



**POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E
GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS - versão 03 - 29/10/2024**

1. OBJETIVO

Este documento tem como objetivo estabelecer melhores práticas sobre responsabilidades, políticas e processos de Governança - Organizacional, a fim de proteger o GRUPOAVS, minimizar seus riscos e criar Valor para o negócio.

As regras aqui descritas formam condutas esperadas para as pessoas que trabalham no GRUPOAVS e públicos de interesse, especialmente em relação às condutas vedadas pela Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção – Programa de Integridade), pela Lei nº 12.813/2013 (Conflito de interesses e informações privilegiadas) e ainda, outrossim, as condutas vedadas pelas normas que previnem a lavagem de dinheiro (Lei nº 9.613/1998, Decreto nº 2.799/1998 e Lei nº 14.478/2022).

2. CAMPO DE ATUAÇÃO

Esta **POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS** abrange, portanto, toda a presidência, diretores, gerentes, funcionários e demais colaboradores do GRUPOAVS, ainda que sejam eles fornecedores ou consultores temporários, vem para acrescentar Valor, apoiar o crescimento e a constante busca pela excelência no desenvolvimento do negócio com Governança e Transparência.

Esta Política também registra o campo de atuação do Comitê de Ética e da Presidência, com a incumbência de realização de reuniões de monitoramento contínuo, dentre outros motivos, para a análise dos riscos, para os registros de melhorias e indicadores, com a periodicidade ordinária de 4 meses, ou sob demanda.

3. RELAÇÃO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A atuação do GRUPOAVS no relacionamento com agentes públicos deverá pautar-se na boa-fé, sendo vedado prometer, oferecer ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida, pecuniária ou não, a agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada, sendo igualmente proibida a realização de pagamentos não previstos na legislação, incluindo pagamentos com o fim de acelerar procedimentos administrativos ou direcioná-los.



**POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E
GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS - versão 03 - 29/10/2024**

3.1 Reuniões e Comunicações com Agentes Públicos

Os contatos, reuniões ou comunicações com agentes públicos, feitos durante a gestão ou execução de contratos com o Poder Público, deverão observar as disposições estabelecidas contratualmente, devendo-se utilizar dos canais ou procedimentos neles previstos para sua solicitação e realização.

As demais reuniões e comunicações com agentes públicos, realizadas fora do âmbito da gestão ou execução desses contratos, deverão ser realizadas apenas por aqueles habilitados para falar e atuar em nome do GRUPOAVS. Todas as comunicações com agentes públicos deverão respeitar a legislação e o regramento específico estabelecido pelo Poder Público, nos limites éticos e legais.

3.2 Brindes, Presentes e Convites (Entretenimento e/ou Cursos e/ou Congressos)

Pelo GRUPOAVS, conforme disposto no Código de Ética e Conduta, item **2.3 Questões de Interesse Geral, alínea d)**, brindes, convites e entretenimentos institucionais são práticas de gentileza e cordialidade aceitas em uma relação comercial. Logo em atuações institucionais e desde que não caracterizem a obtenção de benefícios em quaisquer negociações, podem ser realizados (recebidos ou entregues).

Quanto a brindes, presentes e convites, e quanto à interações públicas **Federais**, poderão ser aceitos ou entregues desde que não ultrapassem parâmetro de R\$ 100,00 (cem reais). Nos demais casos, diferentes de interações públicas Federais, a **regra estabelecida pelo Comitê de Ética é: limite de R\$ 500,00 para interações públicas estaduais e distrital; limite de R\$ 500,00 para interações públicas municipais e limite de R\$ 1.000,00 para interações privadas.**

Convites para eventos/almoços com despesas custeadas e que representem importância acima de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), mesmo que seja em interações privadas (p.ex. uma hospitalidade em evento/hotel, um curso), somente poderão acontecer mediante a concordância da Presidência.

Objetos podem ser recebidos desde que não representem importância acima de R\$ 100,00 (cem reais). Se for a título de prêmio que representem distinção ou homenagem ao GRUPOAVS, devem ser encaminhados à Presidência.

Quando recebidos presentes ou vantagens que não estejam de acordo com as condições acima, o funcionário deve devolver o item em questão à empresa remetente e comunicar a liderança imediata para as devidas providências.

Todos devem estar atentos ao contexto de recebimento de brindes e não apenas ao seu valor; em caso de dúvidas, devem consultar a liderança imediata.

É vedado o oferecimento ou recebimento de ofertas em dinheiro por qualquer motivo.



**POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E
GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS - versão 03 - 29/10/2024**

3.3 Licitações e Contratos públicos

Nas contratações públicas, são vedadas as condutas que frustrem ou fraudem o caráter competitivo de procedimentos licitatórios, tal como a realização de qualquer tipo de ajuste ou combinação com agentes privados ou públicos para fraudar ou frustrar qualquer ato de licitação pública ou contrato administrativo lícito.

Todo e qualquer pagamento, repasse ou transferência de recursos públicos para o GRUPOAVS deverá ser precedido da regular contratação, nos limites éticos e legais, sendo que os registros referentes a contratos ou serviços prestados ao Poder Público, tais como contratos, aditivos, registros de prestação de contas, atendimento de solicitações do órgão contratante, deverão ser arquivados pelo GRUPOAVS, por prazo mínimo de 5 (cinco) anos de seus encerramentos.

4. REGISTROS CONTÁBEIS / FINANCEIROS

Todas as transações financeiras e comerciais devem ser transparentes, pronta e corretamente transcritas nos livros e nos registros do GRUPOAVS.

Todos os pagamentos e os compromissos assumidos devem estar autorizados pelo nível hierárquico competente e de acordo com as diretrizes do Código de Ética e Conduta.

5. GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS

Dúvidas de interpretação, caso não previstas as soluções no texto do Código e/ou no texto da POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS, e denúncias de violações propriamente ditas, devem ser apresentadas via Canal próprio:

5.1 Canal próprio: ouvidoria@grupoavs.com

Toda denúncia recebida pelo Comitê de Ética do GRUPOAVS será tratada com confidencialidade. Nenhuma retaliação ao funcionário será aceita por se reportar em boa-fé.

Cabe ao Comitê de Ética analisar as questões com isenção e responsabilidade, buscando soluções para as situações que lhe forem apresentadas e dando retorno aos reclamantes, quando identificados.



**POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E
GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS - versão 03 - 29/10/2024**

O Comitê de Ética, formado por membros do GRUPOAVS e um assessor externo independente, deve garantir a transparência e uniformidade dos critérios usados na resolução de casos similares, verificar a validade das questões levantadas, tomar providências quando cabíveis e responder ao solicitante/reclamante, quando identificado. O Comitê de Ética ainda é responsável pelo estabelecimento de critérios para os casos não previstos no Código e políticas internas, também pelo bom funcionamento do sistema de Comunicação e interfaces da Empresa, criando um banco de dados das decisões para toda a Empresa e, assim, ampliando os critérios e os parâmetros para decisões futuras. Deverão ser aceitas denúncias anônimas.

Por meio do Canal próprio caberá o esclarecimento de dúvidas de interpretação e/ou denúncias de descumprimentos, tais como: corrupção, suborno, fraude, agressão ao meio ambiente, informações falsas, registros contábeis inadequados, mau uso de ativos da empresa, assédios, discriminação por raça, cor, religião, sexo, gênero, condição física ou social, comportamento e ainda outros procedimentos não éticos.

Além da via de resoluções ordinárias feita pelo Comitê de Ética (2 membros internos e 1 assessor externo independente), existirá também uma instância para os casos de resoluções extraordinárias, quais sejam, aquelas em que o denunciado for um dos integrantes do Comitê de Ética da Empresa; na ocorrência, então passa a integrar o corpo deliberativo o Diretor Presidente.

5.2 Medidas disciplinares

São punições cabíveis, respeitando o disposto no Código de Ética e Conduta, as medidas abaixo:

- Advertência verbal
- Advertência por escrito
- Suspensão
- Demissão por justa causa

A aplicação de penalidades deve ser feita, sempre que possível, logo em seguida à falta cometida.

Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requerer apuração de fatos e das devidas responsabilidades. As sanções devem ser



**POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E
GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS - versão 03 - 29/10/2024**

justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

6. GOVERNANÇA DE INDICADORES

6.1 Indicadores de resoluções de conflitos

As resoluções deverão ser pautadas nos fatos de modo ético, provas ou evidências, preservando o denunciante de boa fé e seu posto de trabalho de qualquer tipo de retaliação.

Conforme os elementos em concreto, ou seja, após a investigação dos fatos, das provas ou evidências restantes, o Comitê de Ética deverá resolver o incidente mediante relatório, com a concordância do Diretor Presidente.

Finalizações: Procedente, Procedente em parte, Improcedente e Inconclusivo ou Dados insuficientes.

Cada incidente finalizado deverá ser registrado e formará o total da base de indicadores próprios de resoluções de conflitos.

6.2 Indicadores de efetividade do PI - aculturamentos

O Comitê de Ética deverá promover eventos e treinamentos fomentando a cultura ética e de integridade, inclusive com interação da audiência/público e mecanismos de respostas para serem utilizados em indicadores de efetividade/retenção dos conteúdos apresentados.

Sempre que possível, o Diretor Presidente fará a abertura e passará uma palavra de prestígio, bem como evidência de apoio da mais alta direção.

Conforme a evolução dos treinamentos/aculturamentos, e até costume de participação da audiência/público, o Comitê de Ética deverá elevar as metas dos indicadores utilizados na avaliação de efetividade do programa de integridade, sempre com documentação e registros.

7. GOVERNANÇA DE REPORTE A PÚBLICOS DE INTERESSE

Na ocorrência de um incidente/denúncia parcialmente procedente ou procedente que afete públicos de interesse interno e/ou externos, p. ex. parceiros de negócio, fornecedores, clientes, e que ao mesmo tempo envolva necessária mitigação de riscos correlatos ou urgência em cessar o evento / fato gerador / fato contínuo, consistirá de



AVS IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA
CNPJ: 02.786.562/0001-38 CF/DF: 07.389.930/001-01

**POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E
GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS - versão 03 - 29/10/2024**

obrigação da Empresa, por intermédio do Interlocutor do Programa de Integridade ou pelo Diretor Presidente, formalmente reportar a ação contingencial, sendo transparente, objetivo e ético na transmissão dos fatos e deslinde de apurações por parte do Comitê de Ética.

Eventualmente, da apuração concreta por parte do Comitê de Ética e conclusão, p. ex., pelo desvio de conduta grave do parceiro de negócio ou fornecedor, ou ainda conclusão pelo deslinde de corrupção ou suborno pelo parceiro de negócio ou fornecedor, como impacto negativo deverá ser recomendada a rescisão contratual e o cancelamento da possibilidade de figurar no quadro de parcerias e fornecimentos do GRUPOAVS pelo prazo mínimo de 2 anos.

- POLÍTICA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE E GERENCIAMENTO DE DENÚNCIAS

elaborada em 11 de outubro de 2024 por Theo F. de Esquerdo (advogado, membro do Comitê de Ética, assessor externo independente); **aprovada como versão 3 em 29 de outubro de 2024** por Roberto O. Neves (Ger. Adm. Financeiro, Interlocutor e membro do Comitê de Ética) e por Antônio Venâncio da Silva Jr.(Diretor Presidente).