridade como pauta permanente ou frequente de suas reuniões ou de seus encontros com gerentes e outros integrantes da média direção da empresa e destinando recursos adequados para a implementação do Programa.

Os membros da Alta Direção comprometem-se em serem exemplos de boa conduta, aderindo prontamente ao Programa de Integridade declarando ostensivamente a importância dos valores e das políticas que compõem o Programa, através de manifestações explícitas, internas ou públicas, ou de declarações escritas estando o compromisso claro para o público interno da empresa e também para o externo, quais sejam: terceiros clientes, fornecedores e sociedade em geral.

1.2 INSTÂNCIA INTERNA INDEPENDENTE PARA APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE E FISCALIZAÇÃO DE SEU CUMPRIMENTO

Caberá à área de Unidade de Integridade a responsabilidade por desenvolver, implementar, manter e avaliar o Programa de Integridade. Além de recursos necessários, esta área possui autonomia para coordenar tal área e deve possuir condições para coordenar/executar diretamente ou

indiretamente as atividades de divulgação, treinamento, funcionamento do canal de denúncias e outros procedimentos, de modo a garantir que as ações sejam de fato realizadas conforme as definições constantes do Programa.

1.3 PERFIL DE RISCOS E ESTRUTURAÇÃO DE REGRAS

A avaliação de perfis de riscos visa orientar na identificação e como agir frente a situações de corrupção em potencial. Tais perfis são baseados em princípios e norteiam a postura com qual os funcionários desta empresa devem atender. Estes perfis devem se aplicar a todos os funcionários e seus contratados. Os contratos exigirão que fornecedores de bens e serviços adotem esta política ou normas equivalentes.

Os riscos podem ser conceituados como eventos negativos ou positivos, estimáveis ou previsíveis, que podem influenciar diretamente no atingimento dos objetivos da empresa. São base das ações de controle, já que, quando identificados, possível afastá-los ou mitigá-los, aumentando-se a credibilidade e eficiência da organização.

Brindes, Presentes e Hospitalidades

É vedado o oferecimento ou o recebimento de brindes, presentes, hospitalidade e favores com a finalidade de obtenção de benefícios ou vantagens pessoais ou para terceiros.

Presentes ocasionais de valor simbólico, que não tenham valor comercial ou distribuídos a título de cortesia, propaganda ou divulgação habitual, como por exemplo, canetas, agendas ou calendários, limitados ao valor de R\$ 100,00 (cem reais) e que não sejam direcionados com caráter de pessoalidade a determinados colaboradores, poderão ser aceitos.

Considera-se que o presente foi dado em função do cargo sempre que o presenteador:

- a) tenha interesse pessoal ou profissional em decisão que possa ser tomada pelo colaborador em razão do seu cargo;
- b) esteja participando ou prestes a participar de processo de contratação ou mantenha relação comercial com a Plaxmetal ou que represente interesse de terceiro que esteja compreendido das hipóteses anteriores.

Aos brindes e presentes recebidos cujo valor seja superior ao limite acima apresentado ou que possa apresentar qualquer conflito ou indicação de conflito de interesses, nos limites também supra apresentados, o colaborador deverá imediatamente comunicar ao setor/agente responsável pelo Programa de Integridade. Para oferecimento de brindes de valor superior, a respectiva Diretoria ou Gerência deverá primeiramente comunicar ao setor/agente responsável pelo Programa de Integridade de obter aprovação do da Alta Direção da Plaxmetal S/A.

Em qualquer caso, os brindes e presentes eventualmente recebidos deverão encaminhados ao setor de Recursos Humanos, que segregará e classificará os brindes, com o intuito de em épocas festivas distribuir por sorteio em evento público a cada colaborador da empresa.

É autorizada refeições a terceiros apenas no horário de expediente e no valor limite estabelecido acima, que superiores, devem ser previamente aprovadas pelo setor/agente responsável pelo Programa de Integridade, vedada, ainda, a participação de pessoas não ligadas diretamente a assuntos profissionais (proibição de convites a esposas, parentes e amigos do convidado).

Excepcionalmente, em razão da estada, logística e localização dos visitantes, as refeições poderão ocorrer fora do horário de expediente, observado, sempre, as condições mencionadas.

Conflito de Interesses

A Plaxmetal espera de seus colaboradores, dirigentes, sócios e interlocutores de negócios condutas íntegras e probas, visando sempre ao melhor interesse da empresa em detrimento de qualquer interesse pessoal.

