

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA



SINDICERV
SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CERVEJA

MISSÃO

A nossa missão, visão e os nossos valores foram elementos essenciais para construção deste Código. É a partir deles que construímos as regras que deverão nortear os padrões de conduta dos nossos Colaboradores e Terceiros.

Nossa missão é estudar, defender e coordenar os assuntos comuns à categoria e adotar medidas em defesa de suas associadas perante os poderes públicos, organizações privadas em geral e a sociedade civil e atuar no debate de regulamentos, leis, normas, políticas públicas e práticas.

Nossa visão é evoluir e desenvolver continuamente a indústria nacional da cerveja e suas respectivas cadeias produtivas.

Nossos valores são a transparência, a ética, a sustentabilidade, e a livre concorrência.

OBJETIVO E APLICABILIDADE

a) Objetivo

Este Código tem como objetivo apresentar os padrões de conduta exigidos na atuação de todos os Colaboradores do Sindicato Terceiros que se relacionam com o Sindicato e de todas as pessoas que representam, direta ou indiretamente, os interesses do Sindicato.

Além disso, as diretrizes deste Código servem para delimitar e orientar as atividades daqueles que atuam em favor do Sindicato em determinadas ocasiões.

Violações a este Código serão devidamente apuradas pelo Comitê Técnico de Ética e Compliance e estarão sujeitas às penalidades aqui previstas.

O Sindicato acredita que negócios devem ser realizados com responsabilidade social, ética, integridade, e em cumprimento integral à legislação brasileira de combate à corrupção e de defesa da concorrência. O SINDICERV incentiva e espera que todos seus Colaboradores e Terceiros procedam da mesma forma.

b) Aplicabilidade

Este Código é aplicável a todas as Associadas, bem como a todos os Colaboradores do Sindicato, independentemente do nível hierárquico, funções e cargos exercidos, da Associada que representam, se for o caso, bem como da localidade em que se encontram.

Adicionalmente, as diretrizes deste Código de Ética também são aplicáveis a Terceiros, que se relacionem, direta ou indiretamente, com o Sindicato. São considerados Terceiros são todas as pessoas, físicas ou jurídicas, não pertencentes ao Sindicato mas que atuam, direta ou indiretamente, em favor deste, incluindo, mas não se limitando, os prestadores de serviço, consultores, representantes, procuradores, fornecedores, despachantes, entre outros.

A aplicação deste Código conta com total apoio e engajamento do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária do Sindicato e de suas Associadas. Este Código será divulgado e implementado pelo Comitê Técnico de Ética e Compliance em parceria com a Superintendência e Gerência do Sindicato.

Caso um Colaborador ou Terceiro se depare com alguma situação que o coloque em dúvida relacionada ao conteúdo deste Código de Conduta e Ética, deverá denunciar a situação pelo portal <https://app.denouncefy.com/portal/sindicerv> ou através da aba “Ética e Compliance – Faça sua denúncia”, em nosso site.



CULTURA E CONDUTA

Espera-se que todos os Colaboradores e Terceiros respeitem os princípios éticos e as políticas expostas neste Código e que suas atuações sejam pautadas pelos mais elevados padrões éticos e estejam em conformidade com as leis, normas e regulamentos aplicáveis.

O SINDICERV apoia o compromisso de suas Associadas em estimular o consumo inteligente e moderado de cerveja, desenvolvendo e patrocinando ações de conscientização do consumo responsável e projetos de sustentabilidade.

O Sindicato não tolera práticas ilegais de qualquer natureza, incluindo corrupção por meio de pagamento de suborno ou propinas. Violações desse preceito resultarão em medidas disciplinares que podem incluir o afastamento das atividades do Sindicato e até a demissão por justa causa ou, em caso de Terceiros, rescisão imediata do contrato, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

Em relação aos Colaboradores ligados às Associadas do Sindicato, serão também recomendadas medidas disciplinares, a serem aplicadas pelas áreas de Ética e Compliance das respectivas ou ao setor responsável por esses assuntos dentro de cada organização.

Os Conselheiros e Diretores do Sindicato devem ser exemplos de comportamento ético, agindo com transparência e honestidade.

O Superintendente e o Gerente devem fomentar condições de trabalho que propiciem o almejado comportamento ético e que

estejam de acordo com as normas internas e com a legislação em vigor, a fim de proporcionar às Associadas condições ideais para a realização de reuniões internas e externas, alinhadas às melhores práticas.

