

PROGRAMA

DE

INTEGRIDADE

MENSAGEM DA DIREÇÃO

O Programa de Integridade da LCL é um importante instrumento de divulgação dos seus valores e princípios éticos, que devem ser observados e cumpridos por todos os seus funcionários, fornecedores e parceiros.

O relacionamento com a LCL deve se pautar em comportamentos que propiciem a observância à legislação, especialmente relacionada à anticorrupção, meio ambiente, saúde e segurança do trabalho, direitos humanos, a inclusão, a diversidade e ao combate a qualquer tipo de discriminação.

Por meio do cumprimento deste Programa de Integridade, a Diretoria da LCL tem a convicção de que pode manter o propósito de gerar negócios e valor para as pessoas, com integridade, responsabilidade, ética e transparência.

NOSSA MISSÃO:

“Criar soluções inteligentes, tecnológicas e personalizadas que agreguem valor aos negócios dos clientes”.

NOSSA VISÃO:

“Ser uma empresa reconhecida pela qualidade, inovação e foco no atendimento aos clientes”.

NOSSOS VALORES:

Transparência e Integridade, Investimento no Capital Humano, Pesquisa, Inovação e Melhoria Contínua, Foco no Cliente e nos Resultados

1. Abrangência

O Programa de Integridade da LCL é um importante instrumento de divulgação dos seus valores e princípios éticos, que devem ser observados e cumpridos por todos os seus funcionários, fornecedores e parceiros.

2. Objetivo

Estabelecer o procedimento para implantação, monitoramento e tomada de decisões sobre o Programa de Integridade da LCL.

3. Documentos de referência

- Lei Anticorrupção Brasileira - Lei nº 12.846/2013
- Regulamentação Decreto nº 8.420/2015
- Lei Conflito de Interesses e Informações Privilegiadas nº 12.813/2013
- Código de Ética LCL

4. Premissas

4.1 Viés Sancionatório Empresarial

A Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, entrou em vigor em 29/01/2014 e impõe sanções a saber:

- Multas de até 20% do faturamento bruto da empresa;
- Proibição do uso de financiamentos de Bancos Públicos;
- Perda de bens e ativos;
- Ressarcimento do dano, independentemente da multa paga;
- Dissolução da empresa.

4.2 Viés Riscos - Responsabilidade Objetiva Administrativa

A Lei Anticorrupção é baseada na “Responsabilidade Objetiva”. Este termo representa um enorme fator de risco para as organizações que não tem regras de “compliance” implantadas.

Implica na responsabilidade objetiva da empresa mesmo não sendo ela a autora direta do desvio de conduta, bastando apenas provar-se a conduta ilícita, o nexo de causalidade e que a empresa se beneficiou.

4.3 Governança Corporativa e Crédito

Previne (coercitivamente) a ocorrência de atos ilícitos e conseqüentemente a imputação de responsabilidade objetiva empresarial e subjetiva dos gestores;

Protege a Empresa dos funcionários/colaboradores corruptos, que agem isoladamente, desautorizados, por interesses próprios;

Protege os funcionários/colaboradores “compliant” dos funcionários/colaboradores corruptos;

Estabelece evidência de transparência e conformidade e, assim melhor interface para defesas com atenuantes de sanções – até 4% considerando o teto de pena pecuniária de até 20% do faturamento bruto da empresa, ou seja, até 20% relativo à sanção total pecuniária;

Estabelece melhores condições de aceitação de projetos e taxas de juros em financiamentos bancários, sobretudo em Bancos Públicos;

Possibilita a aplicação para certificações e para o reconhecimento como “Empresa Pró-Ética”, assim figurando no Cadastro (positivo) Nacional de Empresas Comprometidas com a Ética e a Integridade da Controladoria Geral da União.

4.4 Proteção aos Gestores Responsáveis

Traz segurança e tranquilidade para sócios e diretores estatutários, pois agrega melhoria de governança, gestão de riscos, controle e confiança;

Traz transparência e diferencial competitivo a ser demonstrado (ativo empresarial, negocial e contratual).

