

**PROGRAMA DE INTEGRIDADE****CAPÍTULO I  
DA FINALIDADE**

**Art. 1º** Em consonância com o Pacto de Ética do Sicoob, este Programa de Integridade estabelece regras para que as entidades do Sicoob reafirmem o compromisso com a integridade nas relações, o cumprimento das leis, das normas e das diretrizes aplicáveis aos negócios e o combate à corrupção, sob qualquer pretexto ou em qualquer modalidade, principalmente quanto à prática de atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira.

**Art. 2º** Para fins deste Programa de Integridade são observados os seguintes conceitos:

- I. componentes da estrutura organizacional das entidades do Sicoob: dirigentes, gestores, empregados, terceirizados, fornecedores e prestadores de serviços, menores aprendizes, estagiários e outros sujeitos às disposições deste Programa de Integridade;
- II. entidades do Sicoob: cooperativas centrais e singulares e entidades do CCS;
- III. Centro Cooperativo Sicoob (CCS): tem por finalidade representar institucionalmente o Sistema e é responsável por normas, políticas, condutas, processos, tecnologias, produtos, serviços e marcas de todo o Sistema. Integram o CCS:
  - a) *Sicoob Confederação* - exerce a representação institucional e lidera a tecnologia, os processos empresariais e outras atividades comuns ao Sistema;
  - b) *Banco Sicoob* - especializado no atendimento às cooperativas filiadas ao Sicoob e sistemas cooperativos parceiros;
  - c) *Instituto Sicoob* - voltado ao investimento social estratégico;
  - d) *Sicoob DTVM* - gerencia ativos financeiros por meio de fundos de investimento e carteiras administradas;
  - e) *Sicoob Soluções de Pagamento* - processadora e bandeira de cartões;
  - f) *Sicoob Administradora de Consórcios* - gestão da operação de consórcios;
  - g) *Fundação Sicoob Previ* - entidade sem fins lucrativos que oferece planos de previdência complementar;
  - h) *Sicoob Seguradora* - visa proteger vidas e patrimônios por meio de planos flexíveis e personalizados.

**Art. 3º** Todos os integrantes da estrutura organizacional das entidades do Sicoob devem conhecer e seguir as regras estabelecidas neste Programa de Integridade, participar dos treinamentos relacionados ao tema, contribuir com o Sistema de Gestão da Ética e observar as regras e os procedimentos individuais e sistêmicos implantados

para identificar, avaliar e tratar o risco da prática de atos lesivos contra a administração pública.

**Art. 4º** Aos dirigentes e gestores cabe aprimorar o ambiente de controle e divulgar este Programa de Integridade aos empregados sob sua responsabilidade, gerando as condições propícias ao gerenciamento do risco e ajudando a implementar os procedimentos necessários.

## **CAPÍTULO II DAS PREMISSAS**

**Art. 5º** Entende-se como Programa de Integridade o conjunto de medidas implantadas, nos termos do Decreto 11.129/2022, para prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos contra a administração pública nacional e estrangeira, previstos na Lei 12.846/2013, que possam ser praticados por empregado ou terceiro em benefício próprio, e ainda, os que possam ser intentados por pessoas jurídicas contra o Sicoob.

**§ 1º** O Decreto 11.129/2022 define que o *“Programa de Integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidade e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional do Sicoob.”*

**§ 2º** Nesse mesmo sentido, o Guia de Implementação de Programa de Integridade nas Empresas Estatais, publicado pela CGU, em 2015, esclarece que um sistema de gestão de integridade diz respeito a um conjunto de arranjos institucionais, regulamentações, instrumentos de gerenciamento e controle, além do fortalecimento de valores éticos com o objetivo de promover a integridade, a transparência e a redução do risco de atitudes que violem os padrões e políticas formalmente estabelecidos.

**Art. 6º** O processo de gestão do risco da prática desses atos requer que as entidades do Sicoob e seus empregados adquiram consciência da importância do diagnóstico e adequado monitoramento de tais riscos e estejam preparados para reportá-los à alçada competente.

**Art. 7º** O ciclo de identificação, avaliação e tratamento adequado do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública será realizado juntamente com o ciclo de identificação, avaliação e tratamento dos riscos operacionais, incluindo análise e reavaliação periódica.

