

POLÍTICA ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO ENDEAVOR EMPREENDIMENTOS TECNOLÓGICOS LTDA.

1. Objetivos e princípios gerais:

A ENDEAVOR está comprometida com tolerância zero em relação a comportamentos antitéticos nos negócios. A ENDEAVOR acredita que o sucesso sustentável nos negócios somente é possível onde exista concorrência livre e justa.

Com base nesses princípios fundamentais e em suas obrigações legais, a ENDEAVOR não tolera nenhuma forma de corrupção ou suborno, e o objetivo geral é impedir que qualquer diretor, conselheiro, agente ou pessoa, que preste serviços para nossa empresa ou em nome dela, dê ou receba subornos de qualquer espécie.

2. Finalidade:

A finalidade desta Política Antissuborno e Anticorrupção é estabelecer as regras a serem aplicadas na ENDEAVOR, a fim de prevenir a corrupção em todas as atividades sob o seu controle.

Esta Política estabelece o compromisso da ENDEAVOR em garantir que ela e seus parceiros de negócio cumpram as leis locais antissuborno nas localidades onde operam, proibindo pagamentos de corrupção e outros pagamentos indevidos na condução dos negócios da ENDEAVOR.

Violações desta Política serão sempre levadas a sério e poderão resultar em ação disciplinar e, em caso de violações graves, inclusive rescisão do contrato de trabalho.

Além disso, indivíduos que violarem as leis antissuborno estarão sujeitos à multa e prisão como resultado de processo criminal, conforme previsto em lei.

3. Escopo:

A ENDEAVOR exige que todos os seus funcionários e terceiros, que fizerem negócios em nome dela, ajam em conformidade com esta Política.

Nesta Política, terceiro significa qualquer indivíduo ou organização com quem você venha a entrar em contato durante o curso de seu trabalho para a ENDEAVOR, e inclui: clientes existentes e potenciais consumidores, fornecedores, distribuidores, contatos comerciais, agentes, consultores, órgãos governamentais e públicos, incluindo seus assessores, representantes, funcionários, políticos e partidos políticos.

Esta Política abrange todos os tipos de presentes, doações, prêmios e outros benefícios.

Benefícios sem valor financeiro poderão estar cobertos pela Política. Por exemplo, esses benefícios podem estar relacionados a uma associação em um clube exclusivo, prêmio de prestígio ou benefício que, sem ter valor financeiro, é valioso para o beneficiário (por exemplo, por valor sentimental).

4. Princípios fundamentais:

A ENDEAVOR deve conduzir seus negócios em total conformidade legal, onde quer que ela opere.

Suborno e qualquer outra forma de prática comercial corrupta são estritamente proibidos.

Nem a ENDEAVOR, nem pessoa alguma atuando em nome da ENDEAVOR poderá aceitar, autorizar, prometer, oferecer ou disponibilizar quaisquer pagamentos, presentes ou outros benefícios que possam influenciar ou parecer influenciar decisões de negócio, ou as ações ou decisões de um funcionário público. A ENDEAVOR não permite a realização de pagamentos de facilitação para induzir funcionários públicos a desempenhar as funções destes.

A ENDEAVOR entende que a prática de mercado de oferecer presentes de negócio é diferente entre países e regiões, e o que pode ser normal e aceitável em uma região talvez não o seja em outra. O teste a ser aplicado é definir se, em todas as circunstâncias, o presente ou a hospitalidade é razoável e justificável. A intenção por trás do presente deve ser sempre avaliada.

5. Avaliação de risco:

Avaliações de risco serão efetuadas regularmente, a fim de identificar com precisão e priorizar os riscos de corrupção que a ENDEAVOR possa vir a enfrentar, tanto em relação a países específicos quanto em relação a parceiros de negócio específicos. As avaliações de risco e as conclusões deverão ser precisas e adequadamente documentadas.

6. Oferecimento de benefícios:

O fator inicial para determinar se é permitido oferecer um benefício é o setor da sociedade em que o beneficiário está empregado ou é contratado. Esta Política faz essa divisão nas seções abaixo.

