



POLÍTICA DE COMPLIANCE

INSTITUTO HERCÍLIO RANDON (IHR)

PREÂMBULO

VALORES E CULTURA DO IHR

ÍNDICE

I. CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Objetivo. Este documento sistematiza os mecanismos de funcionamento do Programa de Compliance do Instituto Hercílio Randon (“IHR”).

Art. 2º - Compromissos. O IHR se compromete a alocar seus melhores esforços e recursos suficientes em seu Programa de Compliance, de modo a preservar a autonomia das funções do Representante de Compliance e de seu Comitê e viabilizar sua atuação.

Parágrafo único. O Instituto firma o compromisso de promover a atualização contínua do Programa de Compliance.

Art. 3º - Aplicação. As Políticas do IHR se destinam a todos gestores, funcionários, bolsistas, estagiários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de pesquisa, bem como quaisquer outros que possam de alguma forma se relacionar com o Instituto, e será aplicada em todas as atividades desenvolvidas pela entidade, no Brasil ou no exterior.

Parágrafo único. As diretrizes estabelecidas deverão ser observadas em todas as relações em que o IHR ou gestores, funcionários, bolsistas e estagiários sejam parte.

Art. 4º - Definições. Os termos aqui tratados devem ser entendidos a partir das seguintes definições:

I. **Código de Ética:** documento normativo do IHR que determina normas e diretrizes para o comportamento de associados, membros, funcionários, bolsistas e estagiários, terceiros ou partes que venham a se relacionar com o instituto, seguindo diretrizes e valores de integridade da associação.

II. **Comitê de Compliance:** órgão responsável por garantir a observância plena do Código de Ética e Políticas do IHR, orientado pelas diretrizes e valores de integridade do IHR.

III. **Compliance:** sistema de gestão que desenvolve mecanismos voltados à detecção, apuração e reação às infrações econômicas e violações éticas no ambiente associativo e empresarial.



IV. **Empresa Independente:** empresa terceirizada, gestora do Canal de Ética, responsável pela investigação de denúncias e produção de relatórios.

V. **Membro do Comitê:** função exercida por pessoa física, vinculada às Associadas do IHR, ao compor o Comitê de Compliance.

VI. **Presidente do Comitê:** membro do colegiado responsável para condução das reuniões e pela interlocução com o Conselho Deliberativo.

VII. **Representante de Compliance:** profissional responsável pela operacionalização dos processos relativos às Políticas do IHR.

II. CAPÍTULO II – MECANISMOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Art. 5º - Código de Ética. O Código de Ética é o documento norteador das atividades do IHR e tem como função manifestar publicamente o compromisso da instituição com a integridade, transparência, responsabilidade social e sustentabilidade na promoção de práticas inovadoras e disruptivas.

Art. 6º - Políticas do IHR. Documentos que devem orientar as decisões do Instituto e atuam como diretrizes para dar consistência às estratégias do IHR.

Art. 7º - Comitê de Compliance. O Comitê de Compliance é o órgão responsável por garantir a observância plena das Políticas do IHR e aplicação dos valores e cultura do Instituto.

Parágrafo único. O Comitê de Compliance deverá ser regido pelo Regimento Interno do Comitê de Compliance e operará conforme Protocolo de Processamento Interno.

Art. 8º - Canal de Ética. Meio de comunicação que deve captar relatos de situações que não estejam em conformidade com a ética e diretrizes do IHR.

Art. 9º - Due Diligence Compliance. Atividade que deve identificar riscos de Compliance na contratação de fornecedores e prestadores de serviços.

Art. 10º - Monitoramento Due Diligence. Atividade de supervisão de terceiros após contratação, sobretudo daqueles considerados de alto risco.

Art. 11º - Comunicação e Treinamentos. Ação que deve fortalecer a cultura ética por meio de um plano anual de comunicação e treinamento interno, sendo estes obrigatórios sempre que houver mudanças regulatórias.