5. Premissas para Formação do Programa de Integridade

O gerenciamento dos padrões de ética, conduta e comportamento, bem como as estratégias de capacitação e treinamento, de atuação disciplinar e de remediação em caso de ocorrência de desvios, deve ser construído em conjunto e sistematicamente, na forma do plano de integridade, com cronograma de aplicação e implementação, avaliação de metas e aprimoramento contínuo.

6. Requisitos de Governança, Instâncias e Agentes Responsáveis

6.1 Organograma

A LCL possui um organograma onde é claramente definida a subordinação direta do “compliance” e seu Comitê de Ética à Alta Direção.

6.2 Código de Ética

O Código de Ética tem aplicação obrigatória e contém orientações claras e não negociáveis sobre Ética e sobre condutas esperadas pelas pessoas que se relacionam com a LCL, direta ou indiretamente, abrangendo os diversos públicos de interesse, especialmente em relação às condutas vedadas pela Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e pela Lei nº 12.813/2013 (Conflito de interesses e informações privilegiadas).

O Código de Ética aplica-se, portanto, à diretores, gerentes, funcionários e demais colaboradores da LCL, ainda que sejam eles fornecedores ou consultores temporários.

O Código de Ética vem para acrescentar valor, conscientizar, apoiar o crescimento empresarial e a constante busca pela excelência no desenvolvimento do negócio com Governança e Transparência.

A LCL possui um Código de Ética aprovado pela Alta Direção onde consta seu objetivo, valores, regras para relacionamento com público de interesse (funcionários, fornecedores, comunidades, autoridades governamentais), questões de interesse geral (Imagem e reputação, saúde, segurança e meio ambiente, políticas internas, brindes, presentes, convites, contratos e registros contábeis, propriedade intelectual ou industrial, esclarecimentos e denúncias, auditoria, medidas disciplinares, gestão do Código de Ética, canal de denúncias e explicações

6.3 Comitê de Ética

A Alta Direção da LCL é responsável pela definição dos membros do Comitê de Ética e suas atribuições, a saber:

Analisar as questões referentes ao Código de Ética enviadas, pelo Canal de Denúncias, com isenção e responsabilidade, buscando soluções para as situações que lhe forem apresentadas e dando retorno aos reclamantes, quando identificados.

Garantir a transparência e a 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.

Estabelecer critérios para casos não previstos no Código de Ética e 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.

6.3.1 Termo de Comprometimento dos Membros do Comitê de Ética

Os membros do Comitê de Ética, indicados pela Alta Direção deveram formalizar seu comprometimento para com o Programa de Integridade.

7. Definições Prévias e Questionários para Análise de Riscos

7.1 Interlocutor

A Alta Direção da LCL indica o seu interlocutor para decisões sobre o Programa de Integridade que declara compromisso para mapeamento de riscos, mecanismos de acesso a denúncias, implementação de processos de monitoramento contínuo, promoção e aprimoramento de padrões de ética e de conduta, procedimentos, normas e demais políticas necessárias.

7.2 Questionário Due Diligence sobre Participações Societárias

Visa identificar a participação da LCL em eventuais Joint Ventures e demais quadros societários como Ltda, S/A, SPE e SCP. Em caso de participação em outros quadros societários, as correspondentes empresas deverão preencher e assinar um termo de comprometimento com as práticas anticorrupção estabelecidas pela LCL.

7.3 Questionário Due Diligence sobre Participações em Consórcios

Visa identificar a participação da LCL em eventuais consórcios em sua área de atuação ou outras. Em caso de formação de consórcios para participação em processos comerciais, as correspondentes consorciadas deverão preencher e assinar um termo de comprometimento com as práticas anticorrupção estabelecidas pela LCL.

7.4 Questionário Due Diligence sobre Representantes Comerciais

Visa identificar a participação de eventuais representantes comerciais na gestão da LCL e o eventual impacto em relação às políticas anticorrupção estabelecidas. Em caso de existência de profissionais ou empresas nesse formato, deverão preencher e assinar um termo de comprometimento com as práticas anticorrupção estabelecidas pela LCL.

