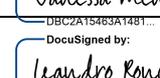


CONTROLE DE APROVAÇÕES				
RESPONSÁVEIS	NOME	FUNÇÃO	ASSINATURA	DATA
ELABORADOR	Milena Danielski	Analista de Auditoria e Compliance	 DocuSigned by: Milena Danielski D22DC9F73943436...	20/10/2022   11:05:35 E
REVISOR/APROVADOR	Helga Inssa	Diretora de Tecnologia e Governança	 DocuSigned by: Helga Inssa 8EEF994AF5AD437...	20/10/2022   13:10:57 B
APROVADOR	Delcio Custodio	CEO	 DocuSigned by: Delcio Custodio F769F2E316B2419...	24/10/2022   11:13:50 E
APROVADOR	Rodrigo Rosa	Diretor Adm & Financeiro	 DocuSigned by: Rodrigo da Rosa C1EE68B5C0C0408...	20/10/2022   13:46:45 E
APROVADOR	Vanessa Meneses	Diretora de Operações	 DocuSigned by: Vanessa Meneses DBC2A15463A1481...	20/10/2022   13:12:23 E
APROVADOR	Leandro Roncatto	Diretor de Estratégia e Performance	 DocuSigned by: Leandro Roncatto 878D7823811848B...	24/10/2022   09:58:55 E
APROVADOR	Cláudio Vilar	Diretor Comercial	 DocuSigned by: Claudio Vilar Jr AE994495263749B...	20/10/2022   14:10:33 F
Código do documento	Versão	Controle de alterações		
7.4	V1	V1: Criação do documento		

## 1. OBJETIVO

A Política de *Compliance* Anticorrupção tem como principais objetivos:

- I. **Definir** as condutas permitidas e vedadas na CEABS no que tange às diretrizes anticorrupção, especialmente nos relacionamentos com agentes públicos, terceiros e clientes;
- II. **Estimular** a cultura da conformidade na organização;
- III. **Assegurar** que a CEABS está em consonância com as melhores práticas anticorrupção, inclusive baseadas na Lei nº 12.846/2013;
- IV. **Verificar** a efetividade das orientações deste documento nos procedimentos internos e nas relações que a CEABS mantém, a fim de combater com rigor toda forma que corrupção.

## 2. APLICAÇÃO

Esta política aplica-se a todos os colaboradores da CEABS, independentemente de nível hierárquico, também aos parceiros, terceiros ou qualquer outra pessoa que age em nome da organização.

## 3. NORMAS DE REFERÊNCIA

Código Penal - Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940;  
Lei Anticorrupção - Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013;  
Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022 (Regulamenta a Lei Anticorrupção);  
Lei de Improbidade Administrativa - Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.

## 4. DEFINIÇÕES

Para fins desta política, alguns termos devem ser entendidos da seguinte forma:

**Colaborador:** Qualquer pessoa que faça parte do corpo colaborativo da CEABS, independentemente de nível hierárquico.

**Parceiros:** Qualquer pessoa, física ou jurídica, que se relacione com a CEABS e participe do negócio afim de obter interesses comuns à atividade empresarial.

**Terceiros:** Qualquer pessoa, física ou jurídica, que presta serviços à CEABS, participando de uma parte da atividade empresarial, típica ao negócio jurídico, ou serviços em geral. Caracterizam-se por fontes de contratação externa.

**Agente Público:** Aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior.

**Corrupção:** Ato de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida. Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos. Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados. Ato de corromper alguém ou algo, deteriorar ou ocultar documentação ou algo.

**Due Diligence de Terceiros e Parceiros:** Medida de monitoramento com o objetivo de analisar notícias, documentos, antecedentes, registros fiscais, processuais, entre outros, a fim de conhecer a organização e seus administradores com quem a CEABS pretende se relacionar.

**Suborno ou Propina:** Ato de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, agente público ou parte privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outras vantagens ou favores. Tem por objetivo compensar tratamento favorável ou outros serviços impróprios.

**Conflito de Interesses:** Quando os interesses do integrante, do particular, conflitam com os interesses da empresa, da CEABS.

