

Livro Azul de Políticas de Compliance

PS SOLUÇÕES



PS / COMPLIANCE

***Por consciência
e integridade.***

Sobre o Programa de Compliance da PS Soluções

A ideia de implementar um programa de Compliance na PS SOLUÇÕES surgiu num contexto de expansão dos horizontes da empresa. Nesse momento, normalmente, levanta-se os riscos inerentes ao negócio e os riscos adjacentes que surgem no cenário de ameaças e oportunidades, num momento de crescimento. Pensando em controles internos com repercussão externa, surgiu a necessidade de um sistema coordenado, que alcançasse todas as áreas da empresa e fosse, de certa forma, um mecanismo de governança, sustentabilidade, proteção e autorregulação dos negócios corporativos. No mês de março de 2020, iniciamos os estudos e o levantamento dos riscos das atividades da empresa, para elaboração do projeto, uma vez que nesse momento, a diretoria executiva demonstrou o firme propósito em apoiar a construção das políticas. Quando finalizávamos a escrita desse projeto, fomos surpreendidos pela pandemia do COVID-19, que rapidamente se alastrou pelo mundo, nos obrigando a tomar medidas emergenciais e elaborar políticas de enfrentamento da crise de saúde pública mundial. Num momento em que, parecia que o projeto seria colocado em stand by, algo surpreendente aconteceu. Ao

invés de parar, o programa demonstrou que era dotado de vida própria, ou seja, nasceu das realidades da empresa, das diversas situações que foram surgindo e exigindo o nascimento prematuro de políticas de contingenciamento em vários segmentos da empresa. Assim, vieram as políticas, precedendo ao código de condutas, o que demonstra que um programa de Compliance deve ser dinâmico e não uma realidade estática e compartimentada. E nosso programa foi verdadeiramente, sendo customizado, no cenário das rotinas e dos acontecimentos dentro da empresa. Projetamos nesse programa o desejo de que, um dia, não sejam necessárias normas e políticas para que nossas atitudes sejam guiadas por ética, retidão e honestidade. Nosso país ostenta hoje uma triste posição no Mapa da Transparência Internacional (posição 35), ou seja, abaixo dos 50 pontos exigidos para fazer parte da lista dos países, com certo nível de confiabilidade, para a realização de negócios. O programa de Compliance da PS SOLUÇÕES foi idealizado pelo jurídico e a diretoria executiva, pensando em realizar processos e procedimentos, dentro do menor tempo possível, observando normas



que outorgam autonomia e mais agilidade aos processos, propagando uma cultura de governança pela autonomia e liberdade de atuação, dentro de limites previstos, em marcos regulatórios, previamente definidos. Esse programa não tem a pretensão de alcançar todas as situações que demandem regulamentação. Sendo este, apenas uma base para a construção de um ambiente empresarial democrático, justo, moderno e confiável. Não há um rol exaustivo de normas e regulamentos. Esse programa apenas traça diretrizes de conduta ética, conformes às melhores práticas, com o fim precípuo de orientar. Pensamos num futuro de grandes conquistas e crescimento sustentável para essa organização. Buscamos preparar nossos Stakeholders para um futuro onde, Compliance seja parte do capital cultural da empresa. Sonhamos com um Brasil de empresas sólidas com trabalhadores valorizados e felizes. Acreditamos num Brasil do futuro, de que não tenhamos que nos envergonhar diante das posições ostentadas no cenário mundial, no que se refere à corrupção e práticas lesivas. E é exatamente por sua imagem reputacional alicerçada em ética, transparência, pontualidade e qualidade de seus produtos e serviços (nossos traços distintivos), que a PS SOLUÇÕES,

essa empresa moderna e inovadora, pretende ser reconhecida na Indústria 4.0, ganhando espaço em novos mercados nacionais e internacionais. Acreditamos que Justiça social se faz com integridade, desenvolvimento sustentável, pleno emprego e respeito às instituições. Esperamos que esse programa seja o início de um novo tempo, nessa organização. Que desse contexto de crise, surja uma nova ordem mundial. Dedico esse trabalho a todo aquele que busque, em qualquer circunstância, **FAZER A COISA CERTA E FORTALECER NOSSO TIME!**



Andréa M.G. Leandro
(Compliance Officer)

Jurista, intérprete e aplicadora do Direito há 20 anos.
Pós-graduação em Direito Econômico e Empresarial e
Direito e Processo do Trabalho
Mestrado em Gestão da Hospitalidade.



PS Soluções: To Complay

Compliance é um sistema de gestão da ética e da conformidade. Ou seja, nada mais é do que autorregulação baseada em análise de riscos de integridade, com background em regras, normas, leis e regulamentos nacionais e internacionais. Pensamos para a PS SOLUÇÕES um sistema eficiente e organizado (simplificado no sentido de ser compreensível), por meio de instrumentos que por sua vez, fazem interface com todos os outros sistemas e processos da empresa. Trata-se de uma estrutura múltipla que envolve pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias. Esta estrutura se sustenta por meio dos pilares do programa.

Pilares do Programa



Os pilares do programa de Compliance são os componentes de uma estrutura que sustentará todas as políticas voltadas à regularidade e transparência das ações da empresa:



1) Suporte da alta administração:

O apoio da diretoria consiste em oferecer ao Compliance Officer autonomia e acesso às informações que permitam uma atuação preventiva e a coerente avaliação dos riscos de integridade. Quanto à oferta de recursos, busca-se inicialmente, lidar e otimizar alternativas com os recursos já existentes, de forma racional. Caso essa alternativa seja insuficiente, então buscam-se meios outros. Pode-se dizer que o Compliance é uma realidade quando entra na ata da alta administração, faz parte de decisões estratégicas e oferece o suporte regulatório necessário.



2) Políticas e código de conduta:

As políticas são instrumentos normativos (abertos) que legitimam os interesses da empresa. É a lei interna documentada e publicada. É a forma de comunicar a um universo de pessoas (interno e externo) que o programa de Compliance existe. Já o código de conduta contém diretrizes gerais (overview) e devem reproduzir todos os tópicos de Compliance. O Livro Azul é um detalhamento do código de conduta e traz sua base principiológica melhor definida. O código de conduta deve ser customizado conforme a personalidade e necessidades da empresa. Conhecendo melhor a realidade da PS SOLUÇÕES, há que se falar em um código misto: de ética (expressa valores) e de conduta (comportamento/diretriz específica). O Código (publicado em nosso site e intranet) pretende ser mais sintético e as políticas mais explicativas, uma vez que programas de Compliance são multidisciplinares e lógicos. As políticas não podem impedir ou atrasar a execução das ações quando estas obedecem a uma regularidade (Do Don't) e sim, devem proporcionar um ambiente seguro, com riscos monitorados para que aconteçam de forma ágil e regular.





3) Monitoramento e auditoria:

O monitoramento é o mecanismo (interno) de acompanhamento do programa de Compliance, por meio de treinamentos efetivos e políticas atualizadas. Por exemplo: o monitoramento transacional (negócios) que objetiva aumentar as matrizes de monitoramento à medida que aumentam os riscos de corrupção. É a forma de verificar se os controles internos estão sendo efetivos. Nesse ponto, o Compliance officer precisa atuar com extrema diligência, conversando com as pessoas, promovendo visitas, observando a operação, entendendo o que está acontecendo. Deve inventariar e reformular controles na medida da evolução do programa. Quanto mais evoluído o programa, maior a necessidade de monitoramento. Já as auditorias (externas) são contratadas ou solicitadas quando situações específicas demandarem conhecimento e técnica, necessárias para a evolução, reformulação ou atualização do programa (ex. contratação de empresa para elaboração de risk assessment em segurança digital e proteção de dados).



4) Risk assessment:

O programa de compliance é desenhado conforme os riscos aos quais a empresa está submetida. Esse procedimento (de bastidores) tem por objetivo buscar a relativização de um risco frente a outro, para isso é necessário conhecer a empresa e os riscos operacionais específicos (ex. riscos levantados na segurança digital e proteção de dados) e também as atividades e os riscos específicos de compliance para que se construa um programa sólido e efetivo.



5) Treinamento e comunicação:

Grande parte do apoio da alta administração está na comunicação. A participação da diretoria executiva (comprometimento) dá credibilidade ao programa e comunica que a empresa deseja que o Compliance torne-se parte de sua cultura. Esta



comunicação pode dar-se por meios diversos: treinamentos, banners, pôsteres, e-mails, filmes, memorandos etc. É essencial a comunicação, ainda que de pequenas coisas tais como: arquivar no Compliance Office notas de brindes e hospitalidades, tornando público o modo de atuação da empresa nesse sentido. Outro exemplo seria uma nota do diretor parabenizando um colaborador por ter dado conhecimento, via canal de comunicação, de uma situação que poderia prejudicar a reputação da empresa.



6) Denúncias e investigações:

Os canais de denúncia e comunicação são essenciais para a existência de um programa de Compliance. O compliance officer, normalmente, é o primeiro canal de comunicação. Se a empresa tem como cultura, a regularidade e decide o que é fazer certo, assim será. Mas para aquele que decide seguir em direção contrária ao código de conduta e políticas da empresa, existe o canal de denúncia. A perseguição via retaliação é repudiada pela empresa e os reports devem receber tratamento imediato e valorização adequada. O compliance officer deve promover a cultura da comunicação demonstrando que denunciante é parceiro da empresa e levou ao seu conhecimento um problema a ser investigado. A investigação deve ser discreta, íntegra, imparcial e inteligente. A depender da complexidade do caso, pode ser contratada uma auditoria externa para garantir a imparcialidade do procedimento investigatório. A linha ética (denúncias) e a comunicação (dúvidas, treinamentos e informações) dão ao programa a efetividade necessária.





7) Due diligence:

É a diligência analítica que visa a identificar vícios existentes no negócio, adotada pela empresa, ao realizar tratativas com terceiros. A lei 2846/81 prevê a possibilidade de responsabilização objetiva, desde que a empresa tenha auferido vantagem. A devida diligência deve acontecer antes (saber com quem está contratando), durante (se não surgiram fatos novos que justifiquem a denúncia do contrato) e pós-contrato (satisfação dos contratantes e possibilidade de novos negócios). Como exemplo temos a due diligence de aquisição, quando a empresa precisa adquirir algum produto ou serviço. A due diligence não precisa ser nada complexa, em algumas situações, uma simples pesquisa no Google pode revelar por exemplo, se o contratante tem processos judiciais por corrupção, inadimplência, falência etc.

Princípios de Compliance da PS Soluções

1.

PREVENÇÃO:

A atuação do compliance Officer e de toda a empresa deve ser imediata e preventiva ao detectar algum sinal Vermelho, um risco ou tomar conhecimento de fato que possa prejudicar a empresa. Nesse caso, é melhor comunicar, ainda que não tenha certeza ou provas, do que se omitir, pois, o denunciante é protegido por políticas que garantem o anonimato, a não retaliação e qualquer tipo de perseguição ou assédio. Ademais, a investigação existe justamente para revelar a verdade.

2.

DETECÇÃO:

Basta apenas a suspeita de um ato irregular para que este seja comunicado. Detectada a irregularidade esta deve ser imediatamente comunicada nos canais, ao compliance officer ou ao superior imediato que deve fazer a comunicação do ato lesivo.



3.

RESPOSTA:

A resposta a qualquer denúncia, dúvida ou comunicação deve ser imediata ou no menor tempo possível. O compliance officer não deve poupar esforços e iniciar um procedimento investigatório tomando todas as medidas necessárias para o esclarecimento do fato e propor as penalidades adequadas ao caso, sendo a decisão final do conselho de transparência e da diretoria, especialmente convocados para a análise e decisão.

Características do Programa de Compliance da PS Soluções

A) Compliance é um instrumento de gestão e governança e não instrumento jurídico (interdisciplinar);

B) O compliance officer não é gestor da empresa e sim gestor de compliance, mas participa de decisões estratégicas e reuniões de diretoria em que haja necessidade de apoio e análise de questões de compliance (desenvolve, opera e monitora o programa) exemplo: risk assessment numa operação de aquisição (M&A);

C) O compliance Office da PS é uma estrutura mista composta por agentes internos (alta diretoria, RH, TI, PMO, SGQ e demais

colaboradores) e externo (Compliance officer), que é órgão consultivo e não decisório. As decisões são colegiadas e de competência do conselho de integridade;

D) O programa de Compliance da PS Soluções tem por missão: "Educação para ética". É um modelo preventivo que busca aproximar os colaboradores em torno da missão, valores e visão da empresa;

E) Iniciativa da diretoria– comprometimento da alta administração para que o programa alcance todas as áreas da empresa;

F) Independência da estrutura de Compliance, adaptada à realidade PS.



