



Título | **Política de Não Retaliação**

Objetivo | Definir a regulamentação da Política de Não Retaliação na empresa em conformidade com o Código de Conduta e Integridade da Saneago e Lei N.º 12.813/13, de 16 de maio de 2013.

Campo de Aplicação | Todas as unidades organizacionais da Saneago

1 – PREÂMBULO

1.1 – Em 1º de Agosto de 2013, entrou em vigor no Brasil a Lei N.º 12.846/13, conhecida como Lei Anti Corrupção. Ela dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

2 – OBJETIVO

2.1 – Definir a regulamentação da Política de Não Retaliação na empresa em conformidade com o Código de Conduta e Integridade da Saneago, de 17 de julho de 2017, zelando pela integridade da ética nos serviços públicos e da gestão pública em geral.

3 – REFERÊNCIAS

3.1 – Código de Conduta e Integridade da Saneamento de Goiás S.A. - Saneago, de 17 de julho de 2017.

3.2 – Lei N.º 12.846, de 1º de Agosto de 2013, dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

3.3 – Na legislação brasileira, os crimes de peculato, concussão, corrupção passiva e ativa encontram-se tipificados nos artigos 312, 316, 317 e 333 do Decreto-Lei 2.848 de 07 de dezembro de 1940 (Código Penal Brasileiro), ao lado dos demais crimes contra a Administração Pública.

4 – DEFINIÇÕES, SÍMBOLOS E SIGLAS

Retaliação	Aplicação da pena de talião; revide com dano igual ao sofrido. Revide a uma ofensa ou a uma agressão sofrida; represália, vingança.
Cooperar	Atuar, juntamente com outros, para um mesmo fim; contribuir com trabalho, esforços, auxílio; colaborar. "os atores cooperaram com o diretor para o sucesso da peça"
Código de Conduta	Conjunto de regras para orientar e disciplinar a conduta de um determinado grupo de pessoas de acordo com os seus princípios.
Ética	O termo é originário do grego, éthos, que significa "propriedade do caráter". Dessa forma, ética profissional é um conjunto de regras que norteiam o comportamento dos indivíduos durante o exercício de seu ofício



5 – DIRETRIZES DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ATOS DE CORRUPÇÃO

5.1 – Política de Não Retaliação tem o objetivo de reforçar o compromisso da Saneago de garantir que a empresa continue a ter um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso. É proibido qualquer retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, denuncie atividade ou comportamento que acredite ser ilegal, antiético ou uma violação de nossas políticas. A retaliação é contra os valores essenciais e não será tolerada. A Saneago e seus gestores não retaliará uma pessoa que:

5.1.1 – Informar o que acredita ser uma violação do Código de Conduta e Integridade, das políticas internas ou da lei;

5.1.2 – Levantar uma questão de conformidade ou procurar orientação sobre uma prática de negócios, uma decisão ou ação em particular.

5.1.3 – Cooperar em uma investigação de uma possível violação.

5.2 – O funcionário não perderá seu emprego ou seus benefícios e não será rebaixado, suspenso, ameaçado, assediado ou discriminado por levantar uma preocupação relacionada ao Código de Conduta de maneira honesta ou, por participar de forma verdadeira de uma investigação na Companhia. Os funcionários que cooperarem como investigadores de quaisquer violações também serão protegidos por esta política de não retaliação.

5.3 – A retaliação é especialmente prejudicial porque pode ter o efeito de silenciar não somente o indivíduo que denuncia a má conduta, mas também outros funcionários que podem não se sentir confortáveis em denunciar o comportamento impróprio. Esse “efeito paralisante” interfere na capacidade da Saneago conhecer a má conduta e de abordá-la oportunamente, bem como pode contribuir para o ambiente propício para as condutas que ofendam as políticas internas.

6. INFORMAR DE MANEIRA HONESTA

6.1 – Informar de maneira honesta significa que acredita-se de boa-fé que o Código de Conduta foi violado mesmo que não possa confirmar, mas o fato pode ser investigado. Não se incluem, denunciar fatos para obter vantagens indevidas, quando em um conflito pessoal, ou para vingança, assédio ou intimidação. Informar de maneira desonesta relativamente ao Código de Conduta é, em si, violação do próprio código e, igualmente deve ser denunciado.

7 – CONSEQUÊNCIAS DE VIOLAÇÕES

7.1 – As violações do Código de Conduta, das políticas da empresa ou das leis aplicáveis causam graves consequências tanto para a empresa quanto para os indivíduos envolvidos. A falta de conformidade com o Código, com as políticas, ou com as leis aplicáveis pode resultar em medidas disciplinares, incluindo demissão, conforme permitido pela legislação, pelo Regulamento Disciplinar, bem como a responsabilização civil e criminal.

7.2 – A Saneago recebe denúncia por meio das suas diversas unidades organizacionais e canais de comunicação, que deverão informar à Superintendência de Ouvidoria Geral – Suoge, para os registros obrigatórios, como estipulado no Regulamento Disciplinar de Pessoal da Saneago.

7.3 – A apuração das denúncias são de responsabilidade da Superintendência de Auditoria Interna, conforme procedimentos disciplinados no Regulamento Disciplinar de Pessoal da Saneago.



8 – CERTIFICAÇÕES

8.1 – Exige-se que todos os funcionários certifiquem anualmente que leram e compreenderam o Código e que cumpriram e continuarão a cumprir o mesmo.

8.2 – O Código de Conduta e Integridade estabelece as expectativas de comportamentos individuais. As consequências de violar o mesmo podem resultar em ações disciplinares ou mesmo demissão. O Código não cria um contrato, garantia de emprego nem transmite quaisquer direitos empregatícios específicos por qualquer período de tempo.

9 – PREOCUPAÇÃO

9.1 – A Saneago oferece uma variedade de recursos para que sejam esclarecidas eventuais dúvidas ou comuniquem uma preocupação de ordem ética. Dependendo da natureza da preocupação, pode ser mais fácil falar diretamente com o funcionário envolvido, dando à pessoa uma oportunidade de esclarecer o motivo da sua conduta. A Saneago tem o compromisso em preservar o denunciante em casos mais sérios ou que se reporte a superiores hierárquicos.

9.2 – O que deve ser denunciado é o fato e a suposta autoria para investigação, para evitar repercussões quanto à denúncia caluniosa a quem informa de boa fé.

10 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

10.1 – Esta política está vinculada e é parte integrante do Código de Conduta e Integridade da Saneago e deverá ser interpretada em conjunto com as demais políticas relacionadas ao Código de Conduta e Integridade. Com a responsabilidade de dirimir eventuais conflitos entre o conteúdo desta política e demais normas internas.

11 – APROVAÇÃO

11.1 – Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Saneago, na data de 28/06/2018, registrada na Ata 360. Toda alteração ou revisão desse documento deverá ser submetida a apreciação do Conselho de Administração da Saneago.