

Manual de Compliance

1. OBJETIVO

Este manual configura um conjunto de medidas adotadas pela Bequisa e Degesch do Brasil para garantir o cumprimento de regras e regulações internas (políticas, procedimentos, manuais e diretrizes) e externas (órgãos de regulamentação dentro dos padrões exigidos para o segmento nas esferas trabalhista, fiscal, contábil, financeira, ambiental, jurídica, previdenciária, ética, dentre outros), assumidas voluntariamente pela organização.

A criação deste documento visa esclarecer o Compliance dentro das empresas, de forma a auxiliar o entendimento e a participação de cada colaborador na formação de uma cultura de conformidade.

A *Política de Compliance* auxilia na prevenção dos riscos, antecipação de problemas, reconhecimento de ilicitudes, promoção reputacional, conscientização, redução de custos, dentre outros.

Representa um importante instrumento de integridade corporativa, descrevendo os compromissos assumidos pela companhia em relação à promoção dos mais altos valores éticos e transparência na condução de seus negócios, com tolerância zero à fraude, à corrupção e à lavagem de dinheiro.

As atitudes não condizentes com este documento estarão sujeitas a sanções transcritas nas leis, normas e documentos internos.

As empresas estão sujeitas às leis e normas de anticorrupção, incluindo, mas não limitada, ao Decreto nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), Decreto nº 8.420/2015 (decreto que regulamenta a responsabilização objetiva administrativa de pessoas jurídicas (sócios e colaboradores) pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira), Lei 8.137/1990 (crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo), Decreto Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), Lei nº 12.529/2011.

Este manual poderá ser revisado sempre que houver necessidade pela alta administração.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Este procedimento aplica-se aos colaboradores independentemente do nível hierárquico, sendo válido inclusive para estagiários, menores aprendizes e terceirizados da Bequisa e Degesch do Brasil.

3. DEFINIÇÕES

- a) **Compliance:** to comply em inglês, significa “estar de acordo com as regras”, o que explica grande parte do conceito da palavra. O significado da palavra Compliance tem relação com a conduta da empresa e sua adequação às normas dos órgãos de regulamentação.
- b) **Controles Internos:** É um conjunto de medidas internas que possibilita a prevenção e/ou auxílio na mitigação dos riscos de violação das leis decorrentes da atividade praticada e, o conjunto de ações e estratégias adotadas pela Bequisa e Degesch do Brasil.
- c) **Governança Corporativa:** Governança corporativa ou governo das sociedades ou das empresas é o conjunto de processos, procedimentos, costumes, políticas, leis, regulamentos e instituições que regulam a maneira como uma empresa é dirigida, administrada ou controlada. O termo inclui também a análise sobre as relações entre os diversos atores envolvidos e os objetivos pelos quais a empresa se orienta. Os principais atores tipicamente são os acionistas, a alta administração e o conselho de administração. Outros participantes da governança corporativa incluem os colaboradores, fornecedores, clientes, bancos e outros credores, instituições reguladoras e a comunidade em geral. *Origem: Wikipédia como fonte.*
- d) **Comitê de Compliance:** o comitê é um órgão não estatutário, formado por colaboradores das empresas, cujo objetivo é assessorar a alta administração no desempenho da função relacionada à adoção de medidas voltadas para multiplicação da cultura de Compliance e controles internos, mitigação de riscos e cumprimento da conformidade de acordo com as normas, procedimentos, políticas e manuais das empresas. O comitê de Compliance da Bequisa e Degesch do Brasil é formado pelos gerentes das áreas e a direção geral.
- e) **Riscos:** são eventos com impactos negativos para o cumprimento de um objetivo.
- f) **Corrupção:** corrupção é o ato de corromper alguém (pessoa física ou jurídica), com a finalidade de obter vantagens em relação aos outros por meios considerados ilegais ou ilícitos. A corrupção poderá ser passiva ou ativa e caracterizada por apropriação indébita, suborno, fraude, propina, extorsão, nepotismo, lavagem de dinheiro, coisa de valor (presentes, favores), pagamento facilitador (concessão de autorizações, licenças, documentos governamentais como vistos, fornecimento de serviços como água, telefonia), dentre outros.

