



# POLÍTICA DE PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

**CONFEDERAL VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.**

AGOSTO

2024



## SUMÁRIO

<b>1. __APRESENTAÇÃO</b>	<b><u>4.</u></b>
<b>2. __MISSÃO, VISÃO e VALORES</b>	<b><u>6.</u></b>
<b>3. __ORGANOGRAMA</b>	<b><u>7.</u></b>
<b>AÇÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO</b>	<b><u>8</u></b>
<b>4. Implementação</b>	<b><u>9.</u></b>
4.1 __ Contexto inicial	<u>9.</u>
4.2 __ Prevenção e Lavagem de Dinheiro no Brasil	<u>9.</u>
4.3 __ Combate ao Financiamento do Terrorismo	<u>9.</u>
<b>5. Criação e implantação do COMPLIANCE - INTEGRIDADE E ÉTICA</b>	<b><u>11</u></b>
5.1 __ Conceituação	<u>11</u>
5.2 __ Comitê de Ética e Integridade - CEI, <i>Compliance Officer</i> e Canal de Denúncias	<u>12.</u>
5.2.1 __ Comitê de Ética e Integridade - CEI	<u>12.</u>
5.2.1.1 <i>Compliance Officer</i>	<u>13.</u>



5.2.2 Canal de Denúncias	14.
5.2.2.1__Denúncia e seu processamento	15.
5.3__Boas práticas na Prevenção e Combate à Corrupção	17.
6.__TREINAMENTO CONTÍNUO E REVISÃO DESTE MANUAL	25.
7.__SANÇÕES	26.



## 1. APRESENTAÇÃO

A **CONFEDERAL VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.** é uma empresa de excelência. Atua de forma essencial na prestação de serviços de transporte e guarda de valores, assim como processamento de numerário e escolta armada.

Uma empresa que trabalha com dedicação e profissionalismo para oferecer sempre as melhores soluções em transporte e guarda de valores. Para isso, conta com profissionais rigorosamente treinados e qualificados.

E quando o assunto é transporte de valores, a **CONFEDERAL** é a sua melhor opção. Desde a sua fundação, a **CONFEDERAL** acumulou experiência e detém tecnologias que lhe permitem ser uma das maiores empresas do seu segmento. Tudo isso com excelentes serviços e preços altamente competitivos.

**O presente trabalho tem por finalidade a apresentação da política de prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo desta Empresa no Brasil, de maneira formal e expressa, indicando procedimentos utilizados para a sua IMPLEMENTAÇÃO, MONITORAMENTO e TREINAMENTO DE FUNCIONÁRIOS.**

A **CONFEDERAL** tem compromisso com a ética, voltada ao comportamento ético e transparente entre a Empresa e todos os seus *stakeholders*<sup>1</sup>, o que a leva à busca constante das melhores práticas de integridade.

Dessa forma, a **CONFEDERAL** na busca de maior excelência e transparência de suas políticas, adotou sistemas e procedimentos para estabelecer padrões, diretrizes e controles internos com o intuito de detectar, prevenir e mitigar violações dessas normas e/ou de regulamentação aplicável contidas neste Manual de Integridade e Ética.

Este Manual contém políticas e procedimentos relativos a vários aspectos do negócio da Empresa, que todos os *stakeholders* devem observar.

---

<sup>1</sup> Sócios, gestores, empregados, estagiários, menores aprendizes, fornecedores, prestadores de serviço e demais agentes com quem transaciona ou venha a transacionar.



O Manual aborda diferentes questões de conformidade que possam eventualmente ocorrer na condução diária dos negócios, sem a intenção, no entanto, de esgotar todos os riscos possíveis nas operações diárias, uma vez que as relações são dinâmicas e mutáveis, podendo ocorrer situações desconformes não previstas, razão pela qual o monitoramento deve ser perene.

Não obstante, na ocorrência de qualquer caso que, na percepção do *stakeholder*, seja ele colaborador, fornecedor ou cliente, possa violar algum princípio ou desvio de conduta, o nosso Canal de Denúncias instrumentalizado por meio do site <http://www.confederal.com.br> à disposição 24 horas por dia, assegurando o anonimato do denunciante para reportar quaisquer atividades inconsistentes com as políticas, princípios, procedimentos e/ou requisitos legais.

É indispensável aos Colaboradores<sup>2</sup> a obrigação de cumprir as ordens e as exigências de todas as leis e regras aplicáveis descritas neste Manual e, além disso, a responsabilidade profissional de agir de maneira ética em todos os serviços e atividades profissionais em que se envolva.

Assim, o presente Manual tem como objetivo estabelecer regras, procedimentos e mecanismos que assegurem e viabilizem o permanente atendimento às normas e regulamentações vigentes referentes à própria atividade comercial da Empresa e aos padrões éticos e profissionais aplicáveis à **CONFEDERAL**.

Este Manual, ainda, visa a reafirmar que a Empresa espera que todos os *stakeholders*, de acordo com os mais altos níveis de honestidade, integridade, normas éticas e cumprindo sempre o disposto em lei, evitem conflitos de interesses reais ou aparentes entre assuntos pessoais e profissionais.

Este Manual ficará à disposição de qualquer interessado, na área de Recursos Humanos e Operacional da **CONFEDERAL**.

---

<sup>2</sup> Quando este manual se utilizar da expressão “colaborador”, refere-se a gestores, empregados, estagiários e menores aprendizes da Confederal.



