

Sumário

INTRODUÇÃO	2
SENSIBILIDADE DO SETOR DE ATUAÇÃO QUANTO AS POLÍTICAS	
ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO	3
O PROGRAMA DE COMPLIANCE DO GRUPO ORONA	4
DEFINIÇÕES	5
LEGISLAÇÃO DE COMPLIANCE APLICÁVEL	7
Leis Federais, Estaduais, Distritais e Municipais Antissuborno e Anticorrupção	8
Legislação Trabalhista	10
Legislação Fiscal	11
Legislação Ambiental	12
Lei Geral De Proteção De Dados	12
ESCOPO E OBJETIVOS	13
PRÁTICAS PROIBIDAS	13
Práticas de suborno, fraude e corrupção	13
Prática de Lavagem de Dinheiro	14
Práticas de assédio e discriminação	15
MECANISMOS INTERNOS DE CONTROLE.....	15
Canal de comunicação (canal de Denúncia).....	15
O Compliance officer	16
Auditoria Interna	16
Cláusulas com Declaração de Anticorrupção	16
Treinamentos	17
MECANISMOS EXTERNOS DE CONTROLE.....	17
Canal de comunicação (canal de Denúncia).....	17
Auditoria externa	17
VIOLAÇÕES À POLÍTICA DE COMPLIANCE E MEDIDAS DISCIPLINARES	18
STATUS DE CONFIDENCIALIDADE.....	19

POLÍTICA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE

INTRODUÇÃO

O Grupo Orona possui um histórico de idoneidade e respeito com a sociedade e o mercado no de mobilidade de elevação no qual atua.

A Companhia atua com o desenvolvimento de solução de mobilidade, consubstanciado no desenho, fabricação, instalação, manutenção e modernização (retrofitting) de elevadores, escadas mecânicas (rolantes), rampas e tapetes rolantes.

Importante destacar que a atuação do Grupo Orona é mundial, sendo formado por mais de 30 empresas espalhadas pelo mundo (Espanha, França, Portugal, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Noruega e Brasil).

A Companhia tem atuação em todo território brasileiro, sendo o 4º grupo empresarial dedicado ao setor da elevação no mercado nacional.

Dentre os valores que permeiam a atuação da companhia detectamos o compromisso com seus clientes e consumidores, a excelência e qualidade da prestação de serviços, respeito ao meio ambiente, responsabilidade social, sustentabilidade e a segurança e integridade, sendo os mesmos cultivados por seus administradores.

É em razão do trabalho conjunto de todos os seus colaboradores que o negócio é conduzido com ética, perante clientes, prestadores de serviços, fornecedores e o poder público.

Em consonância com a conduta já adotada pelo Grupo Orona, a companhia optou por implementar a nova política de Compliance, fundada nos pilares da conduta ética e íntegra, destinando-se a todos os colaboradores, prestadores de serviços e quaisquer terceiros que venham a agir em nome do Grupo Orona no Brasil.

SENSIBILIDADE DO SETOR DE ATUAÇÃO QUANTO AS POLÍTICAS ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO

Antes de adentrar ao programa de Compliance do Grupo Orona no Brasil foram identificadas com base em pesquisa de *benchmark* do setor de atuação da empresa quais são os pontos mais sensíveis quanto as políticas Anticorrupção e Antissuborno.

Por se tratar de um setor que, no exercício de suas operações e atividades, possui contratos tanto com o Poder Público quanto com o setor privado, é possível que ocorram situações que possibilitem a ocorrência de práticas de anticorrupção e antissuborno. Assim, há que se atentar à gestão de participação de licitações e execução dos contratos firmados com todas as esferas da administração pública.