**Parágrafo único.** Entende-se como risco à integridade os eventos relacionados a corrupção, fraudes, irregularidades, desvios éticos e de conduta que possam comprometer os valores ou a imagem das entidades do Sicoob.

## **CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES DO AMBIENTE DE ÉTICA E INTEGRIDADE**

**Art. 8º** Fazem parte das diretrizes do ambiente de ética e integridade:

- I. para o CCS:
- a) *Política de Remuneração de Administradores do Banco Sicoob*: com as disposições da Resolução CMN 3.921/2010, o Comitê de Remuneração tem a responsabilidade sobre os assuntos relacionados à implementação, operacionalização e gestão da Política de Remuneração de Administradores do Banco Sicoob e suas controladas, reforçando o comprometimento com a qualidade e a transparência no processo de escolha dos administradores;
  - b) *Política de Operações de Crédito com Partes Relacionadas do Banco Sicoob*: visa orientar a organização quanto ao correto tratamento das transações que apresentam potenciais conflitos de interesses e que envolvam partes relacionadas;
  - c) *Normas de Conduta*: regem os deveres dos empregados envolvidos nas atividades de Tesouraria (Política de Tesouraria do Banco Sicoob) e indicam os comportamentos considerados desejáveis no ambiente de trabalho, facilitando a aplicação dos compromissos assumidos no Pacto de Ética.
- II. para todas as entidades do Sicoob:
- a) *Política Institucional de Sucessão de Administradores*: objetiva o desenvolvimento e a renovação qualificada de seus componentes, zelando pela transparência e sustentabilidade dos processos decisórios.
  - b) *Pacto de Ética*: instrumento de formalização dos valores pessoais e profissionais de componentes da estrutura organizacional das entidades do Sicoob com os padrões de comportamento e valores pautados em preceitos legais, éticos, morais e nos bons costumes;
  - c) *Política Institucional de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo*: nessa política também é expresso que, para a manutenção de relação de negócios com parceiros e fornecedores, é necessária a existência, no âmbito dos terceiros, de mecanismos para prevenção e combate à corrupção.

#### **CAPÍTULO IV**

### **DA TOMADA DE DECISÃO E DO CONFLITO DE INTERESSES**

**Art. 9º** As decisões são tomadas de forma colegiada, exceto nos casos em que seja expressamente estabelecida a competência/alçada individual. Com o propósito de envolver os gestores na definição de estratégias e aprovação de propostas para os diversos negócios do Sicoob, são utilizados comitês e delegações de alçadas devidamente formalizados.

- I. Compete à diretoria executiva das cooperativas centrais e singulares, além das atribuições descritas no estatuto social e de outras decorrentes de lei, fixar atribuições, alçadas e responsabilidades aos empregados.

**Art. 10.** O Sicoob orienta que os empregados:

- I. exerçam sua função de forma isenta, eximindo-se de fazer uso da condição de empregado para obter vantagem para si ou para terceiros;
- II. comuniquem imediatamente qualquer conflito de interesses ou a presunção de sua existência ao superior hierárquico;
- III. não deliberem assuntos que tenham interesse conflitante ou nas decisões de negócios com as pessoas a seguir indicadas, bem como com empresas onde figurem como dirigentes ou sócios: o próprio empregado, cônjuge ou companheiro do empregado, parente do empregado até 3º grau;
- IV. se declarem impedidos de conduzir assuntos ou negócios com agente público com poder decisório no âmbito dos órgãos e entidades do governo, com o qual tenha relação de parentesco, em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até 3º grau.

## **CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES**

**Art. 11.** São responsabilidades do CCS:

- I. Conselho de Administração: aprovar este Programa de Integridade e suas revisões periódicas ou eventuais.
- II. Comissão de Ética:
  - a) manifestar-se sobre este Programa de Integridade e suas revisões periódicas ou eventuais, a serem encaminhadas para apreciação do Conselho de Administração;
  - b) dar tratamento às ações que evidenciam conduta em desacordo com este Programa de Integridade.
- III. Diretoria Executiva:
  - a) deliberar sobre as propostas deste Programa de Integridade e suas revisões periódicas ou eventuais, a serem apreciadas pelo Conselho de Administração;
  - b) difundir a filosofia de gestão de riscos, incentivando eventos que visem à disseminação dessa cultura;
  - c) promover eventos de treinamento para conscientização e qualificação dos gestores e empregados, propiciando ambiente adequado à rápida, eficaz e tempestiva gestão do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública.
- IV. Diretoria de Riscos e Controles:
  - a) atuar como coordenadora e facilitadora do processo de gestão do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública, assegurando a utilização de ferramentas adequadas e em conformidade com as melhores

práticas de gestão, estando sempre, direta e sistematicamente, envolvida e informada sobre o tratamento do tema;

- b) possibilitar a tomada de decisões em conformidade com as estratégias de controle dos riscos, mantendo o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva e a Comissão de Ética informados dos resultados dos trabalhos.