## 2. MISSÃO, VISÃO e VALORES

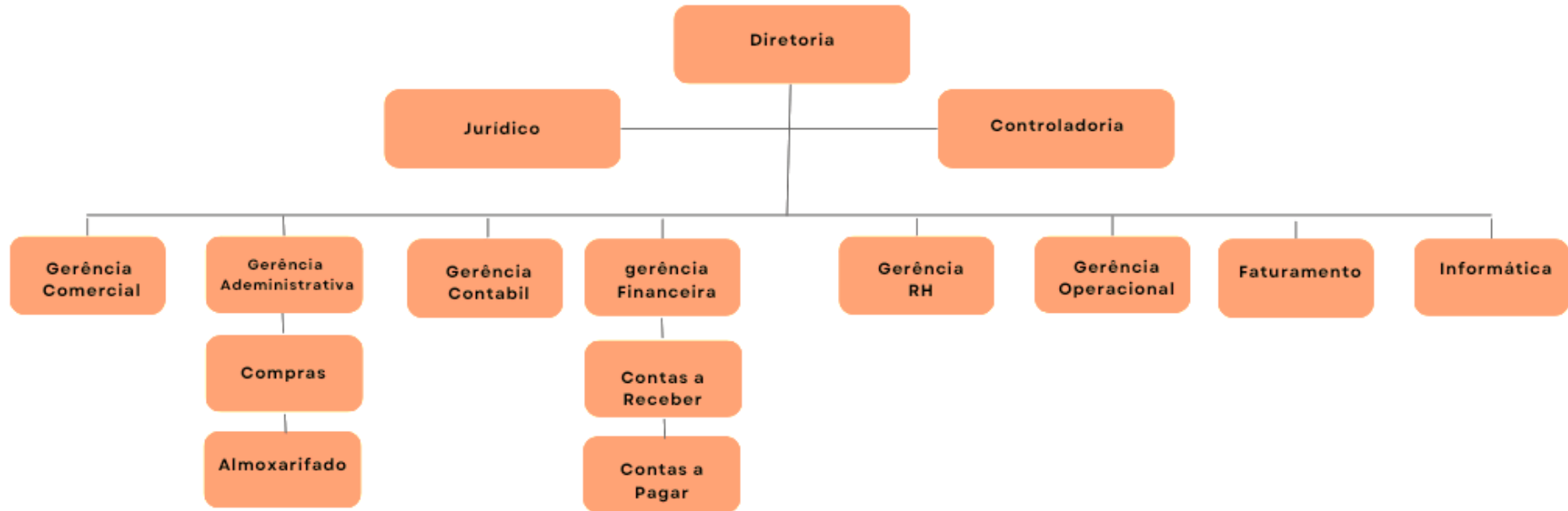
**MISSÃO:** Fornecer o melhor serviço de transporte de valores, utilizando sistemas tecnológicos eficientes, buscando sempre a satisfação dos clientes por meio dos serviços prestados, baseado em princípios de moralidade e ética profissional, atendendo as obrigações legais, fiscais e trabalhistas.

**VISÃO:** Ser a melhor empresa de transporte de valores, sempre garantindo a satisfação de colaboradores e clientes.

**VALORES:** Responsabilidade, ética, pontualidade, disciplina, comprometimento com os clientes e foco nos resultados, cumprindo o que estabelece os contratos de prestação de serviço sendo reconhecida pelo mercado, por sua solidez e confiabilidade.



### 3. ORGANOGRAMA





## Palavra do Diretor

Na CONFEDERAL, empresa com mais de seis décadas de experiência nos segmentos de vigilância e segurança privada, mantemos um compromisso inabalável com a integridade e a ética. Nosso histórico de sucesso é sustentado pela dedicação de todos os nossos colaboradores e pela confiança de nossos clientes, parceiros e stakeholders.

Com a evolução constante do mercado e a necessidade de aprimorar continuamente nossos serviços, é imperativo que nos adaptemos às melhores práticas e às exigências legais. Por isso, estamos dando um passo importante ao implantar um Programa de Integridade robusto, que inclui a política de prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo.

Este programa foi desenvolvido para assegurar que nossa empresa e todos os nossos colaboradores estejam em total conformidade com a legislação aplicável, promovendo um ambiente de negócios ético e transparente. A implementação deste programa é essencial para proteger nossa organização e reforçar o nosso compromisso com a segurança e a integridade.

Além disso, o Manual do Vigilante, que está disponível para todos, contém diretrizes importantes e deve ser consultado para garantir que todos os profissionais da CONFEDERAL estejam alinhados com nossos padrões de conduta e práticas éticas.

Agradecemos profundamente a todos pela parceria e confiança contínuas. O comprometimento de cada um de vocês é fundamental para o nosso sucesso e para a manutenção da nossa reputação como líder no setor de segurança. Continuaremos a trabalhar com seriedade, empenho e inovação para oferecer os melhores serviços aos nossos clientes e proteger seu patrimônio com excelência.

Atenciosamente,

O Diretor





## AÇÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO

### 4. Implementação

#### 4.1 Contexto inicial

O crime de lavagem de dinheiro caracteriza-se por um conjunto de operações comerciais ou financeiras que buscam a incorporação na economia de cada país, de modo transitório ou permanente, de recursos, bens e valores de origem ilícita e que se desenvolvem por meio de um processo dinâmico que envolve, teoricamente, três fases independentes que, com frequência, ocorrem simultaneamente.

Para disfarçar os lucros ilícitos sem comprometer os envolvidos, a lavagem de dinheiro realiza-se por meio de um processo dinâmico que requer: primeiro, o distanciamento dos fundos de sua origem, evitando uma associação direta deles com o crime; segundo, o disfarce de suas várias movimentações para dificultar o rastreamento desses recursos; e terceiro, a disponibilização do dinheiro novamente para os criminosos depois de ter sido suficientemente movimentado no ciclo de lavagem e poder ser considerado "limpo".

Fase 1 (Colocação): É a colocação do dinheiro no sistema econômico. Objetivando ocultar sua origem, o criminoso procura movimentar o dinheiro em países com regras mais permissivas e naqueles que possuem um sistema financeiro liberal. A colocação se efetua por meio de depósitos, compra de instrumentos negociáveis ou compra de bens. Para dificultar a identificação da procedência do dinheiro, os criminosos aplicam técnicas sofisticadas e cada vez mais dinâmicas, tais como o fracionamento dos valores que transitam pelo sistema financeiro e a utilização de estabelecimentos comerciais que usualmente trabalham com dinheiro em espécie.



Fase 2 (Ocultação): Consiste em dificultar o rastreamento contábil dos recursos ilícitos. O objetivo é quebrar a cadeia de evidências ante a possibilidade da realização de investigações sobre a origem do dinheiro. Os criminosos buscam movimentá-lo de forma eletrônica, transferindo os ativos para contas anônimas – preferencialmente, em países amparados por lei de sigilo bancário – ou realizando depósitos em contas abertas em nome de "laranjas" ou utilizando empresas fictícias ou de fachada.

Fase 3 (Integração): Os ativos são incorporados formalmente ao sistema econômico. As organizações criminosas buscam investir em empreendimentos que facilitem suas atividades – podendo tais sociedades prestarem serviços entre si. Uma vez formada a cadeia, torna-se cada vez mais fácil legitimar o dinheiro ilegal.

