



PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DE INTEGRIDADE

O procedimento de DDI é fundamentado em riscos e consiste nas seguintes etapas:

Etapa 1 - Aplicação do Questionário de *Due Diligence* de Integridade (DDI)

O Questionário de DDI é aplicado com o objetivo de coletar informações relacionadas ao perfil da empresa, tais como o porte e especificidades da pessoa jurídica, relacionamento com agentes públicos, histórico, relacionamento com terceiros e programa de integridade.

Etapa 2 - Realização de pesquisas a fontes abertas

A pesquisa a fontes abertas visa identificar informações relevantes não coletadas, inicialmente, por meio da aplicação do Questionário de DDI, ou corroborar informações prestadas pela empresa. As fontes consultadas nessa fase do procedimento incluem, não se restringindo a: banco de dados especializado, website da empresa, Portal da Transparência, Listas de Sanções e Impedimentos.

Etapa 3 - Avaliação do Grau de Risco de Integridade (GRI)

Os fatores de riscos eventualmente identificados com base na análise das informações coletadas nas etapas 1 e 2 são confrontados com as evidências documentais de existência e aplicação de mecanismos e procedimentos de integridade, a fim de avaliar a efetividade das medidas de prevenção e remediação mantidas pela empresa.

A extensão da aplicação do procedimento de DDI é proporcional aos fatores de riscos de integridade identificados pela Transpetro em cada uma de suas etapas.

Os fatores de riscos de integridade avaliados durante o procedimento de DDI estão relacionados aos seguintes critérios, todos em consonância com o Questionário de DDI e com o Decreto 8.420/2015 e a Portaria CGU 909/2015:

Perfil da empresa

Quantidade de funcionários; empregados e colaboradores; a complexidade da hierarquia interna e a quantidade de departamentos, diretorias ou setores; a utilização de agentes intermediários como consultores ou representantes comerciais; o setor do mercado em que atua; os países em que atua, direta ou indiretamente; a quantidade e a localização das pessoas jurídicas que integram o mesmo grupo econômico; o fato de ser qualificada como microempresa ou empresa de pequeno porte.



Relacionamento com o Poder Público

O grau de interação da empresa, de membros da sua alta administração, de seus sócios e das demais pessoas jurídicas que integram o mesmo grupo econômico com o setor público e a importância de autorizações, licenças e permissões governamentais para as operações da empresa.

Histórico e Reputação

Histórico de envolvimento da empresa, de membros da sua alta administração, de seus sócios e das demais pessoas jurídicas que integram o mesmo grupo econômico em casos de desvios éticos, fraude e corrupção.

Mecanismos de Prevenção, Detecção e Correção de Irregularidades e Atos de Corrupção

Existência e aplicação de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, compatíveis ao porte da empresa.

A avaliação considera os parâmetros previstos no Art. 42 do Decreto 8.420/15, que regulamentou a Lei 12.846/13, a Portaria CGU 909/15 e a Portaria Interministerial 2.279/15, assim como o Guia “Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas

Privadas” ou, quando aplicável, a Cartilha “Integridade para Pequenos Negócios”, ambos publicados pela CGU - Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, e as demais orientações e práticas nacionais e internacionais.

Abaixo são apresentados os parâmetros previstos no Art. 42 do Decreto 8.420/15, esclarecimentos e exemplos de evidenciação documental.

| Parâmetro | Esclarecimentos |
|--|--|
| <p>Padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, quando necessário, estendidos a terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários e associados (art. 42, II e III).</p> | <p>Espera-se que o Código de Ética e/ou Conduta declare os valores da Companhia e princípios relacionados com a ética e a integridade, defina as condutas permitidas e proibidas, proíba a prática de fraude e corrupção, preveja medidas disciplinares para o descumprimento de normas éticas, inclusive do Código de Ética/Conduta.</p> <p>Consideram-se boas práticas os funcionários atestarem periodicamente que possuem ciência e concordam com a Política de Integridade, com Código de Conduta, assumindo o compromisso de agir de acordo com seus preceitos, bem como o Código de Conduta e a Política de Integridade (quando aplicável) serem revisados e atualizados periodicamente para refletir as mudanças em leis e regulamentos.</p> |

Exemplos

Código de Conduta que cite explicitamente o compromisso da organização em:

- a) atender integralmente às legislações e/ou regulamentos aplicáveis;
- b) combater a corrupção, cartel, fraudes, lavagem de dinheiro, ilicitudes em licitações e processos concorrenciais e qualquer outro ato contra a Administração Pública, seja por parte de seus empregados, seja por terceiros agindo em seu nome;
- c) proibir a retaliação de qualquer natureza;
- d) evitar conflitos de interesse;
- e) evitar pagamentos de facilitação;
- f) assegurar confidencialidade no tratamento de informações privilegiadas e informações estratégicas, bem como de cumprir as normas de segurança da informação;
- g) incentivar as pessoas a denunciarem atos ou atitudes contrárias ao código de conduta da organização.