Abaixo citam-se as algumas das sensibilidades que o Grupo Orona no Brasil pode enfrentar quanto as políticas mencionadas em sua operação:

- Trato com agentes públicos, em especial os agentes públicos fiscalizadores, seja: (i) na importação de peças fabricadas no exterior; (ii) na fiscalização das instalações da Orona no Brasil; (iii) na fiscalização dos produtos Orona instalados em clientes. Nessas situações, é identificado o risco de oferecimento/requisição de Suborno e Propina;
- Adequação e fiscalização dos contratos em execução com o poder público ou empresa privada, de acordo as exigências legais aplicáveis a cada Município/Estado/empresa Contratante. Nessas situações, é identificado o risco de oferecimento/requisição de Suborno e Propina;
- Fraude de documentos ou utilização de informações privilegiadas para: (i) participar de processos licitatórios do poder público; (ii) participar de processos de contratação de empresas privadas; (iii) garantir a continuidade da execução de um contrato com o poder público ou empresa privada; (iv) obtenção de alvarás, autorizações e licenças;
- Oferecimentos de suborno para qualquer dos envolvidos no processo licitatório do Poder Público ou de contratação da empresa privada, visando garantir a contratação/execução do contrato em andamento, ou ainda dar uma condição privilegiada à companhia;
- Burla ou descumprimento de processos internos de contratação, compras e vendas, visando benefício próprio ou de terceiros. Falhas no controle do almoxarifado, quanto a peças efetivamente instaladas, trocadas ou reparadas. Desvio de peças, venda ou

instalação de equipamentos usados sem prévia aprovação da Orona.

- Condenação de peças em bom estado de funcionamento. Aprovação de serviços e/ou horas de serviço desnecessários ou inexistentes para aumentar o lucro sem a devida contraprestação do serviço, dentre outros;
- Violação à livre concorrência, que pode ocorrer, por exemplo, pela troca de informações/favores com funcionários da Concorrência; acerto de preços ou divisão de clientes com a concorrência, recusa de vendas de produtos ou serviços, beneficiando concorrentes, entre outros;
- Retirada de peça dos clientes sem autorização e devolução da peça ao Grupo Orona;
- Oferecimento pela área comercial de peças ou serviços em prejuízo dos negócios do Grupo Orona, ou seja, atingindo os clientes do grupo com peças e serviços ofertados à parte;
- Oferta de comissões a terceiros de forma a burlar o carácter concorrencial do processo de compra e venda do Grupo Orona.

O PROGRAMA DE COMPLIANCE DO GRUPO ORONA

O programa de Compliance do Grupo Orona no Brasil foi desenvolvido com base em três premissas: **prevenção, detecção e resposta.**

Deste modo, pode-se definir como objetivo do programa a:

- (i) Disseminação da cultura de Compliance, visando a prevenção de condutas antiéticas;
- (ii) Detecção de condutas antiéticas e em desacordo com a política de Compliance adotada pela Companhia;
- (iii) Respostas efetivas e imediatas as condutas detectadas, de acordo com a gravidade da infração.

Este programa será composto por 3 (três) documentos principais, quais sejam, a Política de Compliance, o Código de Conduta Ética, e o Código de Integridade para Fornecedores.

É obrigação de todo empregado, prestador de serviços, partes interessadas e terceiro que venham a agir em nome do Grupo Orona no Brasil ter conhecimento da Política de Compliance e do Código de Conduta em suas integralidades. Além disto, é necessário que os colaboradores do

Grupo Orona no Brasil atuam em conformidade com o programa de Compliance da Companhia.

Passaremos, então, a estabelecer as orientações mínimas sobre as diretrizes da política de Compliance.

DEFINIÇÕES

- Compliance

O termo “Compliance” é originado do verbo em inglês “*comply*”, que significa “cumprir” / “estar de acordo”. Ou seja, aquele que adere e cumpre as regras de Compliance é aquele que está cumprindo/está de acordo com as regras estabelecidas pelo poder público, cliente e fornecedores. O Compliance corporativo ou empresarial é o conjunto de estruturas, regras e procedimentos implementados nas empresas com o objetivo de assegurar a conformidade do seu funcionamento à legislação, à suas normas internas e aos padrões éticos de atuação necessários interna e externamente no campo empresarial.

- Agente Público

É qualquer ente do governo ou de qualquer departamento, agência ou instrumento, ou de uma organização internacional pública, ou qualquer pessoa exercendo cargo oficial para ou em nome de qualquer governo ou departamento, agência ou organização pública internacional.

- Companhia

A companhia que se identifica como **Grupo Orona** é composta pela empresa Módulo Engenharia, Consultoria e Gerência Predial Ltda.

- Corrupção Ativa

Oferecer ou promover vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.