#### 4.2 Prevenção e Lavagem de Dinheiro no Brasil

Em março de 1998, dando continuidade a compromissos internacionais assumidos a partir da assinatura da Convenção de Viena de 1988, o Brasil aprovou a Lei de Lavagem de Dinheiro ou Lei nº 9.613, de 1998. Essa lei atribuiu às pessoas físicas e jurídicas de diversos setores econômico-financeiros maior responsabilidade na identificação de clientes e manutenção de registros de todas as operações e na comunicação de operações suspeitas, sujeitando-as ainda às penalidades administrativas pelo descumprimento das obrigações.

Para efeitos de regulamentação e aplicação das penas, o legislador preservou a competência dos órgãos reguladores já existentes, cabendo ao Coaf a regulamentação e supervisão dos demais setores. Em 2012, a Lei nº 9.613, de 1998, foi alterada pela Lei nº 12.683, de 2012, que trouxe importantes avanços para a prevenção e combate à lavagem de dinheiro, tais como:

A extinção do rol taxativo de crimes antecedentes, admitindo-se agora como crime antecedente da lavagem de dinheiro qualquer infração penal;

A inclusão das hipóteses de alienação antecipada e outras medidas assecuratórias que garantam que os bens não sofram desvalorização ou deterioração;

Inclusão de novos sujeitos obrigados tais como cartórios, profissionais que exerçam atividades de assessoria ou consultoria financeira, representantes de atletas e artistas, feiras, dentre outros;

Aumento do valor máximo da multa para R\$ 20 milhões.



Em 2019, a Lei nº 13.874 introduziu novas medidas de controle e compliance, fortalecendo ainda mais o quadro regulatório. Além disso, a Lei nº 14.133 de 2021 reformulou as regras de licitações e contratos, impactando diretamente os procedimentos de controle interno das empresas.



### 4.3 Combate ao Financiamento do Terrorismo

O Brasil repudia o terrorismo, como princípio constitucional, e tem a convicção de que o terrorismo, em todas as suas formas, é inaceitável e não pode nunca ser justificado. Desse modo, o Brasil é signatário da Convenção Internacional para a Supressão do Financiamento do Terrorismo, promulgada pelo Decreto 5.640, de 26 de dezembro de 2005.

O Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf coordena a participação brasileira em diversas organizações multigovernamentais de prevenção combate ao financiamento do terrorismo. Assim, o Conselho busca internalizar as discussões e orientações de como implantar as recomendações dos organismos internacionais, com o objetivo de se adequar às melhores práticas adotadas para combater de forma efetiva os delitos financeiros.

Além disso, cabe ao Coaf disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas, além de comunicar às autoridades competentes para a instauração dos procedimentos cabíveis quando o Conselho concluir pela existência ou fundados indícios de crimes de “lavagem” de dinheiro e financiamento do terrorismo. Diante disso, o COAF publicou a Resolução nº 15, de 28 de março de 2007, a qual estabelece procedimentos a serem observados pelas pessoas físicas e jurídicas reguladas pelo Coaf sobre a operações ou propostas de operações ligadas ao terrorismo ou seu financiamento.

Nesse contexto, o Brasil deu um importante passo com a promulgação da Lei nº 13.260, de 16 de março de 2016, que “tipifica o terrorismo e seu financiamento” e da Lei nº 13.170, de 16 de outubro de 2015, que “disciplina a ação de indisponibilidade de bens, direitos ou valores em decorrência de resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas - CSNU”. No entanto, foi necessário fazer uma revisão nessa última lei, uma vez que ela não estava totalmente adequada aos padrões internacionais. Nesse sentido, há um projeto de lei tramitando na Câmara dos Deputados que visa a revisar a Lei nº 13.170/15 tornando-a totalmente aderente aos padrões internacionais.

Em 2023, foi sancionada a Lei nº 14.596, que aprimora os mecanismos de prevenção e combate ao financiamento do terrorismo, alinhando-se aos padrões internacionais e fortalecendo a atuação do Coaf e das instituições financeiras na identificação e comunicação de operações suspeitas.



## 5. Criação e implantação do COMPLIANCE - INTEGRIDADE E ÉTICA

### 5.1 Conceituação

5.1.2 O termo compliance é originário do verbo, em inglês, to comply, e significa estar em conformidade com regras, normas e procedimentos de forma ampla. Já o vocábulo integridade remete a mecanismos de controle e gestão de riscos para prevenir casos de fraude e corrupção.

5.1.3 O presente Manual tem como objetivo principal o controle e gestão de riscos anticorrupção e anti-suborno, além de abordar questões de comportamento ético. No contexto brasileiro, verifica-se a edição da primeira lei especial e exclusivamente destinada à prevenção, combate e repressão a atos corruptos, qual seja, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, também conhecida como LAC – Lei Anticorrupção.

5.1.4 A LAC foi inspirada em exemplos estrangeiros como o FCPA - Foreign Corruption Practice Act, dos Estados Unidos (1977) e o UKBA - United Kingdom Bribery Act, da Grã-Bretanha (2010), colocando a pessoa jurídica como passível de responsabilização.

5.1.5 O cenário atual demonstra a relevância de um Programa de Integridade dentro de uma organização, tendo sido apontado como requisito imprescindível, em alguns estados da Federação, para contratações entabuladas com a Administração Pública. Consciente do benefício reputacional e da tendência global de conformidade, a CONFEDERAL apresenta suas próprias políticas de controle e gestão de riscos inerentes à atividade empresarial que desenvolve.

5.1.6 A alegação de desconhecimento das regras aqui estabelecidas não será aceita como justificativa no caso de quaisquer desconformidades com o Manual, posto que se exige o comprometimento de todos os colaboradores.

### 5.1.7 Atualizações Recentes

5.1.8 Em 2022, a Lei nº 14.230 trouxe importantes modificações à Lei nº 12.846/2013, aprimorando os mecanismos de combate à corrupção e aumentando as penalidades para infrações cometidas por pessoas jurídicas. Além disso, a Lei nº 13.506 de 2017, que trata do processo administrativo sancionador no âmbito do Banco Central do Brasil e da Comissão de Valores Mobiliários, complementa o arcabouço legal para prevenir e reprimir atos ilícitos no setor financeiro.

