CÓDIGO DE CONDUTA MINASPETRO

DIRETORIA 2026/2030

minaspetro

completo_Código de Conduta Minaspetro - Versão Oficial 2019.indd 1 09/02/2026 16:28:03

SUMÁRIO

1. O que é o Código?.....2

2. Por que o Minaspetro tem um Código?.....2

3. Quem deve cumprir o Código ?.....2

4. O que o Código exige de mim?.....2

5. As normas de conduta.....3

5.1. Legislação antitruste e livre concorrência.....3
5.1.1. Cartéis como a mais grava lesão à concorrência.....4
5.1.1.1. Como devo agir se for coagido a formar um cartel?.....4
5.1.1.2. Persecução Administrativa, Criminal e Cível.....4
5.1.2. Relacionamento entre concorrentes.....5
5.1.3. Da participação em reuniões.....6

5.2. Anticorrupção.....6

5.2.1. Da política antissuborno.....7
5.2.2. Das políticas acerca de presentes, entretenimento e viagens.....7
5.2.3. Do relacionamento com agentes públicos.....9

5.3. Conflito de interesses.....11

5.4. Do respeito às normas trabalhistas e tributárias.....11

5.5. Segurança da informação.....12

5.6. Controles Internos, Relatórios Financeiros, Retenção de Documentos e Auditoria.....13

6. Das condutas vedadas.....14

6.1. Referentes aos Diretores do Sindicato.....14
6.2. Referentes aos Funcionários do Sindicato.....14

7.A Diretoria de Compliance.....14

1. O que é o código?

Com o objetivo de criar um ambiente institucional marcado pelo respeito à ética corporativa e compatível com os objetivos institucionais deste Sindicato previstos em seu Estatuto, foi criado o presente Código de Conduta.

As normas estabelecidas neste documento visam a prevenir a prática de condutas que violem a legislação brasileira ou que de qualquer forma não sejam compatíveis com os valores do Sindicato do Comércio Varejista de Derivados do Petróleo do Estado de Minas Gerais - Minaspetro.

Conforme o Estatuto que instituiu o Sindicato, a promoção da solidariedade entre os associados e a sua representação devem ser feitas sempre em observância às leis e a princípios éticos amplamente aceitos. O Código de Conduta ajuda a concretizar essa diretriz ao uniformizar os valores do Minaspetro e de seus associados, apresentando de modo transparente e inequívoco as condutas que devem ser evitadas por eles.

2. Por que o Minaspetro tem um código?

Ao estabelecer um padrão de integridade corporativa, o Código demonstra o compromisso do Minaspetro com o respeito à lei e permite que seus funcionários, associados e terceiros que prestam serviços para o Sindicato construam uma relação de confiança junto ao público geral.
O Código fornece regras e diretrizes para ajudar os funcionários do Sindicato, seus diretores e seus associados a tomar as decisões certas todos os dias, de forma a promover a atuação do Minaspetro e desenvolver a tradição de conduta ética no mercado de revenda de combustíveis de Minas Gerais.

3. Quem deve cumprir o código?

As normas aqui estabelecidas submetem todos os funcionários, associados e diretores do Minaspetro e devem ser de conhecimento de todos os seus associados, sob pena de desligamento da entidade, nos termos do Estatuto ou da legislação vigente.
Espera-se que todos que fazem parte do Sindicato vivam os valores deste código e que atuem em parceria para o seu cumprimento, apoiando os demais a cumpri-lo. Juntos, todos que, de alguma forma, participam do Sindicato garantem o sucesso contínuo do mercado de revenda de combustíveis de Minas Gerais, fazendo o que é certo, sempre e em qualquer lugar.

4. O que o Código exige de mim?

Todos no Minaspetro devem estar familiarizados com o Código de Conduta e devem cumpri-lo, exercitando o bom julgamento em suas decisões para o Sindicato e em seu âmbito, sempre de maneira consistente com o Código. Devem ainda apoiar os demais a cumprir o Código, o que significa que devem relatar qualquer suspeita de violação a ele à Diretoria de Compliance.

Os funcionários, diretores e associados que não cumprirem o Código podem enfrentar ações disciplinares, levando, em casos extremos, até à demissão. Ademais, terceiros que devem cumprir o Código e não o fazem serão impedidos de atuar em nome do Sindicato no futuro.

As principais expectativas do Código englobam: (i) a compreensão e cumprimento não apenas da lei, mas também deste Código de Conduta; (ii) a busca pela construção de uma cultura ética no

âmbito do Sindicato, estimulando as denúncias das suspeitas de violação, seja da lei seja do Código de Conduta; (iii) a obtenção de orientação na tomada de decisões difíceis, em que haja dúvida sobre a sua legalidade e adequação ética; (iv) a cooperação de todos que, de alguma forma, estejam envolvidos nas atividades do Sindicato nas investigações promovidas por ele; (v) nunca retaliar ou de qualquer forma prejudicar aqueles que denunciem condutas que desrespeitem a lei ou este Código; (vi) independentemente de qualquer vantagem oferecida, agir sempre e em qualquer lugar em conformidade com a lei e com este Código.