As atividades do Sindicato devem ser realizadas com ética, integridade, profissionalismo, responsabilidade social e ambiental, tanto nas relações dos Colaboradores entre si, assim como nas interações com Terceiros.

Com base em nossa cultura ética, não serão admitidas quaisquer práticas que possam ser caracterizadas como desrespeito, segregação, discriminação ou preconceito de qualquer tipo, assédio moral ou sexual, violência verbal, gestual ou física, humilhação, constrangimento, coação ou ameaça.

O Sindicato incentiva um ambiente aberto ao diálogo, transparente e equânime, em busca da colaboração entre Associadas para melhor avançar na defesa dos interesses comuns e desenvolvimento do setor.

DIREITOS HUMANOS

É essencial para o bom andamento das atividades do Sindicato e cumprimento dos seus objetivos a manutenção do convívio harmonioso e respeitoso entre Associadas, Colaboradores e Terceiros.

O Sindicato, como representante de suas Associadas perante os poderes públicos, organizações privadas em geral e a sociedade civil, está, assim como elas, comprometido em observar as normas internacionais de direitos humanos, adotar e fomentar práticas que não infrinjam e que respeitem os direitos humanos, como a proibição de trabalho infantil ou qualquer outra forma de trabalho análogo à escravidão.



INTEGRIDADE

a) Concorrência

O Sindicato defende e respeita os princípios da livre concorrência e da ética empresarial. O Sindicato não poderá, em hipótese alguma, ser utilizado para a promoção de práticas anticompetitivas coordenadas entre suas Associadas. O relacionamento entre as Associadas, no contexto do Sindicato, deve ser pautado por princípios éticos, sendo vedadas quaisquer condutas que sejam, ou possam ser interpretadas como práticas anticompetitivas, tais como cartéis, adoção de condutas comerciais uniformes, fixação de preços, restrições territoriais e de base de clientes, acordos de exclusividade, pleitos com potencial anticoncorrencial junto à Administração Pública, entre outros.

Na condução das atividades do Sindicato, o compartilhamento de Informações Concorrencialmente Sensíveis entre as Associadas e entre estas e qualquer fornecedor é proibido. (Ex: entendimentos sobre os valores, volumes, territórios etc.).

Todos os Colaboradores ou Terceiros que participem das atividades e reuniões do Sindicato deverão zelar pela reputação deste e pela garantia de que o ambiente se mantenha em estrita conformidade com a legislação concorrencial, devendo seguir todas as orientações e regras previstas na Política Antitruste.

b) Conflito de Interesses

Todos os Colaboradores e Terceiros devem tomar especial cuidado com situações nas quais (a) os interesses pessoais de um Colaborador ou de qualquer pessoa a ele relacionada, seja Familiar ou outras pessoas com as quais possua Estreito Relacionamento, possam ser divergentes ou conflitantes com os interesses do Sindicato ou de suas Associadas; (b) os interesses de um Colaborador, enquanto representante de uma Associada específica, possam ser divergentes ou conflitantes com os interesses do Sindicato e objetivos comuns do setor, especialmente nas situações em que cabe a ele, em razão da sua função, decidir sobre matérias divergentes; e (c) o Colaborador ou Terceiro deixe de ter a independência necessária para o desempenho de suas funções, em benefício do Sindicato e dos interesses comuns das Associadas (“Conflito de Interesses”).

Sem prejuízo de outras situações, entende-se ainda como um Conflito de Interesse os seguintes casos:

- Qualquer influência, interesse ou relacionamento que, direta ou indiretamente, possa ser considerado, independente do resultado, como sendo incompatível com uma conduta íntegra e objetiva.
- Qualquer circunstância em que o indivíduo atue em mais de uma capacidade ou relacionamento e possa causar perda ou prejuízo efetivo ao Sindicato.
- Circunstâncias em que o Colaborador ou o Terceiro possa se utilizar de informações privilegiadas do Sindicato ou de suas Associadas em benefício particular, de Familiares ou de amigos próximos, além de outras situações que também possam estar em desconformidade com as demais políticas internas do Sindicato.

É dever de todos os Colaboradores e Terceiros se absterem de quaisquer negociações, contratações, aprovações, decisões ou

gestão de partes interessadas em situações que possam configurar Conflito de Interesses.