- Corrupção Passiva

Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.

- Fraude

Ato intencional praticado por um ou mais indivíduos entre gestores, responsáveis pela governança, colaboradores, partes interessadas e/ou terceiros, envolvendo o uso de falsidade para obter uma vantagem injusta ou ilegal.

- Lavagem de Dinheiro

São práticas econômicas e financeiras que tem por finalidade esconder a origem ilícita de ativos financeiros ou bens patrimoniais.

- Suborno

É definido como dar ou receber um benefício financeiro ou outro em conexão com a “conduta inadequada” de uma posição de confiança, ou uma função que deverá ser efetuada de forma imparcial ou de boa-fé. O suborno não tem que necessariamente envolver dinheiro ou um pagamento e pode assumir muitas formas, como um presente, o tratamento generoso durante uma viagem de negócios ou ingressos para um evento.

- Propina

Ato de pagar ou receber de alguém por serviço ou informação às escondidas. Para usar o termo popular, é o ato de “comprar alguém”.

- Lei Anticorrupção Brasileira

A Lei nº 12.846/2013 e o Decreto 8.420/2015 compõe a legislação anticorrupção brasileira, sendo um sistema aplicável a pessoas jurídicas, com características semelhantes ao FCPA (Foreign Corrupt Practices Act – legislação sobre Práticas e Corrupção dos Estados Unidos da América), e ao UK Bribery Act (Legislação anticorrupção do Reino Unido).

- Nepotismo

É a prática através da qual uma pessoa favorece alguém da família em uma relação de trabalho ou emprego, não porque ela merece, mas em razão desse parentesco.

- Lei Geral de Proteção de Dados

A Lei 13.709/2018, chamada de Lei Geral de Proteção de Dados, regulamenta o tratamento de dados pessoais, que é toda e qualquer etapa de acesso a estes dados: coleta, fornecimento, transmissão, armazenamento, uso, dentre outros. Tais normas se aplicam aos dados tratados por pessoas naturais ou jurídicas e, inclusive, o Poder Público.

- Terceiros

Incluem diversas entidades e indivíduos que agem em nome de uma empresa, incluindo, mas não se limitando a agentes, consultores, representantes de vendas, agentes aduaneiros, revendedores, subcontratados, franqueados, advogados, contadores ou intermediários similares.

- Preconceito

É o sentimento hostil a pessoa de outrem, baseado no pré-julgamento assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio.

- Discriminação

É o ato de desrespeitar, destratar, humilhar a pessoa de outrem, geralmente em razão do preconceito em relação a ela.

- Assédio

É o ato de insistir de maneira impertinente, perseguir, sugerir ou pretender constantemente em relação a alguém. O Assédio pode assumir duas faces: (i) assédio sexual, quando o agente visa constranger a alguém com o intuito de obter vantagem sexual; ou (ii) assédio moral, que consiste na exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, de maneira repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e o no exercício de suas funções.

LEGISLAÇÃO DE COMPLIANCE APLICÁVEL

Embora o Grupo Orona já possuísse o compromisso de ter e manter política de tolerância zero com a corrupção e fraude, sempre se preocupando com sua integridade e com políticas de direitos humanos, é importante que este conteúdo e prática sejam disseminados entre os seus colaboradores, de maneira vinculativa, de maneira que todo e qualquer membro do Grupo Orona no Brasil deverá conhecer e cumprir rigorosamente às Leis Antissuborno e Anticorrupção aplicáveis no Brasil e nos países onde atuar.

Os departamentos de Compliance e Jurídico são responsáveis por manter informados os membros do Grupo Orona no Brasil sobre eventuais alterações das leis Federais, Estaduais, Distritais e Municipais Antissuborno e Anticorrupção.

No mais, o compromisso com o respeito e a criação de um ambiente de trabalho positivo é um

dos pilares nos quais a companhia foi construída, sendo essencial que os membros do Grupo Orona no Brasil tenham pleno conhecimento também da legislação trabalhista aplicável.