5.1.9 O Decreto nº 10.756, de 2021, também merece destaque ao regulamentar a Lei Anticorrupção, estabelecendo parâmetros claros para a avaliação dos programas de integridade das empresas. Este decreto detalha os requisitos para que um programa de integridade seja



considerado efetivo, incluindo a necessidade de políticas e procedimentos internos robustos, treinamento contínuo, canais de denúncia acessíveis e proteção aos denunciantes.

Essas atualizações reforçam a importância de manter o Programa de Integridade da CONFEDERAL constantemente revisado e atualizado, garantindo a conformidade com as legislações vigentes e a adoção das melhores práticas internacionais.

## 5.2 Comitê de Ética e Integridade - CEI, Compliance Officer e Canal de Denúncias

### 5.2.1 Comitê de Ética e Integridade - CEI

O Comitê de Ética e Integridade – CEI da CONFEDERAL será composto pelos seguintes titulares:

- a) Gerente de Negócios (responsável pela implementação da política de prevenção);
- b) Auditor/Analista: (Responsável pelo Monitoramento e informação à COAF.
- c) Controlador (Responsável pelo Treinamento de Funcionários).

O CEI é liderado pelo Compliance Officer, que será o Gerente de Negócios.

O Comitê será constituído mediante designação, por escrito, a ser feita pela Alta Administração da CONFEDERAL, que deverá fornecer a infraestrutura mínima para funcionamento do Colegiado, indicando, inclusive, um suplente para o Grupo, que substituirá qualquer um dos faltantes, em caso de ausência ou impedimentos.

O CEI terá como competências:

- a) receber, processar e julgar denúncias relacionadas a infrações a este Manual;
- b) apurar, de ofício, as infrações a este Manual; e
- c) realizar o monitoramento contínuo deste Manual, a cada ano, ou em prazo menor, conforme o caso.



O CEI, liderado pelo Compliance Officer, promoverá capacitação, no mínimo anual, a todos os colaboradores da Empresa, incluindo a Alta Administração, de modo a dar amplo conhecimento a todos a respeito deste Manual e do Programa de Integridade da Empresa.

Capacitações específicas, por setor ou grupo de trabalho, também podem ser necessárias.

#### 5.2.1.1 Compliance Officer

O Compliance Officer é dotado de autonomia e independência para o desenvolvimento dos trabalhos que lhe competem.

A fim de lhe garantir a imparcialidade necessária, disporá de recursos materiais, humanos e financeiros para o pleno funcionamento da atividade, a serem disponibilizados pela CONFEDERAL, tendo acesso direto à Direção da Empresa, sempre que necessário.

O monitoramento contínuo do cumprimento do Programa de Integridade é de responsabilidade de todos, em especial do Compliance Officer, que é a instância interna responsável por desenvolver, aplicar e monitorar o Programa de Integridade.

O Compliance Officer deve coordenar esforços com as áreas diretamente responsáveis pela execução das 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 deste Manual de Integridade e Ética.

O Compliance Officer pode requerer ações para o correto funcionamento das áreas da Empresa e tem a autoridade necessária para apontar mudanças necessárias, mesmo que implique em dispêndio de recursos financeiros.

O Compliance Officer deve indicar, avaliar e verificar a necessidade de mapeamento de riscos periodicamente a fim de identificar eventuais novos riscos, sejam eles decorrentes de alteração nas leis vigentes ou de edição de novas regulamentações, ou de mudanças internas na própria CONFEDERAL.



O Compliance Officer deve reportar à Alta Direção da Empresa, em registro próprio e a cada ano, a necessidade de revisão, ou não, deste Manual de Integridade e Ética ou de normas, códigos ou políticas para adequá-los à legislação vigente ou a novos riscos que possam surgir, bem como para aperfeiçoamentos necessários, podendo tal atividade ser realizada internamente ou por meio de terceiros.

O Compliance Officer pode ser consultado a qualquer momento a respeito de eventuais dúvidas a respeito da aplicação deste Manual de Integridade e Ética, devendo responder prontamente, de forma a estimular a participação ativa de todos os envolvidos.

Se houver investigação em curso em órgãos governamentais envolvendo a CONFEDERAL, deve o Compliance Officer adotar todas as medidas necessárias que estiverem a seu alcance para a cooperação efetiva da Empresa com a Administração Pública e Privada, de modo que as apurações possam chegar ao(s) responsável(is) pela prática ilícita sob investigação, se de fato houver.

O Compliance Officer pode, conforme o caso, solicitar a colaboração de áreas internas da Empresa na apuração de fatos.

### 5.2.2 Canal de Denúncias

O primeiro dos mecanismos de combate à corrupção regularmente instituído é a abertura de canal de denúncias, mesmo anônimas, acerca de atos que podem ser considerados ilegais e/ou irregulares.

A CONFEDERAL utilizará de Canal de Denúncias no sítio eletrônico da Empresa:

[www.confederal.com.br](http://www.confederal.com.br)

O Canal também assegura o anonimato das denúncias, contribuindo para o tratamento das informações.

O Canal de Denúncias deve estar acessível a todos, inclusive ao público externo, com a preservação da confidencialidade das informações necessárias à apuração, sem prejuízo da observância da legislação vigente em relação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

As denúncias devem ser devidamente apuradas, inclusive com vistas a dar resposta ao denunciante, se possível, seja pela procedência ou pela improcedência da denúncia.





#### 5.2.2.1 Denúncia e seu processamento

Ao receber a denúncia, o CEI deverá abrir PROCEDIMENTO APURATÓRIO, em até 7 (sete) dias úteis a contar do recebimento, catalogando a denúncia eletronicamente em sistema interno da CONFEDERAL, com chancela de sigiloso. Apenas o CEI terá acesso ao procedimento.