Para evitar que um Conflito de Interesses resulte ao Sindicato ou às suas Associadas em qualquer tipo de prejuízo ou dano, inclusive financeiro, de imagem e/ou de outros aspectos relacionados ao Sindicato, qualquer suspeita ou ocorrência de Conflito de Interesses deverá ser comunicada via Canal de Denúncias.

Caso um Colaborador ou um Terceiro se encontre em situação de Conflito de Interesses, ainda que potencial, deverá reportar a situação ao Sindicato por meio do Formulário de Conflito de Interesses, informando: (i) as partes envolvidas e (ii) o potencial Conflito de Interesses existente. O Comitê Técnico de Ética e Compliance é competente para analisar as situações de Conflito de Interesse e tomar a decisão sobre como o Sindicato e o Colaborador ou Terceiro deverão agir diante do caso específico. A depender da complexidade da situação, a Diretoria poderá ser envolvida.

Todos os Colaboradores do Sindicato (incluindo membros dos Comitês, Diretoria, Gerente e Superintendente) que participarem de qualquer etapa do procedimento de contratação com qualquer fornecedor, assim que identificarem que se encontram em situação que suscite conflito de interesse, ainda que potencial, deverão informar imediatamente à Superintendência ou diretamente ao Comitê Técnico de Ética e Compliance, no caso do Superintendente.

Durante o procedimento de contratação, caso seja constatado Conflito de Interesse de um Colaborador que participa do processo decisório sem que tenha havido a prévia comunicação e autorização por escrito pelo Comitê Técnico de Ética e Compliance, será o potencial fornecedor conflitado será imediatamente excluído do procedimento de contratação, sem prejuízo da aplicação de penalidades ao Colaborador.

c) Política Anticorrupção

Adotamos políticas e boas práticas para garantir que nossas relações com órgãos do Poder Público, em todas as suas instâncias,

sejam pautadas pela honestidade, transparência, responsabilidade e cumprimento das normas legais aplicáveis.

Desse modo, é expressamente vedado a qualquer Colaborador ou Terceiro prometer, oferecer, dar, pagar ou doar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de Vantagem Indevida a Agente Público, ou a pessoa a ele relacionada.

Também constitui ato de corrupção, terminante proibido nos termos deste Código e da Política Anticorrupção, a realização de pagamentos de facilitação para que Agentes Públicos acelerem ou assegurem a realização de um procedimento ou ato ao qual esteja vinculado a executar.

Nenhum Colaborador ou Terceiro deverá envolver o nome do Sindicato ao tratar com entidades governamentais sobre assuntos pessoais ou de interesse particular da Associada que representam. Detalhes sobre as diretrizes a serem seguidas no relacionamento com o Poder Público são encontrados na Política Anticorrupção.

d) Cortesias

Qualquer prática de concessão ou recebimento de Cortesia deverá se dar de forma transparente e ética, sempre com base em propósitos e interesses lícitos e legítimos, em comum aos das Associadas e do Sindicato. Nenhum Colaborador, Terceiro, Familiar ou outras partes próximas ou relacionadas a eles, deverá aceitar ou dar Cortesias (Brindes, Refeições, Hospitalidades etc.) caso crie, ou aparente criar, alguma expectativa de que algo será concedido em troca da Cortesia, de forma direta ou indireta.

O ato de dar e receber Cortesias não poderá ser capaz de influenciar, ou dar a impressão de influenciar, a capacidade de o beneficiário tomar decisões técnicas de modo adequado e imparcial.

Detalhes sobre a conduta a ser seguida pelos Colaboradores e Terceiros sobre este tópico, inclusive sobre Cortesias vedadas e limites de valores, são encontrados na Política de Concessão e Recebimento de Cortesias.

e) Doações

O Sindicato não faz Doações, especialmente para políticos, partidos políticos ou coligações.

Excepcionalmente, o Sindicato fará Doações para instituições filantrópicas, beneficentes ou sem fins lucrativos. As Doações serão feitas apenas na hipótese em que um Colaborador tenha recebido uma Cortesia e não tenha tido a oportunidade de devolver ou declinar a oferta; ou caso, em seu juízo, a sua devolução ou recusa em aceitá-la pudesse gerar indisposição ou animosidade.

O Comitê Técnico de Ética e Compliance, após receber a Cortesia, definirá a instituição que receberá a doação.