4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES DO COMPLIANCE NA COMPANHIA

- ✓ Entender sobre o negócio, as metas e objetivos dos administradores;
- ✓ Analisar minuciosamente os riscos operacionais (sistemas e controles inadequados, erros de gerenciamento e falha humana), de imagem (reputação) e legais (descumprimento das leis vigentes) para garantir o plano de continuidade de negócios;
- ✓ Participar da implantação e gerenciamento dos controles internos, políticas, procedimentos e normas em todas as esferas da empresa;
- ✓ Atuar de forma consultiva para prevenção de fraudes;

- ✓ Monitorar juntamente com a área de Tecnologia da Informação, as medidas e mecanismos adotados pelas empresas para garantir a segurança da informação;
- ✓ Atender as auditorias internas e externas;
- ✓ Trabalhar na disseminação do Compliance na cultura organizacional, assegurando o adequado comportamento dos colaboradores (garantir divulgação do programa nas fontes disponíveis e treinamento);
- ✓ Identificar e tratar possíveis condutas contrárias ao Manual de Compliance e;
- ✓ Reproduzir e manter as atas referentes às reuniões do comitê de Compliance, assim como as evidências das análises, para utilização em auditorias e fiscalizações regulatórias.

5. RISCO DE COMPLIANCE

É compreendido no repertório das boas práticas de Governança Corporativa, o planejamento e prevenção dos riscos de Compliance, assim como os métodos para detectar e corrigir estes riscos.

O risco é determinado pela probabilidade de ocorrência e pelas consequências do não cumprimento com as obrigações de Compliance, determinados pela companhia.

Os riscos deverão ser observados e mitigados por todos os colaboradores (independentemente do nível hierárquico), terceiros, distribuidores, parceiros comerciais, clientes.

Principais riscos:

- ✓ Problemas trabalhistas (contratações e demissões em desacordo com a CLT, pagamentos fora da folha de pagamento, descumprimento de normas de saúde e segurança ocupacional);
- ✓ Problemas tributários [lançamentos e recolhimento indevido (atraso, valor equivocado) incidente sobre as operações];
- ✓ Operações financeiras não contabilizadas ou mascaradas;
- ✓ Danos ao patrimônio físico;
- ✓ Contratação de mão de obra infantil (exceto programas que incluem menores aprendizes) e/ou mão de obra escrava;
- ✓ Financiamento ao terrorismo;
- ✓ Problemas com a segurança das informações armazenadas e compartilhadas, assim como com as ferramentas de Tecnologia da Informação (inclui utilização de pen-drive ou conexão de outros equipamentos na rede ou programas instalados diverso da utilização profissional, sem prévia autorização da alta administração; utilização de impressora, internet, e-mail de forma negligente, antiética e sem profissionalismo; dentre outros);

- ✓ Direito de propriedade intelectual (inserir senhas pessoais em documentos da empresa; propiciar o acesso de pessoas não autorizadas a informações referentes a processos, invenções, ideias, projetos, fórmulas, softwares e segredos comerciais que são concebidos ou adquiridos pelas empresas);
- ✓ Confidencialidade das informações (vazamento de informações relevantes a respeito da companhia, que não tenham sido divulgadas ou que sejam obtidas em decorrência da relação profissional como resultados financeiros, produção, preços, clientes, mercado, planos orçamentários, fusões, cisões ou aquisições, casos contenciosos ou outros assuntos ainda mantidos em sigilo);
- ✓ Formação de cartel (trustes) (união de concorrentes com o objetivo de manipular o mercado e sistematizar atuação em processos licitatórios. Algumas práticas são proibidas como repassar aos concorrentes informações da empresa sobre produção, vendas, margens de lucros, distribuição, que induzem qualquer comportamento paralelo do concorrente; restringir negócios com fornecedores; obter informações confidenciais da concorrência utilizando de meios subterfúgios como espionagem, suborno, comunicação de informações fictícias sobre o concorrente, dentre outros);
- ✓ Corrupção de qualquer espécie;
- ✓ Conteúdo preconceituoso, obsceno, pornográfico, ofensivo ou de discriminação de qualquer espécie (origem, religião, raça, classe social, sexo, política, idade, deficiência);
- ✓ Conflitos de interesse (decisões importantes tomadas pelos colaboradores com base em interesses e relações pessoais; parentes com reporte hierárquico; parentes próximos em posições de decisão envolvendo órgãos públicos; colaborador com parente ou relacionamento em empresa concorrente; colaborador com participação societária na organização; colaborador que tenha empresa similar (produto ou ramo de atuação) e/ou que exerça qualquer atividade remunerada paralela sem comunicação formal as empresas; colaborador que presta serviço de consultoria a um cliente ou fornecedor das empresas do grupo; colaborador com participação direta ou indireta em empresas prestadoras de serviço ou em empresa cuja Bequisa e Degesch do Brasil tenham ações ou participação; colaborador envolvido em atividades externas que possam prejudicar sua performance na empresa; dentre outros);
- ✓ Despesas de viagem que estão exclusas da política adotada pelas empresas sem devida autorização e comprovação;
- ✓ Falhas em contratações ou nas relações com fornecedores, parceiros, prestadores de serviço e clientes (incluem problemas de concorrência, cortesias comerciais, contratos celebrados de maneira informal e/ou sem a verificação de necessidade ou avaliação de preços no mercado, dentre outros);
- ✓ Perdas, fraudes e/ou desvios financeiros (lavagem de dinheiro; valores os quais seja impossível identificar a origem ou proprietário; pagamentos em dinheiro que não transitam pelo sistema bancário; operações financeiras não transparentes, dentre