#### V. Superintendência de Controles | Controles Internos:

- a) coordenar a implementação deste Programa de Integridade:
- b) promover, em parceria com a universidade corporativa do Sicoob, a disseminação da cultura por meio de cartilhas, treinamentos, seminários, palestras, publicações ou quaisquer outros programas de educação e conscientização;
- c) propor as adequações necessárias para que o processo esteja em conformidade com as normas internas e externas;
- d) monitorar o cumprimento dos planos de ação estabelecidos pelos gestores das áreas do CCS e das cooperativas centrais. O monitoramento das cooperativas singulares é realizado pelas cooperativas centrais;
- e) emitir relatórios de avaliação de controles internos relacionados às atividades;
- f) acompanhar os resultados de auditorias interna e externa e/ou outras atividades relacionadas ao assunto;
- g) realizar as análises referentes à conformidade legal, normativa e à aderência às melhores práticas.

#### VI. Superintendência de Gestão Integrada de Riscos | Área de Risco Operacional:

- a) apoiar as áreas das entidades do CCS na identificação, avaliação e tratamento do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública, por meio da análise dos processos e das atividades;
- b) manter banco de dados e mecanismos adequados de reporte interno e externo, com registro dos riscos e dos seus sistemas de controles.

#### VII. Área Jurídica:

- a) providenciar a inserção nos contratos, em parceria com a área contratante, quando da designação de pessoas/empresas para operar em nome das entidades que integram o CCS, de cláusula específica que exija o cumprimento de princípios ético-comportamentais, sob pena de rescisão da relação contratual;
- b) providenciar a inserção nos contratos, em parceria com a área contratante, de cláusula específica que exija o cumprimento das obrigações quanto à observância ao Pacto de Ética do Sicoob e as normas relativas à anticorrupção, conforme descrito no Manual de Terceirização de Serviços.

- VIII.** Superintendência de Administração e Contadoria: assegurar que cada transação seja: legítima, justa, autorizada e verificável; registrada de forma correta e consistente, de modo a permitir que os processos de tomada de decisão, autorização e execução possam ser verificados; e apoiados por documentos que permitam, a qualquer tempo, efetuar controles sobre as características e as razões para a transação e a identificação das pessoas que autorizaram, executaram e verificaram a própria transação;
- IX.** Área de Auditoria Interna: verificar a implementação da estrutura de gestão do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública e a aderência dos procedimentos de identificação, avaliação e tratamento desses riscos, emitindo relatório ao Conselho de Administração;
- X.** demais áreas do CCS:
- a) desenvolver ambiente favorável à consolidação da cultura de gestão do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública, de acordo com a regulamentação vigente e com este Programa de Integridade;
  - b) orientar quaisquer pessoas/empresas contratadas a sempre agir com integridade e diligência e em total conformidade com os princípios de probidade e legalidade estabelecidos, incentivando os que suspeitem ou tenham ciência de descumprimentos dos normativos internos e (ou) externos a notificar esses descumprimentos por meio dos canais oficiais estabelecidos;
  - c) verificar a experiência e as qualificações técnicas dos seus diferentes parceiros comerciais e solicitar que eles declarem se estão sujeitos a alguma investigação ou sob os efeitos de qualquer decisão judicial relacionada com a prática de corrupção.

**Art. 12.** São responsabilidades das cooperativas centrais:

- I.** Conselho de Administração: aderir a este Programa de Integridade e suas revisões periódicas ou eventuais;
- II.** Diretorias:
  - a) cumprir as diretrizes contidas neste Programa de Integridade;
  - b) dar tratamento às ações que evidenciam conduta em desacordo com este Programa de Integridade;
  - c) acompanhar de forma a assegurar que cada transação seja: legítima, justa, autorizada e verificável; registrada de forma correta e consistente, de modo a permitir que os processos de tomada de decisão, autorização e execução possam ser verificados; e apoiados por documentos que permitam, a qualquer tempo, efetuar controles sobre as características e as razões para a transação e a identificação das pessoas que autorizaram, executaram e verificaram a própria transação;

- d) promover uma cultura de integridade e um ambiente participativo entre os empregados e gestores, baseado nos princípios éticos do Sicoob;

**III.** área responsável pelos controles internos:

- a) supervisionar o cumprimento dos processos inerentes a atos ilícitos contra a administração pública, executados pelas cooperativas singulares;
- b) acompanhar e reportar à área de Controles Internos do CCS, as ocorrências de atos ilícitos contra a administração pública, praticados pelas cooperativas singulares;
- c) apoiar as áreas na identificação, avaliação e tratamento do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública, por meio da análise dos processos e das atividades;
- d) manter banco de dados e mecanismos adequados de reporte interno e externo, com registro dos riscos e dos seus sistemas de controles;
- c) providenciar a inserção nos contratos, em parceria com a área contratante, de cláusula específica que exija o cumprimento das obrigações quanto à observância ao Pacto de Ética do Sicoob e as normas relativas à anticorrupção, conforme descrito no Manual de Terceirização de Serviços.

**Art. 13.** São responsabilidades das cooperativas singulares:

- I.** Conselho de Administração: aderir a este Programa de Integridade e suas revisões periódicas ou eventuais;

**II.** Diretorias:

- a) cumprir as diretrizes contidas neste Programa de Integridade;
- b) promover uma cultura de integridade e um ambiente participativo entre os empregados e gestores, baseado nos princípios éticos do Sicoob;
- c) participar de treinamentos e eventos relacionados aos temas de ética e integridade, para conscientização e qualificação dos gestores e empregados;
- d) implementar mecanismos de controle para monitoramento e detecção de atos relacionados à anticorrupção e à prática de atos lesivos contra a administração pública;
- e) atuar de forma preventiva com ações para coibir a corrupção, o suborno ou condutas que possam causar prejuízos a imagem do Sicoob;
- f) dar tratamento às ações que evidenciam conduta em desacordo com este Programa de Integridade aprovado pelo Conselho de Administração;
- g) acompanhar de forma a assegurar que cada transação seja: legítima, justa, autorizada e verificável; registrada de forma correta e consistente, de modo a permitir que os processos de tomada de decisão, autorização e execução

possam ser verificados; e apoiados por documentos que permitam, a qualquer tempo, efetuar controles sobre as características e as razões para a transação e a identificação das pessoas que autorizaram, executaram e verificaram a própria transação;

- h) apoiar as áreas na identificação, avaliação e tratamento do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública, por meio da análise dos processos e das atividades;
- i) manter banco de dados e mecanismos adequados de reporte interno e externo, com registro dos riscos e dos seus sistemas de controle;
- j) providenciar a inserção nos contratos, em parceria com a área contratante, de cláusula específica que exija o cumprimento das obrigações quanto à observância ao Pacto de Ética do Sicoob e as normas relativas à anticorrupção, conforme descrito no Manual de Terceirização de Serviços.

## **CAPÍTULO VI DAS RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Art. 14.** Os empregados e parceiros devem manter registros documentados das relações econômicas com a administração pública (por exemplo, despesas com entretenimento, remuneração por serviços prestados etc.), e a área responsável por controles internos e conformidade deverá gerar os relatórios de Perfil e de Conformidade conforme modelos disponíveis no manual de Controles Internos e Conformidade.

**Art. 15.** A Área de Controles Internos do CCS deve ser notificada pelo *e-mail* [integridade@sicoob.com.br](mailto:integridade@sicoob.com.br), de imediato, sobre:

- I. qualquer solicitação feita por servidores/autoridades públicas, diretamente ou por intermediários, no sentido de obter pagamentos, vantagens, presentes, viagens e outros benefícios a seu favor, de sua família, parentes, parceiros ou outros beneficiários, que ensejem em atos contra o CCS e as cooperativas centrais. As cooperativas centrais recebem as notificações das singulares que integram seu sistema;
- II. qualquer gratuidade (incluindo hospitalidade) paga para fins institucionais a membros ou pessoas relacionadas à administração pública (por exemplo, participação em eventos patrocinados pelo CCS ou cooperativas centrais e (ou) que envolvam custos cobrados para o CCS), bem como o motivo da gratuidade para servidores/autoridades públicas.

**Art. 16.** As comunicações realizadas à Área de Controles Internos do CCS devem ser compiladas e tempestivamente apresentadas para monitoramento e/ou providências da:

- I. Diretoria Executiva e Comissão de Ética do CCS, quando os assuntos forem inerentes às entidades do CCS;
- II. diretoria executiva das cooperativas centrais e Comissão de Ética (se constituída) da entidade do Sicoob, quando os assuntos forem inerentes às cooperativas centrais e singulares.



## CAPÍTULO VII DO RECEBIMENTO DE BRINDES E PRESENTES

**Art. 17.** Os empregados das entidades do Sicoob não têm permissão para aceitar pagamentos, vantagens, presentes, viagens e outros benefícios, que tenham valor comercial superior ao montante estabelecido, por meio de normativo interno, pela Diretoria Executiva da entidade. As entidades do Sicoob devem observar as condições estabelecidas no Pacto de Ética.

**Art. 18.** Os empregados das entidades do Sicoob que receberem presentes, brindes, benefícios ou gratuidades fora dos casos permitidos devem comunicar, imediatamente, à Comissão de Ética (caso haja) e à Diretoria Executiva da entidade, permanecendo com sua posse até que seja analisado e decidido pela destinação.

**Art. 19.** A análise e deliberação das ocorrências e destinações dos presentes, brindes, benefícios ou gratuidades recebidas deve considerar, no mínimo, os critérios de publicidade, caráter promocional, não exclusividade e gratuidade, assim entendidos:

- I. publicidade: que atinja público conhecido;
- II. caráter promocional: que o brinde tenha a marca da empresa que o oferecer;
- III. não exclusividade: que não seja exclusivo para uma só pessoa;
- IV. gratuidade: que não gere constrangimento para a continuidade da parceria.

## CAPÍTULO VIII DOS PATROCÍNIOS E PROMOÇÕES

**Art. 20.** As entidades do Sicoob realizam patrocínios e atividades promocionais para promover o reconhecimento do seu nome e o prestígio da marca Sicoob.

**Art. 21.** O patrocínio e as atividades promocionais são definidos como qualquer outra atividade ou evento organizado para criar oportunidades de promoção dos negócios e da marca Sicoob.

**Art. 22.** A formalização dos contratos de patrocínios e atividades promocionais somente podem ocorrer após a certificação de que a parte relacionada satisfaz os requisitos de honestidade e probidade profissional. Esses contratos devem possuir cláusulas que reforcem o cumprimento dos compromissos anticorrupção assumidos pelas entidades do Sicoob.

**Art. 23.** São vedações previstas para os patrocínios:

- I. projeto cujo proponente seja pessoa física, empregados da ativa ou ex-empregado desligado há menos de 6 (seis) meses;
- II. pessoa jurídica incluída no Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS (<http://www.portaltransparencia.gov.br/pagina-interna/603245-ceis>);

- III. pessoa jurídica incluída no Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas - CEPIM (<http://www.portaltransparencia.gov.br/pagina-interna/603243-cepim>);
- IV. pessoa jurídica incluída no Cadastro Nacional das Empresas Punidas – CNEP <https://portaldatransparencia.gov.br/sancoes>;
- V. pessoa jurídica incluída no cadastro de empresas punidas por infração nos Estados Unidos - *Foreign Corrupt Practices Act* - FCPA (<https://www.justice.gov/criminal-fraud/related-enforcement-actions>) ou condenada por qualquer outra legislação internacional de combate à corrupção;
- VI. pessoa jurídica que emprega menor de 18 (dezoito) anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e emprega menor de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos, nos termos do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal;
- VII. pessoa jurídica que compactua com situações que possam configurar nepotismo, no âmbito do Sicoob ou da administração pública federal, nos termos do Decreto nº 7.203, de 4/6/2010;
- VIII. pessoa jurídica que está sob falência, concordata, recuperação judicial ou extrajudicial, dissolução ou liquidação;
- IX. pessoa jurídica que esteja cumprindo penalidade de suspensão imposta pelo Sicoob ou impedida de licitar com a União;
- X. pessoa jurídica sem declaração de idoneidade com efeitos vigentes aplicada pela União, Estados ou Distrito Federal;
- XI. pessoa jurídica que esteja cumprindo sanção aplicada com base na Lei nº 12.846/2013;
- XII. pessoa jurídica que possua sócio(s) em comum ou administrador(es) que seja(m) sócio(s) ou administrador(es) de empresa que esteja cumprindo penalidade de suspensão imposta pelo Sicoob, impedida de licitar com a União ou com declaração de inidoneidade com efeitos vigentes aplicada pela União, Estados ou Distrito Federal;
- XIII. pessoa jurídica que possui sócio(s) ou administrador(es) que, no período dos fatos que deram ensejo à sanção, tenha(m) sido sócio(s) ou administrador(es) de empresa que esteja cumprindo penalidade de suspensão imposta pelo Sicoob, impedida de licitar com a União ou com declaração de inidoneidade com efeitos vigentes aplicada pela União, Estados ou Distrito Federal;
- XIV. projeto com má reputação ou com falta de integridade, que explore o trabalho infantil, degradante ou escravo, que atente contra a ordem pública, que possa gerar demanda judicial ou que prejudique a imagem do Sicoob;
- XV. projeto que caracterize promoção pessoal de autoridade ou de servidor público dos governos federal, estadual ou municipal.

