



Banco BV

Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De: Janeiro de 2021

A: Dezembro de 2021

Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos)

Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos

Exemplos

- *Referência a (declaração de apoio a) Declaração Universal dos Direitos Humanos ou outras normas internacionais*
- *Política escrita da empresa acerca do respeito aos Direitos Humanos e da prevenção de potenciais abusos (por exemplo, no código de conduta)*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios dos Direitos Humanos.*
- *Avaliação dos riscos e impactos relacionados aos Direitos Humanos no setor industrial e no(s) país(es) de operação (veja o Relatório de Avaliação de Riscos em www.humanrightsbusiness.org)*
- *Metas específicas na área de Direitos Humanos para o próximo ano*

Exercemos nossas atividades e conduzimos nossos negócios de forma transparente e de acordo com a lei, os direitos humanos e o meio ambiente. Tratamos explicitamente da temática dos Direitos Humanos em nosso Código de Conduta, em nossa Política de fornecedores e em nossos contratos-padrão.

No caso de nosso Código de Conduta, o princípio é permeado pela totalidade do documento, que fornece diretrizes de conduta no relacionamento com nossos públicos de interesse.

Nossa Política de fornecedores objetiva garantir e adotar as melhores práticas de segurança e integridade nos processos de compra e contratação de serviços e prevê o respeito e apoio à proteção dos direitos humanos fundamentais, assegurando que o local de trabalho dos fornecedores seja livre de qualquer violação à legislação trabalhista vigente e coibindo práticas de qualquer natureza que sejam prejudiciais à saúde organizacional e das pessoas, provocadas por quem quer que seja, como assédio moral e sexual, violência verbal ou física,

intimidação, humilhação, desqualificação, constrangimento, coação, ameaça, omissão e demais práticas abusivas.

O princípio também é expresso em nossos contratos padrão com fornecedores exigindo que o contratado respeite e apoie a proteção dos direitos humanos fundamentais, assegurando que o local de trabalho seja livre de qualquer violação à legislação trabalhista vigente.

Ademais, também somos signatários de compromissos voluntários de apoio à diversidade de grupos subrepresentados, como:

- Mulher 360: Associação independente que visa contribuir para o empoderamento econômico da mulher brasileira, através do fomento, sistematização e difusão de avanços nas políticas e nas práticas empresariais.
- ONU Mulheres: iniciativa que une, fortalece e amplia os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres.
- Rede Empresarial de Inclusão Social: Grupo empresarial que tem missão de mobilizar empresas no Brasil para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+: Movimento empresarial que reúne grandes empresas em torno de 10 Compromissos com a promoção dos direitos humanos LGBTI+.
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial: Movimento formado por empresas e instituições comprometidas com a promoção da inclusão racial e a superação do racismo. Tem como finalidade a superação do racismo no ambiente corporativo e em toda a sua cadeia de valor

Implementação

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

Exemplos

- *Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismo para reclamação*
- *Conscientização ou treinamento de funcionários acerca dos Direitos Humanos*
- *Consulta às partes interessadas e afetadas*
- *Atribuição de responsabilidades para a proteção dos Direitos Humanos na sua empresa*
- *Políticas de recursos humanos e procedimentos de apoio aos Direitos Humanos*

Todos os colaboradores realizam treinamento sobre nosso Código de Conduta (que pode ser lido na íntegra no site: ri.bv.com.br/governanca/estatuto-politicas-e-acordo/), que trata do tema Direitos Humanos.

Além disso, temos também a caixa de denúncia, na qual as denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada e, em todos os casos, asseguramos que as informações serão tratadas com confidencialidade e a identidade do denunciante será protegida, quando solicitado. O canal de denúncias pode ser encontrado através dos seguintes contatos:



Telefone: 0800 300 4486.

Atendimento de segunda à sexta – das 09 às 18h. Em outros horários, é possível deixar mensagem de voz, para que a equipe do Canal retorne à ligação.

Website: canaldedenuncia.com.br/bancobv/

Caixa Postal: 79545 – CEP 04707-970

Medição de resultados

Exemplos

- *Progresso específico feito na área de Direitos Humanos no período de referência anterior*
- *Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de violações dos Direitos Humanos*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados aos Direitos Humanos*
- *Revisão periódica de resultados pela gerência sênior*
- *Auditorias externas sobre o desempenho em Direitos Humanos*

Realizamos a avaliação dos direitos humanos para todos os nossos clientes pessoa jurídica. Em 2021, foram avaliados sob esse aspecto 424 clientes, de um total de 1.560 clientes avaliados, correspondendo a 27%.