G) Comunicação eficiente: definir os canais de comunicação (canais, treinamentos, workshops, banners, pôsteres, blog, vlog, cartilha, vídeos etc.);

H) Treinamento dialético (um setor treinar o outro);

I) Sanções bem claras e objetivas alinhadas aos princípios da legalidade, isonomia (CLT, CC, CP) – poder diretivo do empregador;

J) Respostas adequadas: investigações internas eficientes – legalidade/busca da verdade;

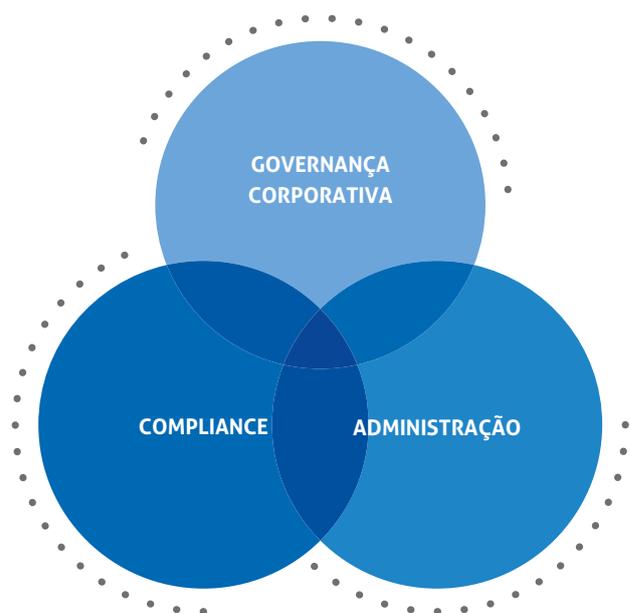
K) Manual de conduta: detalhando limites, princípios, normas e regras internas para relacionamento com clientes e contratados (distribuídos/comunicados a todos os colaboradores, parceiros, terceiros e clientes – anexos aos respectivos contratos de trabalho e de negócios);

L) Livro Azul de Políticas de Compliance especificando detalhadamente os interesses da empresa;

M) Canais de denúncia (com apoio da TI) que garantam o anonimato e a proteção do denunciante (políticas antirretaliação);

N) Comunicação massiva: nas instalações físicas (banners, folders, prisms de mesa, aplicativos, site, redes sociais, imprensa local, pequenas empresas, grandes negócios etc.).

O) Alinhamento permanente entre:



Objetivos do nosso Programa de Compliance

- A)** Adequar as possibilidades de lucro às normas (políticas de contratação, comercialização, vendas, brindes, hospitalidade etc.);
- B)** Elaborar um programa de integridade que contenha as melhores práticas condizentes com a cultura da empresa, normas gerais e demais estatutos internos: conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidade e a consequente aplicação efetiva de códigos de ética e conduta, políticas e diretrizes;
- C)** Detectar, sanar, desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos em todas as esferas de contratação interna e externa;
- D)** Identificar e comunicar sinais de risco de integridade para a empresa ;
- E)** Criar valores e não regras;
- F)** Buscar aprendizado no erro pregresso;
- G)** Identificar possíveis riscos e vulnerabilidades ;

Vantagens do Programa

- A)** Fortalecimento da imagem da empresa no mercado;
- B)** Credibilidade;
- C)** Custo X benefício;
- D)** Possibilidade de contratos internacionais e com o poder público demonstrando máxima credibilidade;
- E)** Contenção de riscos e evitar o jurídico contencioso (ações de toda ordem);
- F)** O empregado já entra sabendo as regras do jogo – REGRAS CLARAS;
- G)** Não impacta na produtividade dos empregados, uma vez que a comunicação do programa será discreta com treinamentos pontuais e rápidos, mas as práticas podem se sofisticar na medida do crescimento da empresa e da maturidade do programa (previsão de revisões periódicas);
- H)** Procedimentos simplificados com versões resumidas e interativas das políticas e códigos de ética em linguagem direta e acessível aos colaboradores.



Funções do Programa

- A)** Transmitir e refletir a cultura, riscos e a identidade da empresa;
- B)** Atendimento a todos os setores da empresa;
- C)** Acompanhamento em novos negócios;
- D)** Promover Due diligence (diligência na medida do risco enfrentado) na contratação de fornecedores, empregados e prestadores;
- E)** Atitude preventiva e reação eficiente e imediata ante denúncias, suspeitas e riscos;
- F)** Definir as funções do compliance officer no manual de conduta;
- G)** Atuação preventiva;
- H)** Criar normas de conduta dos indivíduos (vias de pavimentação do programa – vias internas de regulação);
- I)** Buscar ações conformes (conformidade com as leis que regem o negócio);
- J)** Delimitar o espectro da responsabilização – evitar teoria da cegueira deliberada – criar a pasta do checklist mensal (sugestão);
- K)** Investigação e follow up de problemas;
- L)** Ter na empresa um compliance de prevenção e não de controle;
- M)** Fazer com que os colaboradores cumpram as regras por entenderem sua importância e acreditarem nelas e não porque foram impostas (ética internalizada – medidor de amadurecimento do programa).



Introdução

Com o objetivo de desenvolver e conduzir nossos negócios de forma ética e, de modo que a transparência seja nosso traço mais marcante, nós da PS SOLUÇÕES desenvolvemos através de nosso programa de Compliance, políticas de conduta que norteiam não somente nossas relações internas corporis, mas também e principalmente, nossas relações com o mercado em geral. Essas políticas refletem nosso compromisso em aderir normas de combate à corrupção e inibir práticas inaceitáveis do ponto de vista ético e moral, na condução dos nossos negócios. As políticas de transparência da PS Soluções alcançam, não apenas, nosso pessoal interno, mas bem como, todos os parceiros e intermediários com quem contratamos. Estando todos adstritos ao cumprimento das mesmas leis (nacionais e internacionais), regulamentações, normas, políticas e boas práticas. Nosso conjunto de políticas (Livro Azul) é o instrumento de comunicação do programa interno de integridade e todos os nossos atos e contratos estão submetidos aos procedimentos de due diligence, inseridos em nosso programa de Compliance. As políticas são frequentemente atualizadas e revisadas para detectar e corrigir eventuais falhas levantadas pelo Compliance Officer e demais agentes envolvidos. É importante relatar evidências da aplicação das políticas nas rotinas da empresa, através de instrumentos de controle interno. Essas são políticas gerais e mais abrangentes podendo ser transformadas e traduzidas em versões mais didáticas. Nossas políticas foram construídas a partir dos riscos (risk assessment) levantados em nossas rotinas e processos. São verdadeiros suportes e importantes ferramentas de governança que nos permitem gerenciar nossos atos e contratos com máxima segurança jurídica, ética e transparência.



Sumário

1 - POLÍTICAS INTERNAS

- 1.1** Relacionamento entre pares
- 1.2** Conflitos de interesses
- 1.3** Empregados e vínculos
- 1.4** Gestão de crises
- 1.5** Compliance de proteção às relações de trabalho
- 1.6** Sigilo e informações/confidencialidade
- 1.7** Compliance de proteção: trabalho infantil
- 1.8** Compliance de proteção: trabalho da mulher
- 1.9** Trabalho em condições análogas às de escravo/ trabalho forçado e tráfico humano
- 1.10** Trabalho, saúde, segurança e meio ambiente
- 1.11** Uso de álcool, drogas, porte de armas, comercialização de mercadorias, visualização e disseminação de conteúdo inadequado
- 1.12** Segurança digital e dados sensíveis
- 1.13** Promoções e contratações
- 1.14** Decôro, reputação e imagem empresarial (capital estético e network)
- 1.15** Comunicação interpessoal
- 1.16** Ativos da empresa
- 1.17** Invetimentos em qualificação, aperfeiçoamento e treinamento



Sumário

2 - POLÍTICAS EXTERNAS

- 2.1 Relações comerciais
 - 2.1.1 Observância obrigatória
- 2.2 Compliance de hospitalidade: cortesias, brindes e entretenimento
- 2.3 Normatividade anticorrupção e suborno
- 2.4 Prevenção à lavagem de dinheiro
- 2.5 Doações e patrocínios
- 2.6 Relacionamento com concorrentes (antitruste)

3 - POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE COMPLIANCE

- 3.1 Red Flags e Risk Assessment (indícios de irregularidade e gestão de riscos);
- 3.2 Proteção ao denunciante
- 3.3 Canal de ética e transparência
- 3.4 Violações e penalidades
- 3.5 Investigação
- 3.6 Medidas disciplinares
- 3.7 Comitê de integridade
- 3.8 Documentação
- 3.9 Procedimentos simplificados
- 3.10 Publicidade e comunicação
- 3.11 Monitoramento, revisão e alteração do Programa
- 3.12 compliance officer e certificação
- 3.13 Cultura organizacional e maturidade do Programa





1



Políticas Internas

Nossas políticas internas, bem como nosso código de conduta são ferramentas de gestão e governança, cuidadosamente elaboradas pelo Compliance Officer. Essas políticas são revistas e aprovadas pela Diretoria Executiva para melhor desempenho de nossas funções, maior economia de tempo e maior segurança na tomada de decisões. São normas e princípios, de aplicação geral e indiscriminada, que nortearão nossas relações internas e conduzirão as relações com terceiros e intermediários. Estamos empenhados em tornar de conhecimento geral nossos marcos regulatórios para dar-lhes cumprimento/eficácia e promover relações profissionais mais éticas e, em conformidade com as leis, coibindo abusos de qualquer ordem e, promovendo relações humanas mais saudáveis e um meio ambiente empresarial mais harmônico. A PS SOLUÇÕES valoriza a diversidade e a inclusão social, repudiando atos atentatórios à dignidade humana, discriminação, desrespeito e preconceito.

1.1 Relacionamento entre pares

Nos ambientes onde as pessoas se encontram todos os dias, às vezes ocorrem os “excessos de liberdade” que não devem ser tolerados, em hipótese alguma, no ambiente de trabalho. A PS SOLUÇÕES repudia, toda e qualquer ação/comportamento que transparea falta de ética, respeito, educação, decoro e igualmente, tomará todas as ações cabíveis contra atos discriminatórios, racistas, homofóbicos, misóginos ou quaisquer atos que violem os direitos e garantias fundamentais, as convenções internacionais e pactos de direitos humanos (anexos: art. 5º, CF, Convenção Interamericana de Direitos Humanos). Ao tomar conhecimento de quaisquer atos dessa natureza, é seu dever, reportar à nossa linha ética ou ao Compliance



Officer para que providências sejam tomadas contra aquele que contraria esse sistema de normas. Esperamos de você altos padrões de comportamento ético e responsável. Temos a expectativa que nossos sistemas de comunicação sejam acionados cada vez que for vítima, testemunhar ou tomar conhecimento de atos que violem nossas regras de conduta. Essa política é válida para qualquer escalão da empresa indistintamente. Estamos preparados para receber de forma sigilosa e respeitosa, sua reclamação/comunicação. Portanto, faça-o com seriedade, apontando de forma clara, fatos, argumentos e provas, a fim de facilitar a investigação e que medidas sejam tomadas no menor tempo possível.

1.2 Conflitos de interesses

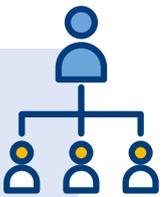
É comum nos depararmos com situações na vida e no ambiente de trabalho em que somos desafiados a fazer escolhas rápidas, assertivas e, que causem o menor impacto negativo possível. Para avaliarmos, se essa decisão não criará conflitos de interesses, entre seu sistema de valores pessoais e os valores da organização, é fundamental analisar em primeiro plano, se sua decisão está conforme as leis vigentes no país, e ainda, se estão de acordo com as políticas e código de ética da empresa. Pensando nisto a PS SOLUÇÕES, prevê em seu Livro Azul de Políticas Internas, que, se após proceder dessa forma ainda persistir o choque de interesses, deve-se proceder a uma consulta escrita ou pessoal ao Compliance Officer, ou ainda reportar à sua chefia imediata para que, conjuntamente, o conflito de interesses, seja resolvido.