## **CAPÍTULO IX DAS DOAÇÕES, CONTRIBUIÇÕES E DOS PAGAMENTOS PARA A COMUNIDADE**

**Art. 24.** As entidades do Sicoob apoiam as atividades de solidariedade em favor de pessoas físicas e jurídicas, instituições e associações públicas e privadas, em projetos de apoio ou na busca de objetivos institucionais para os beneficiários.

**Art. 25.** O Sicoob não realiza doações para candidatos ou partidos políticos em atendimento a Resolução TSE nº 23.607/2019 que compila os dispositivos da Lei das Eleições (Lei nº 9.504/1997).

**Art. 26.** As doações, contribuições e pagamentos para a comunidade devem considerar, em especial, as seguintes referências:

- I. os beneficiários das contribuições e doações são selecionados com base em critérios independentes, conhecimento e autoridade delegada, conforme regulamentação interna;
- II. as análises e as escolhas dos beneficiários, os documentos contábeis e os contratos assinados com as partes relacionadas devem ser preenchidos, registrados e arquivados.

## **CAPÍTULO X DA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS**

**Art. 27.** O processo de recrutamento e seleção de empregados deve cumprir os princípios de não discriminação, imparcialidade e julgamento independente, visando garantir a seleção dos indivíduos mais qualificados para os respectivos cargos e incluindo uma oferta competitiva no mercado de referência, garantindo acesso equânime às oportunidades de trabalho.

**Art. 28.** O processo de contratação deve estar descrito no Manual de Gestão de Pessoas e ser executado por profissionais que atendam as qualificações requeridas e a independência para o desempenho da tarefa.

## **CAPÍTULO XI DA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIROS**

**Art. 29.** O processo de contratação de serviços de terceiros, tais como: fornecedores, prestadores de serviços, deve considerar o Pacto de Ética do Sicoob e as normas relativas a: sigilo bancário; anticorrupção; proteção de dados; responsabilidade socioambiental e obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e sociais.

**Art. 30.** A escolha para contratação de serviços de terceiros deve se basear em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas necessidades específicas de cada entidade, não ensejando favorecimento de qualquer natureza.

**Art. 31.** Devem ser selecionados e contratados prestadores de serviços de reconhecida idoneidade e competência profissional.

**Art. 32.** Para as entidades integrantes do Sicoob, o processo de contratação está descrito no Manual de Terceirização de Serviços.

## **CAPÍTULO XII DO CANAL DE DENÚNCIA**

**Art. 33.** As entidades do Sicoob incentivam o cumprimento dos princípios estabelecidos neste Programa de Integridade com a promoção de uma cultura corporativa aberta, que não permite qualquer forma de retaliação contra os que denunciam eventuais descumprimentos ou suspeitas de descumprimentos desses princípios.

**Art. 34.** Os empregados e parceiros que suspeitem ou tenham ciência de descumprimentos deste Programa de Integridade ou de qualquer outra regulamentação que envolva o Sicoob, bem como de leis e regulamentações anticorrupção, devem notificar os descumprimentos por meio do Canal de Comunicação de Indícios de Ilícitude do Sicoob.