Leis Federais, Estaduais, Distritais e Municipais Antissuborno e Anticorrupção

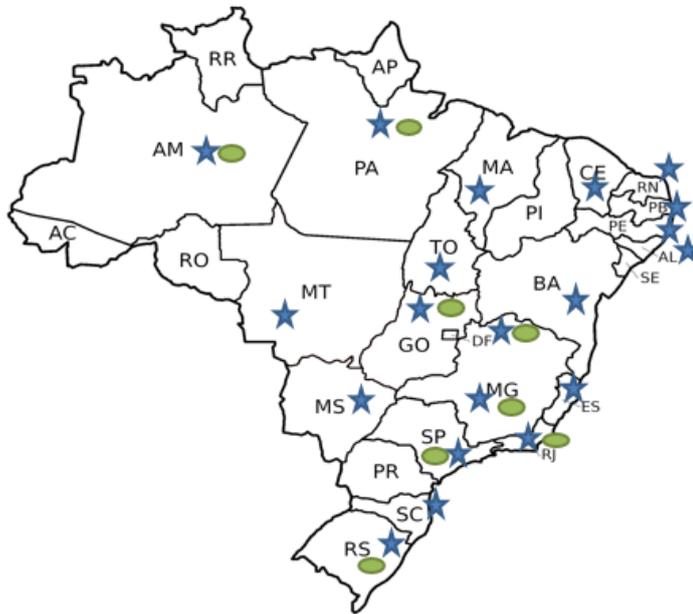
De início, importante destacar a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira), que trouxe severas penas às pessoas jurídicas que incorram na prática de atos contra a administração pública nacional ou estrangeira. Da mesma forma, o Decreto 8.240/2015 regulamenta a responsabilização administrativa das pessoas jurídicas que praticarem tais atos.

Seguindo a regulamentação e o compromisso do poder público com a política Antissuborno e Anticorrupção, a maioria dos estados e municípios promulgaram leis no mesmo sentido, exigindo, inclusive, que as pessoas jurídicas que venham a contratar com qualquer esfera do Poder Público daquele Estado possuam um programa de integridade ativo e efetivo.

Hoje, o Grupo Orona atua na maioria dos Estados Brasileiros, seja através da prestação de serviços direta, ou das parcerias comerciais com empresas já existentes nas localidades.

Importante destacar a atuação direta do Grupo Orona em algumas regiões, como por exemplo, no Distrito Federal, nos Estados do Amazonas, Goiás, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro e Pará, sendo que todos estes Estados possuem legislação específica nesse sentido.

A figura abaixo mapeia os locais em que o Grupo Orona atua, bem como dá um panorama das legislações estaduais sobre boas práticas de integridade.



O Distrito Federal, por exemplo, promulgou o Decreto nº 37.296/2016 (Lei Anticorrupção), bem como a Lei 6.112/2018, que obriga a implementação do Programa de Integridade em todas as empresas que contratem com a Administração Pública do Distrito Federal.

Abaixo, relacionamos as principais leis aplicáveis a atual operação do Grupo Orona e que influenciam diretamente esta Política de Compliance:

- (i) Amazonas
 - ✓ Lei 4.730/2018 (Programa de Integridade);
- (ii) Distrito Federal
 - ✓ Decreto nº 37.296/2016 (Lei Anticorrupção);
 - ✓ Lei 6.112/2018 (Programa de Integridade);
- (iii) Goiás
 - ✓ Lei 18.672/2014 (Lei Anticorrupção);
- (iv) Minas Gerais
 - ✓ Decreto 46.782/2015 (Lei Anticorrupção);
- (v) Pará
 - ✓ Lei 2.289/2018 (Lei Anticorrupção);
- (vi) Rio de Janeiro
 - ✓ Lei 7.753/2019 (Programa de Integridade);
- (vii) Rio Grande do Sul

- ✓ Lei 15.228/2018 (Lei Anticorrupção);
- (viii) São Paulo
 - ✓ Decreto nº 60.106/2014 (Lei Anticorrupção)

Legislação Trabalhista

A Legislação Trabalhista tem como principais pilares a Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) e a Constituição Federal.

Além disso, imprescindível a observância e cumprimento de todas as Normas Regulamentadoras (“NR”), que são disposições elaboradas pelo Ministério do Trabalho e que complementam o texto da CLT, prevendo obrigações, deveres e direitos a serem cumpridos por empresas e trabalhadores, sendo seu objetivo a segurança e saúde do trabalho, de modo a prevenir doenças e acidentes decorrentes deste.