São vedadas Doações para instituições que tenham algum histórico de envolvimento com corrupção ou fraude ou sejam administradas, direta ou indiretamente, por Pessoas Expostas Politicamente ou por Agentes Públicos.

As Doações não serão prometidas, oferecidas, ou concedidas com a finalidade de influenciar a ação ou omissão de qualquer pessoa, seja Agente Público, fornecedor, terceiro, dentre outros, de maneira a beneficiar o Sindicato ou seus Colaboradores e Terceiros.

Incorre em ato de corrupção, nos termos da Política Anticorrupção, o Colaborador que faz Doações em violação ao procedimento estipulado nesse Código de Ética e na Política de Recebimento e Concessão de Cortesias do Sindicato. Da mesma forma, constitui Vantagem Indevida a realização de Doações fora das hipóteses autorizadas expressamente pelo Sindicato nesse Código de Ética e na Política de Recebimento e Concessão de Cortesias.

f) Patrocínios e Parcerias

O Sindicato promove Patrocínios e Parcerias a determinados projetos e eventos relacionados ao seu escopo de atuação, contribuindo com recursos financeiros ou produtos, desde que alinhados com os valores éticos e com as políticas internas do

Sindicato, sua estratégia de atuação, bem como com as leis aplicáveis a ele e à Pessoa Patrocinada ou Parceira.

Patrocínios e Parcerias devem ser pautados na prospecção de parceiros e oportunidades, e na divulgação, promoção e realização de estudos e treinamentos sobre o setor cervejeiro, seus produtos e a cultura de consumo e produção consciente e sustentável.

Pedidos de Patrocínios e Parcerias serão analisados mediante preenchimento do Formulário de Pedido de Patrocínio e Parceria. Caberá ao Sindicato analisar a solicitação, fazer o levantamento reputacional e checagem de antecedentes da Pessoa Patrocinada ou Parceira, para fins de identificação de potenciais riscos legais e/ou reputacionais envolvendo a iniciativa, e recomendar ou não o prosseguimento do pedido. Caberá à Diretoria decidir sobre a conveniência, oportunidade e viabilidade do pedido, conforme a estratégia do Sindicato.

Caso o pedido seja aprovado, o Comitê Jurídico elaborará o instrumento contratual escrito, contendo:

- Qualificação completa das partes, incluindo a Pessoa Patrocinada ou Parceira;
- O propósito e a destinação do Patrocínio ou Parceria;
- Valor dispendido (valor do patrocínio ou o valor comercial dos produtos/serviços concedidos);
- Formas e condições de pagamento;
- Eventuais contrapartidas, quando aplicável;
- Prazo para apresentação de prestação de contas e efetivação das eventuais contrapartidas, quando aplicáveis; e
- Dados bancários da Pessoa Patrocinada ou Parceira.

Patrocínios e Parcerias devem ser feitos com transparência, sendo vedado manter em anonimato o nome da Pessoa Patrocinada ou Parceira e devem ser destinados a pessoa física ou jurídica publicamente reconhecida e de comprovada reputação ilibada, de forma que o vínculo com a instituição não possa gerar qualquer impacto negativo ao Sindicato.

Na promoção de Patrocínios e Parcerias com recursos do Sindicato é vedado que:

- Beneficie, direta ou indiretamente, algum Colaborador ou uma Associada específica, no intuito de evitar situação que gere potencial conflito de interesses;
- Associe a marca, o nome, os produtos e/ou a imagem do Sindicato a qualquer tipo de manifestação de caráter político-partidário;
- Sejam concedidos para obtenção de Vantagem Indevida;
- As contribuições financeiras sejam realizadas em espécie ou em conta de terceiros. Dessa forma, deverão se dar mediante transferência bancária para conta da Pessoa Patrocinada ou Parceira e em moeda corrente nacional; e

Quaisquer Patrocínios ou Parcerias devem ser devidamente registrados nos controles contábeis do Sindicato, segundo as normas contábeis aplicáveis e vigentes.

Caso a Pessoa Patrocinada ou Parceira não cumpra eventual contrapartida, quando aplicável, ou esteja inadimplente com o Sindicato (em razão de transação passada ou por não apresentar eventual prestação de contas dentro do prazo previsto), esta não poderá receber novos Patrocínios ou Parcerias até a efetiva solução da inadimplência.