- A seção 6.1 contém as regras mais rigorosas, que estabelecem que quaisquer benefícios a beneficiários neste nível são indevidos (para o exercício de poder público e contratação pública);
- A regra na seção 6.2 é menos rigorosa (empresas privadas);
- Algumas formas de benefícios são sempre impróprias, independentemente do nível em que o beneficiário opera. Estas são discutidas na seção 6.3.

6.1 Benefícios àqueles que exercem poder público ou tomam decisões sobre contratação pública:

É proibido prometer ou oferecer benefício a uma pessoa que exerça autoridade pública ou tome decisões sobre contratação pública.

Para uma sociedade regida pelo estado de direito, é de vital importância que o exercício do poder público e da contratação pública ocorra sem influência indevida. Os benefícios oferecidos a pessoas nessas posições são sempre proibidos.

Para que o benefício seja considerado impróprio, não é necessário que ele tenha sido concedido ao indivíduo que efetivamente decida sobre o exercício do poder público ou da contratação pública. O benefício também pode ser concedido a alguém próximo a essa pessoa, por exemplo, um familiar. Se o beneficiário tiver influência indireta sobre a decisão, seja ao preparar ou ao apresentar um relatório sobre a questão, e a finalidade do benefício for influenciar uma decisão ou medida no exercício do poder público ou da contratação pública, a entrega do benefício poderá ser criminosa, segundo as disposições sobre negociação de influência.

A seção 6.2 aplica-se a funcionários ou contratados que não exercem poder público, por exemplo, indivíduos que trabalham na administração e prestam serviços em órgãos públicos ou gerenciam contratações públicas.

6.2 Benefícios a funcionários ou contratados em empresas privadas:

A ENDEAVOR poderá fornecer, prometer ou oferecer um benefício a funcionários ou contratados de empresas privadas se:

- a) ele for oferecido de forma manifesta;
- b) o benefício for moderado, e;
- c) o benefício não for de tal natureza que possa ser entendido como uma influência em um comportamento, ou seja, ele influencia ou apresenta o risco de influenciar a decisão do beneficiário ou a maneira como ele exerce suas funções de trabalho.

O ponto de partida geral é que um benefício é permitido se ele for moderado e for oferecido de forma manifesta. Em situações no exterior, o que é localmente considerado como formas aceitáveis de interações no mercado deve ser observado; por exemplo, o valor de um jantar no exterior pode ser maior do que no Brasil, sem ser impróprio.

Forma manifesta:

A exigência de forma manifesta significa que um benefício normalmente seria direcionado para a outra empresa ou aprovado pela ENDEAVOR.

Moderado:

A exigência de que o benefício seja moderado significa que o benefício não deve parecer influenciar o comportamento do beneficiário. Assim, o valor financeiro ou sentimental do benefício deve ser avaliado em relação à importância da integridade e da suscetibilidade do funcionário de influenciar, em que fatores experiência podem fazer parte da avaliação em geral. Neste sentido, o que é moderado ou não moderado depende de quem oferece e de quem recebe o benefício. Além disso, ele depende da empresa e do setor de negócio. As práticas locais também devem ser consideradas ao determinar o que é moderado.

Se diversos benefícios são oferecidos ao mesmo funcionário ou contratado, esses benefícios serão considerados conjuntamente. Um benefício que por si só seja moderado não é considerado moderado se, juntamente com outros benefícios direcionados ao mesmo beneficiário, ele aumentar o risco de influenciar o beneficiário na realização de tarefas ou atribuições de trabalho.

Eventos:

Em geral, é menos provável que uma oferta seja considerada imprópria se ela for destinada a um amplo grupo de pessoas na outra empresa, do que seria no caso de uma oferta correspondente destinada a um grupo limitado. Um evento destinado a um grupo maior de pessoas, que seja útil para a realização de tarefas de outra forma extravagante é, portanto, normalmente permitido.