**Red Flags:** Sinais de alerta.

## 5. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

Todos os colaboradores da CEABS devem pautar suas atividades e relações na ética e integridade. É de sua responsabilidade conduzi-las em observância a esta política. Desta forma, violações através de condutas contrárias aos direcionamentos aqui presentes, e outros dispositivos legais que tratem de assuntos relacionados a vedação de atos corruptos, serão devidamente apuradas e, se comprovada a violação, medidas disciplinares serão aplicadas.

A presente política possui como diretriz básica:

- Reforçar a vedação e compromisso da CEABS em banir todo e qualquer tipo de ato e comportamento corrupto, ou em qualquer outra situação que fere essa política, a todos os colaboradores, parceiros e terceiros.

## 5.1. Combate à Corrupção

A corrupção, de acordo com o art. 333º do Código Penal, consiste em oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício. Ainda, o art. 5º da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 considera atos lesivos à administração pública os que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, definidos por: prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada.

A CEABS alerta que embora as legislações anticorrupção elenquem atos corruptos somente os que envolvam tratativas com agentes públicos, as orientações constantes nesta Política de *Compliance* Anticorrupção englobam relações entre empresas privadas bem como entre pessoas físicas. Portanto, elenca-se como formas de corrupção, os atos descritos abaixo, abrangendo condutas no contexto das atividades internas da CEABS, bem como nas relações entre CEABS e empresas privadas, seja com fornecedores, parceiros ou clientes:

- Suborno:** oferecer, prometer, dar, aceitar ou solicitar vantagem como forma de induzir uma ação, que é ilegal, antiética ou uma quebra de confiança por deixar de agir. Suborno pode ser uma vantagem indevida, financeira ou em espécie, que pode ser paga diretamente ou através de intermediários. A empresa deve levar em conta as formas mais prevalentes de suborno na sua avaliação de risco, incluindo propinas, pagamentos de facilitação, presentes, hospitalidade, despesas, contribuições políticas e beneficentes, patrocínios e despesas promocionais.
- Conflito de Interesses:** ocorre quando uma pessoa ou entidade com uma obrigação com a empresa tem um interesse, obrigação ou compromisso conflitante. A existência de um conflito de interesse não caracteriza, por si só, corrupção, mas ela pode surgir quando um diretor, funcionário ou terceira parte contratada violar sua obrigação com a entidade, agindo em favor de outros interesses.
- Conluio:** pode ocorrer de várias formas, sendo as mais comuns são manipulação de propostas, cartéis e fixação de preços.
- Porta giratória:** trata-se de corrupção ligada ao movimento de funcionários de alto nível de cargos do setor público para cargos do setor privado e vice-versa. As principais preocupações são relativas à forma como a prática de uma empresa pode comprometer a imparcialidade e integridade do cargo público. Para empresas, pode haver riscos ao discutir ou prometer emprego futuro para funcionários públicos ou usar antigos funcionários públicos como membros de conselho, funcionários e consultores.
- Patronagem:** favoritismo em que a pessoa é selecionada, independentemente de suas qualificações, mérito ou direito, a um emprego ou benefício, devido a afiliações ou conexões.
- Agenciamento de informação ilegal:** agenciamento de informações corporativas confidenciais obtidas através de métodos ilegais.

- g) **Uso de informações privilegiadas:** Transação de títulos feita quando a pessoa por trás da negociação tem conhecimento de informações substanciais não públicas e está, então, violando sua obrigação de manter confidencialidade de tal conhecimento.
- h) **Evasão fiscal:** não pagamento de imposto para o governo de uma jurisdição onde o referido imposto é devido por pessoa, empresa ou fundo fiduciário que deve ser contribuinte naquela jurisdição.