7.5 Questionário Due Diligence Trabalhista

Visa identificar os formatos de contratação que a LCL pratica, seja CLT, PJ, profissionais autônomos, temporários e quais os conhecimentos e práticas necessários a serem aplicados em relação às políticas anticorrupção estabelecidos pela empresa, sendo que todos esses profissionais, independente do regime de sua contratação, deverão preencher e assinar um termo de compromisso com as práticas anticorrupção estabelecidos pela LCL.

Todos os funcionários receberão treinamento referente ao Programa de Integridade da LCL no momento da sua contratação. Eventuais reciclagens poderão ser aplicadas aos funcionários em caso de identificação da necessidade por parte da Alta Direção, do Comitê de Ética, dos gestores administrativos ou gestores de contrato.

7.6 Questionário Due Diligence Concorrencial

Visa identificar a participação da LCL em Sindicatos, Associações e Grupos que conversem sobre o mercado e os eventuais riscos em relação às práticas fraudulentas que possam ferir o seu Código de Ética e consequentemente sua imagem e perenização no mercado.

7.7 Questionário Due Diligence de Fornecedores Contínuos

Visa identificar o relacionamento que a LCL possui com fornecedores contínuos de serviços tais como despachantes, empresas de consultoria/assessoria, escritórios de advocacia, empresas de viagens e outros.

Os fornecedores contínuos devem assinar um termo de comprometimento com as políticas anticorrupção estabelecidos pela LCL.

7.8 Questionário Due Diligence de Brindes, Alimentação e Viagens

Visa identificar e definir procedimentos para distribuição ou recebimento de brindes bem como o gasto com alimentação e viagens de funcionários a serviço da LCL. Os procedimentos serão estabelecidos no Código de Ética e transmitidos a todos os envolvidos através de treinamentos programados.

8. Monitoramento e Atualização do Programa de Integridade

O Programa de Integridade da LCL possui monitoramento contínuo para identificação de adversidades e pontos de melhoria. Caso seja necessária a atualização do Programa de Integridade, as alterações serão submetidas à aprovação da Alta Direção e posteriormente divulgado a todos os envolvidos.

9. Denúncias

9.1 Canal de Denúncias

Para coibir infrações, prática de atos antiéticos, irregulares ou ilegais, a LCL disponibiliza um canal formal de denúncias e explicações, acessível a qualquer pessoa e que podem ser apresentadas de forma anônima.

A LCL não tolera retaliações contra qualquer pessoa que faça denúncia sobre atos antiéticos, irregulares ou ilegais.

O canal deve ser utilizado para realização de denúncias embasadas em fatos, não devendo ser utilizado para outros fins, tais como políticos ou perseguições pessoais.

O canal está disponível no site institucional da LCL e as denúncias também podem ser encaminhadas para o e-mail ouvidoria@lclbr.com.br, ou pelo telefone **(11) 3834-7500**.

9.2 Recebimento, Tratamento e Tomada de Decisões

Os membros do Comitê de Ética são os responsáveis pelo recebimento, tratamento e tomada de decisões relativas às denúncias formais recebidas através do canal de denúncias.

O encaminhamento e investigação da denúncia se dará com o envolvimento do gestor imediato do funcionário ou do contratante do fornecedor.

Após a investigação e identificação dos fatos, as medidas tomadas serão aquelas definidas no Código de Ética da LCL, podendo passar por advertência formal simples até desligamento do funcionário por justo motivo ou ainda o encerramento do contrato com o fornecedor, quando esse for o caso.

Fica a critério exclusivo do denunciante a sua identificação no momento de efetivada a denúncia.

Sempre que uma denúncia for finalizada, o Comitê de Ética deve analisar se a medida adotada deve ser aplicada pontual ou sistemicamente.

10. Treinamento

O Comitê de Ética é o responsável pelo treinamento dos funcionários no Programa de Integridade, podendo também formar novos integrantes.

Elaborado	Aprovado
Pedro Henrique Fortes	Anderson Lara