Art. 12º - Monitoramento. O IHR deve monitorar periodicamente a aplicação e efetividade das políticas implementadas, podendo-se utilizar dos mecanismos que julgar necessários.



Parágrafo primeiro. A Diretoria poderá ter acesso aos relatórios trimestrais elaborados pelo Representante de Compliance e enviados ao Comitê, para análise de incidentes e ações pertinentes.

Parágrafo segundo. Os relatórios elaborados pelo Representante de Compliance são protegidos por sigilo e confidencialidade.

III. CAPÍTULO III – DIRETRIZES

Art. 13º - Divulgação. Os valores e cultura do IHR serão consolidados e deverão ser divulgados publicamente.

Art. 14º - Reputação. Os funcionários, bolsistas, estagiários e gestores envidarão esforços para construção e manutenção da imagem do IHR.

Art. 15º - Implementação. O IHR deverá se utilizar dos mecanismos do Programa de Compliance dispostos no Capítulo II para implementar as políticas e o Código de Ética.

Art. 16º - Decisões. As decisões tomadas por todas as equipes do IHR serão orientadas pelas normas constantes das políticas.

Art. 17º - Cláusula de conformidade. A partir da entrada em vigor do Código de Ética, desta Política de Compliance e das demais políticas, todos os contratos firmados deverão prever cláusula de conformidade de Compliance.

Art. 18º - Esclarecimentos em reuniões. É necessário constar de ata em reuniões realizadas pelo IHR que houve esclarecimento sobre os termos do Código de Ética e das políticas.

Parágrafo único. Caso algum termo do Código de Ética ou das políticas for violado em reunião, será necessário fazer constar de ata o incidente. O infrator deverá, em casos extremos, retirar-se.

IV. CAPÍTULO IV – ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Art. 19º - Comitê de Compliance. Cabe ao Comitê de Compliance:

- I. Subsidiar o Conselho Deliberativo na tomada de decisões relativas às estratégias, políticas e normas de Compliance do IHR;
- II. Observar e cumprir os princípios éticos definidos pelas leis vigentes e normativas internas do IHR, além de apoiar no acultramento dos gestores, funcionários, bolsistas e estagiários acerca de seus conteúdos;



- III. Deliberar sobre ocorrência de irregularidade, com base na apuração feita pelo Representante de Compliance sobre incidente denunciado via Canal de Comunicação, em casos de risco crítico;
- IV. Constatada irregularidade, determinar ações de correção, interrupção e medidas disciplinares ao relatado, em casos de risco crítico;
- V. Se provocado pelo Representante de Compliance, deliberar sobre condutas a serem adotadas a partir das declarações de conflito de interesse;
- VI. Esclarecer eventuais dúvidas sobre enquadramento de transações como conflito de interesse;
- VII. Validar as políticas de Compliance e as submeter ao Conselho Deliberativo;
- VIII. Elaborar pareceres e prestar esclarecimentos ao Conselho Deliberativo, quando solicitado;
- IX. Encaminhar denúncia às autoridades públicas, se aplicável;
- X. Revisar periodicamente e recomendar eventuais alterações ao Código de Ética e Protocolo de Processamento Interno do IHR;
- XI. Zelar pelo amadurecimento das funções de Compliance.

Art. 20º - Membros do Comitê. Compete a cada membro do Comitê de Compliance:

- I. Participar das reuniões do Comitê, submetendo justificativa ao Presidente em caso de ausência;
- II. Exercer suas funções respeitando os valores e cultura do IHR;
- III. Evitar situações de conflito que possam afetar interesses do IHR;
- IV. Pautar suas decisões no Código de Ética do IHR e demais políticas;
- V. Manter postura imparcial no desempenho de suas atividades;
- VI. Declarar previamente caso haja interesse particular ou conflitante sobre matéria de deliberação.