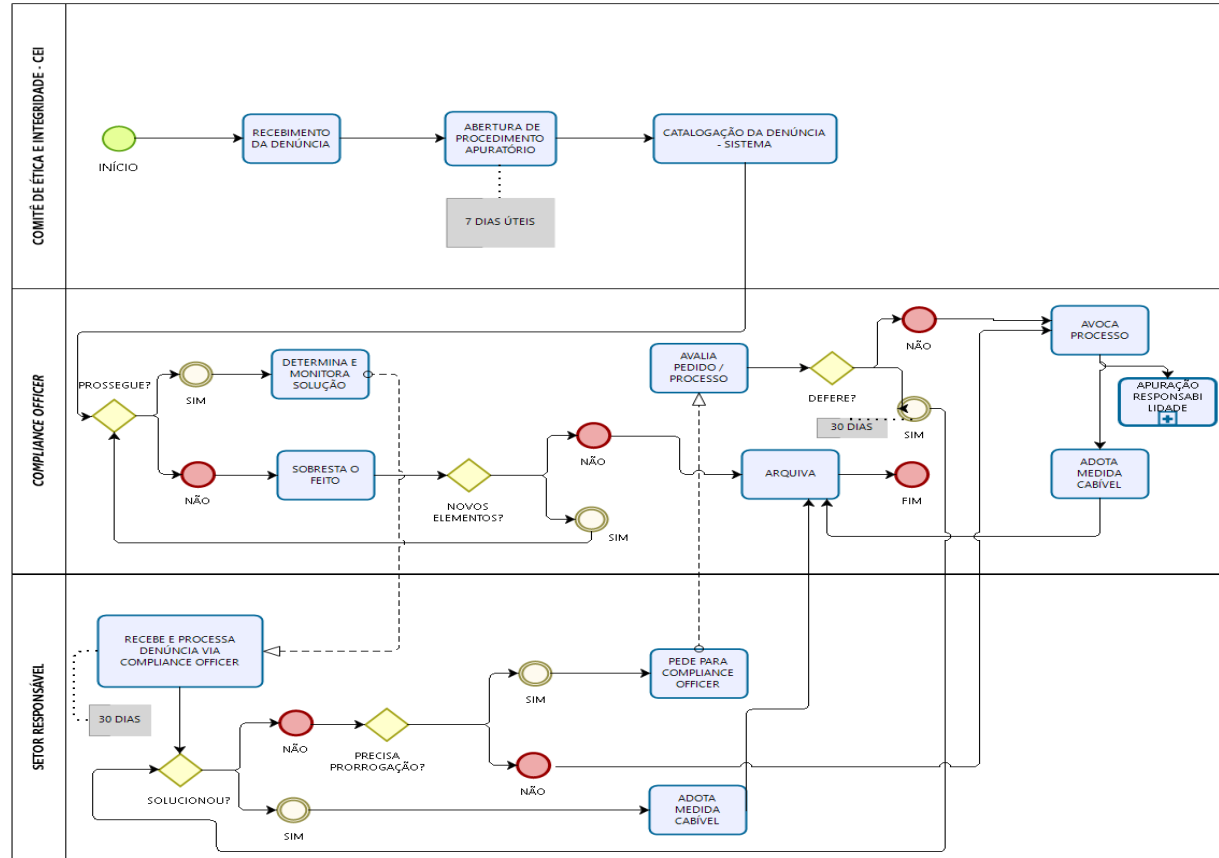
O Compliance Officer, a partir da denúncia recebida, terá autonomia para decidir se dá seguimento ao procedimento apuratório diante da pertinência mínima das alegações. Não havendo fundamento, o Compliance Officer determinará o sobrestamento do procedimento apuratório.

No caso de prosseguimento da denúncia, o CEI irá determinar ao setor responsável que solucione a não conformidade no prazo de 30 (trinta) dias, monitorando a solução do caso. O setor responsável poderá pedir prorrogação de prazo, por igual período, para solucionar a não conformidade.

Expirado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias e não havendo solução da inconformidade, o CEI abrirá procedimento de aplicação de sanção ao(s) responsável(is), avocando o procedimento apuratório instaurado para solução definitiva, no mesmo prazo.



Para elucidar segue o FLUXO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIAS:





### 5.3 Boas práticas na Prevenção e Combate à Corrupção

O Departamento Operacional deverá, na fase de Análise Curricular do candidato, realizar due diligence por meio de contato com antigos empregadores, analisar redes sociais e pesquisar bancos de dados públicos, sempre com o objetivo de traçar perfil comportamental, moral e ético do candidato, além de habilidades técnicas e de relacionamento em equipe.

A contratação de colaboradores indicados por fornecedores ou clientes, públicos ou privados, somente deve ser efetiva se não houver qualquer contrapartida, conflito de interesses ou tratamento diferenciado em relação ao indicado. Ele deve passar por processo seletivo uniforme e igualitário em relação a qualquer outro candidato.

Não se deve contratar agente público em exercício e nem dentro do período de quarentena legalmente estabelecido.

Quando efetivada a contratação, o colaborador deverá assinar Termo de Confidencialidade concordando em tomar todas as precauções para assegurar a Confidencialidade, Integridade e Não Disponibilização de qualquer informação sigilosa, interna ou externa, que tenha sido confiada a ele pela Empresa em razão da função que desempenha.

No contrato individual de trabalho, a ser firmado com qualquer empregado da CONFEDERAL, deverá constar cláusula padrão de respeito à legislação anticorrupção e a este Manual de Integridade e Ética da Empresa.

Qualquer infração identificada a referida legislação, ou a este Manual, é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, como a advertência, suspensão ou rescisão contratual, entre outras consequências, respeitados sempre a ampla defesa e o contraditório.

□ Os colaboradores da CONFEDERAL podem ter acesso a informações, dados, imagens, documentos, valores monetários ou informações privilegiadas que não são de domínio público. Nesses casos, a manutenção do sigilo e da confidencialidade no trato é medida impositiva.