Ao que compete o relacionamento com nossos fornecedores, fazemos a avaliação de criticidade e de questões socioambientais no momento da seleção de quem serão nossos parceiros. Cuidamos para que essas empresas cumpram todos os critérios de respeito aos direitos humanos e de cuidado com o meio ambiente: tivemos 1.517 fornecedores ativos em 2021 e 865 submetidos a avaliações de impactos em direitos humanos e práticas trabalhistas. Por fim, em 2021 também não tivemos denúncias (do canal de denúncias) relacionadas à direitos humanos.

Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à

negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas).

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas

Exemplos

bancobv.com.br

- *Referência à Convenção Central da ILO ou outros instrumentos internacionais*
- *Políticas escritas da empresa para apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva e a eliminação de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no emprego*
- *Políticas escritas que estabeleçam claramente os direitos e responsabilidades dos funcionários e sua remuneração e benefícios*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios Trabalhistas*
- *Avaliação de riscos relacionados ao trabalho no setor industrial e no(s) país(es) de operação*
- *Metas específicas na área de Direitos Trabalhistas para o próximo ano*

Os princípios de trabalho são tratados em nosso Código de Conduta e em nossas políticas de recrutamento e seleção, concessão e utilização de benefícios.

Nossa política de recrutamento e seleção objetiva definir as regras desse processo bem como a governança dos processos de relacionamento com o colaborador e tem como referências para sua composição a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, o Código de Conduta e a Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria e Região. Este normativo busca estabelecer critérios que facilitem a mobilidade interna de colaboradores, gerando oportunidades de atração, desenvolvimento, carreira e retenção de talentos além de firmar que o Conglomerado Financeiro Votorantim não faz restrição ao ingresso de pessoas de diferentes nacionalidades, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, estado civil, orientação sexual, condição física, dentre outras. As tratativas deste normativo abrangem: Recrutamento e Seleção, Controle de Frequência (qual inclui a jornada de trabalho), Programação de Férias, Afastamentos de Colaboradores, Avaliação de Desempenho, Aplicação de Medidas Disciplinares, Estrutura Organizacional, AMOP - Autorização para Movimentação de Pessoal (como Admissão, Transferência, Promoção e Mérito, e/ou Desligamento:), Transferência Definitiva de Localidade e, por fim, PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Nossas regras para concessão e utilização dos benefícios para o colaborador também utilizam como referência a Convenção Coletiva da Categoria, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei brasileira 9656/98. A concessão dos benefícios é realizada pela empresa seguindo os critérios de elegibilidade da Convenção Coletiva da Categoria/ Região e normativos internos e a declaração falsa ou o uso indevido dos benefícios constituem falta grave, ficando o colaborador sujeito às penalidades de acordo com as previsões legais estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A elegibilidade dos benefícios pode abranger, além do colaborador (diretores estatutários, colaboradores, estagiários e aprendizes), seus dependentes legais. Os benefícios seguem critérios específicos de cada um e podem ser exemplificados por: Vale Alimentação e Refeição, Seguro Saúde, Assistência Odontológica, Seguro de Vida, Vale Transporte, Concessão de Auxílio Creche, Babá e Filho Excepcional, BV Prev (Plano de Previdência Complementar), Patrocínio Educacional, Trabalho Remoto, entre outros benefícios mais pontuais como campanhas de vacinação.



Implementação

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de

riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas

Exemplos

- *Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação*
- *Conscientização e treinamento de funcionários sobre direitos e políticas trabalhistas*
- *Descrever como a saúde e a segurança de cada funcionário é assegurada*
- *Descrever como a sua empresa impede todo tipo de discriminação e assegura remuneração equivalente para trabalhos equivalentes*
- *Consulta a funcionários e outras partes interessadas*
- *Atribuição de responsabilidades para a proteção dos direitos trabalhistas na sua organização*
- *Políticas e procedimentos de Recursos Humanos que dão suporte aos princípios do Trabalho*
- *Participação em acordos no quadro internacional e outros acordos com sindicatos trabalhistas*

Nossos normativos, como os exemplos mencionados previamente nessa categoria, estão publicados na intranet, ambiente de fácil acesso a todos os colaboradores. Além disso, temos o Código de Conduta e o Canal de Denúncias, que é o meio disponível para colaboradores, estatutários, acionistas, clientes e fornecedores, para registrar desvios internos ou indícios de ilicitude podendo o denunciante identificar-se ou não, a seu critério.

Buscamos promover um ambiente seguro e saudável porque sabemos que essas premissas podem tornar o dia a dia mais agradável incentivando as relações interpessoais. Além disso, pode-se reforçar o vínculo de pertencimento e orgulho dos colaboradores em atuar em uma empresa que se preocupa com sua saúde e bem-estar, o que ajuda a quebrar a barreira do contato apenas profissional, estimulando um ambiente mais descontraído e amigável.