1.3 Empregados e vínculos

Desde sua concepção a PS SOLUÇÕES foi pensada para ser uma empresa inovadora que valoriza a diversidade, o trabalho em equipe e a inclusão. Sempre mantemos mais de um colaborador/intermediário na mesma posição estratégica para promover o trabalho em equipe e garantir o cumprimento de nossos marcos regulatórios. Nossos critérios de contratação



são objetivos e não fazemos acepção de pessoas. Os candidatos às vagas ou contratos, são selecionados através do cumprimento dos requisitos necessários para a satisfatória realização do trabalho, seguindo normas técnicas e padrões de qualidade. A empresa valoriza o intercâmbio de informações e atividades entre os setores, promovendo iguais oportunidades e possibilidades de desenvolvimento profissional. O Livro Azul de Políticas de Compliance da PS SOLUÇÕES veda a contratação para certo cargo e o pagamento de salário referente a outro cargo, incompatível com a competência e desempenho profissional. O deslocamento de função só é admitido por acordo individual, rescisão do cargo anterior, promoção e alteração formal da CTPS, novo contrato de trabalho e alteração de salário.



Parentesco

O candidato à vaga deve informar se existe relação de parentesco com qualquer colaborador da PS SOLUÇÕES. Cabe à diretoria a decisão de contratar ou não o candidato.



Relações afetivas

As relações afetivas devem ser comunicadas ao Compliance Officer para análise de potenciais conflitos de interesses e dilemas éticos. Cabe à direção, a adoção de medidas cabíveis, se necessário.



Declaração de parentesco

Ao assinar o contrato de trabalho ou o termo de adesão a esse programa de integridade, o trabalhador/intermediário assume a responsabilidade de cumprir nossas políticas e o Código de condutas, passando esses instrumentos a fazerem parte do respectivo contrato.

Ato contínuo assinará um termo onde declara o grau de parentesco com outros agentes da PS SOLUÇÕES:

- a) Parentes em primeiro grau: pai, mãe e filhos;
- b) Parentes em segundo grau: irmãos, avós e netos;
- c) Parentes em terceiro grau: tios sobrinhos e primos;
- d) Por afinidade: sogro, genro, nora, madrasta, padrasto, enteados e cunhados.





Princípios

- Igualdade de acesso a promoções e desafios.
- Respeito às pessoas como seres integrais, independente da posição ocupada.
- Respeito às funções dos empregados e o incentivo à multidisciplinaridade com o objetivo de que o profissional compreenda o processo produtivo como um todo, mas sendo vedado portanto, o desvio de função.
- Respeito às ideias, opiniões e trabalhos dos colegas.
- A transparência é um dos fundamentos desse programa, sendo dever de todos os signatários do termo de conhecimento dessas políticas, comunicar qualquer situação que possa causar desequilíbrio e conflitos internos aos nossos canais de comunicação.



Dilemas éticos

Vivemos num mundo de contradições, diferenças, desigualdades e incoerências. Não há como blindar a organização dos efeitos dessas intercorrências, mas há formas de gerenciar seus efeitos, compatibilizando determinadas situações com as leis, as normas e políticas da empresa e os valores pessoais. A gestão de dilemas éticos requer habilidades especiais por parte daqueles que analisam a situação: equilíbrio emocional, razoabilidade, imparcialidade e empatia etc. Ao sopesar os valores conflitantes, deve-se observar primeiramente, direitos humanos e garantias fundamentais, saúde e segurança e só então, coloca-se na balança, outros valores tais como: risco reputacional da empresa, perdas financeiras e outras consequências. Portanto, podemos evitar e, ou, minimizar os efeitos dos dilemas éticos e conflitos de interesses, por meio do cumprimento irrestrito das normas e políticas da empresa. Regularidade e conformidade devem fazer parte do caráter do indivíduo em qualquer circunstância. No entanto, se o dilema/conflito for complexo ou de difícil solução sem apoio, o fato pode ser comunicado ao superior imediato, ao RH e ao Compliance Officer para que o caso seja examinado conjuntamente e uma solução razoável seja buscada.



1.4 Gestão de crises

Crise é toda situação de mudança que exige um esforço superveniente para manter o equilíbrio e a estabilidade de uma organização e que pode afetar as pessoas. A crise pode ser entendida como uma fase de restrições, que demanda ações rápidas para evitar outros eventos negativos e vulnerabilidades. Ações rápidas e capacidade de adaptação são essenciais para definir as estratégias capazes de minimizar os efeitos da crise. Essas ações podem transformar um momento de crise, em momento de desenvolvimento. Nos momentos de crise, nossos agentes internos e externos devem reforçar:

- a) A aplicação de boas práticas de governança e compliance para guiar os nossos negócios. O momento de crise não autoriza, em nenhuma hipótese, ações que não estejam orientadas pela ética, integridade e transparência.
- b) Novos modelos de gestão e governança são recomendáveis para garantir a conformidade com as normas e processos e melhorar os mecanismos de detecção, prevenção e correção.
- c) Desburocratizar procedimentos e reforçar os controles para evitar desvios éticos.
- d) Com crise ou sem ela, a empresa manterá em qualquer circunstância, os mais altos padrões de condução ética e transparente de seus negócios.
- e) É essencial a manutenção da calma, do bom senso e razoabilidade em momentos de crise, evitando ações extremadas que, em nada contribuem para a manutenção do equilíbrio no ambiente corporativo.

1.5 Compliance de proteção às relações de trabalho

Isonomia, assédio e discriminação:

A PS SOLUÇÕES repudia toda e qualquer forma de discriminação, assédio moral (Art. 483, b, CLT), sexual (CLT 482 e 483) ou qualquer conduta que demonstre preconceito (racial, gênero, deficiência, origem ou qualquer outro). Preconiza os princípios da igualdade e não-



-discriminação e repudia práticas discriminatórias que podem ser punidas com demissão por justa causa, em última análise, após procedimento de apuração. A depender do grau de ofensividade e lesividade da conduta, que viole o art. 5º da Constituição Federal, ou, qualquer outro dispositivo de lei, tratado ou convenção internacional, que tutele direitos e garantias fundamentais, direitos humanos e a obrigatoriedade de tratamento humano e igualitário, a PS SOLUÇÕES reconhece seu dever de comunicar, tão logo tome conhecimento da conduta lesiva, às autoridades competentes para darem início ao processo cível ou criminal. São bases legais, indissociáveis de nossas políticas internas dentre outras:

- a)** Estatuto da igualdade racial (lei 12.288/10 – anexa)
- b)** Lei 9029/95 e novo texto da CLT que proíbe a exigência de atestado de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência na empresa.
- c)** Liberdade de crença e culto (código penal e lei 4898/65).
- d)** Proteção de dados pessoais (lei 13.709/18)
- e)** Direitos autorais e propriedade intelectual (lei 9610/98, 9609/98).
- f)** Normas gerais e convenções da OIT promulgadas pelo Brasil (decreto 41.721/97).
- g)** Decreto 10.088/19 dispõe sobre aplicação das convenções da OIT.
- h)** Convenção Interamericana de Direitos Humanos Pacto de San José da Costa Rica;
- i)** Declaração Universal de Direitos Humanos;
- j)** Sobre a proibição de distinção em qualquer nível hierárquico da PS SOLUÇÕES (Convenção 111 da OIT):

Art. 1º

1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a)** toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;



b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

O rol de dispositivos legais apresentado é meramente exemplificativo, podendo ser aplicada qualquer disposição legal que discipline a matéria (nacional ou internacional) aplicável por analogia, interpretação extensiva ou direito comparado desde que previsto em instrumento ratificado pelo Brasil.

Exemplos de condutas (tolerância zero) pela PS Soluções:

- a)** Insultos, piadas, insinuações, exposição a situações vexatórias, fofocas, escritos, desenhos, charges, fotos, vídeos ou qualquer forma de agressão moral;
- b)** Tratamento desrespeitoso, agressivo ou indecoroso aos subordinados e agentes.
- c)** Qualquer conduta ofensiva, insultante, intimidadora, ameaçadora, maliciosa, humilhante ou aviltante.
- d)** Qualquer tipo de perseguição, retaliação, aos empregados, clientes fornecedores, visitantes, intermediários por meio de insinuações, ameaças (explícitas ou veladas), falta de decoro, Implicância ou qualquer manifestação de exercício excessivo e arbitrário de poder.
- e)** Qualquer manifestação (direta ou indireta) de assédio moral ou sexual.



Esse rol é meramente exemplificativo! Esperamos de nossos colaboradores, sempre e em qualquer lugar ou circunstância, comportamento adequado e condizente com nossas políticas. Lembrando que o comportamento ético e respeitoso integra o caráter do profissional e o acompanha em sua vida pessoal.

1.6 Sigilo e informações/confidencialidade

Todos os dados e informações entregues à PS SOLUÇÕES ou colocados aos seus cuidados e proteção, principalmente declarações e documentos confidenciais ou privilegiados, negociações, tratativas e demais documentos não devem ser revelados, declarados ou disponibilizados por qualquer meio, salvo em caso de investigação por parte das autoridades públicas, com ordem judicial. A empresa empenha seus melhores esforços para manter todos esses dados, sob sigilo e proteção. Essa política tem por objetivo estender aos nossos colaboradores a responsabilidade de zelar por esses dados e informações, mantendo-os sob guarda permanente. O vazamento de dados e informações privilegiadas por algum de nossos colaboradores pode dar ensejo à abertura de uma investigação interna, que pode por sua vez, resultar em demissão por justa causa e, ou, rescisão contratual. Não afastando também, o dever de indenizar, em caso de dano financeiro, reputacional ou mesmo responsabilização por danos causados aos nossos clientes, em razão das declarações ou apresentação indevida de dados e documentos. Essa política prevê as seguintes diretrizes e normas:

- a)** As informações corporativas somente devem ser acessadas para desempenho das atividades e negociações da empresa, jamais em benefício próprio ou de outrem (insider trading);
- b)** Nosso agente interno ou intermediário deve se certificar de coletar assinaturas de adesão em termos de confidencialidade e mostrar apenas e tão somente, os documentos e informações necessárias ao negócio em questão, sendo-lhe vedado, sob qualquer pretexto, a divulgação de informações, dados ou materiais não envolvidos na transação, mas de que, no entanto, tem conhecimento;

- c)** Sigilo profissional é o dever do agente interno ou externo, de resguardar informações, dados e declarações, que em função de seu cargo/responsabilidade lhes são entregues, e não podem ser revelados, salvo por ordem judicial.
- d)** O sigilo de dados está intimamente ligado ao dever da verdade real, devendo considerar para efeito de punição também, o ato de adulterar, falsear ou declarar informações e dados, não condizentes com a verdade, em benefício próprio ou de outrem, ou ainda para prejudicar as negociações da empresa, clientes ou fornecedores. Além da demissão/rescisão, pela prática desse ato faltoso (Art. 482 A e B da CLT), pode ainda o agente responder por falsidade documental, ideológica (esfera criminal) e pelos danos a serem perseguidos na esfera cível (material, moral, reputacional etc.).
- e)** Em nenhuma hipótese admitimos vazamento ou declarações de informações privilegiadas de nossos clientes com o propósito de manipular valores mobiliários (especulação - mercado de ações).
- f)** Responde igualmente, aquele que destrói, oculta documentos e materiais com teor probatório sob guarda e proteção da empresa, em formato físico ou digital, para beneficiar ou prejudicar a outrem, à empresa, seus clientes e fornecedores ou a si mesmo.
- g)** Qualquer indício ou suspeita de vazamento ou violação devem ser imediatamente comunicados ao superior imediato, canal de denúncia ou ao Compliance officer, para abertura imediata de procedimento de investigação. Receberá igual tratamento aquele que, mesmo não tendo envolvimento direto com o fato, tomou conhecimento do mesmo e se omitiu.
- h)** Todos os atos praticados em nome ou, pela PS SOLUÇÕES devem passar por procedimento de análise de riscos e due diligence, sob a supervisão do Compliance Officer e serem devidamente documentados.
- i)** O LIVRO AZUL DE POLÍTICAS DE COMPLIANCE DA PS SOLUÇÕES descreve normas gerais de conduta interna, no entanto adotamos como background desse programa, a LGPD em suas versões mais recentes, naquilo que não forem conflitantes, entre si e demais legislações aplicáveis:

Lei 12.965/14 | Lei 13.709/18



1.7 Compliance de proteção: trabalho infantil

A Constituição brasileira proíbe o trabalho de pessoas menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

A PS SOLUÇÕES realiza suas contratações, com observância restrita aos limites impostos pelas leis no que se refere às contratações de menores. Declaramo-nos cumpridores das leis e exigimos a mesma regularidade de nossas contratantes e fornecedores. É imprescindível que todos os atos estejam conformes: (CLT), tratados internacionais (OIT, UNICEF, UNESCO), decretos, atos normativos, portarias do MT, PGT e suas coordenadorias etc. Não admitimos em nossa cadeia produtiva, ou contratamos fornecedores, que realizem nenhum tipo de contratação ilegal ou uso de mão de obra infantil, a não ser, nos casos e formas admitidas pelas leis com observância restrita ao princípio de proteção integral, previsto na Constituição Federal:

Art. 227: *É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.*

Recomendação 87 da OIT;

O cumprimento dos dispositivos legais que se seguem, são de observância obrigatória em nossos procedimentos de due dilligence (aquisição e contratação) e risk assessment e devem demonstrar a regularidade de nossos contratados e fornecedores, no que se refere a trabalho infantil:

- Recomendação 117 da OIT;
- Convenções 138 (idade mínima para o trabalho) e 182 da OIT (piores formas de trabalho infantil);
- Lei de Diretrizes e bases da Educação
- Todas as recomendações da OIT, UNESCO E UNICEF acerca de trabalho infantil;
- Decreto 99.710/90 (Direitos da Criança)
- Art. 402 e seguintes da CLT;
- Constituição Federal (arts. 7º, XXXIII, 403 e demais dispositivos);
- CÓDIGO PENAL (136,149);
- Lei 11.692/08
- Decreto 6481/08
- Estatuto da criança e do adolescente (LEIS 8069/90 e 13.257/16);
- E demais decretos que ratifiquem convenções internacionais sobre essa questão.