- outros; falsificação e adulteração de documento; divulgação de informação falsa; peculato);
- ✓ Descumprimento de leis e regras regulatórias internas e externas, que podem acarretar em perdas financeiras ou comprometimento da imagem;
 - ✓ Relatórios externos (demonstrações preparadas de maneira não confiável);
 - ✓ Alçadas corporativas não implementadas e;
 - ✓ Relacionamento com a imprensa (declarações e entrevistas para a imprensa sem expressa autorização da alta administração).

6. POLÍTICA DE PRESENTES

É originalmente sabido que ofertar e receber presentes, brindes e hospitalidades (hospedagem, alimentação, deslocamento, entretenimentos) sem valor comercial é considerado uma prática de cortesia comum na construção das relações de negócio. No entanto, algumas destas situações podem gerar expectativas ou pleitos de beneficiamento (vantagem indevida, suggestionar ações de maneira incorreta), que caracterizam contextos de conflito de interesses.

Cabe ao colaborador observar se estas ofertas não aparentam ou influenciam os processos de tomada de decisão ou desabono na reputação da sua própria imagem ou ainda, da imagem das empresas.

Exemplos de conflitos de interesse:

- ✓ Valor monetário (qualquer valor);
- ✓ Artigo percebido como ilógico, excessivo ou desproporcional, respeitando as diversidades culturais dos países;
- ✓ Frequência regular para recepção ou doação dos presentes;
- ✓ Substância ilícita ou controlada; dentre outros.

É proibida a comercialização interna dos presentes, brindes e hospitalidades recebidos pelos colaboradores de qualquer nível hierárquico.

Em havendo dúvida sobre a pertinência do artigo ofertado (presentes, brindes, hospitalidades), o colaborador deverá contatar a alta administração das empresas para orientação.

7. CONTROLES INTERNOS / MONITORAMENTO

As empresas mantêm disponíveis para todos os colaboradores mecanismos formalizados nos procedimentos, regulamentos (manuais) e políticas internas, que devem ser observados e respeitados, atendendo os pontos especificados.

- ✓ Responsabilidades dentro da companhia;
- ✓ Segregação das atividades atribuídas a cada colaborador, a fim de minimizar riscos trabalhistas (paradigmas) e monitorar as áreas;

- ✓ Meios para identificar e avaliar fatores internos e externos, que possam afetar o plano de continuidade dos objetivos e negócios da empresa e;
- ✓ Avaliação contínua dos riscos associados aos negócios da companhia.

Esses mecanismos têm como objetivo minimizar riscos operacionais e de Compliance.

Os colaboradores deverão manter arquivados e ordenados todos os documentos e informações pertinentes as empresas, para que possam ser utilizados nas atividades de monitoramento e nas auditorias internas, externas e/ou investigações.