ATIVOS DO SINDICATO

a) Livros, registros e controles contábeis

Os livros, registros e controles contábeis do Sindicato devem ser transparentes e representar de maneira precisa, clara, completa e com detalhamento adequado, todas as transações do Sindicato. São proibidos registros de despesas, orçamentos, balanços patrimoniais e demonstrações falsos, enganosos, incompletos, imprecisos ou artificiais.

b) Fraude

O Sindicato não tolera nenhum tipo de conduta fraudulenta, como falsificação de documentos, apropriação indébita de ativos e recursos do Sindicato, inclusive furto e, em alguns casos, aplicação incorreta intencional de normas internas.

A falsificação de registros de despesas, orçamentos, balanços patrimoniais, demonstrações financeiras e não financeiras também constitui fraude. Informações imprecisas ou mal documentadas podem trazer consequências graves. Portanto, todas essas informações devem refletir, de forma fiel e precisa, as transações realizadas pelo Sindicato.

Todos os Colaboradores devem estar atentos às suspeitas de fraude nos dados financeiros ou transações e deverão denunciá-las por meio do Canal de Denúncia.

c) Informações Confidenciais do Sindicato

Quaisquer serviços, ideias, planejamentos, know-how, conceitos, etc. desenvolvidos pelo Sindicato e seus Comitês, bem como quaisquer outras informações sobre suas atividades e reuniões, são de propriedade exclusiva do Sindicato e, portanto, devem ser tratadas como Informações Confidenciais.

É importante que a Superintendência e Gerência proteja e previna a divulgação e/ou o acesso inadequado ou não autorizado às Informações Confidenciais, bem como a informações sigilosas fornecidas pelas Associadas ou quaisquer terceiros, a que tenham acesso em virtude das atividades e reuniões do Sindicato.

Os Colaboradores não devem discutir Informações Confidenciais do Sindicato em locais públicos onde possam ser ouvidos por outros e devem ter especial cuidado com pedidos de Terceiros que procurem informação a respeito dos negócios e produtos das Associadas.

d) Uso de ativos

Todos os Colaboradores são responsáveis pela proteção e conservação de todos os equipamentos, instalações e demais ativos do Sindicato. Desse modo, os ativos não deverão ser utilizados ou apropriados para nenhum uso pessoal ou de maneira indevida ou ilegal. Todo ativo faz parte do patrimônio legal do Sindicato e não deverá ser removido, alienado ou destruído sem a prévia autorização da Superintendência do Sindicato.

e) Comunicação externa

A Superintendência, juntamente com a Diretoria e o Comitê de Comunicação, são responsáveis pelo relacionamento institucional do Sindicato junto ao público em geral e aos veículos de comunicação e imprensa, como jornais, revistas, websites e emissoras de rádio e televisão.

Os Colaboradores do Sindicato e Terceiros deverão se abster de fazer comentários dirigidos à imprensa sobre assuntos do Sindicato, ainda que em ambientes informais, sem autorização expressa do Comitê de Comunicação.

Caso um Colaborador ou Terceiro seja contatado por um veículo de comunicação, para qualquer assunto, o Colaborador deverá encaminhar o contato para o Comitê de Comunicação, que será responsável pela gestão do assunto.

Os Colaboradores e Terceiros devem se abster de publicar em quaisquer mídias sociais, tais como sites de relacionamento e blogs, comentários e/ou imagens que possam causar dano à imagem do Sindicato ou de suas associadas.



CANAIS DE COMUNICAÇÃO

As implementações e gestões do Programa de Compliance do Sindicato, seu Código de Conduta e Ética e demais políticas e procedimentos, é de responsabilidade do Sindicato com a supervisão do Comitê Técnico de Ética e Compliance.

Qualquer dúvida relacionada aos termos deste Código pode ser esclarecida diretamente com o Comitê Técnico de Ética e Compliance.

Suspeitas de violação deverão ser reportadas imediatamente por meio do Canal de Denúncias.

As comunicações feitas por Colaboradores ou Terceiros relacionadas a possíveis violações à Política de Contratação com Terceiros devem sempre observar a boa fé e serão vedadas e combatidas quaisquer práticas de retaliação. As denúncias podem ser feitas de forma anônima e todos os casos serão tratados e conduzidos de maneira confidencial, sempre sob a supervisão do Comitê Técnico de Ética e Compliance.

a) Comitê Técnico de Ética e Compliance

A gestão deste Código e das demais políticas e procedimentos do Sindicato é de responsabilidade do Comitê Técnico de Ética e Compliance. Cabe ao Comitê de Ética garantir que o Código seja de conhecimento de todos os Colaboradores e Terceiros que se

relacionam com o Sindicato, bem como assegurar a sua eficácia e efetividade, inclusive investigando eventuais descumprimentos e aplicando sanções.