Sabendo da responsabilização e aplicação da legislação às pessoas jurídicas, tais atos, se praticados, deterioram as relações e a coesão interna das empresas. Também colocam em xeque sua reputação e as expõem a retaliações, responsabilizações administrativas, civis e penais. Neste sentido, a CEABS orienta que todos os seus colaboradores e demais pessoas que agem em seu nome se atentem às orientações abaixo:

É necessário:

- Prevenir, combater e não praticar nenhuma forma de corrupção (suborno, extorsão, tráfico de influência, favorecimentos indevidos, conflitos de interesses, entre outros), lavagem de dinheiro, fraudes e demais atos ilícitos ou criminosos para evitar os efeitos deletérios que provocam no negócio.

É vedado:

- Subornar funcionários públicos para burlar a legislação ou para acelerar processos, diretamente ou por meio do serviço de terceiros;
- Tolerar negócios ou operações que possam contribuir para a realização de atos ilícitos ou criminosos, tais como corrupção, propina, lavagem de dinheiro ou fraude, infringindo dispositivos legais e expondo a empresa a graves penalidades;
- Receber presentes ou favores de qualquer tipo (descontos em transações pessoais, ofertas) que possam afetar decisões, estimular tratamentos diferenciados, facilitar negócios ou beneficiar terceiros, porque tais vantagens ensejam a quebra de regras e de procedimentos e podem ser rotulados como tentativas de aliciamento;
- Receber de terceiros, pessoalmente ou por meio dos parentes, brindes, viagens, convites para refeições, ingressos em eventos ou entretenimentos, participação em feiras ou congressos, avais em empréstimos, sorteios de promoções, serviços ou atenções diversas com valores superiores a R\$ 100,00, a não ser que sejam previamente analisadas e autorizadas pelo Comitê de Ética, uma vez que isso pode comprometer a isenção do gestor ou colaborador e pode lançar suspeita sobre sua idoneidade e, por extensão, sobre os próprios negócios da CEABS;
- Deixar de encaminhar ao Comitê de Ética todo e qualquer presente, ou brinde, cuja recusa possa ocasionar constrangimento à outra parte ou cuja devolução não tenha sido possível, para que seja sorteado entre os colaboradores ou doado às instituições filantrópicas reconhecidas.

## 5.2. Due Diligence de Terceiros e Parceiros

Preliminarmente, antes da contratação de terceiros ou fechamento de parcerias, seja com pessoa física ou jurídica, é obrigação da CEABS realizar a *due diligence*. É preciso auditar os riscos que a organização ou pessoa possa oferecer, embasado em dados como:

Situação tributária, administrativa, fiscal, trabalhista, previdenciária, ambiental, financeira, jurídica, reputacional, relação com a Administração Pública e registros em listas restritivas (ex: certificado de idoneidade, informações sobre as operações do negócio, processos em andamento ou já finalizados, envolvimento em notícias em veículos de divulgação, gestão e funcionários, clientes e fornecedores, contratos, propriedade intelectual, saldos,

impostos, ativos físicos, contratos, imóveis, questões ambientais, produtos e serviços, Portal da Transparência através do CEIS e CNEP, Acordos de Leniência etc).

A CEABS possui um *checklist*, para uso interno, e um questionário que deve ser encaminhado ao parceiro/terceiro, para envio das respostas, antes da contratação. Essa documentação é gerida pela área de *Compliance*.

### 5.3. Red Flags

Ainda sobre os procedimentos preliminares de contratação com parceiros/terceiros, a CEABS deve observar os principais potenciais riscos de corrupção nos negócios. As *red flags* contemplam os sinais de alerta a possíveis representações de atos ilícitos e, apesar de formarem indícios de conduta antiética ou negócios ilícitos, não são, necessariamente, provas de suborno, corrupção ou propina, nem desqualificam a possibilidade imediata de contratação ou parceria.

As principais características que merecem maior atenção, quando da *due diligence* pela CEABS, são:

1. Interação com agentes públicos;
2. Risco geográfico (risco país);
3. Seguimento ou indústria de atuação;
4. É ou foi agente público;
5. Recomendação (indicação);
6. Falta de comprovação de capacidade técnica;
7. Falta de equipe técnica;
8. Remuneração fora do padrão médio;
9. Histórico de envolvimento em “problemas” das mais diversas naturezas.