A conduta ética no âmbito do Sindicato requer mais do que o mero cumprimento a lei e a este Código. Os valores cultuados por aqueles que atuem em nome do Sindicato ou em parceria com ele devem seguir um padrão de exigências mais elevado que a lei e o próprio Código. Mesmo nos casos em que não existam regras escritas ou uma política específica a ser seguida, os submetidos a este Código devem utilizar sempre e em qualquer lugar o seu melhor julgamento para fazer o que for correto, sempre com vistas a promover valores como honestidade, integridade, justiça, respeito e solidariedade.

Quando confrontado com alguma situação que exija uma decisão, deve-se certificar que a resposta para as três perguntas a seguir seja sempre sim:

1. Esta ação é compatível com os principais valores promovidos pelo Minaspetro e com a legislação pertinente, em especial a Lei de Defesa da Concorrência e a Lei Anticorrupção?

2. Esta ação é capaz de resistir a uma investigação pública minuciosa?

3. Esta ação respeita e promove a reputação do Minaspetro e do setor de revenda de combustíveis de Minas Gerais?

Caso não seja possível responder “sim” para essas três perguntas, mas ainda assim se acredita que a ação proposta é ética e se encontra dentro da lei, os planos devem ser examinados com o supervisor ou advogado responsável, bem como pela Diretoria de Compliance do Sindicato, antes de prosseguir. Seguir em frente sem orientação adicional pode prejudicar o Minaspetro e aquele que toma a decisão.

5. As normas de conduta

5.1. Legislação antitruste e livre concorrência

A legislação antitruste, representada, no Brasil, pela Lei 12.529/11 (Lei de Defesa da Concorrência), estabelece as regras que devem reger as relações comerciais entre fornecedores, concorrentes e clientes. O objetivo da Lei é garantir a efetividade do princípio da livre concorrência, por meio da imposição de sanções a condutas que prejudiquem ou possam prejudicar as condições normais de concorrência. Tais sanções podem incluir desde penas pecuniárias até a responsabilização criminal. Além disso, todos – pessoas físicas, empresas públicas e privadas, associações de classe e sindicatos, independentemente do setor de atuação na economia – estão sujeitos aos dispositivos dessa lei.

Dessa forma, o Sindicato e seus associados devem observar, de forma rigorosa, o princípio da livre concorrência e as disposições da lei antitruste, a fim de prevenir o ônus financeiro e o dano à reputação que eventuais investigações antitruste possam gerar. Para isso, deve-se evitar qualquer tipo de conduta que vise a reduzir a concorrência, agir de maneira predatória ou abusar de uma

posição dominante.

5.1.1. Cartéis como a mais grava lesão à concorrência

A investigação e a punição de condutas anticompetitivas praticadas por pessoas jurídicas e indivíduos são a prioridade do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência. São exemplos de condutas que podem ser consideradas lesivas à concorrência a fixação de preços ou condições de venda entre concorrentes (cartel), acordos de exclusividade, discriminação de preços, venda casada, recusa de negociação e prática de preços predatórios.

Dentre as condutas anticompetitivas, o cartel é a mais grave lesão à concorrência. Cartel é um acordo entre concorrentes para, principalmente, fixação de preços ou quotas de produção e divisão de clientes e de mercados de atuação. Os cartéis prejudicam seriamente os consumidores ao aumentar preços e restringir a oferta, tornando os bens e os serviços mais caros ou indisponíveis.

O cartel traz prejuízos também à inovação, por impedir que outros concorrentes aprimorem seus processos produtivos e lancem novos e melhores produtos no mercado. Isso resulta em perda de bem-estar do consumidor e, no longo prazo, perda da competitividade da economia como um todo. Segundo a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), os cartéis geram um sobrepreço estimado entre 10% e 20% comparado ao preço em um mercado competitivo, causando perdas anuais de centenas de bilhões de reais aos consumidores.

5.1.1.1. Como devo agir se for coagido a formar um cartel?

A empresa ou pessoa coagida pelos seus concorrentes ou por sindicato ou associação deve denunciar o cartel ao CADE. Se a empresa ou pessoa chegou a integrar o cartel, é possível a celebração de um Acordo de Leniência com o CADE, em que, em troca de imunidade administrativa e criminal, a parte colabora efetivamente com as investigações e cumpre os demais requisitos previstos na lei.

O Programa de Leniência é um dos instrumentos mais efetivos no combate aos cartéis e se caracteriza como espécie de “delação premiada”: um membro do cartel denuncia a prática e todos os coautores, apresentando provas da existência do acordo em troca da imunidade.
A Lei de Defesa da Concorrência reconhece que o interesse dos cidadãos brasileiros em ver desvendados e punidos cartéis supera o interesse de sancionar uma única empresa ou indivíduo que possibilitou a identificação e o desmantelamento de todo o cartel e a punição de todos os seus outros membros.

Para assinar o acordo, é necessário que a empresa ou pessoa física seja a primeira a delatar e confessar o cartel perante o CADE e coopere plenamente com as investigações. Dessa cooperação deve resultar a identificação dos outros membros do cartel e a obtenção de provas da conduta

5.1.1.2. Persecução Administrativa, Criminal e Cível

No âmbito administrativo, cartéis podem ser sancionados com multas impostas pelo CADE às empresas, podendo variar de 0,1% a 20% do respectivo faturamento bruto do grupo econômico, no ano anterior ao início do processo administrativo. Administradores responsáveis pela prática anticoncorrencial podem ser multados em valores que vão de 1% a 20% da multa aplicada à empresa infratora para a qual trabalhavam.