Sinais de Alerta:

Devemos empregar especial cautela se:

- o benefício for de valor elevado ou oferecido com frequência;
- ao funcionário ou contratado forem oferecidos produtos ou serviços que possam ser para uso privado;
- o benefício for fornecido concomitantemente a tratativas de negócio com o empregador ou preposto do beneficiário;
- o benefício, de igual natureza ou natureza semelhante, for direcionado a indivíduos especificamente escolhidos;
- o benefício não for de conhecimento do superior do beneficiário;
- o benefício for originado pelo beneficiário;
- o benefício desviar-se das formas geralmente aceitas de interações no mercado, ou;
- o benefício incluir também um convite para acompanhar pessoas, por exemplo, um familiar ou amigo.

6.3 Formas inadequadas de benefícios:

Não podemos fornecer, prometer ou oferecer um benefício a funcionários ou contratados de outra empresa ou entidade pública, se o benefício se referir, por exemplo, a:

- a) presentes de valor monetário, cartões de presente e afins, que poderiam ser considerados equivalentes a dinheiro;
- b) empréstimos monetários, prestação de garantias, renúncias a reivindicações, amortizações ou juros e similares, em condições que não sejam de mercado;
- c) trabalho para o beneficiário ou entrega de bens ou serviços para uso privado e em condições que não sejam de mercado;
- d) benefícios que condicionem o beneficiário a praticar qualquer ato para o ofertante, e que não sejam aprovados pelo empregador ou preposto;
- e) comissões secretas a funcionários ou contratados, ou seja, outras entidades que não sejam a ENDEAVOR;
- f) acesso a veículo, embarcações, casa de férias ou afins para uso privado;

- g) entretenimento ou viagem de férias, total ou parcialmente pago, ou;
- h) oferta que seja percebida geralmente como antiética como, por exemplo, visitas a casas noturnas, clubes de strippers ou similares.

Os benefícios enumerados nesta seção são benefícios que são por si só impróprios. Assim, não há nenhuma necessidade de análise específica quanto a se o benefício é impróprio. A lista acima apresentada não inclui todas as situações. As razões éticas que formam a justificativa para a proibição dos benefícios acima podem se aplicar a outros benefícios similares. Uma análise deve ser feita caso a caso.

6.4 Aceitação de benefícios:

A disposição contida nesta Política sobre a possibilidade de a ENDEAVOR oferecer benefícios aplica-se também aos itens que ela possa autorizar seus funcionários e contratados a aceitar como benefícios. A ENDEAVOR deve fazer com que nossos funcionários ou contratados relatem benefícios que representem risco de desvio desta Política.

Se o funcionário ou contratado considerar que um benefício é potencialmente inadequado, ele deverá recusá-lo diretamente ou, antes de aceitá-lo, submeter a decisão à administração ou a seus representantes.

Em situações imprevistas ou repentinas, quando uma recusa direta do benefício não for possível porque poderia prejudicar as relações entre as empresas, o benefício será, assim que as circunstâncias o permitirem, informado ao empregador ou comitente do beneficiário para conhecimento e decisão por eles.

7. Agentes e outros parceiros de cooperação:

A ENDEAVOR deverá ter conhecimento e, quando necessário, conduzir uma análise de *due diligence*, além de verificar a integridade dos agentes e de outros parceiros de cooperação, antes que contratos sejam assinados ou outras formas de cooperação sejam iniciadas.

Agentes e outros parceiros de cooperação são denominados nesta Política como “Parceiros”.

Trabalhar com parceiros é uma forma eficiente e, em muitos casos, necessária para desenvolver, aumentar e manter nossas operações. Se esses parceiros não forem selecionados cuidadosamente, ou se eles agirem de forma inadequada, isso pode causar danos relevantes ao fundo de comércio da ENDEAVOR e implicar em responsabilidade legal para a ENDEAVOR e seus representantes.