- É proibida a comercialização de produtos e/ou serviços dentro das dependências da Empresa, incluindo produtos para sorteios, encomendas em revistas, cosméticos, bijuterias, alimentos, entre outros.
- O colaborador deve observar as regras de higiene, segurança e meio ambiente do setor de trabalho, visando à proteção das pessoas e dos equipamentos.
- Não é permitida, também, a prática de assédio moral ou sexual, discriminação por gênero, idade, raça, orientação sexual, classe social, nacionalidade, religião, deficiência física ou mental, associação a sindicatos ou afiliação político-partidária, assim como todo e qualquer comportamento que inclua gestos, palavras, atos, escritos e contatos que sejam moralmente e/ou sexualmente coercitivos, ameaçadores ou abusivos.
- A CONFEDERAL não tolera manifestações em redes sociais que possam causar danos diretos e indiretos a reputação da Empresa.
- Somente poderão utilizar o nome da CONFEDERAL aqueles colaboradores devidamente autorizados para tanto, inclusive em relação à imprensa.
- A vestimenta a ser utilizada no âmbito da Empresa e, notadamente, por parte daqueles colaboradores em atendimento direto a clientes e fornecedores, deve condizer com a atividade realizada, não sendo recomendável a utilização de vestimentas que possam comprometer a imagem e a credibilidade da Empresa. O uso de uniforme é obrigatório nos casos determinados pela Empresa.
- Todo colaborador tem o direito de se envolver em assuntos cívicos e participar do processo político ou sindical, desde que faça isso em seu tempo livre e fora do ambiente de trabalho.
- É vedado ao colaborador prestar serviços de natureza pessoal, não contratados ou fora do escopo contratual, devendo, conforme o caso, registrar a ocorrência ao superior imediato ou por meio do Canal de Denúncias da Empresa.
- É expressamente vedado ao colaborador da CONFEDERAL oferecer ou prometer vantagem indevida ao cliente, direta ou indiretamente, para obter benefícios pessoais ou corporativos.
- Também é vedado receber vantagem indevida do cliente, direta ou indiretamente, em benefício próprio ou da Empresa. Em caso de dúvida, o colaborador ou o cliente deve procurar o CEI – Comitê de Ética e Integridade imediatamente, pelas vias previstas neste Manual de Integridade e Ética.



- No caso dos serviços em que a CONFEDERAL fornecer equipamentos eletrônicos, tais como celulares, computadores ou notebooks, estes devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais e de interesse da Empresa, podendo a CONFEDERAL inspecioná-los a qualquer tempo, além de poder monitorar ligações telefônicas, verificar e-mails corporativos ou qualquer arquivo ou informação eletrônica presente em equipamento de propriedade da Empresa.
- O correto uso de armamentos e outros equipamentos de segurança deve observar, estritamente, as recomendações dos fabricantes, de modo a evitar danos e perigos aos colaboradores ou a terceiros, comprometendo, inclusive, a imagem da Empresa.
- O Colaborador deve, sempre que possível, procurar conhecer as regras e normativos vigentes dos clientes no que concerne a programas de integridade e/ou códigos de ética e conduta. O conhecimento dessas regras pode se dar por meio de consulta a normas, manuais, atos administrativos ou outros que estiverem disponíveis ao público em geral. Se não estiverem, podem ser solicitados pelo agente da CONFEDERAL que mantém contato frequente com o cliente.

Na CONFEDERAL é proibido aceitar brindes, patrocínios ou doações.

O Compliance Officer poderá a qualquer momento, pelo meio que entender mais adequado, questionar a qualquer dos colaboradores da CONFEDERAL a existência de promessa ou concretização de recebimento de benefício, vantagens, brindes ou outros, inclusive terceiros estranhos à Empresa, tais como clientes, fornecedores, parceiros, entre outros. Se for identificada conduta que possa caracterizar infração às normas internas e/ou à legislação vigente, o Compliance Officer, se não partir dele próprio a apuração, deverá ser avisado para a adoção das medidas pertinentes.

Em caso de oferecimento de brindes, patrocínios ou doações por terceiros a quaisquer dos agentes indicados acima, o potencial beneficiário deverá recusar, de plano, a oferta.

Se, por qualquer razão, a recusa significar constrangimento incontornável para quaisquer dos agentes da CONFEDERAL, deve o potencial beneficiário consultar o Compliance Officer acerca da possibilidade, ou não, de receber o brinde, patrocínio ou doação, que só poderá ser aceito, em todo caso, se for de pequena monta e não significar promessa de vantagem futura para qualquer lado.

O oferecimento de brindes, presentes e hospitalidade por parte da CONFEDERAL não pode estar atrelado à intenção de obter ganhos indevidos, de recompensar alguém por um negócio obtido ou caracterizar troca de favores ou benefícios, seja de forma implícita ou explícita.



Nesse caso, antes de oferecer qualquer tipo de hospitalidade, brindes e presentes, deve-se verificar se as regras locais estão sendo respeitadas, assim como as legislações que tratam de suborno transnacional e nacional estão sendo observadas, além das regras internas da instituição daquele que receberá a hospitalidade, o brinde ou o presente.

Os eventuais gastos que a CONFEDERAL incorrer com a política de hospitalidade, brindes e presentes devem ser moderados e estar em observância às legislações locais.

Pode ser utilizado como parâmetro de avaliação para brindes, patrocínios ou doações o valor de R\$ 100,00 (cem reais) a cada 12 (doze) meses, por doador.

Nenhum tipo de hospitalidade, brinde ou presente deve ser oferecido de forma constante ou para uma mesma pessoa, de modo a evitar questionamentos quanto à suspeição ou impropriedade do oferecimento.

A CONFEDERAL, ao convidar pessoas para viagens, deve deixar clara a conexão com o negócio da Empresa, seja para promover, demonstrar ou apresentar produtos e serviços ou viabilizar a execução de atuais ou potenciais contratos, de modo a evitar eventuais interpretações equivocadas a respeito da finalidade da proposta. Nessa situação, se envolver agente público, a CONFEDERAL não pode pagar as despesas de viagem do agente.

Se, por qualquer razão, houver dúvidas a respeito da oferta de hospitalidade, brinde ou presente, o Compliance Officer da CONFEDERAL deve ser consultado acerca da possibilidade, ou não, de dar consecução à oferta, consultando-se, conforme o caso, o Compliance Officer, ou equivalente, se houver, da instituição beneficiária.

A CONFEDERAL por meio de doações, pode prestar apoio e suporte financeiro a entidades e projetos não governamentais de cunho filantrópico, desde que seja aferida a idoneidade ética da entidade recebedora, assim como se a doação foi efetivamente utilizada para os fins solicitados.

A CONFEDERAL pode patrocinar eventos com o intuito de fortalecer e divulgar seus serviços e produtos, bem como para fortalecer o vínculo institucional com parceiros comerciais, desde que tal patrocínio não signifique a obtenção de promessas ou de vantagens ilícitas.



No caso de efetiva necessidade de despesas corporativas, essas devem ser previamente aprovados pela Alta Direção, com ciência do Compliance Officer, e não podem ultrapassar o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por evento/necessidade.

Em caso de despesas com almoços e jantares corporativos com clientes, é recomendável, primeiramente, que as despesas sejam pagas pelos respectivos participantes, individualmente, ou corporativamente, desde que cada empresa, órgão ou entidade participante pague a sua quota-parte.

Bebidas alcólicas devem ser evitadas.