Considera-se conflito de interesses qualquer situação que gere conflito entre os interesses da Plaxmetal S/A e os interesses particulares dos colaboradores e de terceiros que atuem em nome da empresa.

Toda e qualquer situação de conflito de interesses, ou até mesmo de aparência de conflito, deverá prontamente ser comunicada ao setor/responsável pelo Programa de Integridade. Em sendo identificado qualquer situação de conflito, a estrutura do Programa de Integridade apoiará a tomada de decisão pela Alta Direção.

Pagamentos de facilitação

Pagamentos de facilitação estão vedadas por lei, caso não existam base legal para a cobrança ou se houver sinal de que a oportunidade se revela um pagamento de facilitação.

Pagamentos de facilitação são aqueles de valor modesto feitos a um agente público de baixo escalão, cujas funções são de natureza essencialmente administrativa, a fim de garantir a execução de ações governamentais rotineiras não discricionárias para os quais o pagador é legalmente intitulado. Tais pagamentos incluem aqueles para acelerar o processo de solicitações de visto ou conexão de fornecimento de água ou energia, licenças ou alvarás, quando todos os requerimentos relevantes foram claramente atendidos.

Reconhecemos que, ocasionalmente, pagamentos podem ser exigidos sob coerção. Define-se como coerção uma situação em que aprisionamento ou violência, ameaçados ou de fato, são empregados para forçar alguém a entrar em um acordo ou agir contra sua vontade. A ameaça de violência ou aprisionamento pode ser à própria pessoa ou a outros. Importante o colaborador da empresa exigir recibo sob o argumento de não poder ser reembolsado sem ele.

Não esperamos que os colaboradores comprometam sua segurança ou a de outros colaboradores para cumprir com nossas políticas, mas exigimos que reportem qualquer incidente no qual tenham sido ameaçados ou intimidados, para que a ação adequada possa ser tomada para prevenir uma reincidência.

Fica proibido qualquer pagamento de facilitação, que vise facilitar ou acelerar processos ou procedimentos internos, em quaisquer repartições públicas independentemente da esfera de governo, que envolva direta ou indiretamente a Plaxmetal S/A, seus dirigentes, acionistas, sócios ou colaboradores internos e externos.

Uso de Ativos da Empresa

É vedado oferecer, prometer ou fornecer numerários ou qualquer coisa de valor seja direta ou indiretamente, tampouco exerceremos influência indevida em nossas relações comerciais com a intenção de obter um contrato, autorização ou qualquer outro benefício específico ou vantagem inapropriada a condutas comerciais.

Tal conduta se aplica a nosso relacionamento com agentes públicos e órgãos governamentais quanto a nossas negociações com o setor privado. Não toleraremos tais atividades de nenhum de nossos colaboradores ou parceiros comerciais.

A utilização gratuita de ativos da empresa, tais como suas instalações, equipamentos ou veículos, representa algo de valor para o favorecido em questão. Os ativos da empresa não devem ser fornecidos para uso discricionário ou pessoal de clientes, agentes públicos ou terceiros na ausência de fins comerciais explícitos ou benefício público evidente.

Atividades Político-Partidárias, Doações e Patrocínios

É proibida a Plaxmetal S/A o envolvimento em campanhas e atividades político-partidárias, sendo que qualquer envolvimento político-partidário de seus acionistas, sócios, colaboradores ou interlocutores de negócios não poderá ocorrer no ambiente de trabalho, no exercício de suas funções ou em nome da empresa.

Doações para caridade, filantropia e/ou para fins esportivos são exceções, e serão permitidas após aprovação da Alta Direção e do setor responsável pelo Programa de Integridade, observada a política interna específica.

Interações com agentes públicos ou Lobby

A Plaxmetal espera de seus colaboradores condutas íntegras e probas em todos os relacionamentos mantidos em nome da empresa. Qualquer conduta que venha a caracterizar ilícitos contra a Administração Pública não será tolerada. Toda e qualquer interação dos colaboradores da Plaxmetal com agentes públicos deve ser pautada no mais alto padrão de ética, respeitando-se as leis e regulamentações existentes, bem como o Código de Conduta.

É proibido aceitar, oferecer ou se comprometer com qualquer vantagem que possa configurar prática ilegal ou de corrupção ativa ou passiva, pública ou privada, sob as leis nacionais. Também não é permitido incitar, exigir, aceitar, obter ou receber promessas de benefícios, ainda que não pecuniários.