Outras pessoas físicas, associações, sindicatos e outras entidades sem fins lucrativos podem ser penalizados com multas que variam de R$ 50 mil a R$ 2 bilhões. Multas em caso de reincidência são dobradas.

Além de multas, a Lei de Defesa da Concorrência prevê outras sanções aos condenados por infração à concorrência, tais como: a publicação da decisão em jornal de grande circulação a expensas dos infratores; a proibição de participação em licitações e de obtenção de financiamentos de bancos oficiais por até cinco anos; e a recomendação para que os órgãos públicos competentes não concedam aos infratores o parcelamento de tributos federais por estes devidos ou, alternativamente, cancelem incentivos fiscais ou subsídios concedidos.

Além de infração administrativa, a prática de cartel também configura crime, punível com prisão de dois a cinco anos em regime de reclusão ou multa. De acordo com a Lei de Crimes contra a Ordem Econômica (Lei no 8.137/90), essa sanção pode ser aumentada de um terço até metade se o crime causar grave dano à coletividade, for cometido por um servidor público ou se relacionar a bens ou serviços essenciais para a vida ou para a saúde. O Ministério Público é o órgão responsável pela persecução criminal dos cartéis.

Membros de cartéis estão sujeitos ainda à persecução na esfera civil. A Lei de Defesa da Concorrência prevê a possibilidade de consumidores ingressarem em juízo, direta ou indiretamente, para obter indenização por perdas e danos sofridos pela prática de cartel.

5.1.2. Relacionamento entre concorrentes

Tendo em vista as disposições da legislação antitruste, as interações entre concorrentes devem ocorrer de forma independente, sendo conduzidas com ética, honestidade e transparência, a fim de preservar a autonomia da empresa e a integridade da concorrência no mercado.

Para isso, os associados do Sindicato não devem envolver-se em trocas de informações relevantes ou em acordos com concorrentes que produzam ou que possam produzir prejuízos à livre concorrência e à livre iniciativa, domínio de mercado, aumento arbitrário de lucros ou exercício abusivo de posição dominante. Nesse sentido, algumas diretrizes devem ser observadas pelos associados:

● Não compartilhar com concorrentes informações, atuais ou futuras, acerca de preços, condições de produção, lucros, custos, participação de mercado, estratégias comerciais, licitações, condições de venda, clientes, fornecedores, ou quaisquer outras informações comercialmente sensíveis;

● Não entrar em acordos (expressos ou tácitos, formais ou não) com concorrentes, com o intuito de fixar preços, limitar a produção de sua unidade ou de alocar mercados, clientes, territórios ou produtos.

Informações comercialmente sensíveis são informações específicas que tratam do desempenho das atividades-fim dos agentes econômicos. Conforme Guia editado pelo CADE, as informações concorrencialmente sensíveis costumam versar sobre:

- Custos das empresas envolvidas;
- Nível de capacidade e planos de expansão;
- Estratégias de marketing;
- Precificação de produtos (preços e descontos);

•Principais clientes e descontos assegurados;
•Salários de funcionários;
•Planos de aquisições futuras;
•Estratégias competitivas, etc.

5.1.3. Da participação em reuniões

Visando efetivar o objetivo institucional do Sindicato, são realizadas congressos, palestras, reuniões e seminários. Apesar de visarem a capacitação dos seus associados e o treinamento de seus funcionários, é possível que, em tais situações, haja troca de informações sensíveis entre os participantes.

Portanto, a fim de evitar o cometimento de eventuais infrações anticoncorrenciais, os associados do Sindicato devem estar atentos para as seguintes orientações:

● Estar atento e tomar as devidas precauções, ao interagir com concorrentes, para que não sejam discutidas questões sensíveis como precificação e produção, ou quaisquer outras estratégias comerciais;

● Diante de qualquer atividade ou troca de informações que pareça ilícita ou suspeita, informar à Diretoria de Compliance para que as devidas providências sejam tomadas.

Para sanar eventuais dúvidas quanto ao cumprimento da legislação antitruste, os associados devem entrar em contato com um integrante do departamento jurídico, com o supervisor responsável ou com a Diretoria de Compliance do Minaspetro.
Por fim, registre-se que o Minaspetro oferece para todos os seus associados consultoria jurídica específica em direito da concorrência para que sejam sanadas dúvidas com relação ao cumprimento da legislação antitruste e anticorrupção.

5.2. Anticorrupção

Corrupção, de um modo geral, diz respeito a qualquer relação social entre particulares ou entre estes e o Estado ou qualquer de seus agentes que se estabeleça com o fim de transferir ativos indevidamente ou com o objetivo de obter vantagem ilícita, econômica ou não. Trata-se de uma relação que se assemelha a uma troca de favores, sendo os pagamentos feitos em forma de propina ou de qualquer outra forma de prêmio ou recompensa.

A lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção) tornou necessário que as empresas passassem a adotar uma postura mais ativa no combate de atos de corrupção cometidos pelos seus funcionários, uma vez que estabeleceu a responsabilidade objetiva da empresa em casos de corrupção e de outros atos ilegais, isto é, não há necessidade sequer de demonstração de culpa por parte de quem quer que seja.

Por esse motivo, é indispensável que as empresas associadas, os representantes do Sindicato e seus parceiros mantenham políticas e práticas institucionais de prevenção e combate de atos de corrupção, como o suborno, o pagamento ou recebimento de propina, os favorecimentos indevidos, a lavagem de dinheiro, entre outros.

Para isso, o Sindicato estabelece, por meio deste Código, algumas modalidades comuns de corrupção

e diretrizes sobre a melhor forma de evita-las no âmbito das empresas associadas.

5.2.1. Da política antissuborno

O suborno é uma conduta pela qual um indivíduo solicita a outro, seja agente público ou da iniciativa privada, que pratique um ato ilícito ou que o favoreça de forma indevida, mediante pagamento de dinheiro ou oferecimento de outros tipos de benefícios, como presentes, entretenimento, viagens etc.

Trata-se de uma prática que, além de sujeitar o Sindicato e aqueles que de alguma maneira mantenham relação com ele a processos criminais e administrativos, pode colocar em risco a reputação e confiabilidade da empresa.

Assim, com o fim de preservar os princípios da honestidade e da integridade, no âmbito empresarial, deve-se garantir que representantes, associados e parceiros do Minaspetro jamais ofereçam, façam ou prometam pagamento ou ajuste ilegal com clientes, fornecedores, funcionários do governo ou qualquer outra pessoa, com o objetivo de garantir vantagem indevida. Destaca-se que o suborno não deve ser cometido nem diretamente, pelo próprio funcionário, nem indiretamente, com a intermediação de terceiros.

Os indivíduos envolvidos em práticas de suborno estão sujeitos a penas severas, tanto no âmbito do Sindicato quanto externamente, podendo levar até mesmo à prisão, além de poder levar o associado ou seus representantes ao pagamento de multas exorbitantes.

Ante o exposto, seguem algumas orientações adicionais, que podem auxiliar na prevenção do suborno:

● Como já falado, o suborno pode assumir diversas formas, podendo vir disfarçado de comissão, contribuição de caridade, contribuição política, presentes, refeições, ingressos para eventos, despesas de viagens, etc. Por esse motivo, é preciso avaliar com cuidado as decisões de incorrer em tais tipos de despesas. Em caso de dúvida, o supervisor ou advogado responsável e a Diretoria de Compliance do Minaspetro devem ser imediatamente consultados;

● A empresa deve ter cuidado na escolha dos seus parceiros de negócios, realizando os procedimentos devidos para avaliar a integridade de tais parceiros e prestando muita atenção em quaisquer comportamentos suspeitos que surjam durante o relacionamento comercial. Em caso de dúvida, o supervisor ou advogado responsável e a Diretoria de Compliance do Minaspetro devem ser imediatamente consultados;

● O Sindicato ou o associado pode ser responsabilizado pelos atos de qualquer pessoa que esteja atuando em seu nome, quer seja funcionário ou não, como fornecedores, distribuidores, consultores, representantes comerciais, advogados, etc;

● Os funcionários tanto do Sindicato como de seus associados devem estar atentos para quaisquer comportamentos que sugiram a ocorrência de condutas ilegais e, caso identifiquem práticas suspeitas, devem denunciá-las imediatamente à Diretoria de Compliance do Minaspetro.

5.2.2. Das políticas acerca de presentes, entretenimento e viagens

As práticas de trocar presentes e de oferecer refeições ou entretenimento a, por exemplo, autoridades públicas, parceiros e clientes são formas comuns de fortalecer relacionamentos. Tratam-se de práticas que, quando realizadas de maneira correta, são legais.

Contudo, se um indivíduo aceita ou oferece presentes, refeições, entretenimento etc., sabendo que tais condutas podem, naquele contexto, afetar o seu julgamento ou a sua objetividade, ou o julgamento e a objetividade de outra pessoa, tal ato pode caracterizar suborno, que é sempre ilegal.

Todos aqueles vinculados ao Sindicato deverão cuidar para que seus representantes jamais ofereçam ou solicitem, direta ou indiretamente, vantagens indevidas, com o objetivo de obter benefícios, para si ou para outrem.

Assim, é preciso cuidado no que tange ao recebimento e ao oferecimento de qualquer tipo de presente ou cortesia, devendo tais práticas serem excepcionais, ocasionais e razoáveis, quanto ao custo e à quantidade.