No caso de fusões e aquisições ou reestruturações societárias com outras empresas, deve-se adotar medidas para verificar se a outra empresa esteve ou está implicada em atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, bem como se ela possui vulnerabilidades que acarretem riscos à integridade.

A CONFEDERAL deve, portanto, realizar due diligence por meio de verificações de documentos, livros societários, demonstrações financeiras, validades de licenças e autorizações, processos e procedimentos documentados, pesquisas em bases de dados públicas e na internet, e qualquer outro meio existente, para auxiliar a tomada de decisão sobre seguir ou não com o processo de fusão ou aquisição.

Não obstante, havendo inconsistências, a CONFEDERAL pode analisar se a empresa-alvo sanou os problemas, aplicou sanções disciplinares, reportou à administração pública e cooperou efetivamente com as investigações.

Havendo a decisão pela fusão ou aquisição, o Programa de Integridade deve ser analisado para se verificar se haverá necessidade de adaptações, para que a CONFEDERAL dê continuidade ao seu comprometimento com a integridade nos negócios.

□ **REGISTROS E CONTROLES CONTÁBEIS:** O Gestor Administrativo e Financeiro deve estar atento aos registros contábeis da CONFEDERAL, especialmente no que se refere às justificativas relacionadas à necessidade de contratação de serviços, informações sobre o preço contratado e preço de mercado, justificativa por eventual pagamento de valores acima do valor de mercado e informações sobre a entrega do produto ou serviço.

A CONFEDERAL deve realizar averiguação in loco, preferencialmente por meio do Compliance Officer, a fim de detectar ilícitos, quando verificar a existência de transações atípicas ou mudanças nos padrões de receita ou de despesa.



Os registros contábeis devem refletir de forma completa e precisa as transações da Empresa, além dos controles internos assegurarem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras.

□ **COMUNICAÇÃO INTERNA:** O Programa de Integridade da CONFEDERAL contará com Política de Comunicação Interna, com vistas a sua efetividade.

A Alta Direção e o CEI farão vídeos sobre ética e conformidade como forma de divulgar a necessidade de comprometimento dos colaboradores para o objetivo comum da transparência e ética nas relações profissionais.

Os colaboradores da CONFEDERAL devem comunicar as instâncias superiores, dentro da Empresa, a respeito de propostas antiéticas ou ilegais recebidas de terceiros que possuam algum tipo de relacionamento com a Empresa, sejam clientes, fornecedores ou concorrentes. O mesmo vale para estagiários e menores aprendizes, que devem reportar o fato às instâncias devidas.

Pelo menos uma vez por ano deve ser estimulado encontro de todas as áreas, unidades e pessoas da Empresa a fim de promover, além da integração, a reafirmação das regras de condutas que regem a atuação da CONFEDERAL no mercado, em todos os aspectos (interno e externo), envolvendo, notadamente, o padrão de comportamento esperado do empregado, estagiário, menor aprendiz, gestor ou diretor da Empresa.

Os encontros a serem realizados devem possuir lista de presença, com nome, área, número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas da Receita Federal (CPF) e assinatura de cada participante. Outros documentos, físicos ou eletrônicos (fotografias, convites, material didático, gravações em vídeo, ou qualquer outro meio de prova), que demonstrem a realização do evento, devem ser produzidos de modo a comprovar os esforços da CONFEDERAL em implementar e manter o Programa de Integridade.

Além do encontro anual de todas as áreas, a área de Gestão de Pessoas deve, ao menos uma vez por ano, promover palestras, oficinas ou workshops com pessoas do próprio quadro de empregados ou com terceiros, envolvendo temas diretamente relacionados ao ambiente de trabalho, tais como: assédio moral, assédio sexual, discriminação, perseguição, descumprimento da legislação trabalhista ou de acordo/convenção coletiva de trabalho, acidentes pessoais e materiais, acidentes ambientais, uso de drogas e/ou bebidas alcoólicas, porte de armas, nepotismo, conflito de interesse no recrutamento e contratações.





Nos encontros anuais, deve haver estratégias diferentes para cada área de atuação da Empresa, dependendo do público a ser atendido, além da criação de campanhas de comunicação, sensibilização e endomarketing para melhor disseminação da Política de Comunicação Interna e do Programa de Integridade da CONFEDERAL.

☐ SISTEMA DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA: A CONFEDERAL deve sempre investir em mecanismos de proteção, segurança e armazenamento de dados e informações, além de resguardar tratativas que sejam formalizadas dentro ou fora da organização e que envolvam agentes seus.

Processos de digitalização de documentos e informatização de processos de trabalho são altamente incentivados.

Gravação de conversas e acesso a logs de internet, por exemplo, são sempre recomendáveis quando houver indícios de que condutas desconformes aos normativos vigentes possam se verificar.

As conversas telefônicas e/ou presenciais mantidas com a CONFEDERAL e seus profissionais, para tratar de assuntos relativos às operações do Cliente, poderão ser gravadas e seu conteúdo ser utilizado como prova no esclarecimento de questões relacionadas à conta e/ou às operações em caso de dúvida. As gravações serão arquivadas pelo prazo de, no mínimo, 06 (seis) meses.

O Compliance Officer é responsável por viabilizar e organizar tais procedimentos no âmbito da CONFEDERAL.

As regras de segurança estabelecidas pela CONFEDERAL em relação à proteção do ambiente de trabalho, dados, informações, pesquisas, entre outros bens, mesmo imateriais, devem ser rigorosamente observadas.

Nos relacionamentos externos, a CONFEDERAL deve sempre buscar registros formais, dispensando-se estes apenas quando a prática de mercado, no caso concreto, indicar.

Deve constar dos contratos, sempre que possível, cláusula padrão que diga respeito à observância da legislação anticorrupção e a este Manual de Integridade e Ética.

Qualquer infração identificada à referida legislação, ou a este Manual, é passível de análise e adoção das medidas cabíveis, inclusive eventual rescisão contratual, dispensa de empregados envolvidos, entre outras consequências.

☐ RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS CONTRATADOS



A CONFEDERAL possui preocupação destacada no relacionamento com fornecedores e demais parceiros contratados.

Nos contratos que celebra, deve constar cláusula assegurando o direito de regresso em caso de punições por atuação indevida, seja por parte de pessoas físicas e/ou jurídicas, que prejudiquem a CONFEDERAL com danos morais, materiais ou de imagem.