Ao constatar qualquer forma inadmissível de trabalho infantil, em cadeias produtivas de nossos clientes e fornecedores, o procedimento de contratação realizado pela PS soluções, deve ser imediatamente suspenso, o Compliance Officer ou nossos canais de comunicação acionados eo Ministério Público do Trabalho (Cordinfância) deve ser informado do fato.

1.8 Compliance de proteção: trabalho da mulher

O artigo 5º, I, da Constituição Federal ao declarar os direitos e garantias fundamentais:



Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

No entanto, dadas as suas distinções físicas e a necessidade de proteção à maternidade e ao nascituro, outros princípios protetivos específicos são ordem pública e de observância obrigatória ao trabalho feminino, não só no âmbito da PS SOLUÇÕES, mas também, o seu cumprimento é condição sine qua non, para suas contratadas e fornecedoras.

Em observância aos fundamentos de respeito aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, cumprimos e exigimos em nossas contratações, a observância das seguintes políticas:

- a)** A proteção do trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei;
- b)** Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão, promoção e oportunidades de ascensão profissional em função de sexo, estado civil ou gravidez;
- c)** Repudiamos atos de misoginia, discriminação ou violência contra a mulher de qualquer espécie (física, psicológica, moral, sexual etc.) ou qualquer ato atentatório à sua dignidade;
- d)** Repudiamos o assédio sexual em todas as suas manifestações ainda que veladas;
- e)** É obrigatória a observância de normas sobre instalações, higiene, períodos de descanso, duração métodos e condições de trabalho, proteção à maternidade sendo vedado exigir trabalho superior às suas forças físicas e demais normas e previstas na CLT (372 ao 401).
- f)** Cumprimento dos Direitos sociais à Seguridade social (leis 8212/91 e 8213/91);
- g)** Licença maternidade (Lei 11.770/02);



Qualquer forma de abuso, desrespeito ou discriminação contra nossas colaboradoras devem ser encaminhadas ao nosso canal de denúncias para procedimento de investigação. Comprovada a violação, o infrator poderá sofrer as penalidades previstas nas políticas específicas de compliance e, ou, até mesmo responder a processo penal e civil, condicionados à representação da vítima e para tanto receberá apoio da empresa.

1.9 Trabalho em condições análogas às de escravo/ trabalho forçado e tráfico humano

Deve ser livre o exercício de qualquer profissão ou trabalho desde que não atentatória às leis e aos bons costumes. Sabemos que a escravidão foi abolida no Brasil. Mas a submissão de seres humanos à condição análoga à de escravo, ainda é uma realidade lamentável. Para o Código Penal Brasileiro seria qualquer atividade que atente contra a Dignidade da Pessoa Humana.

A PS SOLUÇÕES não admite a contratação de prestadoras de serviços, fornecedoras ou quaisquer outras contratadas cujo regime de trabalho não reúna as mínimas condições de realização ou não preserve os direitos e garantias fundamentais do trabalhador. Repudiamos toda forma de trabalho em que haja cerceio de liberdade, ataque à dignidade humana em qualquer de suas manifestações, ou não seja oferecido ao trabalhador, um meio ambiente laboral que não reúna as condições adequadas à realização do seu trabalho.

Trata-se de um crime previsto no art. 149 do Código Penal onde a vítima é sujeita a trabalhos forçados, jornada exaustiva, em condições degradantes, com restrição de locomoção com ou sem endividamento (truck system). Respeitamos todos regimes de trabalho previstos em lei no que se refere a duração do trabalho a fim de prevenir fadiga e reduzir riscos de acidente de trabalho. Exigimos o mesmo comportamento ético e moral de nossas contratadas. Não admitimos retenção de documentos e atrasos nos pagamentos de salários.



Nossos procedimentos de controle interno preveem, dentre outros, a consulta ao STF das empresas autuadas por trabalho em condições análogas às de escravo. Igualmente repudiamos o tráfico de seres humanos (nacionais ou estrangeiros) de forma violenta ou induzida.

Nossas referências normativas:

Constituição Federal

CLT

Decreto 5948/06 - política de enfrentamento ao tráfico de pessoas.

Decreto 5017/04, resolução normativa 93/2010.

Decretos -Leis nº 5.948/06, 5017/04, 41.721/57

Lei 10.803/03.

Código civil

Código penal

1.10 Trabalho: saúde, segurança e meio ambiente.

Com foco em responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, a PS SOLUÇÕES busca excelência e respeito no mercado, atenta à necessidade de atuação preventiva e assertiva na resolução dos desafios do ambiente corporativo.

Assim, em suas análises de risco e procedimentos de controle é incansável no cumprimento de normas ambientais e exige os mesmos padrões de suas contratadas e fornecedores. A empresa zela também, com o mesmo rigor técnico, aplicando a normativa nacional e internacional no que se refere à segurança e saúde de seus colaboradores (física, psíquica e ambiental). Nossas instalações são equipadas com os dispositivos e equipamentos necessários para manutenção da saúde e segurança de todos. Investimos permanentemente,



aprimorando nossos sistemas e processos, observando as melhores práticas, com o objetivo de reduzir e mitigar riscos inerentes às nossas atividades e buscamos contratar com empresas, que sigam os mesmos padrões. Buscamos disseminar a cultura do cumprimento rigoroso das normas de segurança, sob a supervisão atenta do departamento de qualidade e nossos técnicos e especialistas em segurança do trabalho, principalmente por meio de um cronograma específico de treinamentos. Nossos visitantes e prestadores de serviços são submetidos ao mesmo controle de saúde e segurança do nosso pessoal interno. Nesse sentido pensamos em políticas que são gerais e de cumprimento obrigatório:

- a)** Atenção absoluta para o cumprimento das normas de saúde e segurança, inerentes às suas atividades;
- b)** Ser diligente no cumprimento das normas de segurança e alertar seus colegas para que façam o mesmo. Um ambiente de trabalho solidário, colaborativo e participativo é essencial para a segurança de todos;
- c)** Antes de iniciar a realização de suas atividades esteja certo de que reúne os requisitos, condições técnicas, psicológicas e físicas para desenvolvê-las. Caso entenda não reunir essas condições comunique ao seu superior imediato para receber orientações adequadas;
- d)** Certifique-se que recebeu e conhece todas as informações necessárias à realização segura de suas atividades e para agir em situações de perigo e emergência. Caso não se veja suficientemente capaz de realizá-las reportar ao setor competente para que sejam programados novos treinamentos e tomadas medidas de adequação;
- e)** Ao identificar riscos à sua integridade física e, ou, de seus colegas, isso deve ser imediatamente comunicado ao seu superior imediato, setor competente ou ao canal de comunicação da empresa que tomará TODAS as providências necessárias para gestão dos riscos;
- f)** Os exames periódicos são obrigatórios e uma exigência legal. Esteja no local e hora marcados para a realização destes, buscando jamais, omitir informações sobre sua saúde aos médicos que estão habilitados e orientá-lo (a), encaminhá-lo (a) a especialistas e indicar-lhe tratamento adequado.
- g)** Em caso de dúvidas ou suspeitas sobre possíveis impactos ambientais, comunicar o setor competente, oferecendo o maior número de evidências e informações que possam levar a uma atuação mais assertiva na gestão dos riscos.



h) A PS SOLUÇÕES não poupa esforços e investimentos para manter altos padrões de excelência no cumprimento de normas ambientais e de saúde e segurança do trabalho e expectamos essa cultura em nosso pessoal interno, contratados e fornecedores.

i) Somos cumpridores de normas ambientais e leis trabalhistas em todos os âmbitos. Zelamos também pelo cumprimento de normas, decretos, instruções normativas, convenções e tratados internacionais com o objetivo de promover saúde e segurança no meio ambiente corporativo e crescimento sustentável, protegendo o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

j) Todos os nossos atos e controles são documentados e arquivados em meio físico ou digital e serão colocados à disposição das autoridades para fiscalização, em qualquer tempo. E também serão abertas ao conhecimento de nossos clientes, preservados o sigilo de dados sensíveis e a confidencialidade, conforme políticas específicas, previstas neste livro.

1.11 Uso de álcool, drogas, porte de armas, comercialização de mercadorias, visualização e disseminação de conteúdo inadequado.

A PS SOLUÇÕES no uso do poder diretivo de suas atribuições como empregadora proíbe terminantemente as seguintes condutas aos nossos agentes internos, intermediários, fornecedores e contratados:

a) O uso de álcool e drogas em suas dependências ou o comparecimento ao trabalho sob o efeito dessas substâncias. É vedado também o porte e a comercialização dessas substâncias, pois todas essas condutas proibidas e algumas tipificadas como crimes afetam a segurança e o desempenho das funções, tanto do usuário, quanto de seus colegas, afetando o equilíbrio do ambiente laboral. O consumo de álcool fica restrito às comemorações corporativas, com autorização da diretoria executiva e supervisão do Compliance Officer. É desejável que essas comemorações aconteçam fora do ambiente da empresa e que cada participante seja responsável por seus limites e condutas, buscando sempre,



e em qualquer circunstância, manter o respeito o decoro e a preservação da imagem reputacional da empresa. Busque sempre moderação e transmita essas diretrizes aos seus convidados. Lembre-se que seus excessos podem alcançar outras diretrizes previstas nessas políticas. Casos de embriaguez habitual ou dependência química devem ser reportados ao superior imediato, Compliance Officer ou canais de comunicação para providências urgentes.

b) O porte de armas é crime e, portanto, conduta inadmissível na empresa. Não admitimos o porte de qualquer instrumento que tenha potencial ofensivo, ou seja usado para ferir, ameaçar ou atacar a integridade física de outrem. Igualmente repudiamos atos atentatórios à segurança nacional. Somos uma empresa que defendemos valores de respeito, paz, harmonia, equilíbrio emocional e acima de tudo, a vida e a dignidade humana.

c) Igualmente proibido é o comércio de quaisquer produtos nas dependências da empresa ou em seu ambiente virtual por meio da rede PS soluções (e-mail corporativo, portais, site, redes sociais etc.).

d) NÃO é permitida a disseminação, distribuição, venda, troca ou divulgação de conteúdo pornográfico, discriminatório, vexatório ou que de qualquer forma incentive a violência, o desrespeito, a vergonha ou exponha pessoas ao ridículo no ambiente da empresa. Esperamos de nossos agentes, comportamento condizente com essas políticas em qualquer circunstância.

e) O descumprimento dessas normas ensejará, desde as penalidades previstas no artigo 482 da CLT, até o dever de comunicação às autoridades públicas para que promovam as competentes ações penais e cíveis, uma vez que, algumas dessas condutas acima são tipificadas como crime e podem colocar em risco a segurança interna e denegrir a imagem e a reputação da empresa.