Como regra, os profissionais associados ao Sindicato não deverão dar nem aceitar presentes, cortesias, brindes ou qualquer outro tipo de vantagem no exercício de sua atividade profissional. Todavia, o oferecimento e a aceitação de presentes e brindes serão permitidos, de forma excepcional, nos seguintes casos:

- Caso não sejam proibidas pela lei ou pelas práticas usualmente aceitáveis;

- Se o item em questão possuir valor econômico insignificante ou simbólico, como canetas, amostras de produtos, publicações, mousepad, bloco de notas;

- Pequenas gentilezas como um café, um almoço ou um jantar, de valores razoáveis, geralmente são aceitáveis;

- O recebimento de brindes que configurem claramente relacionamento de marketing, tais como agendas, calendários, materiais de expediente, poderão ser aceitos;

- Se as circunstâncias não permitirem a recusa de presente ou brinde com valor superior ao permitido, este deverá ser objeto de dinâmicas internas, como a realização de sorteios, competições, ou deverá ser doado a instituição de caridade, etc.;

De outro lado, alguns benefícios e vantagens não poderão ser oferecidos ou aceitos sob nenhuma hipótese. São eles:

- Presentes, refeições, entretenimento e cortesias, ainda que no valor permitido, se coincidirem, temporalmente, com decisões de negócios, a fim de evitar que tais coincidências sugiram a existência de influências indevidas na imparcialidade do julgamento de negócios;

- Comissões, presentes e privilégios na aquisição de produtos ou serviços que criem conflitos de interesse e que afetem negativamente a imagem da empresa;

- Participação em eventos que crie a aparência de conflito de interesses ou em eventos que tenham gastos excessivos, que sejam realizados em local inapropriado ou que sejam conduzidos de forma a prejudicar a reputação da empresa;

● Dinheiro em espécie, ainda que em forma de empréstimo ou adiantamento. Os seus equivalentes, como cartões-presente ou vales, também estão abrangidos nessa disposição.

● O recebimento ou oferecimento de qualquer tipo de presente, no relacionamento com funcionários públicos (locais ou estrangeiros), ocupantes de cargos políticos, partidos políticos, membros do quadro legal de auditores independentes, membros do Conselho de Administração ou a seus familiares, que possam indicar a tentativa de obter vantagem em processo decisório.

Por fim, é importante que as associadas protejam sua credibilidade e evitem a troca de presentes, brindes, refeições, cortesias ou entretenimento. Porém, quando houver dúvidas sobre o que é aceitável ou não, é aconselhável que consulte um superior hierárquico imediato, o advogado responsável ou a Diretoria de Compliance do Minaspetro.

5.2.3. Do relacionamento com agentes públicos

Levando em consideração o exposto, existem algumas regras e cuidados especiais que devem ser observados no relacionamento com agentes públicos, seus familiares e assessores. Com efeito, o relacionamento com agentes públicos deve se guiar pelos mais altos padrões de integridade e transparência, a fim de combater a corrupção, o favorecimento e a aquisição de vantagens ilegais.

São agentes públicos aqueles que exercem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por qualquer tipo de investidura ou vínculo, mandatos, cargos empregos ou funções em qualquer entidade da Administração Pública, de qualquer dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, incluindo entes da administração direta ou indireta, fundação, empresa pública ou sociedade de economia mista.

Caso haja dúvidas sobre se alguém pode ser considerado um “funcionário público”, recomenda-se consultar o departamento jurídico responsável ou a Diretoria de Compliance do Minaspetro.

Conforme disposto pela Lei Anticorrupção, constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, aqueles que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, e que estejam assim definidos: prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada (art. 5º, inciso I).

Assim, a fim de evitar o enquadramento nas condutas consideradas ilegais pela Lei Anticorrupção, os representantes, associados e parceiros do Sindicato devem garantir que jamais seja dado, oferecido, prometido ou autorizado qualquer coisa de valor a funcionários do governo nacional, local ou internacional, ou a candidato político, com o objetivo de garantir vantagem ou benefício.

Ressalta-se que tais disposições se aplicam a qualquer funcionário que atue em nome da associada ou do Sindicato, incluindo fornecedores, distribuidores, consultores, empreiteiros, etc. No que diz respeito a terceiros que atuem em nome da empresa, estes deverão se restringir às atividades previstas no contrato - caso haja necessidade de atuar junto aos órgãos públicos, essa atuação deverá ser autorizada, previamente, em contrato.

Assim, alguns critérios devem ser seguidos no relacionamento com funcionários públicos:

● Em conformidade com as diretrizes já expostas, acerca do oferecimento e recebimento de brindes, são permitidos apenas itens que se configurem como material de uso corporativo, e de valor irrelevante, como calendários, agendas, canetas, chaveiros, bonés, camisetas;

● Os itens devem possuir caráter unicamente promocional, apresentando a logo do Sindicato, do Associado ou do órgão público ofertante;

● A oferta de brindes, respeitando as diretivas acima expostas, só poderá ocorrer se realizada sem intenção de retribuição ou favorecimento, qualquer que seja a forma do benefício;

● Não poderão ser oferecidos brindes a um mesmo agente mais do que duas vezes no ano civil, para que o gesto não seja visto como tentativa de corrupção;

● Qualquer brinde a ser oferecido a agentes públicos deverá ser autorizado pela Diretoria de Compliance do Minaspetro;

● A oferta ou recebimento de presentes no relacionamento com agentes públicos está vedada em qualquer hipótese. Se as circunstâncias não permitirem a recusa de presente, este deverá ser objeto de dinâmicas internas, como a realização de sorteios, competições, ou deverá ser doado a instituição de caridade, etc.;

● A oferta ou recebimento de dinheiro em espécie ou equivalentes (vales e cartões-presente), de viagens e de ingressos para entretenimento a agentes públicos ou seus familiares está vedada em qualquer hipótese;

Sempre que uma conduta parecer indevida, no contexto de relacionamento com funcionário público, a Diretoria de Compliance do Minaspetro deverá ser notificada.