Essas proibições também se aplicam aos interlocutores de negócios da Plaxmetal S/A, seja em relação a agentes públicos ou privados.

Interações de rotina com agente público são aquelas que fazem parte das atividades cotidianas e da rotina administrativa da empresa, que já estejam previamente estabelecidas, não gerando nenhuma tomada de decisão por parte do colaborador em nome da empresa.

Estas interações podem ser estabelecidas, conforme necessário, sem qualquer prévia comunicação à área do Programa de Integridade, desde que cumpram as diretrizes estabelecidas na Política específica e neste Código.

Exemplos comuns de interações de rotina são os pagamentos de taxas, recolhimento de impostos, pagamentos de contas de consumo, abertura de conta em banco controlado pela Administração Pública, protocolos de processos administrativos, dentre outras.

Interações eventuais são aquelas que possuam objetivos estratégicos e que geram a necessidade de tomada de decisão por parte do colaborador em nome da empresa. Elas se subdividem em dois grupos:

- a) **Interações eventuais de caráter comercial:** situações relacionadas a negociação de contratos com agentes públicos, acordos, reajustes de pagamentos e preços, concessão de incentivos, dentre outras.
- b) **Interações Eventuais de caráter técnico:** são aquelas situações em que o grupo se posicionará tecnicamente da discussão ou definição. Por exemplo, grupos de análise técnica do serviço, discussão de normas, regimentos, resoluções, dentre outras.

Nessas situações, deve haver necessariamente uma prévia comunicação, em especial com registro por escrito, quando possível, à área do Programa de Integridade, para avaliação dos riscos envolvidos e orientação, que não impedirá, salvo expressa determinação desta e/ou da Alta Direção da empresa, a realização da reunião.

Para os fins desta Código de Conduta, sem deixar de observar as diretrizes de Política que trata esse tópico, devem ser adotadas algumas providências, conforme descrito a seguir:

- (i) a presença de no mínimo 2 (dois) colaboradores da empresa;
- (ii) o registro dos temas abordados na reunião em ata, incluindo, o nome dos presentes;
- (iii) comunicar previamente à sessão e/ou reunião ou visita técnica com agente público a existência de Código de Conduta no âmbito da empresa, e que a interação para com ele será pautada nas diretrizes estabelecidas por este Código e nas Políticas internas, que observarão os princípios da moralidade, legalidade e publicidade.
- (iv) agendamento de reuniões em horários comerciais e locais que não fujam à normalidade da situação.

Para situações de interações de caráter técnico, serão observadas as providências exigidas para as interações de caráter comercial.

Contratação com a Administração Pública

A Administração Pública, como regra, realiza procedimento para aquisição de bens e serviços de empresas privadas, chamada de licitação ou processo licitatório. No tocante à licitação e contratos administrativos com a Administração Pública, é vedado aos colaboradores, dirigentes e sócios da Plaxmetal S/A:

- a) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b) Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c) Afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d) Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- e) Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- f) Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a Administração Pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- g) Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a Administração Pública.

É vedado aos dirigentes, sócios, representantes comerciais, lojistas, intermediários ou colaboradores, direta ou indiretamente, participar de licitação em nome da Plaxmetal S/A ou de utilização de sua marca ou produtos, sem autorização expressa da Alta Direção da empresa, direta ou indiretamente, e antes da avaliação e aprovação por profissional ou agente habilitado de potenciais riscos inerentes da futura contratação pública, bem como avaliar a criação de políticas de participação, contenção de riscos, prospecção, fraudes, conluio e/ou falsificação de documentos de habilitação de cada potencial contratação, ou ainda referente a qualquer ato atentatório às leis de contratação pública vigentes que possa ocorrer antes, durante ou após a sessão do respectivo processo licitatório.

Registros Financeiros e Contábeis

A empresa mantém um sistema de controle contábil interno que requer que todos os colaboradores façam e mantenham registros detalhados de maneira segura e que reflitam fielmente as operações e a disposição dos ativos do grupo.

Não é permitida a realização de lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos, e qualquer outro procedimento, técnica ou artifício contábil que possa ocultar ou de qualquer outra forma encobrir pagamentos ilegais.

Tanto a apresentação quanto à aceitação consciente de registros, recibos e/ou faturas falsas é estritamente proibida e ficará sujeita à sanção, inclusive a rescisão contratual e o ajuizamento de ação judicial contra a(s) pessoa(s) envolvida(s).

As despesas em que os colaboradores da empresa incorrerem deverão ser comprovados por meio de descrição detalhada de atividades e pelos recibos ou faturas válidas que reflitam os valores despendidos.