A Empresa acompanha os serviços prestados por fornecedores e demais parceiros contratados, a fim de evitar que estes pratiquem, em nome da CONFEDERAL, atos que possam ser entendidos como infrações à ordem jurídica vigente ou a este Manual de Integridade e Ética, inclusive escritórios de advocacia, contabilidade, consultoria, entre outros prestadores de serviços, sejam pessoas físicas ou pessoas jurídicas, evitando contratações que possam comprometer a reputação da CONFEDERAL.

#### RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

A CONFEDERAL, inserida no mercado concorrencial em que atua, tem por política interna:

- a) a adoção de cautela especial no relacionamento com os concorrentes, devendo o contato ser realizado apenas em situações excepcionais, quando se tratar de assuntos corporativos, devendo sempre zelar por um ambiente concorrencialmente probó;
- b) não compartilhar com concorrentes informações próprias e/ou confidenciais, concorrencialmente sensíveis ou relacionadas às estratégias da empresa;
- c) não discutir, negociar, fazer acordo com concorrentes sobre preços ou divisão de mercados e/ou estabelecimento de limites de atuação no que se refere a territórios, produtos e/ou clientes, bem como qualquer outra informação concorrencialmente sensível;
- d) reportar ao Compliance Officer, ao CEI ou anonimamente junto ao Canal de Denúncias, qualquer tratativa imprópria oriunda de um ou mais concorrentes ou a divulgação por eles, por qualquer meio, de informações concorrencialmente sensíveis;
- e) evitar a manutenção de conversas telefônicas e/ou presenças em reuniões que tendam para temas relacionados a informações concorrencialmente sensíveis.



Se a CONFEDERAL participar de qualquer Grupo Econômico, nas diversas formas permitidas pela legislação, deve-se redobrar a atenção para evitar conflito de interesses entre as empresas, principalmente para evitar atos lesivos à Administração Pública, nacional ou estrangeira.

☐ **RELACIONAMENTO COM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

O relacionamento da CONFEDERAL com a Administração Pública, nacional ou estrangeira, demanda atenção redobrada, tudo no intuito de evitar situações que possam comprometer a lisura, a honestidade e a impessoalidade no trato.

Nas licitações e contratações públicas de que participa, a CONFEDERAL:

a) contará sempre com a participação de, pelo menos, duas pessoas, de modo a prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios e na execução de contratos administrativos;

b) acompanhará eventualmente, por intermédio do Compliance Officer, as atividades desempenhadas pela equipe de licitações e contratos, inclusive fiscalizando, por amostragem, documentos, propostas ou outros materiais a fim de atestar a fidedignidade destes e evitar o cometimento de irregularidades;

c) evitar manter relacionamento com concorrentes, a fim de evitar qualquer conduta anticoncorrencial ou fraudulenta.

## **6. TREINAMENTO CONTÍNUO E REVISÃO DESTE MANUAL**

A CONFEDERAL deve promover, pelo menos anualmente, orientação específico para todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, gestores e diretores, conjuntamente ou em separado, conforme o caso, sobre este Manual e o Programa de Integridade da organização.

Este Manual deve ser revisado sempre que identificados novos riscos ou, a cada doze meses, a fim de verificar a necessidade de atualização em relação a modificações de cenários, mercados em que a CONFEDERAL atua, modificações na legislação vigente, entre outros fatores internos ou externos à Empresa.



## 7. SANÇÕES

O Programa de Integridade da CONFEDERAL, para ser bem-sucedido, deve ser acompanhado de sanções para qualquer das partes relacionadas, inclusive eventual rescisão contratual.

Havendo Programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, o empregado envolvido em situações que causem prejuízos à Empresa por infringirem as regras deste Manual de Integridade e Ética poderão ter que devolver os valores recebidos da CONFEDERAL a esse título, assegurada a ampla defesa e o contraditório.

Se identificada utilização indevida de senhas e/ou produtos da Empresa, o responsável será advertido verbalmente e o acesso a tais senhas e/ou produtos será indisponibilizado. Se houver reincidência, o empregado poderá ser advertido por escrito, suspenso ou demitido, a depender da gravidade da violação.

Identificada prática de ato irregular por colaborador da CONFEDERAL, este não poderá ser promovido ou ter aumento de salário no período de 12 (doze) meses seguintes ao conhecimento do fato pelo Compliance Officer ou pela Alta Administração da Empresa, sem que, contudo, eventuais infrações identificadas signifiquem punições arbitrárias.

No caso de estagiários, o descumprimento das regras deste Manual poderá ensejar a substituição deste, a critério da CONFEDERAL, sem prejuízo da comunicação às autoridades competentes e demais providências previstas na legislação vigente, inclusive indenizatórias.

As regras deste Manual de Integridade e Ética valem para todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, gestores e diretores da CONFEDERAL.

As decisões sancionatórias, no âmbito da CONFEDERAL, serão sempre colegiadas.



## DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E ACEITAÇÃO DO MANUAL DE INTEGRIDADE E ÉTICA DA CONFEDERAL

Pela presente Declaração de Ciência e Aceitação do Manual de Integridade e Ética da CONFEDERAL, declaro estar ciente das regras contidas em cada trecho do Manual, que valem para as relações que eu estabelecer em nome da CONFEDERAL em qualquer esfera, pública ou privada, ou perante qualquer pessoa, física ou jurídica.

Declaro também estar ciente de que a CONFEDERAL não tolera o cometimento de atos lesivos contra administração pública nacional e/ou estrangeira e contrários aos princípios da Empresa, ainda que isso signifique, em última instância, deixar de fazer negócios.

Estou ciente que o atingimento de metas, inclusive para o fechamento de contratos, não pode me levar a praticar irregularidades em desrespeito aos princípios e políticas da Empresa, notadamente os relacionados à integridade.

Estou ciente que uma versão deste Manual está disponível, impressa, na área de Recursos Humanos e Operacional, para consulta a qualquer tempo em caso de necessidade e/ou dúvida sobre como proceder, devendo o Compliance Officer ser sempre consultado nestes casos, antes da prática do ato.

Declaro, por fim, que tenho conhecimento do Canal de Denúncias oferecido pela Empresa e que tenha a obrigação de reportar desconformidades com a legislação vigente e/ou com este Manual de Integridade e Ética.

Brasília/DF, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
NOME:

CPF: