



## 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, são observados os seguintes conceitos:

- I. *Programa de integridade*: consiste no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta e de políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
- II. *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;
- III. *entidades do Sicoob*: cooperativas centrais e singulares, e entidades do CCS;
- IV. *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 aos sistemas cooperativos parceiros;
- c) *Instituto Sicoob*: voltado para o 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) *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, 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** Cabe aos dirigentes e gestores aprimorar o ambiente de controle e divulgar este Programa aos empregados sob sua responsabilidade, gerando 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 nº 11.129/2022, para a prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos



contra a administração pública nacional e estrangeira, previstos na Lei nº 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.

**Art. 6º** São considerados atos lesivos contra administração pública, nacional ou estrangeira – na forma da Lei 12.846/13 – aqueles que atentam contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

- I. praticar ato de corrupção contra agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada. Considera-se corrupção toda e qualquer ação que implique sugestão, oferta, promessa, concessão (forma ativa) ou solicitação, exigência, aceitação ou recebimento (forma passiva), de vantagens indevidas, seja de natureza financeira ou não, tais como pagamento de valores, tráfico de influência e favorecimentos, em troca da realização ou da omissão de atos inerentes às suas atribuições ou de facilitação de negócios, operações ou atividades, visando a obtenção de benefícios para si ou para terceiros;
- II. comprovadamente financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática dos atos ilícitos nos termos da Lei nº 12.846/2013;
- III. comprovadamente utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

**Art. 7º** 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 monitoramento adequado de tais riscos, e estejam preparados para reportá-los à alçada competente.

**Art. 8º** O ciclo de identificação, avaliação e tratamento adequado do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública será realizado com o ciclo de identificação, avaliação e tratamento dos riscos operacionais, incluindo análise e reavaliação periódica.



**Parágrafo único.** Riscos à integridade são 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. 9º** 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 nº 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 Institucional sobre Partes Relacionadas*: visa orientar a organização quanto ao correto tratamento das transações que apresentam potenciais conflitos de interesses e envolvam partes relacionadas;
  - c) *Código de Conduta dos Profissionais da Tesouraria*: rege os deveres dos empregados envolvidos nas atividades de Tesouraria (expresso na *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* do Sicoob.
- 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 está 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. 10** 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 e do CCS, além das atribuições descritas no estatuto social e de outras decorrentes de lei, fixar atribuições, alçadas e responsabilidades aos empregados.

**Art. 11.** 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 (terceiro) grau;
- IV. se declarem impedidos de conduzir assuntos ou negócios com agente público com poder decisório no âmbito dos órgãos e das entidades do governo com o qual tenha relação de parentesco, em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o 3º (terceiro) grau.

## **CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES**

**Art. 12.** São responsabilidades do CCS:

- I. Conselho de Administração:
  - a) 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 a 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 a disseminação dessa cultura;
- c)** promover eventos de treinamento para a 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/Área de Controles Internos:**

- a)** coordenar a implementação deste Programa;
- 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 e Gestão de Continuidade de Negócios (GCN):

- a)** apoiar as áreas das entidades do CCS na identificação, avaliação e no 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 o registro dos riscos e dos seus sistemas de controles.

**VII.** Superintendência 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 do 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 às normas relativas à anticorrupção, como descrito no *Manual de Terceirização de Serviços*.

**VIII.** Superintendência Administrativa: assegurar que cada transação seja: legítima, justa, autorizada e verificável; observando o que determina o Pacto de Ética do Sicoob e este Programa, no que se refere às negociações e transações realizadas com fornecedores, públicos e privados.

**IX.** Superintendência de Contadoria: assegurar que o registro de cada transação seja realizado 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.

**X.** Área de Auditoria Interna: verificar a implementação deste Programa, emitindo relatório ao Conselho de Administração.