Os investimentos aplicados são voltados para a saúde, prevenção e bem-estar, para isso efetuamos algumas ações internas e ainda temos vários projetos em andamento.

Alguns exemplos de programas voltados para saúde e segurança de nossos colaboradores são:

- Programa BV a bordo – A gestante se inscreve no Programa, sendo ela nossa colaboradora ou dependente de um colaborador. Ação promove orientação, cuidado com a saúde e bem-estar da gestante e de seu bebê até completar 6 meses, além da licença familiar. Aqui acreditamos que gênero ou orientação sexual não são fatores limitantes para a criação de uma criança que é um direito de todos! O programa BV a Bordo apoia o desenvolvimento infantil, por meio da corresponsabilidade parental, na qual o cuidado com a criança se desvincula da exclusividade maternal e se torna responsabilidade familiar. Todos os tipos de família e formas de concepção (parto, adoção e barriga de aluguel) são beneficiados pelo programa;

- Ambulatório Médico Sírio Libanês – Atendimento de Atenção Primária com Médicos de Família Sírio, exames de sangue realizados pelo Fleury, atendimento com Nutricionista, Psicólogo, além dos atendimentos de urgência e emergência;
- Pacote cirúrgico com o Hospital Sírio Libanês – Determinadas cirurgias pré-contratadas em forma de pacotes para titulares e seus dependentes, tendo ou não direito no plano de saúde a utilização do Sírio, que são realizadas por equipes do Sírio Libanês e dentro de suas dependências;
- *Mindfulness* – ação estimula os participantes a prática de meditação ativa e plena, trazendo vários benefícios como melhoria no foco, equilíbrio nos aspectos de inteligência emocional e bem estar;
- Projeto de inclusão e acessibilidade – consiste em direcionar melhorias nas instalações e compra de cadeira especial para atendimento das necessidades para o público PCD - medida promove inclusão e acessibilidade de forma humana;
- Blitz ergonômica em todas as áreas – Orientação e cuidados com as questões ergonômicas dos colaboradores, promovendo um ambiente saudável, contribuindo com a diminuição de dores e fadiga;
- SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, onde promovemos uma semana com muitas ações preventivas, palestras que abordaram vários temas relevantes e com a participação de palestrantes renomados ;
- Campanhas de conscientização mensais sobre Prevenção de acidentes e cuidado com a saúde;
- Blitz de hipertensão – ação foi capaz de mapear público participante de forma individual já orientando e direcionando para tratamento aqueles identificados com aumento de pressão
- Campanha de Vacinação H1N1 que nos últimos anos aconteceram em modelo drive-thru
- Planos de Saúde a todos colaboradores de acordo com a região dividimos entre Sulamérica e Seguros UNIMED
- Campanha de conscientização do outubro Rosa e novembro Azul
- Programa BV Acolhe para todos colaboradores e dependentes 24 horas por dia/ 7 dias por semana, com seguintes serviços: Psicológico, Assistente Social, Apoio Financeiro, Apoio Jurídico, Pet Consultor, Nutricionista, Educadores Físicos, Pedagogos, Fisioterapeutas e um canal exclusivo para Violência Doméstica
- Programa Saúde em Mente com palestras, treinamento e conscientização para liderança e colaboradores e mapeamento de saúde mental de todos os colaboradores.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Exemplos

- *População de gerentes e funcionários por fatores de diversidade (por exemplo, gênero, etnia, idade etc.)*
- *Descrever como sua empresa lida com incidentes de violação dos princípios trabalhistas*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao Trabalho*



- *Revisão periódica de resultados pela gerência sênior*
- *Progresso específico feito na área do Trabalho durante o último período de referência*
- *Auditorias externas (por exemplo, SA 8000)*

Sabemos que temos um importante papel como agentes de mudança na sociedade. E uma das maneiras de dar nossa contribuição é criar um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. Nossas metas incluem aumentar a porcentagem de mulheres, o total de pessoas com mais de 50 anos e também o número de pretos e pardos na empresa como um todo, em especial, nos cargos de liderança. Além das metas anuais, contamos com compromissos de longo prazo relacionados a diversidade de gênero: até 2030 queremos atingir 50% de cargos liderança ocupados por pessoas que se identifiquem com o gênero feminino e garantir participação de 35% de negros no quadro de colaboradores do BV.

Em 2021 alcançamos 35% de mulheres em cargos de liderança e 20% de negros na base de colaboradores.