1.12 Segurança digital e de dados sensíveis

É dever da PS SOLUÇÕES resguardar, por meio de dispositivos de segurança digital, os dados de seus colaboradores, contratados, clientes, fornecedores e demais pessoas físicas ou jurídicas com quem mantenha relações profissionais observando as seguintes diretrizes e políticas:

- a)** O tratamento e alteração de dados só é permitido para fins específicos, com autorização, mediante todas as cautelas de segurança digital.
- b)** Qualquer sinal de ataque de hackers, vírus, violação de gabinetes, invasão de rede ou sistema, deve ser imediatamente comunicado a nossa unidade de TI. Caso a suspeita recaia sobre os agentes de TI, reportar ao Compliance Officer, que imediatamente solicitará à diretoria executiva, a contratação de auditoria em segurança digital, para apuração dos fatos (investigação interna) e caso constatada a violação, sejam aplicadas as penalidades cabíveis.
- c)** É vedado o compartilhamento de senhas entre agentes internos ou com terceiros, para acessar os sistemas de computadores corporativos, salvo excepcionalmente, no interesse exclusivo da empresa, em casos que exijam o uso de software corporativo e, mesmo assim, sob autorização, orientação e supervisão do agente de TI.
- d)** Sendo os computadores e softwares de propriedade da empresa, não há restrições de privacidade nem expectativas de direitos, podendo a PS SOLUÇÕES acessar conteúdos produzidos e transitados em suas máquinas, a fim de se resguardar de ações ilegais, acessos indevidos, quebra de licenças de uso de softwares, ou quaisquer ações suspeitas que venham a gerar danos à empresa.
- e)** Os cuidados e cautelas preconizados em matéria de segurança digital são deveres de todos os colaboradores, visitantes e contratados, independente se os dados foram acessados na rede PS ou na rede guest.
- f)** É proibido o uso OU CÓPIA de software, programas, jogos, aplicativos ou quaisquer dispositivos sem licença nas redes da PS SOLUÇÕES, sendo que aquele que violar essa norma, deverá assumir todas as consequências pecuniárias, penais e cíveis pelo mau uso, sem prejuízo das penalidades previstas nessas políticas por quebra de confiança e deslealdade contratual.



- g)** Informações relevantes ao processo decisório da PS SOLUÇÕES, em nenhuma hipótese, devem ser utilizadas fora do ambiente corporativo em computadores estranhos aos processos internos, salvo se autorizados, no interesse da própria empresa.
- h)** Nunca compartilhar informações referentes aos sistemas e diretrizes de segurança da empresa com o objetivo de facilitar violações e fraudes.
- i)** Reportar imediatamente ao agente de TI, compliance officer ou canal de comunicação, o desaparecimento de informações e equipamentos que contenham informações sigilosas ou privilegiadas. Igualmente, a destruição de hardwares e softwares para ocultar informações e destruir provas e mesmo, copiar arquivos para uso indevido ou adulterar dados objetos, de investigação interna ou auditoria.
- j)** Buscando manter altos níveis de segurança digital, proteção de dados e produtividade, não admitimos o acesso em nossos computadores, de quaisquer redes sociais tais como WhatsApp, Facebook, Instagram, Telegram, LinkedIn etc. YouTube, aplicativos de bancos ou bolsa de valores. Não admitimos downloads de conteúdos de livros ou revistas, artigos com reserva de direitos autorais. Estão sujeitos às penalidades previstas nessas políticas, aqueles que, por meio de fotos, Xerox, impressão ou quaisquer outros dispositivos capazes de reproduzirem, replicarem ou copiarem documentos ou informações privilegiadas ou dados sensíveis da PS SOLUÇÕES.
- k)** Essas políticas admitem a aplicação extensiva ou por analogia, de outros dispositivos legais e normas regulamentadoras, visto que acaba de entrar em vigor no Brasil a nova LGPD.

1.13 Promoções e contratações

A PS SOLUÇÕES busca aplicar metodologias justas de escolha e critérios objetivos de promoção e ascensão que privilegiem o poder do mérito. Atua, em suas contratações de novos colaboradores e na promoção dos seus agentes internos, com máxima cautela e observação dos princípios da isonomia e da igualdade, para cargos que exijam responsabilidades com grau mais elevado de complexidade. E dá as seguintes diretrizes:

- a) Reconhecemos e valorizamos os esforços daqueles que se comprometem com seus propósitos profissionais e invistam em suas habilidades, competências, sempre buscando inovações e, adquirir novas informações que ampliem suas forças e mitiguem suas fraquezas. Assim, nossas decisões privilegiam os propósitos de crescimento e inovação. O critério (tempo de empresa) entra em segundo plano, quando a questão é promoção, a não ser que o candidato à promoção, mais antigo, reúna os requisitos para ocupar o cargo. Se dentre os agentes internos, nenhum desses, reunir os requisitos essenciais ao cargo, então a empresa buscará no mercado, o profissional que os atenda. “Meritocracia é o alcance do poder através do merecimento”.
- b) A PS SOLUÇÕES mantém políticas de investimento em educação e aperfeiçoamento, que são ações afirmativas no sentido de reduzir as diferenças e desigualdades no que se refere à meritocracia (vide política específica).
- c) Nossas contratações são feitas por meio de critérios objetivos verificáveis por meio das habilidades e conhecimentos necessários para o adequado exercício da atividade. Não entra como critério de escolha, a indicação de amigos e conhecidos, a não ser que esses, preencham os requisitos pré determinados na divulgação da vaga.
- d) Havendo “empate” no processo seletivo, serão observadas habilidades outras tais como: criatividade, capacidade de negociação, capacidade de manter o equilíbrio e a equipe motivada em momentos de crise etc.

1.14 Decoro reputação e imagem empresarial (capital estético, network)

A imagem da empresa é formada a partir dos atos, atitudes e comportamentos de todos os agentes da organização, dentro e fora dela, no mundo físico ou virtual. Por isso todo ato da alta administração, de seus colaboradores, contratados e fornecedores podem atentar contra os valores e a reputação da empresa, criando para esta, perdas imensuráveis. A depender do alcance da conduta/escândalo, envolvendo o nome e a imagem da empresa, pode esta, nunca mais se reerguer em função das perdas de clientes e ativos. Condutas indecorosas ou em desacordo com as políticas da PS SOLUÇÕES implicam em aplicação de sanções disciplinares e mesmo em demissão com ou sem justa causa. Algumas condutas, em nível individual, são desejáveis para manter o decoro, a reputação e a imagem da empresa:



a) Sua imagem pessoal deve refletir seu nível de comprometimento com seu crescimento profissional e o respeito pelo seu trabalho. A forma como nos apresentamos é nosso cartão de visitas, nosso capital estético. Seu network começa na sua imagem e depois segue em direção às suas competências e habilidades. É a linguagem não verbal que o agente comunica, quando nenhuma palavra é dita. Vestir-se com discrição e com a seriedade que o ambiente de trabalho e a ocasião requerem. Normas de higiene e asseio, cuidados pessoais e sua imagem, são parte de sua identidade profissional.

b) Manifestar-se com educação, falando em meia voz, utilizando corretamente a língua portuguesa, evitando risadas altas, gestos indecorosos, palavrões e gírias. A comunicação verbal deve ser fluida e compreensível. Em situações de tensão, manter a calma e evitar discussões acaloradas. Uma atitude equilibrada seria interromper a conversa, acalmar-se e retomá-la em outro momento. A imagem e reputação da empresa são ativos importantes, de alto valor e devem ser preservadas.

c) Receber os visitantes, contratantes, contratadas e fornecedores com respeito, hospitalidade e padrões de acolhimento que façam com que a pessoa sinta-se bem vinda. Muitas vezes o contrato é assinado quando a negociação nem começou. O modo de acolhimento deixa o contratante a vontade e demonstra o nível de urbanidade e comprometimento da empresa com seus contratantes e contratados.

1.15 Comunicação interpessoal

Outro ativo de grande valor para a empresa é a comunicação. Vivemos num mundo digital, onde boa parte do que se deseja comunicar, é por escrito. Procure usar corretamente as palavras, em e-mails, notificações, memorandos e demais comunicações internas e externas. Procure escrever os fatos numa sequência lógica, primando pela transparência e coerência. Apresente todos os detalhes para compreensão dos fatos e lembre-se que, a comunicação escrita, normalmente é encaminhada a pessoas que não participam das rotinas da empresa e por isso mesmo precisam compreender bem a mensagem. As comunicações por telefone devem ter o padrão de atendimento da empresa e seguir as mesmas regras de clareza e coerência, anotando recados e evitando conversas que não sejam objeto da realização do trabalho. A comunicação deficiente pode ser motivo de perda de contratos e contatos importantes para a organização.



1.16 Ativos da empresa

É dever de todos os agentes, parceiros, pesquisadores e intermediários da PS SOLUÇÕES preservarem seus ativos, materiais ou imateriais. São ativos da empresa: informações, tecnologias desenvolvidas ou adquiridas, softwares, hardwares, cultivares, patentes, instalações, veículos, equipamentos, materiais, ativos financeiros, direitos de propriedade imaterial, reputação e imagem, créditos etc. Portanto são deveres de todos:

- a)** Usar de modo racional e respeitoso, os ativos da empresa para os exclusivos fins a que se destinam e, exclusivamente para o desempenho de suas funções. O uso inadequado ou irracional deve ser reportado para apuração e restituição, podendo inclusive sofrer outras penalidades (advertência, suspensão ou demissão) aquele que, conhecendo as políticas sobre os ativos da empresa, não as cumpre.
- b)** É dever de todos os usuários, a proteção dos ativos compartilhados (instalações, máquinas, equipamentos etc.) contra abusos, perdas, danos e destruição.
- c)** Resguardados os direitos fundamentais, em quaisquer circunstâncias (liberdade de expressão), entretanto, seu exercício pode sofrer limitabilidade. Portanto, para evitar dilemas éticos e divergências pessoais no âmbito da empresa, e, buscando manter a paz, a harmonia e o bom entendimento entre todos, não é admitida a promoção de partidos políticos e a propaganda eleitoral no âmbito da empresa, tão pouco o uso de suas redes ou canais de comunicação para esses fins. É proibido o uso do nome da PS SOLUÇÕES ou suas respectivas marcas para a divulgação e promoção de atividades pessoais, cartões, papel timbrado ou outro material de divulgação sem a autorização da empresa.
- d)** Todos somos guardiões e protetores da imagem e reputação da empresa. A empresa é uma pessoa jurídica, manifestada através dos atos de pessoas físicas. Portanto é dever de todos, reportar aos nossos canais de comunicação sobre o uso indevido da imagem da empresa ou, comportamentos que violem essas normas, expondo o nome, a boa fama e o respeito social, adquiridos pela PS SOLUÇÕES em seus anos de existência.



1.17 Investimentos em qualificação, aperfeiçoamento e treinamento.

Objetivo

- a) Investir em qualificação, aperfeiçoamento, formação e treinamento dos colaboradores da empresa a fim de promover crescimento, melhoria de desempenho e aprimoramento dos processos, busca da excelência, oferecendo ao nosso pessoal oportunidades de buscar novos conhecimentos, inovação, novas tecnologias e alavancar a carreira profissional crescendo junto à PS.
- b) Promover ações para desenvolver talentos e habilidades ;
- c) Estabelecer padrões e normas de concessão de investimentos em formação, qualificação e aperfeiçoamento baseados no programa de integridade da empresa.

Justificativa

A PS SOLUÇÕES é uma empresa que investe no desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências, nas áreas que entende a necessidade de qualificação, treinamento e formação, com foco no desenvolvimento e na formação do seu banco de talentos. Para tanto, deve haver relação entre a função e o curso pleiteado. Assim, os colaboradores tem a oportunidade de crescerem juntos com a empresa, desenvolvendo expertise, inovação, liderança, competitividade, aplicando modernas práticas de governança, fazendo aflorar, por meio de novos conhecimentos, todo o potencial de sua equipe. Nossas políticas visam, outrossim, ao respeito, aos valores morais e éticos:

LEALDADE E BOA FÉ O profissional contemplado em nosso programa de investimento em qualificação e aperfeiçoamento decide livremente aceitar ou não, fazer o curso/formação, por isso é importante pensar que a empresa fez um investimento em capacitação. Deste modo, há uma quebra no valor lealdade quando o colaborador pede demissão, levando o conhecimento que recebeu para a concorrência. Lembre-se que a empresa valorizou seu trabalho e suas competências ao ponto de investir nelas, proporcionando melhor qualificação e até mesmo ascensão profissional e melhorando em alguns casos sua remuneração.