### 5.4. Relação com Terceiros

Nas relações com os terceiros, devemos ter comportamentos justos, transparentes e diretos, evitando situações de conflito de interesses. Dessa forma:

É necessário:

- Selecionar os terceiros com base em critérios objetivos e em especificações técnicas claramente definidas, garantindo a livre concorrência e visando a melhor relação custo/benefício de modo a não deixar margem a suspeitas de favorecimento;
- Compartilhar riscos, custos e resultados alcançados com o propósito de consolidar as parcerias que se formam e fortalecer a nossa cadeia de valor;
- Formalizar as relações estabelecidas de maneira a refletir com clareza os direitos e obrigações das partes envolvidas, deixando explícita a obrigação dos terceiros de respeitar as leis e regulamentações vigentes, dada a responsabilidade solidária que cabe à CEABS;
- Priorizar os melhores interesses dos nossos clientes em relação aos demais interesses envolvidos para que nossa empresa se perpetue no tempo;
- Apoiar o desenvolvimento técnico e as inovações promovidas pelos terceiros no intuito de elevar continuamente a qualidade dos serviços prestados e poder servir nossos clientes de forma cada vez mais eficiente;
- Levar em conta o impacto ambiental dos métodos de produção adotados pelos terceiros a fim de contribuir para o desenvolvimento sustentável das várias partes interessadas.

É vedado:

- Cobrar algum valor ou benefício para credenciar ou manter terceiro em nossa rede, pois isso constitui um ato desonesto que se choca com nossos valores;
- Continuar operando com terceiros que descumprem as próprias obrigações legais, sob risco de prejudicar a imagem da CEABS;
- Manter vínculos comerciais ou pessoais com terceiro e, ao mesmo tempo, ser responsável por decisões que lhe digam respeito, uma vez que isso pode colocar em dúvida a isenção do colaborador;
- Tolerar o trabalho infantil ou forçado, condições insalubres de trabalho ou abusos físicos e psicológicos, pois isso comprometeria a reputação da CEABS.

### 5.5. Relação com Concorrentes

Nas relações com os concorrentes, devemos permitir que os clientes exerçam escolha livre e informada. Afinal, o sistema de mercado se legitima à medida que haja concorrência leal entre as empresas. Por isso:

É necessário:

- Competir com base na qualidade e na inovação dos produtos e serviços oferecidos e não com base em práticas ilícitas;
- Respeitar a propriedade intelectual alheia para não ensejar eventuais abusos por parte dos concorrentes;
- Rejeitar comentários e boatos desabonadores referentes aos concorrentes, procurando desacreditá-los, uma vez que manobras da espécie não passam despercebidas pelo mercado e constituem “jogo sujo” com o qual não compactuamos.

É vedado:

- Fazer acordos velados com concorrentes fixando preços, dividindo áreas de atuação ou restringindo o tipo ou a qualidade dos produtos ou serviços por serem práticas de cartel e por desobedecerem à legislação antitruste;
- Trocar informações com concorrentes sobre estratégias de negócio, planos mercadológicos, novos produtos, uso de tecnologias, pesquisas de mercado ou quaisquer assuntos que constituam vantagens competitivas, porque estaríamos incorrendo em concorrência desleal;
- Obter essas informações com base na espionagem econômica ou na utilização de métodos escusos, ambas condutas nocivas aos negócios em geral;
- Comentários difamatórios sobre os concorrentes. Estes merecem o mesmo tratamento digno e respeitoso que esperamos receber, dentro e fora de nosso setor de mercado.

### 5.6. Registros Contábeis

Visando garantir solidez financeira, autenticidade nos registros contábeis e manter a integridade das operações financeiras da CEABS, os colaboradores da área Financeira deverão efetuar todos os registros de forma precisa, completa e fiel aos documentos e transações originais. Dessa forma:

É necessário:

- Respeitar as diretrizes desta política;
- Manter o registro das demonstrações contábeis e financeiras com inclusão do balanço patrimonial, demonstração de resultados do período, demonstração de mutações do patrimônio líquido, demonstração dos fluxos de caixa e notas explicativas;
- Que a confecção das documentações contábeis seja feita por profissional contabilista devidamente habilitado.