**XI.** 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;
- 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. 13.** São responsabilidades das cooperativas centrais:

- I. Conselho de Administração: aderir a este Programa e a suas revisões periódicas ou eventuais;
- II. Diretorias:
  - a) cumprir as diretrizes contidas neste Programa;
  - b) dar tratamento às ações que evidenciam conduta em desacordo com este Programa;
  - 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 apoiada 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 deste Programa;
- b)** apoiar as áreas na identificação, avaliação e no tratamento do risco da prática de atos lesivos contra a administração pública, quando da identificação de riscos operacionais;
- c)** manter banco de dados e mecanismos adequados de reporte interno e externo, com registro dos riscos e dos seus sistemas de controles;
- d)** 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 às normas relativas à anticorrupção, como descrito no *Manual de Terceirização de Serviços*.

**Art. 14.** São responsabilidades das cooperativas singulares:

- I.** Conselho de Administração: aderir a este Programa e a suas revisões periódicas ou eventuais.
- II.** Diretorias:
  - a)** cumprir as diretrizes contidas neste Programa;
  - 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 a 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 as condutas que possam causar prejuízos a imagem do Sicoob;
- f) dar tratamento às ações que evidenciam conduta em desacordo com este Programa 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 apoiada 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 no 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 o 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 às normas relativas à anticorrupção, como descrito no *Manual de Terceirização de Serviços*.

## CAPÍTULO VI

### DAS RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



**Art. 15.** 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 os modelos disponíveis no *Manual de Controles Internos e Conformidade*.

**Art. 16.** Na existência de notificações, as comunicações devem ser realizadas à:

- 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), 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 quanto à destinação.

**Art. 19.** A análise e deliberação das ocorrências e destinações dos presentes, brindes, benefícios ou das 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 DAS 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 pode 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, empregado 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 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, pelos Estados ou pelo 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, pelos Estados ou pelo Distrito Federal;
- XIV.** projeto com má reputação ou falta de integridade, que explore o trabalho infantil, degradante ou escravo, atente contra a ordem pública, possa gerar demanda judicial ou 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 à 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 os 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 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, como fornecedores e 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 da 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 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 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 ou de qualquer outra regulamentação que envolva o Sicoob, bem como das leis e regulamentações anticorrupção, devem notificar os descumprimentos por meio do Canal de Comunicação de Indícios de Ilícitude do Sicoob.

**Parágrafo único.** A Comissão de Ética ou, na sua ausência, o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva ou outro órgão designado pela administração da entidade do Sicoob responsável será informado sobre a eventual notificação para adoção das providências cabíveis, conforme previsto neste Programa.

**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 reservam o direito de tomar as devidas medidas contra qualquer pessoa que retalie ou ameace aqueles que registraram denúncias nos termos deste Programa.



## **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 da entidade do Sicoob deverá tratar da seguinte forma as ações que evidenciem conduta em desacordo com este Programa:

- I. ao receber a comunicação, analisar a ocorrência, realizar o levantamento de informações complementares (caso seja 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 necessários) 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 recebidos pelo Canal de Comunicação de Indícios de Ilícitude 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:

- 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, sejam consideradas prejudiciais.

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

**Art. 43.** As advertências são aplicadas pelo gestor hierarquicamente superior, mediante orientação da área responsável por recursos humanos da entidade. O gestor deve 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 foi elaborado por proposta da área responsável pela estrutura centralizada de Controles das entidades do Sicoob e aprovado pelo Conselho de Administração do CCS.

**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 Sicoob.

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



## Controle de Atualizações

Data	Instrumento de Comunicação	Situação
4/7/2024	<a href="#"><u>Link CCS - RES CCS 276</u></a> <a href="#"><u>Link Cooperativas - RES CCS 276</u></a>	Atualizado
24/3/2023	<a href="#"><u>Link CCS - RES CCS 169</u></a> <a href="#"><u>Link Cooperativas - RES CCS 169</u></a>	Atualizado
13/5/2021	<a href="#"><u>Link CCS - RES CCS 026</u></a> <a href="#"><u>Link Cooperativas - RES CCS 026</u></a>	Instituído