Quaisquer dúvidas relacionadas aos dispositivos deste Código e demais políticas e procedimentos do Sindicato podem ser esclarecidas diretamente com o Comitê Técnico de Ética e Compliance.

b) Canal de Denúncia

Suspeitas de violação ao disposto neste Código, nas políticas e/ou nos procedimentos internos devem ser comunicadas imediatamente por meio do Canal de Denúncias.

Qualquer comunicação feita por um Colaborador ou Terceiro com relação às possíveis violações a este Código e demais políticas e procedimentos do Sindicato deverá ser feita com boa fé.

c) Não retaliação

É estritamente proibido qualquer ato de retaliação a qualquer Colaborador ou Terceiro que expresse preocupações, reporte situações ou procure aconselhamento em relação a dúvidas e/ou possíveis violações às disposições deste Código e demais políticas e procedimentos internos do Sindicato. As denúncias podem ser feitas de forma anônima e todos os casos serão tratados e conduzidos de maneira confidencial, sempre sob a supervisão do Comitê Técnico de Ética e Compliance.

O Sindicato adotará as medidas que entender adequadas caso um Colaborador ou Terceiro, independentemente da atividade, função e cargo exercidos, adote medida de retaliação sobre outro que, com honestidade e boa-fé, tenha reportado uma possível violação, ainda que posteriormente a suspeita de violação não se confirme.

VIOLAÇÕES E SANÇÕES

Todos os Colaboradores do Sindicato e Terceiros a ele relacionados são responsáveis por respeitar, implementar e cumprir as diretrizes deste Código em seu dia a dia.

Todos os Colaboradores e Terceiros que se relacionam com o Sindicato devem aderir a este Código assinando o Termo de Conhecimento e Aderência e são responsáveis pela sua observância e implementação em seu dia a dia.

Todos devem informar imediatamente as violações aos preceitos do Código de que tiverem conhecimento, ainda que sejam apenas suspeitas por meio do Canal de Denúncias.

Além disso, todos têm o dever de cooperar com eventuais investigações internas. A recusa poderá constituir fundamento para eventuais medidas disciplinares.

Qualquer violação ou descumprimento das disposições deste Código será tratada de acordo com as medidas que o Comitê Técnico de Ética e Compliance considerar adequadas, em razão da gravidade e extensão dos fatos a serem analisados.

Caso venha a ser comprovada, após o devido tratamento da denúncia, a ocorrência de uma violação às disposições deste Código, o Colaborador ou Terceiro receberá as penalidades aplicáveis de acordo com o seu efetivo envolvimento.

A penalidade aplicável poderá variar desde simples advertência, afastamento das atividades e reuniões dos Comitês e, conforme o caso, demissão por justa causa do Colaborador ou rescisão de contrato com Terceiro, sem prejuízo de aplicação das medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis e demais consequências previstas em leis e/ou contratos.

Em relação aos Colaboradores ligados às Associadas do Sindicato, serão também recomendadas medidas disciplinares às respectivas áreas de Ética e Compliance internas ou ao setor responsável por esses assuntos dentro de cada organização, aos quais caberá avaliar a sua aplicação.



TREINAMENTOS

O Sindicato realizará, periodicamente, treinamentos continuados destinados aos seus Colaboradores, com o intuito de conscientizá-los sobre as diretrizes deste Código e sobre as políticas e procedimentos internos, de forma a disseminar e perpetuar os princípios e valores éticos adotados pelo Sindicato.

