

1. OBJETIVO

A presente Política de Relacionamento com Terceiros e Due Diligence de Integridade tem como objetivo apoiar o compromisso da empresa com a integridade e a ética em suas atividades, conforme estabelecido em seu Código de Conduta Ética, visando mitigar os riscos da sua exposição no relacionamento com fornecedores, parceiros comerciais, e quaisquer outros terceiros que atuem em sua representação, além de reduzir a possibilidade de danos aos seus negócios, à sua imagem e reputação, por quaisquer infrações e sanções impostas pela legislação vigente.

Além do disposto nesta política, será observado as diretrizes contidas no Código de Conduta.

2. APLICAÇÃO

A presente Política é aplicável a empresa Cooperb e deve ser observada por todos os funcionários diretos e terceiros envolvidos, em suas relações com usuários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros.

3. DEFINIÇÕES

Base de Terceiros: conjunto de todos os terceiros que tenham cadastro ou contrato ativo com as Cooperativas

Canal de Denúncias: canal de comunicação exclusivo para relatar desvios de comportamento ético, envolvendo as Cooperativas, seus funcionários, cooperados ou os parceiros comerciais, além dos conflitos de interesses, e obter a resolução de dúvidas relativas às diretrizes do Código de Conduta Ética e às Políticas específicas.

Código de Conduta Ética das Cooperativas: conjunto de princípios, valores e normas que regem as relações das Companhias com todos os seus stakeholders.

CEIS: Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas.

CNEP: Cadastro Nacional de Empresas Punidas. Comitê de Conduta Ética: órgão de natureza multidisciplinar e independente, criado pelo Conselho de Administração das Cooperativas, cuja finalidade é promover a legitimação, o respeito, o cumprimento dos valores e do Código de Conduta Ética adotado pelas Cooperativas.

Conselho de Fiscal: órgão colegiado encarregado pelo processo de decisão em relação ao direcionamento estratégico das Cooperativas. O Conselho de Fiscal exerce o papel de guardião dos princípios, valores, objeto social e sistema de governança das Cooperativas, sendo seu principal componente.

Corrupção: ato que visa influenciar, por meio de vantagens indevidas, agentes dos três setores da econômica (setor público, setor privado ou terceiro setor) a decidirem ou agirem, favoravelmente, a seus próprios interesses ou de terceiros, em prejuízo dos interesses de outras empresas ou pessoas. Ato ilegal ou antiético de apropriar-se de bens, vantagens, cargos e informações de qualquer natureza em causa própria ou de terceiros. Entre outros atos ilícitos, a corrupção inclui: suborno, extorsão, fraudes, tráfico de influência e conluíus desonestos.

Due Diligence de Integridade: processo de avaliação preventiva de riscos de corrupção, fraude à licitação, reputação e integridade, com base na classificação de graus de riscos de integridade nos relacionamentos das Cooperativas com terceiros. Consiste na avaliação de perfil, histórico de práticas de corrupção, presença em listas de restrição e pesquisa de mídia negativa.

Terceiros: prestador de serviço, fornecedor, corretor de seguros, consultor, assessor comercial, parceiro comercial, terceirizado, representante, credenciado, cooperado, patrocinado, donatário ou qualquer outro indivíduo ou organização que venha a ter relacionamento comercial ou atue, direta ou indiretamente, em representação das Cooperativas.

4. DESCRIÇÃO DAS DIRETRIZES E REGRAS

As Cooperativas possuem, como Política, realizar negócios com terceiros que sejam qualificados tecnicamente, que tenham ilibada reputação e que sejam íntegros.

Todos os contratos das Cooperativas com terceiros deverão conter cláusula anticorrupção, cujo modelo foi aprovado pela alta administração.

Na hipótese do terceiro também possuir minuta de cláusula anticorrupção, a Cooperativa poderá considerar o disposto na cláusula anticorrupção do terceiro, desde que esta não contraste com os princípios, normas e valores do Código de Conduta Ética da Cooperativa. Os terceiros que tenham Código de Conduta Ética e Programa de Integridade efetivos terão prioridade na contratação, em caso de empate nas propostas técnica e comercial apresentadas.

A Cooperb não admitirá nenhuma prática de ato que viole as Leis Anticorrupção por parte de Terceiros que atuam em seu nome, mesmo que informalmente. Os funcionários da Cooperb se comprometem a tratar os Terceiros de maneira respeitosa e cordial, buscando fortalecer as relações e aperfeiçoar os processos de comunicação, além de oferecer tratamento cortês, respeitoso e equânime aos Terceiros, vedando qualquer privilégio ou espécie de discriminação ou a adoção de comportamentos incompatíveis com esta Política e com o Código de Conduta Ética da empresa.