**Art. 35.** A notificação ao canal acima citado feita de boa-fé por empregados do Sicoob não poderá, por si só, servir de suporte para dispensa, suspensão ou advertência bem como não poderá ser objeto de discriminação na relação de emprego.

**Art. 36.** As entidades do Sicoob garantem o anonimato do denunciante e se reserva o direito de tomar as devidas medidas contra qualquer pessoa que retalie ou ameace aqueles que registraram denúncias nos termos deste Programa de Integridade.

## **CAPÍTULO XIII DA APURAÇÃO E DO JULGAMENTO**

**Art. 37.** A Comissão de Ética ou, na sua ausência, o conselho de administração, a diretoria executiva ou outro órgão designado pela administração de cada entidade do Sicoob deverá dar o seguinte tratamento às ações que evidenciem conduta em desacordo com este Programa de Integridade:

- I. ao receber a comunicação, analisar a ocorrência, realizar o levantamento de informações complementares, caso necessário, e conduzir o processo garantindo às partes envolvidas o direito ao contraditório e à ampla defesa;
- II. garantir que a denúncia seja referente a ato lesivo contra a administração pública que resulte em prejuízos financeiros causados por irregularidades, desvios de ética e de conduta e fraudes contratuais;
- III. formalizar, por meio de parecer, o resultado da apuração relatando os fatos, agregando provas e indicando os dispositivos legais aplicáveis;
- IV. encaminhar o parecer para avaliação e julgamento, se necessário, do Conselho de Administração.

**Art. 38.** A aplicação da sanção proposta, caso exista, será de responsabilidade da Diretoria Executiva, mediante realização das avaliações jurídicas cabíveis.

**Art. 39.** Os registros recepcionados pelo Canal de comunicação de indícios de ilicitude do Sicoob são encaminhados para os responsáveis pela apuração e decisão sobre a adoção de medidas necessárias, com base na legislação vigente e em normativos da instituição.

#### **CAPÍTULO XIV DAS MEDIDAS DISCIPLINARES**

**Art. 40.** Podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares, em função de conduta que viole este Programa de Integridade:

- I. advertência por escrito;
- II. suspensão;
- III. dispensa por justa causa.

**Art. 41.** A advertência verbal poderá ser adotada como medida de orientação nos casos de condutas que, embora não violem este Programa de Integridade, sejam consideradas prejudiciais ao mesmo.

**Art. 42.** Na hipótese de reincidência, e caso seja proposta a aplicação de advertência por escrito, deve ser mencionado que o empregado já possui advertência verbal.

**Art. 43.** As advertências são aplicadas pelo gestor hierarquicamente superior, mediante orientação da área de Recursos Humanos da entidade. Deve o gestor pautar-se pela ética, razoabilidade, proporcionalidade e tempestividade, sendo vedado colocar o empregado em situação de exposição diante de outras pessoas.

**Art. 44.** A medida disciplinar também tem caráter pedagógico.

**Art. 45.** Pré-requisitos para aplicação de medida disciplinar:

- I. caracterização e apuração objetiva do fato oferecendo-se ao empregado a oportunidade de prestar todos os esclarecimentos que entender pertinentes;
- II. identificação da autoria;
- III. nexos entre a falta cometida e a relação empregatícia;
- IV. proporcionalidade entre a falta e a punição;
- V. não ter reincidência em penalidade pelo mesmo fato.

**Art. 46.** Os seguintes fatores devem ser considerados na escolha da medida disciplinar:

- I. gravidade da falta;
- II. identificação da autoria;

- III. histórico funcional – punições anteriores, elogios, desempenho, colaboração para com a empresa/colegas etc.

## **CAPÍTULO XV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 47.** O Programa de Integridade é elaborado por proposta da área responsável pela estrutura centralizada de Controles das entidades do Sicoob e aprovada pelo Conselho de Administração da Confederação e do Banco Sicoob.

**Art. 48.** A adesão ao Programa de Integridade dar-se-á pelo referendo dos órgãos de administração das entidades do Sicoob. É revisado, no mínimo, anualmente, em decorrência de alterações no ambiente normativo/regulatório, de fatos relevantes e por sugestões recebidas das entidades do Sistema Sicoob.

**Art. 49.** Na sua revisão são levados em consideração os resultados dos testes das auditorias interna e externa, as recomendações da Comissão de Ética e as normas vigentes aplicáveis.