Concorrência e Sigilo das Informações

Observadas eventuais restrições oriundas das leis de defesa da concorrência, bem como as regras licitatórias aplicáveis, a Plaxmetal S/A é livre para escolher seus terceiros e deve fazer isso de forma independente.

Todos e quaisquer acordos comerciais a serem firmados com terceiros, que possuam previsão de restrições, incluindo, exclusividade ou limites territoriais devem ser comunicados a área de Programa de Integridade e ao responsável jurídico habilitado da empresa.

Os tipos mais graves de infrações às leis de defesa da concorrência, que podem resultar em sanções de vários graus de impacto, são os acordos entre concorrentes, que possuam como objeto as condutas abaixo indicadas. Neste caso, é vedado aos colaboradores realizar quaisquer acordos que possuam como objeto as seguintes previsões:

- Preços, condições de venda, descontos;
- Planos de aumento ou de redução de preços;
- Margem de preço de produtos ou serviços;
- Volumes de venda de produtos ou serviços;
- Divisão de mercado (geográfico ou de clientes);
- Informações acerca de planos estratégicos da empresa;
- Assuntos relativos a preços e condições comerciais de Terceiros ou Clientes específicos; ou
- Qualquer outra Informação Confidencial ou de natureza sigilosa.

Os acordos não precisam ser escritos e formalizados ou, ainda, uma simples troca de informações sobre os assuntos acima podem criar a presunção de formação de cartel, especialmente, se tratando de mercados concentrados.

Poderão ser permitidos alguns acordos entre concorrentes, sempre avaliado e aprovado pela Alta Direção da empresa.

A depender dos fatos e circunstâncias, os concorrentes podem contratar conjuntamente um consultor e compartilhar informações para a realização de uma atividade específica ou formar consórcios para licitação ou realizar transações comerciais de equipamentos, dentre outras medidas. No entanto, todo e qualquer acordo com o concorrente deve ser previamente comunicado a ao Programa de Integridade e ao responsável jurídico habilitado da empresa.

Caso algum dos colaboradores tiver contato direto com concorrente, tal contato deve sempre ter como fundamento um motivo legítimo de negócios (eventos do setor, reuniões de associações, transações comerciais de boa-fé ou formação de empreendimento conjunto para negócios específicos e transparentes).

É vedada discussões que tratem de Informações Confidenciais, bem como das matérias listadas acima, salvo, nos casos em que tais discussões sejam conduzidas nos termos de acordo previamente aprovado pelo responsável jurídico habilitado (discussão sobre Informações Confidenciais nos termos de um Acordo de Confidencialidade relativo a uma transação conjunta).

Os colaboradores não devem incentivar ou instigar o candidato, na condição de funcionário ou ex-funcionário de um Concorrente, a divulgar Informações Confidenciais do concorrente, sendo, também, vedada a conduta aos colaboradores da empresa em não divulgar Informações Confidenciais, na qualidade de seu colaborador ou ex-colaborador.

A empresa compromete-se a exigir dos seus colaboradores que não comente informações que não são verdadeiras e que possam denegrir a reputação de um concorrente, incluindo, a depreciação de seus produtos ou serviços.

1.4 ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

Comunicação e Treinamento

Os colaboradores da empresa devem ter liberdade para executar suas tarefas sem temer intimidação ou ameaça de violência. A saúde e segurança de nossos colaboradores é de suprema importância. Não esperamos que eles comprometam sua saúde ou segurança, ou a de terceiros, a fim de cumprir com os termos desta política.

Contudo, os colaboradores deverão comunicar imediatamente qualquer incidente, em que tenham sido ameaçados ou intimidados a levar a cabo atos que possam resultar na violação desta política, ao responsável em sua unidade/setor/gerência com cópia à área do Programa de Integridade. Após fazer consultas internas adequadas, tais incidentes devem também ser comunicados às autoridades relevantes a fim de evitar recorrências.

O recurso Denuncie aqui/ Fale conosco proporciona um meio seguro e confidencial para que nossos colaboradores, contratados, fornecedores, parceiros comerciais e outros denunciem e exponham toda preocupação referente à conduta contrária a nossos valores e padrões de prevenção à corrupção.

A ferramenta conta com contatos através de telefone, e-mail e website nas regiões em que a empresa está presente. O recurso está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Há um link da ferramenta no site eletrônico oficial da empresa.