Art. 21º - Presidente do Comitê de Compliance. Compete ao Presidente do Comitê de Compliance:

- I. Convocar e presidir todas as reuniões do colegiado;
- II. Representar o Comitê institucionalmente;
- III. Avaliar e definir assuntos a serem deliberados nas reuniões do Comitê;



IV. Tomar decisões em caso de empate nas deliberações do Comitê.

Art. 22º - Representante de Compliance. Cabe ao Representante de Compliance:

- I. Acompanhar a atuação da empresa independente que recebe e processa denúncias, zelando pelo cumprimento das políticas e Código de Ética do IHR;
- II. Recomendar medidas disciplinares e ações corretivas para incidentes classificados como de risco baixo, médio e alto;
- III. Preparar plano de apuração de relato e executá-lo;
- IV. Caso necessário, constituir comitê *ad hoc* para apuração do relato;
- V. Realizar o secretariado das reuniões do Comitê de Compliance, elaborando as respectivas atas e registrando discussões e decisões tomadas;
- VI. Coletar assinaturas na lista de presença dos participantes das reuniões;
- VII. Elaborar relatório semestral sobre as atividades do Comitê de Compliance, para apresentação ao Conselho Deliberativo;
- VIII. Elaborar relatório trimestral acerca das atividades do Programa de Compliance, endereçado ao Comitê de Compliance;
- IX. Dar apoio técnico ao Comitê, quando solicitado;
- X. Receber e analisar declarações de conflito de interesse, adotando medidas cabíveis e encaminhando ao Comitê de Compliance, caso necessário;
- XI. Organizar, operacionalizar e dar conhecimento acerca da agenda anual do Comitê à Diretoria e ao Conselho Deliberativo.

Art. 23º - Diretoria. São competências da Diretoria do IHR:

- I. Analisar preliminarmente esta política, submetendo-a às instâncias apropriadas;
- II. Zelar pelo cumprimento desta política;
- III. Aprovar contratações e celebrar instrumentos contratuais nos termos das políticas.

Art. 24º - Gestores, funcionários, estagiários e bolsistas. É responsabilidade de todos os gestores, funcionários, bolsistas e estagiários do IHR:

- I. Estar em conformidade com esta política;



II. Colaborar que todos os aqui abrangidos possuam o devido conhecimento das disposições desta política.

Art. 25° - Setor administrativo. Compete ao setor administrativo:

- I. Zelar pela política;
- II. Realizar treinamentos, com apoio do Representante de Compliance;
- III. Promover pesquisas para avaliar o clima organizacional; Tornar pública a agenda de visitas de autoridades ao IHR e arquivar seus registros.

Art. 26° - Conselho Deliberativo. Compete ao Conselho Deliberativo:

- I. Aprovar Código de Ética e demais políticas do IHR;
- II. Indicar membros para composição inicial do Comitê de Compliance;
- III. Nomear novos membros do Comitê de Compliance, em caso de vacância ou, se necessário.
- IV. Analisar e decidir sobre eventuais omissões deste Regimento e dúvidas de interpretação de seus dispositivos.

CAPÍTULO V – CANAL DE ÉTICA

Art. 27° - Canal de Ética. O IHR mantém contrato com sua associada, Randon S.A Implementos e Participações (Grupo Randon), para operacionalização de um único Canal de Ética, usando sua estrutura de recebimento de denúncias via telefone e plataforma online.

Art. 28° - Recebimento do relato. O relato será recebido pelo Canal de Ética, pelos seguintes meios:

- Site: <https://canaldeetica.com.br/empresasrandon>
- Telefone: 0800-777-0768, disponível 24h via gravação em secretária eletrônica ou de segunda à sábado das 08h às 20h, com atendimento pessoal especializado.

Art. 29° - Operacionalização. Todos os relatos são analisados e a operacionalização do Canal de Ética é realizada por uma empresa especializada e independente, onde o relator pode optar por seu anonimato.