É vedado:

- Sonegação fiscal ou qualquer outra forma de simulação que caracterize prática de evasão fiscal;
- Realizar pagamentos sem emissão de Nota Fiscal ou Fatura;
- Falsificar ou adulterar informações e documentos financeiros em benefício próprio ou de terceiros.

## 6. CONFLITO DE INTERESSES

Para existência de um conflito de interesses é necessário a presença de alguns elementos, quais sejam: o agente, o interesse pessoal extraprofissional, o nexos de causalidade e o efeito. O conflito de interesses não pode ocorrer entre as partes que mantêm vínculos com a empresa, para que os profissionais não comprometam sua capacidade de defender os interesses da CEABS. Desta forma, interesses pessoais do colaborador não devem coincidir com os interesses organizacionais. Quando isso acontece, precisa ser prontamente comunicado através do Canal de Denúncia ou ao Comitê de Ética ([comite.etica@ceabs.com.br](mailto:comite.etica@ceabs.com.br)), que procederá a uma competente análise das implicações e definirá as providências.

Alguns exemplos dessas situações são:

- I. Favorecimento de colaborador por amizade ou parentesco;
- II. Supervisionar ou direcionar o recrutamento a uma pessoa que possui amizade, parentesco ou relacionamento;
- III. Contratação de fornecedor com melhor oferta e capacidade técnica em razão de amizade ou parentesco;
- IV. Relacionamento íntimo entre colaboradores com relação de subordinação hierárquica;
- V. Recebimento exacerbado de presentes ou vantagens de fornecedores que pretendem ou já contratam com a CEABS, podendo inclusive configurar interesses financeiros;
- VI. Divulgar ou usar-se de informações privilegiadas ou confidenciais, em proveito próprio ou de terceiro, recepcionada através das atividades ou função exercida. A CEABS preza pelo sigilo de seus colaboradores;
- VII. Recebimento de benefícios inadequados somente em decorrência de sua posição na CEABS.

A CEABS solicita e orienta que todos seus colaboradores, parceiros e terceiros evitem a incidência em conflitos de interesses, desta forma:

É necessário:

- Comunicar ao superior hierárquico toda atividade ou situação que possa vir a afetar as próprias responsabilidades profissionais ou que possa acarretar conflitos de interesse reais ou potenciais;
- Informar ao Comitê de Ética o fato de parente trabalhar na concorrência, a fim de que uma posição a respeito seja adotada;
- Declarar-se moralmente impedido de representar a empresa em qualquer transação que envolva parente ou amigo, para não ser acusado de parcialidade;
- Deixar de ter atividades que possam interferir em seu desempenho ou em suas atribuições, ou que concorram com os negócios da CEABS;
- Abrir mão de relações comerciais particulares, de caráter habitual, com clientes ou terceiros, salvo transações eventuais que se realizem nas condições usuais de mercado e, sobretudo, desde que sejam de conhecimento do superior hierárquico;
- Exercer rigor, por dever de ofício, na prestação de contas referentes a despesas administrativas, tanto das próprias quanto dos subordinados.

É vedado:

- Manter qualquer tipo de vínculo com empresa concorrente, cliente ou terceiro, caso essa relação possa influenciar decisões ou constituir risco de vazamento de informações confidenciais, sem comunicar o fato ao superior hierárquico ou ao Comitê de Ética;
- Possuir interesses financeiros ou vínculos de qualquer espécie com empresa que mantenha negócios com a CEABS para, caso existam tais interesses, declarar-se impedido de gerir o contrato;
- Influenciar decisões de outras áreas que possam beneficiar terceiros com os quais se tenha algum tipo de vínculo;
- Indicar parentes ou levar outros a indicá-los sem informar o fato ao responsável pela contratação, diante do evidente envolvimento;
- Permitir que parentes, pessoas ligadas por laços de consanguinidade, afinidade ou adoção, tais como pais, cônjuges, filhos, irmãos, netos, avós, cunhados e primos de primeiro grau, sejam indicados e/ou contratados na CEABS, mesmo que sob outra subordinação, visto que essa prática pode ensejar presunção de favorecimento;
- Prestar por conta própria serviços a terceiros que mantenham relações com a empresa, salvo se a atividade não colidir ou competir com os interesses dela, ocorrer fora do expediente e obtiver aval do superior hierárquico;
- Remover equipamento ou material sem autorização formal para eventualmente não ser acusado de prática ilícita;
- Realizar negociação por conta própria, em nome da CEABS, sem ser formalmente credenciado.