Os funcionários não usarão de cargo, função, facilidades, amizades, tempo, posição, influências ou informações de que tenha acesso em virtude de cargo ou função, para obter favorecimento para si ou para outrem no processo de contratação e gestão de Terceiros.

A Cooperb não aceita o uso de práticas fraudulentas ou de corrupção em seu ambiente de negócios. Dessa forma, são intoleráveis as seguintes condutas:

- Ofertar, prometer, pagar ou autorizar pagamentos em dinheiros ou qualquer vantagem pessoal, direta ou indiretamente, para funcionários da Cooperb, agentes públicos ou pessoas a ele vinculadas, com intuito de obter ou manter negócio.
- A Cooperb não será tolerada a comercialização de resíduos a empresas que não possuam licenciamento ambiental, ou que destine de forma incorreta os resíduos, e como consequência possam gerar multas para a empresa;
- Oferecimento e recebimento de vantagens indevidas;
- Não recolhimento de impostos, por parte de prestador de serviços contratados;
- Recebimento de vantagens indevidas de fornecedor;
- Vulnerabilidade no uso de Hardware e Compartilhamento de Arquivos dentro do ambiente no acesso ao hardware que podem retirar informações confidenciais da empresa;
- Furto ou desvio de Ferramentaria;
- Multas por destino incorreto dos resíduos pelo prestador de serviço;

Envolvimento em atividades ou condutas ilegais como evasão fiscal, sonegação, contrabando, suborno e pagamento de facilitação. Assim como os funcionários, os terceiros devem informar à empresa quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com esta Política por meio do

Canal de denúncias.

4.1. Conflito de Interesses

Todos os funcionários, principalmente os diretamente envolvidos na compra, devem evitar quaisquer transações, negócios ou situações que possam gerar ou caracterizar potencial ou aparente conflito de interesse em relação aos fornecedores. Por conflito de interesse, entende-se qualquer situação na qual os interesses pessoais do funcionário influenciem, ou possam vir a influenciar, inapropriadamente o juízo de valor em relação ao negócio ou estejam em conflito com suas obrigações para com a Cooperb. Não se admite que um funcionário obtenha qualquer tipo vantagem pessoal mediante sua posição hierárquica na empresa, e não tolera que terceiros ofereçam contrapartidas aos funcionários em troca de benefícios no processo de contratação.

Os funcionários não podem usar seus cargos e funções para conseguir, junto aos fornecedores, serviços pessoais nas mesmas condições de negociação para a empresa. Qualquer tipo de relação familiar ou relação de vínculo pessoal existente entre o funcionário com algum terceiro, deve ser declarada pelo funcionário ao Compliance.

A Cooperb não aceita o uso de práticas fraudulentas ou de corrupção em seu ambiente de trabalho. Dessa forma, são intoleráveis as seguintes condutas dos funcionários:

- A Cooperb não aceitará que funcionários do setor de compras ou negociação receba vantagens para conceder preferência nas negociações a determinado fornecedor.
- A empresa não admite o desvio de valoração de serviços prestados a terceiros que não seja praticada a tabela oficial disponibilizada pelo setor de Planejamento e Custos;
- Recebimento de propinas de prestador ou de terceiros;
- Irregularidade na recepção de mercadorias/pedidos;
- Favorecimento de empresas receptoras de resíduos;
- Fraude no apontamento de serviços prestados;
- Desvio de dinheiro recebido pela prestação de serviços;
- Desvio, furto e extravio de produtos retirados diretamente com o fornecedor;
- Favorecimento de informações para fornecedores obterem vantagem nas negociações.

4.2. Brindes, Presentes e Hospitalidades

A prática de dar e receber brindes, presentes e hospitalidades é considerada uma atividade de cortesia comum nos negócios que simboliza uma atitude de apreço, desde que essa prática ocorra de forma apropriada, ética e legal.

Em algumas situações, a oferta ou recebimento de presentes e hospitalidades pode gerar expectativa ou reivindicações de favorecimento, percepções que tenha ocorrido suborno, e caracterizar uma situação de conflito de interesse.