ANEXO I – Termos Definidos

i. Agentes Públicos: Toda e qualquer pessoa integrante da estrutura de qualquer um dos três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), de qualquer ente da Federação ou de Estado estrangeiro, ou pessoa, nomeada ou investida de poderes para representar um Órgão Público, seja funcionário, administrador, ocupante ou candidato a cargo eletivo ou partido político, ou quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública em órgãos, agências reguladoras e entidades estatais ou sociedades de economia mista ou controladas pelo Estado, além de eventuais particulares titulares de função pública por delegação (ex. notários e funcionários de cartórios de registro).

ii. Associada: Empresa que participa do Sindicato para representação dos seus interesses.

iii. CADE: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, é a autoridade de Defesa da Concorrência no Brasil. O CADE é órgão responsável pela avaliação, fiscalização e aprovação de atos de concentração e livre concorrência.

iv. Cartel: qualquer acordo ou prática concertada entre Concorrentes para fixar preços, dividir mercados, estabelecer quotas ou restringir produção, adotar posturas pré-combinadas em licitação pública, ou que tenha por objeto qualquer variável concorrencialmente sensível.

v. Colaboradores: Abarca todos que desempenham rotineiramente as atividades do Sindicato, sejam representantes das Associadas (membros dos Comitês e Alta Administração) ou Colaboradores Internos (Superintendência, Gerência etc.).

vi. Sindicato: Sindicato Nacional da Indústria de Cerveja - SINDI-CERV.

vii. Concorrentes: Entende-se que ofertantes dos mesmos bens e serviços considerados substituíveis entre si podem ser caracterizados como concorrentes.

viii. Conflito de Interesses: Situação na qual um Colaborador, por interesse próprio, de Familiares, ou de Terceiros, pode ser influenciado a agir contra os interesses do Sindicato e/ou dos parceiros desta, e/ou qualquer situação nas quais o Colaborador deixe de ter a independência necessária para o desempenho de suas funções, em benefício do Sindicato.

ix. Doação: concessão de Cortesias recebidas por Colaboradores do Sindicato a instituições filantrópicas, beneficentes ou sem fins lucrativos, conforme os procedimentos e parâmetros estipulados no Código de Ética e na Política de Concessão e Recebimento de Cortesias do Sindicato, sem qualquer tipo de encargo ou contrapartida em troca.

x. Estreito Relacionamento: Pessoas com as quais os Colaboradores ou Terceiros mantenham relacionamentos afetivos; ou pessoas com as quais os Colaboradores ou terceiros possuam sociedades ou propriedades conjuntas em pessoas jurídicas de direito privado ou em arranjos sem personalidade jurídica, que figurem como mandatárias, ainda que por instrumento particular, ou possuam qualquer outro tipo de estreita relação de conhecimento público com um Colaborador ou Terceiro.

xi. Familiar(es): A expressão abrange cônjuge, companheiro ou companheira, filho ou filha, irmão, irmã, pai, mãe, padrasto, madras-ta, enteado, enteada, cunhado ou cunhada, avô, avó, sogro, sogra, genro, nora, neto, neta, cônjuge de neto ou de neta, ou qualquer outro parente que resida com o indivíduo em questão, além de amigos próximos.

xii. Informações Concorrencialmente Sensíveis: Para os fins desta Política, consideram-se como informações concorrencialmente sensíveis aquelas que se referem diretamente ao desempenho das atividades-fim das empresas Associadas, a exemplo de, mas não limitadas a: a) custos das empresas envolvidas; b) nível de capacidade e planos de expansão; c) estratégias de marketing; d) precificação de produtos (preços e descontos); e) principais clientes e descontos assegurados; f) salários de funcionários; g) principais fornecedores e termos de contratos com eles celebrados; h) informações não públicas sobre marcas e patentes e Pesquisa e Desenvolvimento (P&D); i) algoritmos e plataformas de tecnologia utilizadas; j) planos de aquisições futuras; k) estoques; e l) estratégias competitivas, etc. Tais informações não serão consideradas como de caráter concorrencialmente sensível quando (i) notadamente tenham natureza pública ou domínio público; (ii) tenham como fonte estudos ou pesquisas contratados pelo Sindicato ressalvados aqueles encomendados individualmente pelas Associadas ou com cláusula de sigilo; e (iii) tenham sido devidamente tratados, de forma a eliminar seu grau de sensibilidade.

xiii. Informações Confidenciais: Toda e qualquer informação revelada por uma Parte à outra e que não está disponível e que não tenha sido divulgada a outros indivíduos ou entidades.

xiv. Lei de Defesa da Concorrência: Lei Federal nº 12.529, de 30 de novembro de 2011 do Brasil, que dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica e sobre o órgão responsável por garantir a livre concorrência.