## 7. OBRIGAÇÃO DE REPORTAR

A CEABS reforça a exigência que todos os seus colaboradores, terceiros e parceiros adotem todas as medidas necessárias para prevenir a ocorrência de violações às normas estabelecidas nesta política ou pelas legislações

vigentes. Caso esteja ciente de algum ato ilícito, utilize nosso Canal de Denúncia para reporte. Nosso objetivo é atingir o mais alto nível de compromisso da CEABS com a ética e com o exercício de condutas morais.

Quaisquer situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta política deverão ser reportadas a área de *Compliance* através do e-mail [compliance@ceabs.com.br](mailto:compliance@ceabs.com.br).

## 8. RESPONSABILIDADES

### 8.1. Colaboradores, parceiros e terceiros

Cabe aos colaboradores da CEABS, parceiros e terceiros cumprir com as orientações desta política e assegurar que todos de seu relacionamento profissional sejam informados sobre seu conteúdo.

### 8.2. Posição de Liderança

Os gestores devem garantir aos colaboradores de sua equipe o cumprimento desta política, promovendo um ambiente de trabalho íntegro. Além disso deverão:

- i. Auxiliar na percepção de aderência de seus integrantes ao cumprimento desta política bem como seu monitoramento;
- ii. Fomentar, manter e orientar quanto à aplicação desta política, não somente aos colaboradores já existentes, mas também aos novos;
- iii. Direcionar e salientar aos colaboradores da existência do canal de comunicação para denúncias de não cumprimento desta política.

### 8.3. Comitê de Ética

Realizar as investigações e aplicar as medidas disciplinares.

### 8.4. Comitê de *Compliance*

- i. Prestar suporte ao Comitê de Ética, quando solicitado;
- ii. Realizar a gestão e atualização desta política;
- iii. Fomentar a cultura da integridade no contexto interno e externo;
- iv. Dirimir dúvidas a respeito da aplicação das diretrizes desta política.

## 9. CANAL DE DENÚNCIA

Quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com esta política deverão ser relatados imediatamente através do Canal de Denúncias da CEABS. Seu relato pode ser enviado de forma anônima ou identificada, a sua escolha.

Nesse sentido, disponibilizamos o link de acesso: <https://www.ceabs.com.br/canal-de-denuncia>.

Vale salientar que na CEABS adotamos a prática de não retaliação ao denunciante de boa-fé. Portanto, sintam-se à vontade para solicitar ajuda bem como para relatar situações contrárias às orientações mencionadas nesta política.

## 10. INVESTIGAÇÕES E MEDIDAS

A CEABS considera falta grave qualquer violação às normas e orientações desta política, em especial no que se refere a Lei Anticorrupção. Portanto, todos os incidentes ou suspeitas de violação desta política serão investigados de forma apropriada. Conselheiros, diretores, empregados e todas as pessoas físicas ou jurídicas que exerçam atividades para ou em nome da CEABS estão sujeitas a medidas disciplinares administrativas ou legais em caso de violação dos princípios e valores estabelecidos por esta política, incluindo o término do vínculo empregatício ou da relação contratual de negócios, conforme o caso.

Qualquer colaborador da CEABS, parceiro ou terceiro que viole alguma disposição desta política estará sujeito a medidas disciplinares, tais como:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Rescisão contratual motivada.

A presente política entra em vigor a partir da sua data de divulgação.