| Parâmetro | Esclarecimentos |
|--|--|
| Programa de treinamentos ou plano de comunicação destinados à sua força de trabalho, incluindo a Alta Administração (art. 42, IV). | O Programa de Treinamentos tem o objetivo de disseminar a conduta ética e os procedimentos internos de combate à fraude e à corrupção mantidos pela empresa. Os treinamentos periódicos podem ser evidenciados por meio de documento que declare o plano de disseminação do programa de integridade e por evidências da audiência e assimilação do conteúdo apresentado. |

Exemplos

Programa anual de treinamentos/ comunicação contendo objetivos, público-alvo, cronogramas, material didático aplicado, testes de verificação de aprendizagem, declarações formais de concordância e conhecimento do conteúdo transmitido, campanhas de divulgação do programa de integridade, listas de presença e apresentações realizadas, comunicação da alta administração da empresa com a força de trabalho, imagens capturadas de tela do computador etc.

| Parâmetro | Esclarecimentos |
|---|--|
| Canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé (art. 42, X). | Canais de denúncia preferencialmente abertos (empregados e terceiros), disponíveis no website da empresa, amplamente divulgados e com garantia da confidencialidade e anonimato do denunciante. Compromisso e proibição de não retaliação amplamente declarados pela Alta Administração. |

Exemplos

A existência de estatísticas de recebimento de alegações, políticas, normativos internos, atas de reunião, reportes à alta administração e evidências da existência de canais de comunicação para recebimento de alegações de desvios éticos.

| Parâmetro | Esclarecimentos |
|--|--|
| Procedimentos internos de investigação destinados a apurar casos de fraude e corrupção e de aplicação de sanções (art. 42, XII). | Procedimentos de investigação claros e previstos no programa de integridade, assim como o regime disciplinar da empresa. Realização desses procedimentos com independência e apresentação de resultados quantificáveis. Resultados do processo de investigação levados em consideração para a melhoria dos controles internos e para a aplicação de sanções de forma proporcional ao desvio ético evidenciado. |

Exemplos

A existência de políticas, normativos internos, atas de reunião, reportes à alta administração, relatórios e estatísticas de investigação de suspeitas de fraude e/ou corrupção etc.

| Parâmetro | Esclarecimentos |
|---|--|
| Procedimentos de Due Diligence de Integridade no relacionamento com seus fornecedores, agentes, intermediários, parceiros de negócios ou outras contrapartes (art. 42, XIII). | Procedimento de Due Diligence amparado por uma política ou normativo interno e capaz de produzir resultados quantificáveis. A política/norma do procedimento e a citação de negócios não firmados em razão da Due Diligence são possíveis evidências de efetividade. |

Exemplos

Estatísticas de aplicação do procedimento, políticas, normativos internos, atas de reunião, reportes à alta administração e/ou relatórios de diligência de terceiros etc.

O resultado da avaliação prevista na etapa 3 do procedimento de DDI será expresso pela atribuição à empresa do Grau de Risco de Integridade (GRI) Alto, Médio ou Baixo.



Caso não sejam identificados fatores de riscos nas Etapas 1 e 2 e:

(i) a empresa apresente evidências documentais suficientes que comprovem a existência e aplicação de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, a empresa terá o GRI classificado como Baixo.

(ii) a empresa apresente evidências documentais suficientes que comprovem a existência, porém não a aplicação, de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, a empresa terá o GRI classificado como Baixo ou Médio, a depender do seu perfil.

(iii) a empresa não apresente evidências documentais suficientes que comprovem a existência de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, a empresa terá o GRI classificado como Médio.

Caso sejam identificados fatores de riscos nas Etapas 1 e 2 e:

(i) a empresa apresente evidências documentais suficientes que comprovem a existência e aplicação de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, a empresa terá o GRI classificado como Médio.

(ii) a empresa apresente evidências documentais suficientes que comprovem a existência, porém não a aplicação, de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, a empresa terá o GRI classificado como Médio ou Alto, a depender da quantidade e natureza dos fatores de riscos identificados e perfil da empresa, de acordo com os critérios de Fatores de Riscos de Integridade anteriormente descritos.

(iii) a empresa não apresente evidências documentais suficientes que comprovem a existência de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, a empresa terá o GRI classificado como Alto.

Quando necessário o esclarecimento ou complementação de alguma informação obtida em alguma etapa do procedimento, outros documentos e informações poderão ser requeridos à empresa, a fim de evidenciar a existência e aplicação do programa de integridade, nos termos do art. 42 do Decreto 8.420/15.