Tanto a legislação antissuborno do Brasil como as estrangeiras exigem que as empresas realizem análises de *due diligence* suficientes junto a pessoas e organizações que irão representar a empresa. Revisões não conduzidas de forma suficientemente aprofundada, considerando as circunstâncias, poderão resultar em responsabilidade criminal como, por exemplo, financiamento negligente de suborno.

Sinais de Alerta

A necessidade de verificar a integridade de um parceiro é particularmente importante se:

- o parceiro for um agente e será remunerado, do ponto de vista do agente, com uma comissão não trivial;
- ao parceiro serão concedidos poderes abrangentes para atuar em nome da ENDEAVOR;
- ao parceiro serão concedidos adiantamentos monetários;

- o parceiro solicitar uma remuneração elevada, considerada incomum em relação ao trabalho a ser realizado;
- o parceiro operar em um setor ou área geográfica permeado por corrupção;
- o parceiro desejar que os pagamentos sejam efetuados a terceiros, em dinheiro ou para um país diferente daquele em que o parceiro opera;

- o parceiro tiver sido recomendado por um tomador de decisão de uma entidade pública;
- o parceiro efetuar grandes contribuições incomuns ou frequentes a políticos;
- o fator que faz do parceiro um parceiro qualificado é sua influência sobre os tomadores de decisão de entidades públicas, ou;
- a venda de produtos ou serviços da ENDEAVOR compreender uma grande parte do negócio do parceiro.

O rigor da análise deve basear-se em uma avaliação de risco, de fatores como: natureza e o tamanho da operação, o nível de corrupção no setor e na área geográfica em questão, as interações do parceiro com entidades públicas e empresas estatais etc.

Se, na referida análise inicial, surgirem circunstâncias que possam causar dúvidas sobre o parceiro, a análise deverá ser realizada mais profundamente e com escopo ampliado. Uma análise expandida deve incluir a estrutura de propriedade do parceiro, histórico, qualificações, capacidade técnica e financeira. Os contratos com parceiros devem, quando necessário, prever que o parceiro se comprometa a não fornecer benefícios indevidos, e que a ENDEAVOR poderá rescindir o contrato caso o parceiro não cumpra com essas exigências.

8. Exceções:

Dar ou aceitar benefícios em conflito com esta Política poderá ser permitido, desde que previamente aprovados por um representante da ENDEAVOR autorizado para tanto.

9. Comunicação e treinamento:

Todos os funcionários da ENDEAVOR deverão receber informações sobre esta Política.

Os funcionários que trabalham em funções de risco mais elevado, tais como interações com consumidores ou fornecedores, por exemplo, vendas, marketing e compras; funcionários que tenham contato com funcionários públicos, por exemplo, gerentes de fábrica, representantes de órgãos ambientais e gerentes de projeto; e funcionários que trabalham em países de alto risco, ou onde seja de outra forma relevante, também deverão participar periodicamente de sessões de treinamento apropriadas.

10. Monitoramento, avaliação e revisão:

É de responsabilidade de cada gestor dentro da ENDEAVOR garantir que as regras estabelecidas neste documento estejam informadas, compreendam e cumpram esta Política.

A observância desta Política deverá ser regularmente avaliada pela ENDEAVOR.

O conteúdo desta Política será revisto regularmente para garantir que as regras estabelecidas neste documento permanecem adequadas, e para determinar se é necessária orientação adicional.

A ENDEAVOR reserva-se o direito de alterar esta Política a qualquer momento.

A ENDEAVOR colocará à disposição de seus funcionários canais seguros e acessíveis, por meio dos quais eles poderão levantar preocupações e denunciar violações desta Política de forma sigilosa e sem risco de retaliação.

EMITIDO POR:	JOÃO CARLOS BATISTA ANTIQUEIRA
--------------	--------------------------------

APROVADO POR:	JOÃO CARLOS BATISTA ANTIQUEIRA SÓCIO ADMINISTRADOR	GILSON CASSINI AFONSO SÓCIO ADMINISTRADOR
---------------	---	--

São Paulo, 28 de janeiro de 2013.