xv. Legislação Anticorrupção: São todas as leis e regulamentações que versam sobre atos de corrupção e atos lesivos praticados contra a administração pública, incluindo, mas não se limitando a Lei Anticorrupção (12.846/2013), seu Decreto Regulamentador (8.420/15), Lei de Licitações e Contratações Públicas (8.666/93), Lei de Improbidade Administrativa (8.429/92), Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2848/1940) e as demais leis estrangeiras com eficácia extraterritorial, aderentes à Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da OCDE, inclusive seus regulamentos e demais normas relacionadas.

xvi. Órgão Público (ou Administração Pública): Qualquer entidade governamental ou entidade de economia mista, em nível nacional, estadual, regional, municipal ou local, no Brasil ou no exterior; e

xvii. Parceria: É um contrato por meio do qual as partes convencionam a execução de projetos e iniciativas em comum, com ou sem aporte de recursos financeiros.

xviii. Partes Verticalmente Relacionadas: Entende-se como as empresas que atuam em mercados relacionados, porém em diferentes níveis da cadeia de produção, a exemplo de distribuidores e fornecedores de insumos.

xix. Patrocínio: qualquer contribuição (recursos financeiros, produtos ou serviços) destinada ao financiamento de determinados proje-

tos (sejam de caráter social, cultural, esportivo ou qualquer outro), em troca da eventual divulgação ou propaganda das atividades do Sindicato, tal como o patrocínio de eventos relacionados à área da saúde e bem-estar.

xx. Pessoa Patrocinada ou Parceira: pessoa jurídica que se beneficiará do Patrocínio ou Parceria a ser firmado com o Sindicato.

xxi. Pessoa Exposta Politicamente (PEP): É aquela que desempenhe ou tenha desempenhado, nos últimos 5 (cinco) anos, nos níveis federal, estadual e municipal, mandatos eletivos dos Poderes Executivo e Legislativo; cargo no Poder Executivo de Ministro/Secretário de Estado ou equiparado; cargo de presidente, vice-presidente e diretor, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta; Ministros dos Tribunais Superiores e os presidentes de Tribunais Regionais/Estaduais; Procuradores Gerais e Membros dos Tribunais de Contas. O conceito também se aplica àqueles que sejam ou foram membros de escalões superiores de partidos políticos; de cargos governamentais e empresas públicas; de cargos das Forças Armadas e do Poder Judiciário em outros países, territórios e dependências estrangeiros. Aplica-se ainda aos Familiares, pessoa com quem a PEP possua estreito relacionamento ou pessoas jurídicas de que participem as pessoas acima reconhecidas como politicamente expostas.

xxii. Práticas Anticompetitivas: Para os fins desta Política, entendem-se como Práticas Anticompetitivas aquelas que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados: a) limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa; b) dominar mercado relevante de bens ou serviços, caso não seja fundada na maior eficiência de agente econômico em relação a seus competidores; c) aumentar arbitrariamente os lucros; e d) exercer de forma abusiva Posição Dominante.

xxiii. Posição Dominante: Há Posição Dominante sempre que uma empresa ou grupo de empresas for capaz de alterar unilateral ou coor-

denadamente as condições de mercado ou quando controlar 20% (vinte por cento) ou mais do mercado relevante, podendo este percentual ser alterado pelo CADE para setores específicos da economia.

xxiv. Terceiros: toda e qualquer pessoa física ou jurídica não pertencente ao Sindicato que atue (direta ou indiretamente, de qualquer forma), em nome ou em benefício do Sindicato, incluindo, mas não se limitando a prestadores de serviço, consultores, representantes, procuradores, fornecedores, despachantes, parceiros de negócio, agentes, advogados, entre outros.

xxv. Vantagem Indevida: todo e qualquer bem de valor, tangível ou intangível, seja dinheiro e equivalentes, doações de produto, presentes, entretenimento, hospitalidades e refeições, prometidos ou oferecidos a Agente Público ou a pessoa a ele relacionada. Constitui Vantagem Indevida até mesmo o fornecimento de produtos com descontos especiais ou gratuitamente e oferta de emprego para Agente Público ou pessoa a ele relacionada.

Para saber mais sobre nosso trabalho, acesse sindicerv.com.br.
Basta apontar a câmera para o QR Code abaixo



SINDICERV
SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CERVEJA

SHS, QUADRA 6, BLOCO C, SALAS 1010 E 1011
CEP : 70316109
+55 61 3041 55 42
sindicerv@sindicerv.com.br