Por fim, em conclusão a todo o exposto neste tópico sobre a política anticorrupção do Sindicato, seguem algumas orientações adicionais:

● Não se deve instruir, autorizar ou permitir que terceiro realize qualquer ato de corrupção em seu nome ou em nome da empresa;

● É proibido realizar pagamento a outra pessoa se houver suspeita de que esse valor será repassado, indevidamente, a funcionário público;

● Todos os pagamentos deverão ser registrados e os recibos, guardados, em sua integridade e com a respectiva nota fiscal;

● É vedado o estabelecimento de relações comerciais com empresas ou indivíduos que não observem padrões éticos, de saúde e de segurança ou que não respeitem os direitos humanos;

● É necessário, ainda, estar atento para algumas situações específicas que podem indicar a ocorrência de atividades ilegais ou incompatíveis com as práticas aceitas no mercado, como:

- despesas envolvendo agentes públicos ou candidatos e partidos políticos;
- pedido de contratação de terceiro indicado por agente público;
- pagamentos em dinheiro para contas não identificadas;

○ pagamentos por serviços não prestados;
○ contratação de empresa que pertença a um agente público ou a seus familiares;
○ pagamentos ou recebimentos de valor realizados por meio de contas bancárias em países nos quais a empresa não atua.

5.3. Conflito de interesses

As atividades externas e os deveres funcionais dos colaboradores e associados do Sindicato devem estar harmonizados de forma a evitar conflitos de interesses.

É dever dos funcionários, associados e diretores do Minaspetro a tomada de decisões no melhor interesse do Sindicato e não baseada apenas nos seus próprios interesses, devendo sempre informar à Diretoria de Compliance sobre qualquer atividade externa, interesse financeiro ou relacionamento que possa representar um conflito de interesses real, potencial ou aparente com os do Sindicato.

Conflitos de interesses ocorrem, portanto, quando os interesses pessoais dos funcionários, diretores ou associados concorrem com os interesses do Sindicato, considerando interesses pessoais os que afetam pessoalmente aquele vinculado ao Minaspetro ou uma pessoa ligada a ele.

São consideradas pessoas ligadas ao representante, parceiro ou associado:

● o cônjuge ou pessoa com relação afetiva análoga;

● os ascendentes, os descendentes ou irmãos (ou pessoa com relação afetiva análoga) dele ou de seu cônjuge;

● os cônjuges de seus ascendentes, descendentes ou de seus irmãos;

● as entidades nas quais pessoas ligadas a ele, direta ou indiretamente, exerça alguma das situações de controle legais; e

● as sociedades ou entidades nas quais ele, ou pessoa ligada a ele, direta ou indiretamente, exerça um cargo de administração, direção, ou seja, acionista significativo.

5.4. Do respeito às normas trabalhistas e tributárias

O Minaspetro compromete-se em propiciar aos seus membros e colaboradores os meios materiais para um ambiente que permita desenvolver o seu trabalho individualmente ou em equipe, com responsabilidade profissional, por intermédio do aperfeiçoamento de seus conhecimentos e atitudes, pela melhoria constante de sua competência e bem-estar.

O compromisso da entidade é o de promover um ambiente saudável, objetivando valorizar o ser humano de forma igualitária, agindo educada e respeitosamente, evitando qualquer atitude de abuso de autoridade que provoque ameaça, intimidação, constrangimento ou humilhação com e de qualquer parte interessada.

O Sindicato, portanto, cumpre os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação trabalhista e, por isso, defende a erradicação do trabalho forçado e infantil de acordo com os princípios da Organização Internacional do Trabalho. A escolha dos parceiros, fornecedores, bem como a de seus associados

deve sempre levar em consideração a observância da legislação trabalhista por parte destes.

Da mesma forma, todos os associados e colaboradores do Sindicato devem respeitar a legislação tributária. Os indivíduos que realizam operações e/ou transações envolvendo quantias em dinheiro, ativos ou outros benefícios economicamente tributáveis pertencentes ao Minaspetro devem estar autorizados a fazê-lo e devem fornecer todas as provas válidas de modo que verificações possam ser feitas a qualquer tempo.

Ressalte-se que o Sindicato fornece aos seus funcionários, diretores e associados a assistência jurídica necessária para o estrito cumprimento da legislação trabalhista e tributária em vigor.

5.5. Segurança da informação

O tratamento da informação deve ser feito com respeito à confidencialidade e à privacidade das partes envolvidas. Informações confidenciais jamais devem ser fornecidas a terceiros, exceto quando houver autorização expressa das partes ou determinação em lei. Destaca-se que são responsáveis por manter o sigilo e a segurança da informação aqueles que usam ou têm acesso às informações confidenciais, devendo usá-las apenas para as razões que as justifiquem.

