

PROCEDIMENTO DE

# **DUE DILIGENCE DE INTEGRIDADE (DDI)**

DA PETROBRAS

*O procedimento de Due Diligence de Integridade (DDI) integra o Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC) e busca avaliar o risco de integridade ao qual a Petrobras pode estar exposta no relacionamento com seus fornecedores, clientes, patrocinados, parceiros e demais contrapartes, conforme previsto no art. 42, XIII, do Decreto 8.420/15 e alinhado às melhores práticas internacionais.*

*A DDI é realizada a partir da análise de informações coletadas por meio do questionário de DDI e de pesquisas, considerando o perfil, histórico, reputação e as práticas de combate à corrupção implementadas pelas contrapartes.*

*O resultado da DDI é a atribuição do Grau de Risco de Integridade (GRI) baixo, médio ou alto.*

*Para a atribuição do GRI, o procedimento de DDI prevê três etapas relevantes:*

*Aplicação do  
Questionário  
de DDI*

• As contrapartes compartilham informações relacionadas ao perfil e porte da empresa e pessoas jurídicas interligadas ao grupo; relacionamentos com agentes públicos e políticos; histórico e reputação; utilização de terceiros para angariar negócios e os mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos lesivos.

*Realização de  
pesquisas a  
fontes abertas*

• Nesta etapa, a Petrobras realiza uma pesquisa de informações públicas acerca da empresa e das pessoas jurídicas interligadas, seus sócios e membros da alta direção. As fontes consultadas nesta fase do procedimento incluem, não se restringindo a: banco de dados especializado, website da empresa, Portal da Transparência, listas de impedimentos e sanções nacionais e internacionais.

*Avaliação do  
grau de risco  
de integridade  
(GRI)*

• Os fatores de risco identificados nas etapas anteriores são ponderados com as evidências apresentadas pela contraparte quanto à existência e aplicação de mecanismos que compõem o seu programa de integridade. Quanto mais robustas forem as evidências com relação ao programa de integridade, melhor será a ponderação dos fatores de riscos, por conseguinte, melhor acurácia na atribuição do GRI pela Petrobras.

Importante ressaltar que, a extensão do procedimento de DDI é proporcional aos fatores de riscos de integridade identificados pela Petrobras em cada uma dessas etapas.

Para uma melhor compreensão dos fatores de riscos analisados no procedimento de DDI, destacamos, a seguir, os critérios utilizados:

**Perfil da contraparte:** quantidade de funcionários; empregados e colaboradores; complexidade da hierarquia interna e quantidade de departamentos, diretorias ou setores; utilização de agentes intermediários como consultores ou representantes comerciais; setor do mercado em que atua; países em que atua, direta ou indiretamente; beneficiários finais; quantidade e localização das pessoas jurídicas interligadas à contraparte que integram o mesmo grupo econômico; relacionamento contratual com a Petrobras e outros dados correlatos.

**Relacionamento com o poder público:** grau de influência do setor público nos negócios da contraparte e das demais sociedades do mesmo grupo econômico, assim como o relacionamento de membros da alta direção e sócios com agentes públicos e políticos.

**Relacionamento com terceiros:** utilização de agentes intermediários como consultores ou representantes comerciais e/ou outros tipos de intermediários, com o objetivo de angariar novos negócios com a Petrobras, no Brasil ou no exterior.

**Histórico e reputação:** histórico de envolvimento da contraparte e das demais sociedades do mesmo grupo econômico, assim como os membros da alta direção e sócios, em casos de desvios éticos, fraude, corrupção, trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil e crime ambiental.

**Programa de integridade:** 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 Controladoria-Geral da União (CGU), e as demais orientações e práticas nacionais e internacionais.

A seguir, descrevemos quais tipos de documentos e informações são esperados para demonstração da existência e aplicação dos elementos do programa de integridade de sua empresa:

**1. 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).**

*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.*

*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.*

*O Código de Conduta deverá explicitar 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.*

## **2. Programa de treinamento ou plano de comunicação destinados à sua força de trabalho, incluindo a Alta Administração (art. 42, IV).**

*O programa de treinamento 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.*

*Poderão ser compartilhadas evidências como o 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.*

## **3. Canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé (art. 42, X).**

*Canais de denúncia preferencialmente abertos (funcionários 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 direção.*

*Poderão ser compartilhadas evidências como 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.*

## **4. 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.*

Poderão ser compartilhadas evidências como políticas, normativos internos, atas de reunião, reportes à alta direção, relatórios e estatísticas de investigação de suspeitas de fraude e/ou corrupção etc.

### **5. Procedimentos de Due Diligence de Integridade no relacionamento com seus fornecedores, agentes, intermediários, parceiros de negócios ou outras contrapartes (art. 42, XIII).**

O procedimento de Due Diligence deverá ser 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.

Também poderão ser compartilhadas evidências como estatísticas de aplicação do procedimento, políticas, normativos internos, relatórios de diligência de terceiros etc..

O GRI é calculado pela ponderação entre os fatores de riscos identificados e as evidências documentais de existência e aplicação de procedimentos de integridade mantidos pela contraparte. O resultado do GRI poderá ser baixo, médio ou alto, conforme demonstramos na tabela a seguir:

	Empresa sem fatores de risco identificados	Empresas com fatores de risco identificados
Evidência de existência e aplicação de mecanismos de integridade	<b>GRI Baixo</b>	<b>GRI Médio</b>
Evidência de existência sem evidência de aplicação de mecanismos de integridade	<b>GRI Baixo ou Médio</b> (a depender do perfil)	<b>GRI Médio ou Alto</b> (a depender de fatores de riscos + perfil)
Não há evidências que demonstrem a existência de mecanismos de integridade	<b>GRI Médio</b>	<b>GRI Alto</b>

*Durante o procedimento de DDI, a depender da necessidade de esclarecimentos adicionais acerca dos fatores de riscos e elementos do programa de integridade, a área responsável pelo procedimento de DDI na Petrobras - Conformidade, poderá entrar em contato com os profissionais indicados pela contraparte para as questões relacionadas ao Compliance. Desse modo, é fundamental que no preenchimento do questionário de DDI, as contrapartes indiquem o nome, e-mail e telefone do profissional responsável para atender à Petrobras em caso de dúvidas.*

*Importante destacar que todos os dados pessoais coletados e tratados no âmbito do questionário e do procedimento de DDI, para cumprimento de obrigação legal, são utilizados exclusivamente para a avaliação do critério de integridade.*

*Esses dados são armazenados e tratados pela Petrobras de forma segura, considerados a natureza das informações tratadas, as características específicas do tratamento e o estado atual da tecnologia, na forma da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Lei 13.709/2018.*

*O contato do encarregado de dados na Petrobras e as informações sobre como os titulares podem exercer os seus direitos podem ser obtidas em:*

*<https://petrobras.com.br/pt/privacidade-e-protecao-de-dados-pessoais/?q=protecao-de-dados-pessoais>.*