No que se refere às operações do Grupo Orona no Brasil, merecem especial atenção a:

- (i) Norma Regulamentadora nº 6 que dispõe sobre os equipamentos de proteção individual;
- (ii) Norma Regulamentadora nº 35 que dispõe sobre o trabalho em altura;
- (iii) Norma Regulamentadora nº 10 que prevê diretrizes quanto à segurança em instalação e serviços em eletricidade;
- (iv) Norma Regulamentadora nº 18 que versa sobre as condições e meio ambiente de trabalho da indústria da construção;
- (v) Norma Regulamentadora nº 5 que trata sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- (vi) Norma Regulamentadora nº 11 que dispõe sobre o transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais.

O Grupo Orona tem como um, dentre muitos de seus objetivos, o cumprimento da Legislação Trabalhista completa. Mas, muito além disso, busca um ambiente seguro e saudável para seus colaboradores. O Grupo Orona busca a ética, o respeito e a união para que com isto atinja a excelência na prestação de seus serviços. O mesmo comprometimento é exigido de seus colaboradores, empregados e terceiros. O Grupo não aceita desvios de conduta ou qualquer tipo de ação que desrespeite a legislação interna (Política de Compliance) e externa (legislação

brasileira).

Todos os empregados, colaboradores e terceiros, não importando o cargo ocupado são responsáveis por garantir o cumprimento de todas as obrigações associadas às suas atividades e funções, tanto verticalmente (superiores para com os subordinados) como horizontalmente (pessoas do mesmo nível hierárquico), devendo suas ações serem pautadas pelo respeito e pela ética profissional.

Legislação Fiscal

A legislação fiscal brasileira é notoriamente conhecida pela complexidade de regras, possibilidades de interpretação, definição de fatos geradores, entre outros aspectos que tornam o relacionamento corporativo das empresas do Grupo Orona no Brasil extremamente cauteloso e diligente, especialmente para que as empresas estejam aptas a atender, compreender e revelar todos os fatos imponíveis e obrigações tributárias a que estão sujeitas.

Nesse sentido, buscando atuar de maneira transparente e alinhada com as melhores práticas, as empresas do Grupo Orona no Brasil buscam interpretar a legislação tributária de maneira a privilegiar a substância dos seus atos jurídicos, em detrimento a formalismos ou interpretações restritivas que possam ser entendidas como mecanismos puros de práticas elisivas ou mesmo evasivas.

A condução e gestão das práticas tributárias impõe a todos colaboradores, empregados e terceiros, a transparência na gestão tributária e princípio de colaboração, neste aspecto, com os entes de arrecadação do poder público, além da estrita observância ao melhor entendimento manifestado pelo Tribunais Superiores.

Os assessores jurídicos, nesse sentido, têm o dever de buscar sempre a melhor identificação de risco e alertar as empresas do Grupo Orona no Brasil de possíveis passivos contingentes que discussões ou interpretações possam gerar, classificando as respectivas situações de acordo com os pronunciamentos contábeis emitidos.

Legislação Ambiental

No tocando à legislação ambiental é de rigor afirmar que o Grupo Orona no Brasil não pratica atividade de alto impacto ambiental, contudo, contribui com a busca de mitigar emissões, reciclagem de papéis, uso consciente de energia, uso e descarte de materiais, entre diversas outras medidas implementadas, de forma a buscar a consecução do meio ambiente equilibrado, para protegê-lo para as gerações futuras.

Para tanto, o Grupo Orona no Brasil aplica em sua atividade as melhores práticas ambientais, treinando seus colaboradores e instruindo seus fornecedores, tanto com uma visão holística da proteção ambientais, mas, também pondo em prática das melhores medidas de proteção e mitigação de riscos ambientais.

Alinhado com as políticas de segurança e meio ambiente do trabalho, o Grupo Orona no Brasil treina seus colaboradores e terceiros envolvidos na operação de modo a manter seguro o meio ambiente do trabalho respeitando as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, referentes toda operação, como por exemplo, trabalho em altura, espaço confinado, normas de segurança para operação de elevadores, dentro outras.