A área responsável pela contratação, devido à sua função, por estar diretamente vinculada a contratação/renovação de contratos e para evitar situações que possam interferir nas decisões de seus funcionários, somente pode aceitar brindes institucionais e sem valor comercial, tais como materiais de escritório, agenda, caneta, calendário, boné e similares de valor simbólico.

Caso os funcionários recebam brindes ou presentes acima desta categoria devem declarar o recebimento junto ao Compliance realização de sorteio pela comunicação interna entre os funcionários.

4.3. Trabalho Infantil, forçado, compulsório ou degradante

Sob nenhuma circunstância nossos fornecedores devem fazer uso de trabalho infantil, forçado, compulsório ou degradante em sua atividade e na cadeia de fornecimento. Não devem manter relacionamento comercial com empresas que pactuam dessas práticas. O trabalho infantil é caracterizado pelo trabalho exercido por toda criança e/ou adolescente abaixo da idade mínima legal permitida para o trabalho.

A coerção de uma pessoa para a realização de certos tipos de trabalho, sem as condições adequadas, se caracteriza como trabalho forçado, compulsório ou degradante. Assim, nenhum funcionário de nossos fornecedores deve ser contratado nessas circunstâncias, o emprego deverá ser escolhido livremente e realizado de maneira digna.

Portanto, não será admitido sob nenhuma hipótese que nossos fornecedores se beneficiem de trabalho infantil, forçado, compulsório ou degradante.

Os fornecedores deverão proporcionar a seus funcionários o trabalho formal e assegurar o pagamento de salários dignos, bem como todos os benefícios que estão em conformidade com as leis trabalhistas e de segurança do trabalho aplicáveis.

Requer-se que os fornecedores estejam comprometidos a monitorar seus processos, de forma que estes gerem o mínimo de impacto possível ao meio ambiente.

4.8 Conferencias fiscais

A empresa não tolerará Multas em decorrência do não recolhimento de impostos; Transporte de mercadorias sem posse do documento fiscal, sendo o setor de compras e negociação responsáveis por garantir que todo o processo esteja com as documentações fiscais em dia. Caberá ao setor de compras sempre que houver contratação de terceiros o repasse de contrato e informações ao departamento contábil a fim de verificar os recolhimentos de impostos e tributos da empresa.

5. DUE DILIGENCE DE INTEGRIDADE

De acordo com a Lei Anticorrupção (“Lei 12.846/2013”) e outras legislações aplicáveis, a Cooperb pode ser responsabilizada pelas atividades ilícitas de seus terceiros quando estiverem prestando serviços a empresa, seja no relacionamento com organizações públicas ou entes privados. Nesse sentido, a fim de verificar a idoneidade e evitar que seja responsabilizada por atos praticados por seus terceiros, que não compartilham com os seus valores, a empresa realiza uma avaliação prévia e periódica dos riscos de compliance.

A verificação prévia ou periódica dos terceiros visa apurar e classificar o risco entre muito baixo, baixo, médio, alto, muito alto, mas sem se limitar, a checagem dos seguintes bancos de informações:

- histórico de envolvimento em casos de corrupção, condutas antiéticas e ilegais;
- administradores que sejam agentes públicos ou pessoas politicamente expostas;
- código de conduta, política anticorrupção e canal de denúncia;
- cadastro no CEIS (Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas);
- cadastro no CNEP (Cadastro Nacional De Empresas Punidas);

Caso ao final da verificação prévia de riscos de compliance seja identificado que o atual ou potencial terceiro seja de médio, alto ou alto risco, o Compliance deverá instaurar um Procedimento Administrativo de Integridade no intuito de propiciar ao fornecedor, prestador de serviço ou agente intermediário a possibilidade de esclarecer o sinal de alerta. Com fundamento na análise realizada, irá elaborar um parecer sobre o prosseguimento ou não da contratação/renovação. Em situações críticas, o Compliance poderá enviar este parecer para a Alta

Direção sobre aprovação ou rejeição da contratação/ renovação.

6. 6. PENALIDADES

O empregado que descumprir quaisquer das determinações previstas nesta Política estará sujeito às penalidades previstas no Código de Conduta Ética, bem como no Regulamento Interno de Pessoal, se for o caso.

7. APROVAÇÃO/VIGÊNCIA

A presente Política poderá ser alterada mediante prévia aprovação do alta administração ou conselho fiscal da Cooperb, sempre que se entender necessário e/ou em decorrência de alterações legislativas e regulatórias ou de documentos de governança corporativa da empresa, com vigência de 02 anos.