A empresa não tolerará qualquer forma de retaliação contra os colaboradores que exponham de boa-fé suas preocupações ou terceiros. Alegações de retaliação, assédio ou intimidação por parte de outros contra qualquer colaborador, resultante de uma chamada ao serviço, serão investigadas e as

devidas atitudes tomadas, incluindo ação disciplinar e até a demissão do colaborador responsável pela represália.

A empresa disponibiliza aos seus colaboradores e dirigentes este manual no servidor para amplo acesso, bem como realizará treinamentos contínuos de forma a solidificar as suas diretrizes de combate a corrupção.

Monitoramento, medidas de remediação e penalidades

Para levar a efeito o pleno cumprimento do Programa de Integridade e assegurar que a empresa esteja protegida contra a prática de atos que se confrontam com os princípios e diretrizes da Política Anticorrupção, o monitoramento do programa será implantado em duas frentes distintas.

A primeira consiste em monitorar a efetividade do programa, por meio de indicadores que demonstrem o cumprimento da Política Anticorrupção.

O segundo consiste na criação de linhas de defesa:

1ª Linha de Defesa

Representa o primeiro enfrentamento aos riscos e é realizado durante a execução das atividades. Abrange todos os riscos envolvidos nos processos, nos negócios realizados e o combate a eles se dá em tempo real, ou seja, no momento em que o risco se apresenta.

É representada pelas áreas gestoras de processos ou produtos, que são responsáveis por identificar e gerenciar os riscos inerentes às atividades sob sua gestão, trazendo dificuldades, críticas, dúvidas dos colaboradores envolvidos nos processos estabelecidos pelo programa de integridade e novas legislações a que estão sujeitas e que necessitam de adequação às normativas internas.

A aplicação dessa primeira linha se traduz em resultado mais efetivo, por se tratar de controle preventivo, não permitindo que o risco se transforme em perda, visto que a conformidade é um pressuposto na execução da operação e deve ser observada no momento da sua realização.

2ª Linha de Defesa

Executada por estrutura especializada e dedicada de acordo com o tema, via de regra a 2ª Linha de Defesa atua monitorando a 1ª Linha de Defesa, sendo, portanto, uma atuação reativa, focada nos riscos mais relevantes, geralmente por amostragem qualificada dentro da premissa da relação custo-benefício do controle.

Por ser reativa, sua responsabilidade maior é detectar os desvios e encaminhá-los para correção e melhorias de controles necessários, de forma a inibir novas ocorrências, bem como avaliar se a atuação da 1ª Linha de Defesa é efetiva no combate aos riscos existentes.

A 2ª Linha de Defesa é executada pela área do Programa de Integridade e pode ter atuação em atividades específicas, a exemplo das áreas financeira, jurídica, de pessoas, denúncias pelos meios de comunicação, dentre outras.

3ª Linha de defesa

Responsável por avaliar de forma ampla e independente os processos da corporação, executados tanto pela 1ª quanto pela 2ª Linhas de Defesa, inclusive sua efetividade.

As falhas identificadas são transformadas em apontamentos para os quais os gestores responsáveis pelas 1ª e 2ª Linhas de Defesa devem apresentar planos de ação de modo a ajustar os controles e garantir a mitigação adequada dos riscos.

A 3ª Linha de Defesa é representada pela auditoria interna, área independente, que avalia a efetividade da 1ª e da 2ª Linhas de Defesa.

Na ocorrência de desvios em relação aos limites de tolerância ao risco, estabelecidos e ao cumprimento dos dispositivos da Lei Anticorrupção e normas complementares, os gestores serão acionados para explicar tais ocorrências, adotar as medidas corretivas e de aprimoramento dos controles aplicáveis à situação identificada, ajustar a conduta dos responsáveis nos termos do Programa de Integridade e apurar possíveis responsabilidades.

As irregularidades decorrentes de desvios pela não observância dos valores éticos definidos por este manual denunciadas por meio dos canais de denúncias internos e externos ou verificadas em auditorias serão submetidas e analisadas pela área do Programa de Integridade e encaminhadas à Alta Direção, podendo gerar a demissão sumária.

Os desvios relativos à conduta dos empregados ou terceiros devidamente identificados poderão ser relatados às autoridades competentes para as devidas providências legais.

Disposições finais

O Programa de Integridade será avaliado anualmente com base em indicadores de efetividade. O resultado do monitoramento, contendo a avaliação de perfil e de *Compliance*, bem como as eventuais propostas de melhoria serão reportados à Alta Direção.