Desta forma, o Grupo Orona no Brasil se compromete a atender todas as normas ambientais, bem como, a prevenir e mitigar qualquer risco ao meio ambiente.

Lei Geral De Proteção De Dados

Em que pese o tema da LGPD não compor diretamente este programa de Compliance, o Grupo Orona no Brasil deverá implementar medidas de cumprimento da mesma, especialmente quanto a vedação de compartilhamento de dados recebidos ou aos que tiver acesso com qualquer terceiro.

Observações:

Todas as leis citadas acima são de fácil acesso através de pesquisa na rede mundial de computadores (“internet”).

Caso o colaborador, terceiro ou parte interessada tenha dificuldade para localizar a legislação deverão contatar os departamentos jurídicos ou de Compliance para requerer o documento.

Esta Política de Compliance esclarece, ainda, que o desconhecimento das normas não é omissível em caso de qualquer desvio de conduta ou descumprimento de obrigações.

ESCOPO E OBJETIVOS

A presente política está totalmente alinhada com os ditames legais e a estratégia de Governança Corporativa do Grupo Orona.

Para tanto, busca atingir os objetos da legislação para que atenda ao Poder Público e Privado de modo a em qualquer hipótese não praticar os seguintes atos ilícitos:

- (i) prometer, oferecer ou dar vantagem a Agente Público;
- (ii) Comprovadamente por si, ou terceiro, praticar atos ilícitos;
- (iii) Fraudar Licitações ou Contratos;
- (iv) Dificultar investigações ou fiscalizações;
- (v) praticar qualquer ato ilícito.

Tal situação atingirá a consecução do presente Programa protegendo a administração pública e os entes privados de atos lesivos que resultem em prejuízos financeiros causados por irregularidades, desvios de ética e de conduta e fraudes contratuais; garanta a execução dos contratos; reduza os riscos inerentes aos contratos, provendo maior segurança e transparência na sua consecução; e obtenha melhores desempenhos e garantir a qualidade nas relações contratuais.

PRÁTICAS PROIBIDAS

Para se proteger e proteger a Companhia, é importante que todos os colaboradores, as Partes Interessadas e Terceiros estejam atentos e saibam como prevenir atos ilícitos, atos de corrupção e situações em desacordo com as diretrizes de conformidade estabelecidas pela Companhia, razão pela qual **o Grupo Orona no Brasil firma seu entendimento no sentido de proibir as práticas aqui indicadas.**

Práticas de suborno, fraude e corrupção

- (i) Ofertar, prometer, aceitar, autorizar e/ou ocultar qualquer pagamento a título de suborno

para obter vantagens para si, parentes, partes interessadas, terceiros e/ou agentes públicos, com a finalidade de:

- ✓ Influenciar qualquer ato ou decisão do agente público e/ou ente privado;
 - ✓ Induzi-lo a praticar qualquer ato em violação aos seus deveres legais;
 - ✓ Garantir ganho pessoal que possa causar impacto nos interesses da Companhia;
 - ✓ Garantir vantagem indevida;
 - ✓ Induzi-lo a usar sua influência sobre um órgão governamental para ajudar a conseguir, manter ou encaminhar negócios a qualquer pessoa.
 - ✓ Obter Informações Confidenciais sobre oportunidade de negócios, licitações ou as atividades de concorrentes.
- (ii) Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Política.
- (iii) Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.
- (iv) Falsificar documentos, relatórios de despesas, registros financeiros, marcas ou produtos e a estruturação de transações de maneira a fraudar os processos de aprovação e demais controles internos;
- (v) Praticar a apropriação indébita, descaminho, espionagem empresarial e/ou outras práticas desleais e anticoncorrenciais;

Frisa-se que, de acordo com as principais legislações anticorrupção acima relacionadas, o crime de corrupção configura-se mediante mera promessa de uma vantagem indevida, ainda que essa não seja realmente concedida. O crime será configurado independentemente da promessa ou atribuição ser realizada direta ou indiretamente (utilizando-se de terceiro como intermediário).

Prática de Lavagem de Dinheiro

O Grupo Orona está comprometido em prevenir o uso de suas operações para Lavagem de Dinheiro ou qualquer atividade que facilite a Lavagem de Dinheiro, o financiamento ao terrorismo ou outras atividades criminais.