RESPONSABILIDADE O parágrafo 1.º do artigo 462 permite o desconto no salário do empregado de prejuízo causado por dolo ou culpa dele. Dessa forma, a lei ampara o empregador no que diz respeito à compensação do valor desembolsado com o curso.

OPORTUNIDADE Considere esse investimento uma grande oportunidade para você e sua carreira, nossa política de transparência é amparada pelo cumprimento da lei em todos os sentidos:

*O parágrafo 2.º do **artigo 458** da CLT prevê que não serão consideradas como utilidades concedidas pelo empregador: II- educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático. A letra t do parágrafo 9.º do artigo 28 da Lei n.º 8.212 não considera salário de contribuição: “o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996”.*





Políticas Externas

As políticas do programa de integridade da PS SOLUÇÕES estabelecem normas de conduta e determinar que seus negócios sejam realizados observando os mais altos valores legais, humanos, éticos e morais. As regras, princípios e valores a seguir, demonstram os padrões e condutas que a PS SOLUÇÕES exige e espera em suas contratações:

2.1 Relações comerciais

As relações comerciais, embora não sejam o fim precípua da PS SOLUÇÕES, são essenciais aos seus negócios e operações a fim de auferir lucros de forma ética e ordenada. Por essa razão, pensamos em políticas de relacionamento com nossos parceiros comerciais que visem à a segurança dos nossos negócios, nosso capital reputacional, valores e imagem perante o mercado. Nossas políticas têm por objetivo nortear e regulamentar de forma ética e transparente, todas as nossas relações comerciais e contratações, diretas ou indiretas, alcançando todas as pessoas envolvidas na operação, quais sejam: fornecedores, representantes comerciais, agentes de comércio, prestadores de serviços, intermediários etc. Buscamos preferencialmente parceiros comerciais que comunguem dos mesmos valores e primem pelo cumprimento das leis nacionais e internacionais (FCPA, lei da empresa limpa – 12.846/13, lei de licitações 8666/código penal, Constituição Federal) no que tange às negociações e na busca de novos mercados. Nossas políticas refletem ainda, nosso compromisso com o cumprimento de normas gerais de combate à corrupção (anexas) e práticas inadmissíveis na condução dos negócios. O alcance de nossas políticas reverbera não só para os nossos agentes internos, mas também para todos os parceiros e intermediários que assim como nós, estão adstritos aos procedimentos de due diligence desenvolvidos pelo Compliance Officer e aprovados pela alta-diretoria, em nosso programa de integridade.

A PS SOLUÇÕES realiza operações com empresas internacionais instaladas no Brasil, e que têm ações negociadas na bolsa de valores de Nova York, portanto, há possibilidade de aplicação e observância de normas da FCPA (Foreign Corrupt Practices Act - Lei de Práticas de Corrupção no Exterior, SOX) e, portanto passível de investigações pelo DOJ (Departamento de Justiça dos EUA).

2.1.1 Observância obrigatória

Nossas políticas devem alcançar “todos” os nossos parceiros, fornecedores e intermediários uma vez que qualquer conduta inadequada pode gerar impactos negativos à empresa e correremos o risco de responsabilidade solidária ou subsidiária em diversas esferas jurídicas. Ao ser admitido no cadastro de prestadores/fornecedores da PS SOLUÇÕES, é fundamental que o parceiro conheça nossas políticas, condutas e procedimentos. A conduta inadequada ou desconforme às normas pode acarretar desde a rescisão contratual com aplicação das multas previstas, até a denúncia a autoridades públicas e busca por indenização por danos materiais, morais e responsabilização civil e criminal (se for o caso). As políticas que se seguem são de cumprimento irrestrito:

ISONOMIA Parceiros comerciais, fornecedores, representantes comerciais, agentes, corretores, despachantes, consultores, advogados, contadores etc., ao contratarem com a PS SOLUÇÕES são submetidos às mesmas regras e restrições previstas nesse programa de compliance e terão tratamento igualitário, não se admitindo quaisquer espécies de facilidades e privilégios.

TRANSPARÊNCIA A PS SOLUÇÕES não tolera nenhuma espécie de prática ilícita e todo ato deve ser praticado e documentado com absoluta precisão e transparência. Sendo dever de nossos parceiros, colaboradores, funcionários, dirigentes e intermediários etc., ao tornar conhecimento de ato desconforme às nossas normas e políticas, informá-los imediatamente, através de um de nossos canais de denúncia. Um procedimento de investigação será aberto e buscará a verdade de forma técnica, com a máxima imparcialidade, tempestividade, segurança e sigilo da declaração prestada. A empresa está empenhada em proteger o denunciante, mantendo a comunicação em sigilo e evitando qualquer tipo de retaliação, desde que a informação seja verdadeira e verificável. Em caso de omissão, serão penalizados todos os agentes que tomaram conhecimento do fato e não o comunicaram (não toleramos como justificativa, a teoria da cegueira generalizada e a responsabilização é objetiva).

DUMPING REPUTACIONAL Em nossas análises de risco de contratação, verificamos se nossos parceiros são cumpridores das leis no que se refere às normas referentes aos direitos trabalhistas (saúde, segurança e meio ambiente do trabalho). Se são cumpridores de normas referentes a direito comercial e financeiro. Se atuam conforme as leis anticorrupção, antissu-



borbo, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo e normas gerais de meio ambiente (licenciamentos, concessões, autorizações etc.). A empresa tomará todas as medidas necessárias para que não seja envolvida em escândalos de forma direta ou indireta.

LEALDADE CONTRATUAL é condição sine qua non para contratar com a PS SOLUÇÕES que o parceiro comercial siga altos padrões de ética e transparência. Exigimos o cumprimento dos procedimentos e boas práticas adotados pela empresa, incluindo a revisão do ato praticado, pelo nosso jurídico/compliance, e, no que se refere à revisão, alteração e rescisão contratual (due diligence de aquisição, durante e pós contrato).

RESPONSABILIDADES DO PARCEIRO COMERCIAL: É dever dos nossos contratados em geral (parceiros, representantes, intermediários, agentes, fornecedores etc.) gerirem as relações com seus contratados por sua conta e risco, observando sempre e em qualquer circunstância, nossas políticas de contratação, ética e transparência. É de total responsabilidade de TODOS os intermediários, as relações que estabelece com SEUS clientes e fornecedores, não admitindo a PS soluções em nenhuma hipótese, concessão de vantagens ou promessas de vantagens indevidas: dinheiro, bônus, percentuais, e ou qualquer espécie de benefícios em suas tratativas com a finalidade de fechar negócios, seja com pessoa física ou jurídica, pública ou privada. Toda e qualquer situação indicativa de corrupção (red flag), em qualquer grau ou esfera deverá ser reportada ao Compliance Officer (compliance@pssolucoes.com.br). Os intermediários, parceiros comerciais e representantes não se submetem a nenhuma regra de exclusividade com a PS SOLUÇÕES, no entanto ficam vedadas as relações com empresas concorrentes e é dever do agente externo apresentar lista de suas representadas a fim de garantir que não haja divergências concorrenciais.

RESPONSABILIDADE DO AGENTE INTERNO em primeiro lugar, nosso agente interno deve saber quem é o parceiro comercial a ser contratado e, se a proposta de custo apresentada, é coerente. Nosso procedimento de diligência prévia de aquisição (Due Diligence) deve assegurar a idoneidade do parceiro, devendo o fornecimento/desempenho ser monitorado e avaliado periodicamente, por meio de relatórios e comunicações. Cobranças indevidas e fora do escopo, adiantamentos sem a recepção do produto ou serviço, devem ser imediatamente comunicadas ao jurídico/compliance. Nosso agente, responsável pela aquisição deve agir com máxima diligência na condução dos negócios da empresa e observar a lealdade contratual em todos os níveis, sob pena de responsabilização. Nossos parceiros comerciais devem ser tratados com respeito e urbanidade e o responsável pela requisição/pedido deve encaminhar ao fornecedor/prestador, tempestivamente, a ordem de serviço/pedido para que o parceiro cumpra sua obrigação no prazo pactuado. A desídia ou falta de atenção do agente



interno, em relação aos procedimentos obrigatórios e prazos podem gerar, desde uma advertência até uma demissão por justa causa, a depender do prejuízo experimentado pela empresa e ainda, cobrança judicial dos danos materiais causados.

DUE DILIGENCE Ao conduzir negócios com a PS SOLUÇÕES, em nome dela ou por ela, os agentes internos responsáveis pelo ato devem, antes de estabelecer qualquer relação comercial, realizar e documentar o procedimento de due diligence. Em primeiro lugar deve avaliar se a contratação é realmente necessária e se a necessidade não pode ser suprida por recursos já existentes na empresa (princípio da economia). No entanto, se, se verificar que a contratação do terceiro/intermediário é absolutamente necessária, o próximo passo é descrever as qualificações e expertises que justificam a aquisição do produto ou serviço. Para parceiros de negócios PS, o escopo da due diligence deve demonstrar os riscos da contratação para a empresa, red flags (sinais vermelhos/alerta) - são sinais de que a contratada/contratante precisa ser melhor analisada antes da formalização da relação contratual e ou, celebração do negócio jurídico. Os procedimentos de due diligence serão realizados pelo solicitante da contratação, revistos e aprovados pelo Compliance Officer e depois visados pela diretoria executiva. A PS Soluções se reserva o direito de promover diligências razoáveis e adequadas a fim de levantar dados sobre a idoneidade e responsabilidades de suas contratadas e contratantes e esse procedimento pode ser bastante simples (basta uma pesquisa Google) deve estar documentado em instrumento próprio (Search diligence) que resultará num relatório simples que contenha:

- 1) Qualificação da contratada: (nome, razão social, CNPJ, filiais etc.);
- 2) Necessidade da contratação;
- 3) Diferenciais (experiência/qualificação);
- 4) Situação jurídica: saúde financeira, processos judiciais (quais); envolvimento em escândalos de corrupção, prática de atos ilícitos, cumprimento de ajustamento de conduta, danos ao meio ambiente etc.
- 5) Riscos da contratação
- 6) A contratada tem programa de compliance?
- 7) Assinatura do termo de conhecimento.

OFICIALIDADE todas as relações comerciais e negócios celebrados entre a PS SOLUÇÕES e seus parceiros devem estar documentados em seus termos, documentos internos e contratos escritos e solenes, respeitados os princípios: pacta sunt servanda (o contrato faz lei entre as partes), liberdade contratual, a proposta vincula o proponente etc. e normas gerais de



Direito Contratual. De modo que, qualquer exigência ou proposta de vantagem (ainda que lícita), mas não prevista em contrato, é considerada inexistente de pleno direito.

ONEROSIDADE LÍCITA o programa de integridade/transparência não admite que as comissões e valores acordados com os intermediários em geral sejam considerados devidos, até que o negócio seja celebrado oficialmente e a PS SOLUÇÕES haja recebido sinal, primeiro pagamento (parcelamento ou contrato fracionado) ou o pagamento na íntegra, caso desse modo tenha sido convencionado. Caso contrário, não são admitidos adiantamentos sobre promessas de celebração de contrato em respeito aos princípios da boa fé e da isonomia.

CONFLITO DE INTERESSE DE ORDEM COMERCIAL ocorre o conflito quando o agente interno usa de sua posição ou influência em benefício ou interesses próprios, contrariando as políticas e interesses da empresa. Nesse sentido a PS SOLUÇÕES veda expressamente:

- 1) Que se conceda oportunidades de negócios, trocas ou entrega de informações privilegiadas (insider trading) para ganhos pessoais ou em benefício de familiares, amigos, cônjuge ou parentes;
- 2) Que o agente interno seja sócio, investidor de fornecedora ou prestadora de serviços, ou que faça parte de grupo econômico familiar da prestadora/fornecedora;
- 3) Que o agente PS SOLUÇÕES receba dinheiro, presentes, bens de qualquer valor, comodidades, vantagens etc. (vide políticas de hospitalidade, cortesias, brindes e entretenimentos);
- 4) Que influencie os resultados de concorrências ou licitações envolvendo proposta de fornecimento;
- 5) Caso o agente, involuntariamente, se veja envolvido num dilema ético, dessa natureza, deve realizar report imediato ao compliance officer e seu superior hierárquico;
- 6) Se não houver outro fornecedor, o agente sob suspeição, deve ser afastado da contratação, por meio de justificativa escrita e assinada pelo compliance officer e a decisão sobre a compra, venda ou contratação deve partir da área de suprimentos.