Em primeiro lugar, deve-se evitar o vazamento de qualquer documento ou informação que possam causar danos ou desconforto. Nesse sentido, as informações de clientes, fornecedores, funcionários e associados como cadastros, informações bancárias, operações, serviços contratados, ou outras informações não públicas, devem ser mantidas em sigilo, em respeito à privacidade desses agentes.

Em segundo lugar, também as informações que dizem respeito ao know-how da própria empresa associada devem ser tratadas com cautela. Isso porque tais informações dizem respeito aos conhecimentos, tecnologias, métodos, sistemas, softwares e outros recursos utilizados pela empresa, sendo de propriedade desta e não podendo ser divulgados a terceiros sem autorização. Assim, caso haja a necessidade de utilizar qualquer tipo de informação que diga respeito a qualquer propriedade intelectual, como em aulas, participações em eventos e publicações, deverá ser consultada a Diretoria de Compliance do Minaspetro.

Da mesma forma, deve-se respeitar e manter em sigilo os direitos de propriedade intelectual de terceiros. É proibido obter informações sigilosas de terceiros por meios impróprios ou ilícitos ou divulgá-los sem a devida autorização.

De forma geral, é importante atentar para algumas diretrizes para o tratamento da informação, a fim de evitar situações que possam comprometer a reputação e credibilidade da empresa:

- As informações devem ser devidamente identificadas e mantidas em segurança, sendo o seu acesso restrito apenas às pessoas que necessitarem delas para a realização de seu trabalho;

- Deve-se evitar fazer comentários sobre informações confidenciais em locais públicos, tais como aeroportos, restaurantes, etc.;

- É necessário o estabelecimento de uma estrutura para o tratamento de informações confidenciais, classificando-as conforme o nível de criticidade, definindo a cadeia de procedimentos de forma precisa e apontando responsáveis por conduzirem e supervisionarem o processo;

● É importante evitar a divulgação acidental de informações, utilizando senhas seguras para as informações virtuais e guardando os arquivos físicos confidenciais em compartimentos fechados a chave;

● Utilizar os sistemas de informática do Sindicato (hardware, software, aplicativos, e-mail, internet, etc.) apenas para fins profissionais, abstendo-se de utilizar tais recursos para acessar ou propagar informações que não estejam alinhadas com os princípios éticos da empresa;

● A confidencialidade das informações acima referidas deve ser mantida mesmo depois de o funcionário, parceiro ou associado deixar de ter vínculo com o Sindicato;

● As informações angariadas pelo Minaspetro e recebidas de seus associados devem ser divulgadas sempre de forma consolidada e agrupada, revelando estatísticas globais do setor e jamais de forma discriminada ou que permita a disseminação de informações sensíveis de qualquer associado

5.6. Controles Internos, Relatórios Financeiros, Retenção de Documentos e Auditoria

As práticas de governança do Sindicato devem ser exercidas com diligência, integridade e transparência, assim como a de seus associados, a fim de assegurar a sua boa reputação, os retornos financeiros para acionistas e investidores e a satisfação dos clientes.

Assim, tanto os representantes do Sindicato quanto de seus Associados devem ter verdadeiro compromisso com procedimentos adequados e independentes de gestão de pessoas, gestão de riscos, controles financeiros, auditorias, compliance e controles internos. Quaisquer informações divulgadas ao público ou apresentadas às autoridades devem refletir fielmente e com clareza a sua situação e os contratos devem ser objetivos e de fácil compreensão, evidenciando todos os direitos e deveres das partes e ressaltando os riscos.

Nesse sentido, qualquer comportamento que tiver o intuito de adulterar a veracidade de informações em declarações financeiras, relatórios, declarações, comunicados, demonstrativos, entre outros, é proibida.

Portanto, algumas diretrizes devem ser observadas nos controles internos do Sindicato e de seus Associados no que couber:

● Os registros contábeis e as demonstrações financeiras devem ser precisos e integrais, refletindo com exatidão as transações, ativos e passivos, de acordo com as leis, normas e regulamentos contábeis vigentes;

● Recomenda-se que as demonstrações financeiras sejam sempre auditadas por auditores, podendo ser encaminhadas à Diretoria de Compliance do Minaspetro;

● A fim de facilitar controle posterior, os seguintes tipos de documentos e informações devem ser registrados e arquivados, de preferência em meio digital, pelo tempo a ser determinado pela Diretoria de Complance do Minaspetro: (i) informações referentes à relação da empresa com a Administração Pública (como reuniões, participação em licitações, contratos, procedimentos de licenciamento, obtenção de autorizações ou permissões, comunicações escritas); (ii) demonstrações

financeiras e relatórios de auditoria; (iii) comprovantes de cálculo e pagamento de tributos; (iv) registros trabalhistas; e (v) informações e documentos referentes à relação com terceiros privados;

● Os funcionários são obrigados a cooperar plenamente com os auditores, sejam internos ou externos, e com todos os procedimentos de controle interno da empresa, fornecendo informações completas e verdadeiras;

● Todos os funcionários são responsáveis pelo envio de relatórios de prazos e despesas, precisos e integrais, em conformidade com as políticas da empresa;

● As informações divulgadas ao mercado devem seguir os mesmos padrões de exatidão e veracidade, a fim de evitar prejuízos ao Sindicato e a seus Associados.