Os Colaboradores e Terceiros do Grupo Orona no Brasil, especialmente os que lidam com formação e transferência de valores, deverão reportar qualquer atividade suspeita, através do canal de denúncia.

Práticas de assédio e discriminação

O Grupo Orona tem como um de seus pilares o respeito mútuo e o bom ambiente de trabalho, sendo expressamente vedado aos seus colaboradores que pratiquem atos de:

- (i) Assédio sexual, para obtenção de vantagens sexuais em razão do cargo hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função;
- (ii) Assédio moral, expondo outros colaboradores a situação humilhantes e constrangedoras, em razão de gênero, opção sexual, origem, etnia, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, religião, aparência física, dentre outras características ou comportamentos adotados por elas;
- (iii) Discriminação de outros colaboradores em razão de gênero, opção sexual, origem, etnia, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, religião, aparência física, dentre outras características ou comportamentos adotados por elas;

MECANISMOS INTERNOS DE CONTROLE

Canal de comunicação (canal de Denúncia)

É obrigatório aos colaboradores do Grupo Orona no Brasil, quando identificarem a violação (ou suspeita de violação) da política de Compliance da Companhia, do Código de Conduta Ética, ou do Código de Integridade de Fornecedores, ou ainda de condutas que possam entender como antiéticas, mesmo que não aqui relacionadas, reportem as referidas informações através do Canal de Denúncia oficial do Grupo Orona no Brasil.

É possível realizar as denúncias de forma identificada ou anônima, sendo garantido o seu sigilo.

Site: www.orona.com.br

E-mail: compliance@orona.com.br

Dúvidas/ Ouvidoria: compliance@orona.com.br

O Compliance Officer

O Compliance Officer é o profissional responsável por garantir que todos os regulamentos internos do Grupo Orona, bem como os regulamentos externos (legislação aplicável, regulamentos estabelecidos por clientes, fornecedores e órgãos regulamentadores) sejam cumpridos.

Sua principal função é gerenciar o programa de integridade da companhia, garantido a ética na condução da empresa. O Compliance Officer estará envolvido desde o recebimento e investigação de denúncias, até a análise das contratações realizadas e das operações financeiras envolvidas, trabalhando no monitoramento geral da companhia, para assegurar que esteja de acordo com as leis aplicáveis.

Auditoria Interna

A auditoria interna tem um papel importante no combate à corrupção e práticas violadoras do programa de Compliance, certo que os auditores internos devem priorizar a transparência e a precisão dos relatórios, bem como seguir o plano de auditoria interna, aprovado anualmente pela alta direção em conjunto com o Compliance Officer.

Como todos os processos e todas as áreas da Companhia passam, de alguma forma, por auditoria interna, os auditores, profissionais preparados para tanto, verificam as inconsistências do cumprimento dos processos e/ou dos números envolvidos, o que gerará a abertura de uma investigação, nos termos desta Política de Compliance.

Cláusulas com Declaração de Anticorrupção

O Grupo Orona no Brasil adota a postura de incluir, **obrigatoriamente**, em seus contratos firmados com clientes, fornecedores e prestadores de serviços, cláusulas com declaração anticorrupção, de maneira a estender aos seus parceiros a obrigatoriedade de cumprimento da legislação anticorrupção e das normas internas da Companhia.

Treinamentos

A Companhia mantém um programa de conscientização e treinamento de conduta ética, anticorrupção e antissuborno para seus colaboradores e conselheiros e, para isso, são ministrados treinamentos sobre as políticas e leis anticorrupção, assim como o Código de Conduta Ética e o Código de Integridade de Fornecedores, os quais ampliam o conhecimento sobre as regras e possibilitam a resolução de dúvidas sobre o tema de Compliance.

MECANISMOS EXTERNOS DE CONTROLE

Canal de comunicação (canal de Denúncia)

Além de ser obrigatório aos colaboradores do Grupo Orona no Brasil, o Canal de Denúncia está disponível também para o público externo, e igualmente pode ser utilizado quando identificada a violação (ou suspeita de violação) da política de Compliance da Companhia, do Código de Conduta Ética, ou do Código de Integridade de Fornecedores, ou ainda de condutas que possam ser entendidas como antiéticas, mesmo que não aqui relacionadas.