2.2 Compliance de hospitalidade: cortesias, brindes e entretenimento

A hospitalidade corporativa é uma forma de a empresa anfitriã acolher seus parceiros comerciais, mas é também uma alerta de risco de suborno e descumprimento das políticas da empresa. Pensando nisso, a PS SOLUÇÕES prevê em suas políticas as seguintes diretrizes:

- a)** Constitui suborno, a doação ou recebimento de bens que não sejam meros brindes corporativos (canetas, chaveiros, agendas etc.), quando o doador espera do recebedor desempenho indevido ou facilitação de algum processo. É proibido o recebimento de bens e valores, ainda que por meio de sorteio. Não admitimos também o recebimento reiterado de brindes do mesmo ofertante ao mesmo recebedor, ainda que de pequeno valor.
- b)** Os parceiros comerciais e visitantes serão recebidos por nossa equipe interna com decoro e urbanidade e serão conduzidos ao espaço e à pessoa (s) com quem deverão tratar. Ao ser acomodado, deve-se oferecer ao visitante água e café e indicar onde ficam os banheiros. Sendo conjunto nosso espaço, é desejável que nosso pessoal evite produzir ruídos excessivos para não atrapalhar visitas e reuniões (risadas, falar alto, sons produzidos por saltos de calçados etc.). Se o visitante vier de outra cidade, nosso pessoal deve estar preparado para indicar serviços de taxi, restaurantes e hotéis. Sendo vedada sob qualquer pretexto, a indicação de pontos de drogas, prostituição, stripers e afins.
- c)** Não aceitamos convites para participar de cursos ou eventos nacionais ou internacionais custeados por parceiros comerciais. Estes somente poderão ser aceitos mediante aprovação do diretor executivo que avaliará a necessidade e buscará uma solução para o dilema ético em conjunto com o Compliance Office.
- d)** As ofertas de viagem e entretenimento e acomodações pagas por parceiros comerciais devem ser, terminantemente, recusadas pelos nossos agentes internos. Se for oferecido um almoço de negócios ou jantar de boas vindas, as despesas devem ser rateadas conforme as normas relativas a diárias. Se houver desconforto em relação ao fato, o compliance officer deve ser reportado para enviar nota de agradecimento e informar que nossas políticas internas proíbem tais ofertas.



2.3 Normatividade anticorrupção e suborno

O U.S. Federal Sentences Guidelines (manual do departamento de justiça americano) declara que as empresas devem promover a cultura da ética e do cumprimento das leis. Atos de corrupção não geram apenas prejuízos de ordem social, mas principalmente, disseminam cultura de desmoralização e crises de confiança generalizadas. Corrupção é o ato de pagar, oferecer, prometer ou autorizar o pagamento de qualquer soma em dinheiro ou coisa (de valor). A simples promessa é suficiente para a configuração dessa prática repudiada pela PS SOLUÇÕES. A lei não define o que seja coisa de valor, uma vez que, o que tenha valor para uma pessoa, não terá necessariamente o mesmo, para outra. Não há exceção para pequeno valor. Os recebimentos indevidos e não orientados por essas políticas de compliance podem configurar corrupção ativa ou passiva desde que alguém se beneficie de bens tangíveis ou intangíveis em troca de vantagens. Alguns exemplos: presentes, viagens, bolsas de estudos, promessas de emprego, troca de informações privilegiadas (insider trading) etc. Por seu caráter educativo, um programa de compliance deve anteceder a prática de um ato ilícito. A empresa que permite ou faz “vista grossa” (cegueira deliberada) diante de atos de corrupção sofre danos irreparáveis em sua imagem, sem falar no dumping social causado por atos de corrupção. Assim, como agente PS SOLUÇÕES, esperamos de você:

- a)** Ao Identificar sinais de desvios éticos ou ausência de transparência em operações, negociações ou quaisquer outras ações, que envolvam a empresa, procure seu superior imediato ou um de nossos canais de comunicação, revelando o fato ou conduta em desconformidade com essas políticas. Sua ação promoverá reações preventivas e rápidas no combate a práticas lesivas e a responsabilização daqueles que agem em desacordo com essas normas;
- b)** É essencial que todos os nossos agentes conheçam nossas políticas de compliance anticorrupção, suborno e lavagem de dinheiro. O código de condutas é a política que funciona como a Constituição da empresa. Você pode tomar conhecimento dessas normas lendo, participando das comunicações e treinamentos, lendo os posts e artigos publicados no site e emails, participar de palestras e eventos de compliance promovidos pela



empresa, opinar, suscitar dúvidas e consultas, sempre que tiver dúvidas compliance@pssolucoes.com.br.

c) É dever de todos diligenciar os procedimentos e negociações (verificação de conformidade) por meio dos instrumentos internos próprios de avaliação de riscos (due dilligence, risk assessment etc.), para aprovação da diretoria executiva e supervisão do compliance officer; “Os atos praticados devem ser sempre conformes às nossas políticas e diretrizes internas, leis nacionais e internacionais e regulamentos”.

d) Ao receber propostas de contratação, o agente da PS SOLUÇÕES responsável pelo procedimento de avaliação, solicitará previamente, à contratante/contratada, informações necessárias para análise de riscos, objetivando maior segurança em suas operações (vide política de Compliance de relações comerciais), salvo operações de pequeno vulto, que observarão procedimentos simplificados, mas com a mesma ética, transparência e responsabilidade;

e) Nossas políticas têm como background principal, as seguintes leis, não se excluindo outras aplicáveis por interpretação extensiva, analógica ou simples dialética:

- Lei 12.846/13
- Decreto 8420/15
- Código Penal
- Código Civil
- UK Bribery Act
- FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
- SOX (Sarbanes Oxley Law)



2.4 Prevenção à lavagem de dinheiro

A PS SOLUÇÕES empenha todos os esforços no sentido de conhecer suas contrapartes, seus agentes, gerenciar riscos, abrir canais de comunicação e denúncia para que, em sua cadeia produtiva não haja vulnerabilidades (possibilidades, omissões ou ações) que promovam lavagem de dinheiro ou patrocínio ao terrorismo. Lavagem de dinheiro é o ato de simular e dissimular uma operação financeira para esconder a origem ilícita de outra. Por exemplo: emitir notas fiscais falsas, de operações que nunca aconteceram. A lavagem de dinheiro financia organizações criminosas, dentre outras consequências sociais imensuráveis. Combater essas práticas é responsabilidade social e dever de todos conforme a lei 9.613/98:

- a)** Denunciar indícios dessas práticas, uma vez que elas são a base econômica de outras práticas criminosas (desvio de dinheiro público, corrupção, narcotráfico, genocídio, terrorismo etc..) e combatê-las é condição sine qua non para o desenvolvimento econômico e social do país;
- b)** As ações positivas de gestão de riscos e Due Dilligence têm por objetivo conhecer as pessoas físicas ou jurídicas, com quem se contrata, não devem ser negligenciadas sob nenhuma hipótese (vide políticas específicas de compliance e due dilligence), sendo esses os meios de análise da capacidade financeira e atividade econômica dos interessados e indicativos de irregularidades e ilegalidade, segundo diretivas do BNDES.
- c)** Toda nossa contabilidade deve ser clara e pautada pela transparência e rastreabilidade, cabendo a todos os nossos agentes fazer lançamentos corretos e impedir que operações sejam realizadas de modo a omitir ou dissimular movimentação de recurso de origem desconhecida ou não declarada, em benefício próprio ou de outrem;
- d)** Manter o cadastro e informações sobre os contratantes atualizadas e os contratos sob permanente acompanhamento;
- e)** Buscar apoio do compliance officer ou comunicar ao canal de denúncias sempre que perceber irregularidades.



2.5 Doações e patrocínios

Lamentavelmente, no Brasil, doações e patrocínios ainda são usados como oportunidade para a prática de atos ilícitos e podem destruir a reputação de uma empresa, frente ao mercado. Nosso programa de compliance não permite doações ou patrocínios sem a devida contabilização e tributação, observando sempre o princípio da transparência.

Em decisão recente, o STF entende, como inconstitucionais, doações a partidos políticos. Portanto, seguindo a jurisprudência da Suprema Corte, a PS SOLUÇÕES adota a diretriz de não fazer doações a partidos. Os pedidos de doação por entidades públicas sem fins lucrativos serão cuidadosamente analisados pela diretoria executiva, contabilidade/financeiro e passarão por supervisão do Compliance Officer (due dilligence) que emitirá parecer escrito sobre a viabilidade do ato. Caso a pretensa doação viole quaisquer normas de nossas políticas, essa deve ser sumariamente vetada.

2.6 Relacionamento com concorrentes (anti – truste)

A PS SOLUÇÕES busca por meio de suas políticas internas proteger suas relações com seus concorrentes mantendo-as nos mais restritos padrões de respeito e ética concorrencial. Denomina-se truste, as práticas de empresas ou grupos de empresas, que visem dominar o mercado e violar os princípios da livre iniciativa e livre concorrência (cartéis, monopólios, oligopólios etc.). Antes de realizar negócios que envolvam a compra de outras empresas, políticas de preços e concorrenciais, fusões e aquisições (M&A), a empresa responsável buscará nas leis, nacionais e internacionais, a regularidade para a prática do ato, sem que este se torne lesivo à concorrência, ao consumidor e ao mercado. Esperamos que nossos agentes:



- a)** Não se relacionem com concorrentes, buscando controlar preços, divisão mercadológica, territorialização de vendas, limitação de capacidade produtiva com o objetivo de eliminar a concorrência.
- b)** Não dar preferência a fornecedores, restringindo outros por motivos que não sejam necessariamente os critérios de venda, previamente estabelecidos no procedimento de aquisição (preço, prazo, qualidade, especificação técnica etc.).
- c)** As reuniões onde estejam presentes concorrentes, por qualquer motivo, devem vir acompanhadas de ata, onde estejam claros os objetivos da mesma, e assinada pelos presentes ao final. Se o tema da reunião for assunto que venha prejudicar a livre concorrência, ou exame de documentos confidenciais dos concorrentes, peça licença e deixe a reunião, reportando o fato ao jurídico/compliance.





3,

Políticas Específicas de Compliance

3.1 Red flags e risk assessment (indícios de irregularidade e gestão de riscos)

A conduta desejável é que todo aquele que de alguma forma estabelece relações com a PS SOLUÇÕES, observe atentamente se há sinais de irregularidades em atos e contratos da operação. Fatos e circunstâncias podem sugerir riscos de violação das nossas políticas e códigos. Caso desconfie ou tome conhecimento de práticas inaceitáveis, procure imediatamente o Compliance Office, nossa linha ética ou os canais de denúncia. O dever de comunicação é compulsório (é dever relatar o ato suspeito) e faz parte de todos os nossos contratos, ou seja, ainda que esteja em dúvida sobre a veracidade dos fatos, é seu dever comunicar. Nossas políticas anti-retaliação buscam garantir o sigilo nas investigações e proteção das informações acolhidas. Caso fique comprovada a improcedência do fato relatado, o procedimento de investigação interna será encerrado sem nenhum dano ao informante.

3.2 Proteção ao denunciante

A PS SOLUÇÕES repudia toda forma de retaliação, ameaça ou intimidação (vertical ou horizontal) àquele que se manifeste, diante de qualquer forma de violação a essas políticas e ao código de conduta da empresa. Sendo objeto de denúncia também, a atitude retaliatória será investigada e, estão sujeitos a ações disciplinares, aqueles que a praticam. O princípio da comunicação eficaz é soberano num sistema de políticas e normas de conduta e transparência. A liberdade daquele que denuncia deve ser resguardada, salvo se este faltar com a verdade ou agir em interesse próprio para prejudicar outrem. Tanto quem pratica a retaliação como quem promove denúncia falsa podem ser demitidos.



3.3 Canal de ética e transparência (report)

A PS SOLUÇÕES mantém canais de comunicação/denúncia (telefone, portal, caixa preta, ou diretamente ao compliance Office) que podem ser acessados pelo pessoal interno e externo, garantindo:

- a) Sigilo de identidade (anonimato);
- b) Confidencialidade das informações prestadas
- c) Imparcialidade e transparência na condução da busca da verdade;
- d) Rapidez e eficiência no tratamento de informações para rápida tomada de decisões.