6. Das condutas vedadas

6.1. Referentes aos Diretores do Sindicato

Tendo em vista a constante demanda da imprensa a respeito de preços e repasses de custo pelos revendedores e a importância social e potencial impacto que tais informações podem ter no mercado de revenda de combustíveis, é vedada manifestação dos diretores em nome do Sindicato para qualquer veículo midiático, seja ela escrita ou oral, seja de sua região ou de qualquer outra. Apenas o Presidente e a assessoria de imprensa poderão manifestar-se, nesses casos, sem prévia autorização expressa da Diretoria de Compliance.

6.2. Referentes aos Funcionários do Sindicato

É vedado aos funcionários do Minaspetro, exceto à assessoria de imprensa e ao Presidente, a concessão de entrevistas ou a interlocução com qualquer veículo de mídia, salvo autorização expressa da Diretoria de Compliance.

É vedado ainda, em especial aos assessores comerciais, responsáveis pela expansão e apoio aos revendedores, a interação com a imprensa, bem como o compartilhamento das informações que, eventualmente, venham a ter conhecimento durante as visitas realizadas aos postos associados.

É vedado, ainda, o aconselhamento pelos assessores comerciais a revendedores sobre estratégias comerciais. Quando questionados a respeito de políticas de preço de revendedores concorrentes, o assessor não deve se manifestar, mas orientar os associados para que submetam seus questionamentos à assessoria jurídica do Sindicato ou à Diretoria de Compliance.

7. A Diretoria de Compliance

A Diretoria de Compliance integrará de modo permanente a estrutura institucional do Minaspetro e terá autonomia funcional em relação à Presidência e Diretoria do sindicato.
Serão atribuições da Diretoria de Compliance:

•Orientação e fiscalização do cumprimento das regras dispostas neste Código de Conduta;

•A divulgação das normas contidas neste Código de Conduta;

•A coordenação de treinamentos periódicos de associados, de modo que se garanta a criação de uma cultura corporativa marcada pela ética;

•O esclarecimento de dúvidas dos associados sobre a conformidade de uma situação às normas do Código e à legislação brasileira;

• A coordenação de eventos que tenham como tema a integridade corporativa;

•O fornecimento de sugestões para o aprimoramento ético do Minaspetro que por qualquer razão não constem do presente Código;

•A atualização periódica do Código de Conduta.

Vinculado à Diretoria de Compliance, haverá um canal de comunicação que servirá para o encaminhamento de quaisquer denúncias relativas ao cometimento de infração ética ou legal por parte de seus funcionários, associados, diretores e terceiros parceiros.

Além da apuração de Denúncias, a Diretoria de Compliance será responsável pela preparação de parecer acerca da necessidade de aplicação de penalidades diante de eventual violação as regras do Código de Conduta ou à legislação vigente, a ser acatado ou não no momento da aplicação de eventuais penalidades pelo Sindicato a seus funcionários, diretores ou associados.

Quanto ao canal de denúncias, as seguintes diretrizes devem ser observadas:

•As denúncias feitas a esse canal poderão ser encaminhadas por meio de e-mail, aplicativo do Minaspetro, linha telefônica ou por meio de canal postal.

•Todas as comunicações serão lavradas em Relatório.

•Para que as denúncias acarretem em procedimentos investigativos de fato, elas deverão conter elementos suficientemente fortes de materialidade e deverão ser pormenorizadas, de modo que informem o autor da irregularidade, descrição detalhada da conduta delatada e, caso seja possível, a indicação de provas ou testemunhas.

•Poderão ser feitas denúncias anônimas, mas caso o denunciante se identifique, é garantido seu anonimato e a proteção de seus dados pessoais.

•A única exceção à regra disposta acima ocorrerá em situações em que autoridades administrativas ou judiciais requeiram tais informações por necessidade de instauração de procedimentos derivados do objeto do report.

•É possível a realização de confissão, caso em que a revelação feita pelo infrator desempenhará papel atenuante no momento de aplicação das penalidades.

•Todas as operações de investigação conduzidas pelo Sindicato correrão em sigilo.

TERMO DE COMPROMISSO

Eu,_____,associado do Minaspetro inscrito no CNPJ sob o nº_____, declaro para os devidos fins que:

Tenho pleno conhecimento da existência de um Código de Conduta do Sindicato do Comércio Varejista de Derivados de Petróleo no Estado de Minas Gerais – Minaspetro, o qual me foi entregue, li e tive conhecimento das regras constantes do referido Código.

Conheço o teor do Código, os padrões de conduta nele estabelecidos, bem como as condutas por ele vedadas. Declaro estar ciente de que, como membro do Sindicato, é meu dever observar todas as normas estatuídas por este Código.

Declaro que, a partir desta data, estou ciente de que o desrespeito do Código de Conduta do Sindicato do Comércio Varejista de Derivados de Petróleo no Estado de Minas Gerais – Minaspetro poderá implicar falta grave, o que pode ser passível de aplicação das penalidades cabíveis.

_____, _____de_____de 20_____.

_____

ASSINATURA

Sindicato do Comércio Varejista de
Derivados de Petróleo no Estado de
Minas Gerais - Minaspetro
(31) 2108-6500 / 0800 005 6500
www.minaspetro.com.br