Em 2021 não tivemos nenhum caso de discriminação oficial entre colaboradores do banco e não identificamos nenhum fornecedor ou operação com de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil, e todos os contratos com nossos fornecedores possuem uma cláusula estabelecendo a não utilização de mão de obra infantil. Temos, também a pesquisa de clima anual, bem como diversos programas direcionados a diversidade, conscientização, desenvolvimento e engajamento dos nossos colaboradores para o tema.

Princípios Ambientais

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais).

Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental

Exemplos

- *Avaliar o impacto e a pegada ambiental da sua empresa*
- *Políticas escritas da empresa sobre questões ambientais, incluindo prevenção e gerenciamento de riscos ambientais*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios ambientais*
- *Descrever as metas específicas na área de meio ambiente para o próximo ano*

A respeito da temática ambiental dos princípios, temos política corporativa que rege nossa relação com meio ambiente. A política de sustentabilidade tem por objetivo estabelecer os

princípios e diretrizes que norteiam as ações de natureza socioambiental nos negócios e na relação com as partes interessadas e reafirmar o nosso compromisso com os princípios de desenvolvimento sustentável, que permeiam nossas operações. Ela está dividida em nossos pilares de atuação: Neutralizar nosso impacto ambiental, Acelerar a inclusão social (interna e externamente), Multiplicar e humanizar o conhecimento financeiro e Mobilizar recursos para fomentar negócios sustentáveis. Também explicitamos a estrutura de governança da temática de sustentabilidade e nossa transparência, com a publicação da evolução das nossas ações em nosso Relatório Anual. A política de sustentabilidade pode ser achada no seguinte site: ri.bv.com.br/governanca/estatuto-politicas-e-acordo/

Em nosso contrato padrão temos cláusulas sobre o respeito ao meio ambiente na tratativa com nossos fornecedores e parceiros em que eles se comprometem a proteger e preservar o meio ambiente, bem como a prevenir, identificar e mitigar práticas danosas ao meio ambiente, executando suas atividades em observância à legislação vigente no que tange à Política Nacional do Meio Ambiente e dos Crimes Ambientais, bem como das normas relativas à área ambiental e correlatas.

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais

Exemplos

- *Conscientização ou treinamento de funcionários acerca da proteção do meio ambiente*
- *Iniciativas e programas para reduzir o gasto de materiais (por exemplo, reciclagem) e o consumo de recursos (energia, combustíveis fósseis, água, eletricidade, papel, embalagens etc.).*
- *Atividades voltadas para a melhoria da eficiência energética de produtos, serviços e processos*
- *Desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente*
- *Conscientização dos fornecedores através do questionamento de dados ambientais de seus produtos*
- *Sistema de gerenciamento ambiental com objetivos e procedimentos para avaliar o progresso, minimizar impactos negativos e transferir boas práticas*
- *Atribuição de responsabilidades para proteção ambiental em sua empresa*

Nossa principal ação ambiental é o programa de compensação das emissões do nosso principal negócio, o financiamento de veículos. Também compensamos as emissões próprias da operação do banco.

Entre outras ações temos: Projeto Pomar (uma iniciativa de recuperação ambiental que ocorre em São Paulo, capital), emissão de títulos verdes, Green Bonds (título emitido com o objetivo de implantar ou refinar ativos ou projetos que tenham atributos positivos do ponto de vista ambiental ou climático, qual o banco BV foi o primeiro banco privado brasileiro a emitir títulos verdes certificados), o Prédio Leed (qual o BV tem certificação DataCenter ecologicamente sustentável – LEED) e a gestão correta de resíduos.



Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

Exemplos

- Informação de como sua empresa lida com incidentes
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao meio ambiente
- Progresso específico feito na área de proteção ao meio ambiente durante o último período de referência
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Auditorias externas sobre o desempenho em meio ambiente

Monitoramos nossos resultados ambientais por meio de indicadores específicos e inventário de emissões de gases de efeito estufa, que é auditado por terceira parte.

Em 2021 compensamos 690 mil toneladas de CO2 referentes à nossa carteira de veículos financiados.

Em 2021 não tivemos processos relacionados a meio ambiente.

Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

Exemplos

- *Avaliação de risco da corrupção e suborno no segmento de mercado e no(s) país(es) de operação da empresa*
- *Políticas escritas da empresa de tolerância zero à corrupção, ao suborno e à extorsão*
- *Referência (ou declaração de apoio) à Convenção das ONU Contra a Corrupção e outros instrumentos internacionais*
- *Protocolo para guiar a equipe em situações em que se é confrontado com extorsão ou suborno*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios anticorrupção*
- *Metas específicas na área de anticorrupção para o próximo ano*

A atuação dos nossos profissionais é orientada pelo Código de Conduta da companhia. Esse documento serve, ainda, de referência para o relacionamento com nossos fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais e de negócios. Em caso de violação às orientações definidas pelo documento, é possível enviar denúncias por escrito (para uma caixa postal ou para um endereço de e-mail). O código de conduta que discorre sobre nossas

práticas anticorrupção, tendo uma seção voltada para o debate e conscientização relacionados.

Também temos o Programa de Integridade, que reflete e define as diretrizes e procedimentos para prevenção, detecção e remediação de atos ilícitos, com foco no combate à corrupção tanto no âmbito do relacionamento com órgãos da administração pública quanto no âmbito privado (ele está disponível ao público por meio do site ri.bv.com.br/governanca/estatuto-politicas-e-acordo/). A confidencialidade dos fatos e dos denunciantes é garantida em todas as situações. Além disso, há um Comitê de Auditoria, que recebe denúncias ligadas a fraudes e outras irregularidades de natureza contábil, pelo e-mail comite.auditoria@bancovotorantim.com.br. As questões relacionadas a conflitos de interesses, investimentos pessoais, barreira de informações e Lei Anticorrupção são tratadas pela área de *Compliance*. O canal de atendimento geral, aberto a qualquer pessoa interessada em falar com o Conglomerado Financeiro Votorantim, funciona sete dias por semana, 24 horas por dia, por telefone (0800-728.0083 e 0800-701.8661, para os deficientes auditivos e de fala) ou e-mail (sac@bv.com.br).

A Política de Governança Corporativa tem como princípio fundamental o compromisso com a transparência, a prestação de contas, a equidade e a responsabilidade corporativa. Entre as demais políticas, estão a de Gestão de Riscos e Capital, a de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo e Anticorrupção e a de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental. Regras, procedimentos e especificações que ajudam a disseminar internamente cada Política constam de Instruções e Manuais definidos em nível de Diretoria.

Ademais, temos uma cláusula padrão em nossos contratos com fornecedores sobre anticorrupção em que as partes declaram que cumprem as leis nacionais e internacionais as quais estão submetidas, bem como as leis nacionais e internacionais que tenham por finalidade o combate ou a mitigação dos riscos relacionados a práticas corruptas, atos lesivos, infrações ou crimes contra a ordem econômica ou tributária, de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores, contra a administração pública, nacional ou estrangeira, incluindo, sem limitação, atos ilícitos que possam ensejar responsabilidade administrativa, civil ou criminal nos termos das Leis nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990; nº 8.429, de 2 de junho de 1992; nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (ou outras normas de licitações e contratos da administração pública); nº 9.613, de 3 de março de 1998; nº 12.529, de 30 de novembro de 2011; e nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, as quais deverão ser respeitadas pelas Partes durante toda a vigência deste Contrato.

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidentes

Exemplos

- *Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação*
- *Conscientização ou treinamento de funcionários acerca das políticas da empresa que tratam de anticorrupção e extorsão (por exemplo, correspondências, Internet, comunicação interna etc.).*



- *Atribuição de responsabilidades para postura anticorrupção em sua empresa*
- *Participação em iniciativas do segmento de mercado ou outras ações coletivas quanto a anticorrupção*

A área de *Compliance* é a responsável pela gestão das diretrizes anticorrupção no Conglomerado Financeiro Votorantim. Dentre os treinamentos que abordam diretamente esta temática e que são obrigatórios a todos os colaboradores do Conglomerado: treinamento do Código de Conduta e treinamento do Programa de Integridade, há ainda o guia de conduta para terceiros (fornecedores, parceiros) de conhecimento obrigatório, que trata dentre outros temas, os valores e princípios anticorrupção.

Ainda referendamos que a área de *Compliance* participa federações do mercado, para discussão de diversas temáticas, dentre as quais a anticorrupção.

Além disso, temos também a caixa de denúncia, onde as denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada e, em todos os casos, asseguramos que as informações serão tratadas com confidencialidade e a identidade do denunciante será protegida, quando solicitado.

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção

Exemplos

- *Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de corrupção*
- *Auditorias internas para assegurar a consistência com compromisso anticorrupção, incluindo revisões periódicas da gerência sênior*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados a corrupção e suborno*
- *Progresso específico feito na área anticorrupção durante o último período de referência*
- *Auditorias externas de programas anticorrupção*

Ao longo de 2021, não foi confirmado nenhum caso de corrupção envolvendo fornecedores ou colaboradores — nem ações judiciais por concorrência desleal, truste e prática de monopólio.