Estes canais foram colocados à sua disposição também para o esclarecimento de dúvidas sobre como proceder diante de determinada situação ou em relação às políticas e o código de conduta. A PS SOLUÇÕES encaminha todas as dúvidas, reclamações e comunicações ao gestor de Compliance que é um órgão externo, singular, certificado, competente e imparcial (compliance officer) que buscará elementos que levarão à verdade dos fatos. Após a investigação minuciosa dos fatos, o compliance officer elaborará relatório escrito com depoimentos, provas e evidências da ocorrência do fato e se reunirá com o comitê de compliance (órgão colegiado) para tomada de decisão. O declarante será comunicado oficialmente das providências tomadas e do procedimento aberto, bem como sua conclusão. Todos esses passos serão registrados em nossa matriz de monitoramento.

3.4 Violações & penalidades

A partir da aprovação e da tomada de conhecimento por todos, no ambiente empresarial, do conteúdo dessas normas, essas passam a integrar o contrato de trabalho e todos os demais contratos celebrados pela PS SOLUÇÕES. Contudo, é dever de cada um observar suas condutas e observar os marcos regulatórios estabelecidos e aprovados pela empresa. A PS soluções não admitirá quaisquer violações às normas e, após minuciosa averiguação, serão



aplicadas medidas disciplinares adequadas ao caso concreto por decisão do Comitê de Integridade (diretoria executiva, Jurídico/Compliance e RH). Se a infração identificada violar dispositivo de lei do ordenamento pátrio, que superem a competência do Comitê de integridade, as autoridades públicas competentes deverão ser imediatamente comunicadas. Os atos de omissão (conduta lesiva) receberão o mesmo tratamento disciplinar, posto que a lealdade e a confiança foram corrompidos. Portanto, “reportar uma atitude inadequada é um dever”.

3.5 Investigação interna

A complexidade e o ferramental necessário para a realização de uma investigação interna dependem da extensão do fato a ser investigado. A investigação interna é uma inquirição a respeito de situações relevantes, conduzida com o propósito de identificar como se deram os fatos, normalmente conhecidos em função de alegações de má conduta ou desvios internos. Pode ser também, uma excelente oportunidade para ouvir sugestões, respostas e remediações às circunstâncias confirmadas que tenham levado à ocorrência de tais fatos (Association of corporate Consuel – ACC – tradução livre).

*A investigação interna encontra respaldo legal no **art. 7º**, inc: VII, VIII da lei 12.846/13: Serão levados em consideração na aplicação das sanções (...):*

VII – a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;

VIII – a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica.

O inc. XII do art. 41 do decreto 8420/2015 determina a existência de mecanismos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.



Trazendo para a esfera dos direitos e garantias fundamentais, o decreto 9571/2018, regulamenta diretrizes para as empresas no que se refere a direitos humanos:

Art. 10º - *É responsabilidade das empresas estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar riscos e os impactos e reparar as violações, quando couber, em especial (grifos e reduções nossos):*

IX – instruir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamentos antiéticos, de forma a garantir que os fatos sejam identificados e averiguados com credibilidade, de forma rigorosa, independente e analítica e que os culpados sejam devidamente responsabilizados, admitidas a advertência e a demissão.

Nesse tópico, observando os preceitos legais acima descritos e a inafastabilidade do art. 5º da Constituição Federal (Direitos e Garantias Fundamentais), o Programa de integridade da PS SOLUÇÕES prevê os seguintes requisitos para dar início ao procedimento de investigação:

- 1)** Juízo de indício de veracidade dos fatos denunciados;
- 2)** Indício de conduta ou atitude que sinalize quebra de confiança;
- 3)** Proteção, respaldada na lei, dos interesses da organização;
- 4)** Ter sempre em mente que investigação privada não é investigação criminal;
- 5)** Deve ter apoio e acompanhamento da alta gestão;
- 6)** Alinhamento com o Jurídico para certificar-se de não extrapolar o cumprimento da lei;
- 7)** Se necessário, compor comissão independente.



3.6 Medidas disciplinares

As políticas e o código de conduta são os instrumentos normativos do programa de compliance da PS SOLUÇÕES e têm por objetivo estabelecer padrões de conduta e comportamento. Nossos marcos regulatórios estão harmonicamente alinhados com o ordenamento jurídico pátrio (Código Civil, CLT art. 482) e seus desdobramentos. As medidas punitivas têm caráter disciplinar, pedagógico e preventivo, sendo aplicáveis para corrigir condutas impróprias do colaborador por força do poder diretivo do empregador (art.2º CLT), que será sempre exercido com razoabilidade, moderação e senso de justiça. Toda comunicação de ato desconforme será investigada para busca da verdade real. Caso a investigação não comprove o ato, o procedimento será arquivado. Caso seja comprovado, cabe ao comitê de Compliance a decisão pela medida disciplinar cabível na seguinte ordem:

- a) Advertência verbal ou escrita;
- b) Suspensão;
- c) Demissão ou demissão por justa causa.

A reincidência na prática de atos desconformes com esse programa de ética e integridade ainda que leves, pode acarretar demissão por justa causa, em última análise, e, não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, atos de corrupção e apuração de responsabilidade civil em caso de dano ao patrimônio e à imagem da empresa. Sempre que houver dúvida sobre que atitude tomar frente ao descumprimento das normas, consulte seu superior imediato ou entre em contato com o Compliance Office a fim de comunicar ou buscar o melhor caminho a ser trilhado. Dilemas éticos sempre surgirão e estamos preparados para auxiliar e direcionar os casos mais complexos.



3.7 Comitê de integridade

Diferentemente do Compliance officer que é órgão externo, singular, gestor de Compliance e não gestor da empresa, o comitê de integridade é órgão interno (composto por membros da empresa), colegiado e decisório. A estrutura clássica do comitê de integridade compõe-se da Diretoria Executiva, Jurídico/Compliance Officer e RH. No entanto nada impede que outros membros sejam convocados sempre que necessário. Ou que as composições sejam convocadas a cada demanda, com o objetivo de garantir a imparcialidade. Nos casos que envolvam a diretoria, como a PS SOLUÇÕES, ainda, não tem um conselho de administração, se necessário, será convocada uma comissão extraordinária (comissão de compliance) para análise e tomada de decisões, com absoluta independência e imparcialidade. São deveres do comitê de integridade:

- a)** Promover a divulgação dos marcos regulatórios internos do programa de compliance da empresa;
- b)** Tomar decisões sobre aplicação de medidas disciplinares;
- c)** Promover o amadurecimento do programa de compliance na empresa (tornando-o cultura) incentivando o uso dos canais de comunicação, esclarecendo dúvidas e encaminhando rapidamente os casos ao compliance Officer para rápida tomada de providência e investigação.
- d)** Fornecer todas as informações necessárias para investigação de desvio de conduta;
- e)** Sugerir atualizações, revisões e novas pautas para nossos marcos regulatórios (código e livro azul de políticas);
- f)** Participar da tomada de decisões em que haja necessidade de aplicação de penalidades mais severas (demissão e demissão por justa causa, comunicação às autoridades públicas etc.);
- g)** Dar cumprimentos às garantias previstas para os canais de comunicação (vide item 3.6);
- h)** Dar ciência imediata ao Compliance Office de questões que indiquem violação dos nossos marcos regulatórios;



3.8 Documentação

Todo ato, decisão, procedimento, comunicação referentes ao programa de Compliance deverão ser documentados por meio de instrumento próprio. Alguns documentos já existem e podem ser acessados e utilizados sempre que houver necessidade de registro. No entanto, nada impede que documentos sejam customizados para registrar situações específicas, uma vez que não existe um rol exaustivo de procedimentos e matrizes de monitoramento e acompanhamento do amadurecimento do programa. No entanto atas, relatórios e decisões do comitê de compliance são de registro obrigatório e devem obedecer a um padrão especificado pelo compliance Office.

3.9 Procedimentos simplificados

Procedimentos são ferramentas, métodos e instrumentos que dão suporte à empresa na tomada de decisões, por exemplo: as matrizes de monitoramento do programa, os termos de compromisso de ajuste de conduta, a linha direta etc. A PS SOLUÇÕES, em seu programa, adota procedimentos simplificados e acessíveis a todos os envolvidos em suas operações, a fim de evitar a falsa sensação de segurança e de que os riscos estejam sendo tratados com a devida diligência. Devemos seguir a orientação de redução dos níveis de controle, visto que quanto mais pessoas estiverem envolvidas na escala de conformidade, mais difícil definir o responsável por garantir o equilíbrio do programa. Não há uma forma rígida de execução dos procedimentos e instrumentos novos podem surgir a partir das rotinas e eventos extraordinários. Também, procedimentos demasiadamente burocratizados podem servir como cortina de ferro para ocultar atos ilícitos. Optamos por criar instrumentos simples de documentação de atos, de tomadas de decisões e monitoramento da evolução do programa de compliance:



- a)** Publicidade: canal de dúvidas e denúncias, jornal interno, plataforma de compliance, site etc.
- b)** Documentação: termos de compromisso, ajuste de conduta, atas de treinamentos, atas de reunião do comitê de compliance, termo de responsabilidade, notificações, e-mails, memorandos, avisos, comunicados etc.
- c)** Decisórios: cartas de advertência, suspensão, demissão com ou sem justa causa, comunicação às autoridades competentes (quando o caso extrapolar a esfera de competência de atuação da empresa).
- d)** Monitoramento: Due diligence, Risk assessment, matrizes de monitoramento, comunicações, relatórios etc.

3.10 Publicidade e comunicação

Um dos principais objetivos de um programa de ética e transparência é trazer à luz, os marcos regulatórios de uma organização. Para que sejam cumpridas, as normas precisam ser publicadas de forma clara e objetiva e devem ser colocadas ao alcance de todos os interessados. Os veículos de comunicação devem ser altamente eficazes e demonstrar o interesse da empresa tornar conhecidas suas políticas e seu código de conduta. Quando a empresa publica sua intenção de agir nos limites de marcos de absoluta conformidade ela evita ceticismo, resistência e quebra da confiança, pois a partir da divulgação, o cumprimento será fatalmente cobrado e amplamente fiscalizado. A PS soluções tem seu programa de compliance publicado num portal específico no site da empresa. Partes específicas do programa são comunicadas aos nossos clientes e parceiros comerciais principalmente no que se refere a política anti corrupção e lavagem de dinheiro, definitivamente repudiadas pela empresa. Para o público interno o programa é comunicado via treinamentos periódicos, portal da transparência, canais de denúncia e suscitação de dúvidas, e-mails, informativos internos etc.



3.11 Monitoramento, revisão e alteração do programa

Um programa de Compliance evolui e amadurece a partir das realidades da empresa sendo, portanto, um organismo vivo. Pensando nisso, o programa de ética e integridade da PS SOLUÇÕES será revisado, atualizado e ou alterado sempre que novas políticas ou modificações forem recomendáveis internamente e ainda, quando houver necessidade de adequação à novas leis nacionais e internacionais. A diretoria em coordenação com o jurídico/compliance office acolherá as sugestões e promoverá as alterações, com posterior aprovação e assinatura do comitê de Compliance.

3.12 Compliance officer e certificação

A gestão do programa de integridade da PS SOLUÇÕES é realizada por profissional competente com certificação válida e reconhecida em todo o Território Nacional e acreditada pela Legal Ethics Compliance e Fundação Getúlio Vargas. A certificação tem validade de 2 anos podendo ser renovada após nova avaliação do Compliance Officer.

3.13 Cultura organizacional e maturidade do Programa de Compliance

É possível identificar a maturidade de um programa de Compliance quando as políticas e normas são interiorizadas e fazem parte da cultura da empresa. Quando os comportamentos e os sistemas de valores evidenciam que o grupo consegue lidar com questões de adaptação interna e integração externa, podemos dizer que o programa atingiu altos níveis de maturidade. E a regularidade tornou-se um elemento indissociável da imagem da empresa. Assim, a PS SOLUÇÕES investe esforços e conhecimento para ser reconhecida e destacada como uma empresa ética que preza por altos padrões de idoneidade e transparência. Sobretudo nossas equipes e parceiros são criteriosamente selecionados e treinados para que nossos parâmetros de integridade sejam mantidos e agreguem valor à empresa





PS / COMPLIANCE

*Por consciência
e integridade.*