Dessa forma, também os fornecedores, clientes e ex-funcionários do Grupo Orona no Brasil, por meio de denúncia, podem dar início a um processo de apuração de violação da Política de Compliance.

É possível realizar as denúncias de forma identificada ou anônima, sendo garantido o seu sigilo.

Site: www.orona.com.br

E-mail: compliance@orona.com.br

Dúvidas/ Ouvidoria: compliance@orona.com.br

Auditoria externa

Por meio de processos de auditorias externas, seja da Polícia Federal, da Receita Federal, de órgãos de classe, aos quais obrigatoriamente deve expor-se o Grupo Orona no Brasil, pode ser identificada a violação (ou suspeita de violação) da política de Compliance da Companhia, do Código de Conduta Ética, ou do Código de Integridade de Fornecedores, o que gerará o devido processo de apuração e, se o caso, a responsabilização dos envolvidos.

VIOLAÇÕES À POLÍTICA DE COMPLIANCE E MEDIDAS DISCIPLINARES

Recebida uma denúncia, ou identificada uma conduta imprópria por meio de processos de auditoria, o Grupo Orona no Brasil tomará as medidas necessárias para a investigação do ocorrido.

A adoção de um processo de investigação envolvendo o Compliance está intimamente ligada aos valores da empresa, eis que na apuração dessas questões é possível não só responsabilizar os envolvidos, se a conduta for julgada irregular, mas também identifica pontos de melhoria nos processos internos e na comunicação interna da Companhia, criando-se uma cultura organizacional saudável para todos os envolvidos.

As investigações são realizadas num processo confidencial, motivado, documentado, e durante o qual testemunhas e/ou investigados serão entrevistados pelo Compliance Officer e/ou sua equipe, de maneira a colher informações, finalizando-se um parecer sobre a conduta ou política interna violada. Com a garantia do sigilo e discrição de todo o processo de investigação, evita-se a exposição dos investigados e/ou testemunhas, assim como a manipulação de provas e evidências, o que atrapalharia a efetividade dos trabalhos.

Qualquer que seja a forma como o processo de apuração da violação a Política de Compliance e ao Código de Conduta Ética tenha se iniciado, e concluindo-se pela comprovação das violações, haverá responsabilização dos envolvidos.

Além das sanções cíveis e penais previstas pela legislação, o descumprimento das normas da política de Compliance, o Código de Conduta Ética e o Código de Integridade de Fornecedores, gera a **aplicação de medidas disciplinares**, conforme abaixo:

- ✓ No caso dos colaboradores contratados por regime celetista:
 - a) Advertência verbal;
 - b) Advertência por escrito;
 - c) Suspensão;
 - d) Dispensa sem justa causa;
 - e) Dispensa por justa causa;

Proposta de referência na aplicação de medidas disciplinares					
Desvio	Risco	Atitude / Intenção	Situação	Medida Disciplinar	Modalidade
Não houve desvio	Não há	Não aplicável	Não houve deslize ou erro	Não há	Não aplicável
Leve	Baixo	Boa-fé	Deslize muito pequeno	Advertência	Informal
			Desvio de Conduta pequeno	Advertência	Formal
Médio	Médio	Assumir risco de situação que conhece inaceitável	Há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Suspensão	Formal
Grave	Alto	Atitude inaceitável ou má-fé	Não há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Demissão	Sem justa causa
			Há evidências suficientes que sustentem um questionamento na justiça do trabalho	Demissão	Com justa causa

- ✓ No caso dos colaboradores contratados através do contratado de prestação de serviço/fornecedores:
 - a) Multa contratual;
 - b) Rescisão contratual;
 - c) Bloqueio de fornecedores (impedimento de novas contratações).

Como consequência da implantação deste Programa de Compliance e da condução dos processos de investigação, pretende-se alcançar a melhoria nos processos internos e no próprio programa de Compliance do Grupo Orona no Brasil, de modo a evitar que as situações de violação de repitam no futuro.

STATUS DE CONFIDENCIALIDADE

Esta é uma Política de Compliance **pública** e está disponível na página do Grupo Orona na rede mundial de computadores www.orona.com.br