Art. 30° - Acompanhamento. Para cada relato registrado é gerado um protocolo para acompanhamento, permitindo a realização de trabalhos de forma confidencial.



CAPÍTULO VI – MEDIDAS DISCIPLINARES

Art. 31º - Medidas disciplinares para funcionários do IHR. As medidas disciplinares serão aplicadas pelo gestor correspondente, se necessário haverá o acompanhamento de Pessoas e Cultura do IHR, de acordo com a classificação de risco e reincidência, com o apoio das áreas que suportaram o processo de apuração. As medidas possíveis para os funcionários do IHR são:

I. Advertência Verbal: é um aviso verbal ao empregado, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as diretrizes e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Primeira medida disciplinar a ser aplicada quando da ocorrência de uma infração legal e/ou contratual, observando-se a gravidade da infração.

II. Advertência Escrita: é um aviso por escrito ao empregado, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as diretrizes e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Aplicada nos casos de reiteração da infração de mesma natureza ou para a primeira infração observando-se a gravidade dela.

III. Suspensão disciplinar: é uma medida que consiste em afastar o empregado de suas funções por determinado período, no qual não haverá remuneração, utilizada como punição ao empregado na recorrência de infrações já punidas com advertência ou na ocorrência de uma falta de média gravidade cometida por ele.

IV. Demissão ou Demissão por justa causa: é uma medida que consiste na rescisão do contrato de trabalho, que será aplicada na reiteração de infração anterior punida com suspensão disciplinar, ou na ocorrência de falta grave.

Art. 32º - Medidas disciplinares para terceiros relacionados. As medidas disciplinares serão aplicadas pelo Representante de Compliance e/ou pelo Comitê de Compliance, de acordo com a classificação de risco e reincidência. As medidas possíveis para terceiros relacionados com o IHR:

I. Advertência: um aviso ao terceiro, para que ele tenha conhecimento que sua conduta não está em acordo com as diretrizes e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Toda advertência deve ser realizada por meio de notificação extrajudicial e ser registrada no cadastro do terceiro para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

II. Suspensão cadastral: é uma medida utilizada para punir infrações quando o terceiro recorre infrações na qual já tiver sido aplicado advertência ou na ocorrência de infrações de média gravidade. Com a aplicação desta medida, o terceiro não poderá contratar com o Instituto por determinado período. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.



III. Suspensão contratual: é uma medida utilizada para que o terceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma infração de média gravidade cometida, regularize a situação que motivou a infração e/ou as advertências. Quando aplicada a suspensão contratual, o terceiro não poderá realizar o objeto do contrato pelo período de suspensão. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos e não ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo das demais cláusulas contratuais. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

IV. Rescisão do contrato: caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o terceiro tenha cometido uma falta grave, deve ser rescindido unilateralmente de forma motivada o contrato, sem prejuízo da aplicabilidade das sanções previstas no instrumento contratual e legislação vigente aplicável. A rescisão unilateral motivada do contrato deve suspender o cadastro do terceiro.

Parágrafo primeiro. Adicionalmente à medida disciplinar, treinamentos e atividades de formação suplementares podem ser designadas ao infrator.

Parágrafo segundo. O IHR prioriza e prestigia o comportamento ético como medida de redução de infrações econômicas e outras violações de integridade.

CAPÍTULO VII – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33° - Postura colaborativa. Para o efetivo cumprimento das políticas, é fundamental que haja uma postura colaborativa de todos os membros do Instituto, desde as lideranças até terceiros.

Art. 34° - Treinamentos. Serão realizados treinamentos periódicos sobre o conteúdo das políticas para todos os abrangidos pelo Programa de Compliance.

Art. 35° - Entrada em vigor. As políticas entram em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Deliberativo e revogam quaisquer disposições em contrário.

Este documento foi aprovado pelo Comitê de Compliance na data 14/03/2023 e, pelo Conselho Deliberativo na data em 29/04/2023, entrando em vigor em nesta última data.