Faz parte do monitoramento do Programa de Compliance a constante avaliação dos riscos, assim como a revisão e avaliação dos controles internos, de forma que os riscos novos e anteriormente não abordados sejam vinculados a medidas necessárias.

8. AUDITORIAS

O processo de Auditoria (deligência prévia) é um estudo detalhado e específico que a parte interessada utiliza para averiguar informações sobre uma empresa, objetivando mitigar riscos jurídicos da concretização do negócio (contratação de fornecedor, contratos de distribuição, fusão, aquisição).

Este processo contempla quatro análises:

- ✓ **Análise Financeira:** verificar dados financeiros e desempenho do negócio.
- ✓ **Análise Fiscal Contábil:** verificar a contribuição em geral (dívidas e recolhimentos tributários).
- ✓ **Análise Legal:** verificar se as partes envolvidas possuem litígios contra e, havendo, se há bens suficientes para saldar essas pendências.
- ✓ **Análise de Riscos e Seguros:** verificar riscos materiais (tolerância ao risco, histórico das experiências de sinistro, zonas de riscos naturais e não naturais, apólice, dentre outros).

O procedimento de Auditoria possibilita uma visão ampla da real situação da empresa envolvida e objetiva evitar que a transação realizada, seja declarada nula ou anulada pelo judiciário ou ainda, que seja um investimento negocialmente desfavorável. A avaliação poderá abranger aspectos contábeis, previdenciários, financeiros, trabalhistas, tecnológicos, jurídicos, imobiliários, e outros conforme o perfil do negócio.

9. TREINAMENTO

A Bequisa possui um programa de integração quando da contratação dos profissionais, no qual são repassadas informações sobre as empresas, atividades e gestão que o novo colaborador estará vinculado; além de procedimentos, políticas e manuais da companhia.

A companhia possui também programa de treinamento executado anualmente e que é fundamental para promover a cultura interna, multiplicação do conhecimento, capacitação e/ou atualização dos colaboradores quanto ao conhecimento técnico e comportamental,

segurança, controles internos como o Manual de Compliance e demais temas relevantes para a continuidade dos negócios.

Esse programa é aprovado e acompanhado pela alta direção e poderá ser ministrado por colaboradores (internamente) ou por terceiros competentes.

10. CANAL DE COMUNICAÇÃO

Todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, devem utilizar os canais de comunicação para indicar uma violação ou suspeita de violação das diretrizes de Compliance, comportamentos ilícitos ou antiéticos (inclui a violação do Manual de Compliance e demais procedimentos, políticas e diretrizes das empresas).

O Comitê de Compliance estabelecerá um processo para investigação e tratamento apropriado da informação apresentada, mediante:

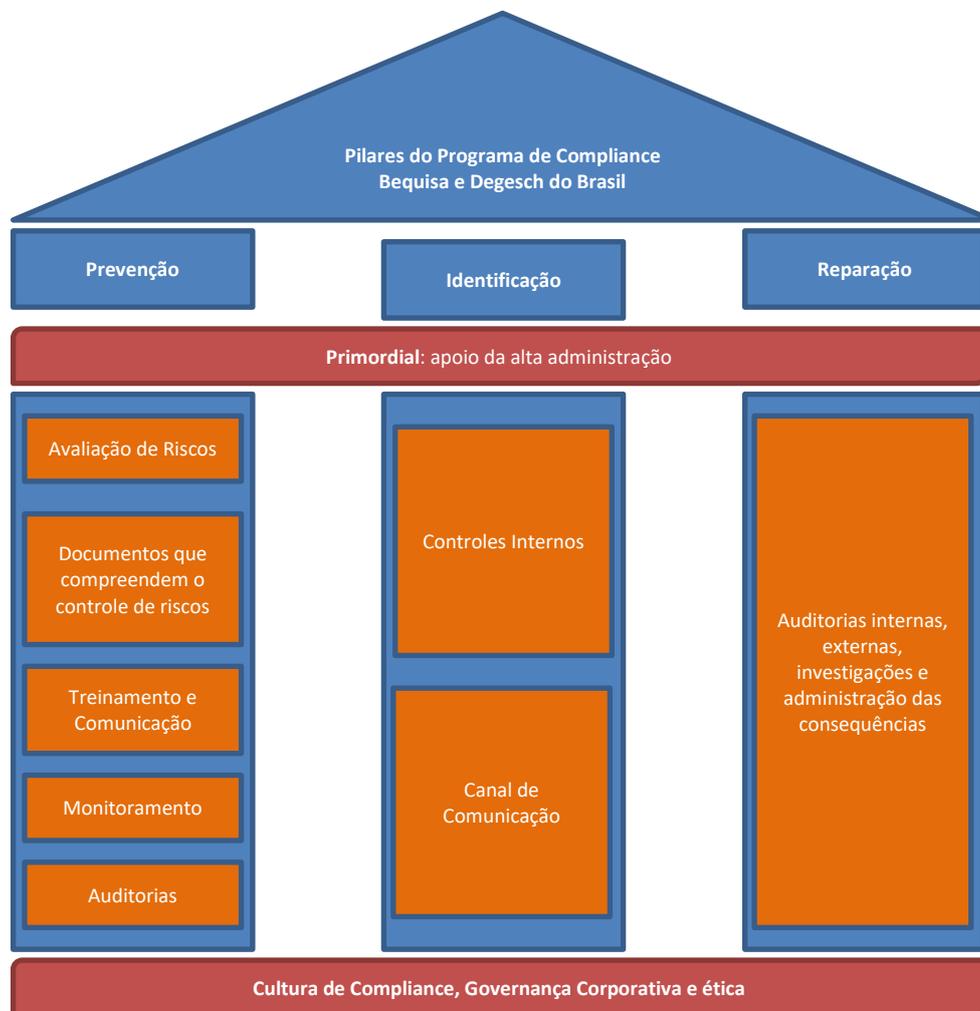
- 1) Nomeação dos responsáveis para apuração das denúncias;
- 2) Estipular prazo para conclusão da investigação e;
- 3) Identificar a autoridade ou instância (administrativa, judicial ou interna) para as quais os resultados das investigações serão reportados.

A denúncia poderá ser feita pelo e-mail degesch.compliance@bequisa.com .

As informações trazidas ao conhecimento do comitê serão tratadas com confidencialidade, mantendo o anonimato do notificante e do indicado da suposta infração e serão implementadas as medidas corretivas e disciplinares relacionadas.

Não serão permitidas quaisquer retaliações contra os autores das reclamações, sejam elas por boa-fé ou frente à violação das diretrizes das empresas.

11. PROGRAMA DE COMPLIANCE BEQUISA



12. PAPEL DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A alta administração é indispensável e permanente para promover uma cultura ética e de respeito ao *Programa de Compliance*.

É papel de alta administração:

- ✓ Planejar e implementar a estrutura de controles internos e meios para identificar fatores internos e externos que possam afetar os negócios;
- ✓ Manter conformidade com os preceitos éticos e legais inerentes as atividades desempenhadas, aderentes as diretrizes internas e externas da organização;
- ✓ Impulsionar e favorecer o Compliance no âmbito da governança corporativa;
- ✓ Conduzir os reportes sobre a disposição de conformidade das empresas, monitorar o *Programa de Compliance* e indicar a diligência necessária para bloquear e solucionar a inconformidade identificada;
- ✓ Implantar quando necessária a atividade de auditoria interna como medida de monitoramento;
- ✓ Promover o comprometimento institucional para cumprimento dos controles internos e;
- ✓ Propagar a cultura de Compliance aos colaboradores, clientes, fornecedores, distribuidores, prestadores de serviço, acionistas.

13. ORIENTAÇÕES GERAIS

O conteúdo deste manual é de utilização interna da Bequisa, estando vetada a publicação e divulgação externa sem prévio conhecimento e autorização da Diretoria.

14. ASSUNTOS/DOCUMENTOS RELACIONADOS

- a) Procedimentos, Políticas, Manuais e demais diretrizes implantados na organização

15. ELABORAÇÃO

Empresa JTN - ME

16. APROVAÇÃO

Ana Candida Ribeiro

Ana Paula Nascimento Ellner

Antônio Maurício Haddad Marques

Osmar Alves Silva

Rui Rojas Salazar

Vandilson Reis

17. RESPONSÁVEL

Antônio Maurício Haddad Marques