

PROCEDIMENTO DE ***DUE DILIGENCE*** ***DE INTEGRIDADE (DDI)*** DA PETROBRAS

Alinhada às melhores práticas de mercado e em cumprimento à Lei nº 12.846/2013, ao Decreto nº 11.129/2022, à Lei nº 13.303/2016 e à Lei anticorrupção norte-americana (Foreign Corrupt Practices Act 1977 – FCPA), à qual se sujeita por possuir valores mobiliários negociados na Bolsa de Nova Iorque, a Petrobras realiza, desde 2015, o procedimento de Due Diligence de Integridade (DDI).

O procedimento de DDI integra o Programa de Compliance da Petrobras e busca avaliar o risco de integridade ao qual a companhia pode estar exposta no relacionamento com seus fornecedores, clientes, patrocinados, parceiros e demais contrapartes com as quais se relaciona.



Metodologia

A metodologia empregada pela Petrobras na condução do procedimento de Due Diligence de Integridade (DDI) baseia-se na ponderação entre os fatores de risco identificados e as evidências apresentadas pela contraparte quanto à existência e aplicação dos mecanismos que compõem seu programa de integridade.

O procedimento é composto por três etapas principais: aplicação do questionário de DDI, realização de pesquisas em fontes abertas (*screening*) e avaliação de mecanismos de integridade, resultando na atribuição do Grau de Risco de Integridade (GRI).

Por se tratar de um procedimento baseado em riscos, a extensão da DDI é proporcional aos fatores de riscos de integridade identificados pela Petrobras em cada uma dessas etapas.



Aplicação do Questionário de DDI

Etapa na qual as contrapartes, por meio do preenchimento do questionário de DDI, compartilham informações sobre seu perfil e porte; pessoas jurídicas ligadas ao grupo econômico; relacionamentos com agentes públicos e/ou políticos; histórico e reputação; utilização de intermediários; existência e aplicação de um Programa de Integridade; mecanismos de promoção dos Direitos Humanos e mecanismos de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.



Realização de pesquisas em fontes abertas (screening)

Nesta etapa, a área de Conformidade realiza pesquisas 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 de mecanismos de integridade e atribuição do 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. Essa ponderação resulta no Grau de Risco de Integridade (GRI). Quanto mais robustas forem as evidências disponibilizadas pela contraparte em relação ao seu programa de integridade, melhor será a acurácia na atribuição do GRI pela Petrobras.



Aspectos considerados na avaliação de DDI

Perfil da contraparte: quantidade de empregados e/ou funcionários; 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, improbidade administrativa, lavagem de dinheiro ou financiamento ao terrorismo, crime contra a administração pública, crime ambiental, trabalho análogo à escravidão, trabalho forçado ou infantil, exploração sexual de crianças e adolescentes, estupro, assédio ou importunação sexual ou por violação à legislação de proteção de dados pessoais nacional ou estrangeira.

Programa de integridade: Existência e aplicação de mecanismos de prevenção, detecção e correção de irregularidades e atos de corrupção, compatíveis com o porte da empresa. A avaliação considera os parâmetros previstos no art. 57 do Decreto 11.129/22 , que regulamentou a Lei 12.846/13, a Portaria CGU 909/15, 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), bem como o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa publicado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e as demais orientações e melhores práticas nacionais e internacionais.



Elementos do Programa de Integridade

Neste tópico, listamos, não exaustivamente, tipos de documentos e informações esperados para comprovar a existência e a aplicação dos elementos que compõem o Programa de Integridade de sua empresa.

1. Comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa, bem como pela destinação de recursos adequados; (arts. 57, I).

Espera-se que o apoio da alta direção ao Programa de Integridade seja manifestado de forma periódica e constante, por diferentes membros da alta direção, e com a utilização de diversos meios, a fim de alcançar todos os públicos.

Ademais, espera-se que esse apoio se reflita na destinação adequada de recursos para a execução das atividades relacionadas ao Programa.

Poderão ser compartilhadas evidências como e-mails, comunicados, vídeos, posts em redes sociais, entrevistas, palestras, campanhas institucionais, dentre outros meios que demonstram mensagens de apoio de membros da alta direção ao Programa de Integridade. Além disso, é possível apresentar evidências que demonstrem o engajamento

da Alta Administração na supervisão do programa, como atas de reuniões em que são feitos reportes sobre as ações de compliance.

2. 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 (arts. 57, II e III).

Espera-se que o Código de Ética e/ou Conduta declare os valores e os princípios da Companhia relacionados à ética e à integridade, estabeleça as condutas permitidas e proibidas, proíba a prática de fraude e corrupção, e preveja medidas disciplinares em casos de descumprimento de normas éticas.

Por ser uma importante ferramenta de comunicação da empresa não só com seus funcionários, mas também com toda a sociedade, o Código deve estar disponível ao público externo, em especial aos parceiros de negócio e clientes.

Considera-se uma boa prática que os funcionários, periodicamente, atestem que possuem ciência e concordam com a Política de Integridade e com o Código de Conduta, assumindo o compromisso de agir de acordo com seus preceitos. Além disso, é importante que o Código de Conduta e a Política de Integridade, quando aplicável, sejam revisados e atualizados periodicamente a fim de refletir mudanças nas leis, regulamentos, e no próprio contexto organizacional.

Espera-se que o Código de Conduta explicita 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;
- h) respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos no desenvolvimento de suas atividades.

3. Programa de treinamento e ações de comunicação destinados à sua força de trabalho, incluindo a Alta Administração (art. 57, IV).

O programa de treinamento tem o objetivo de disseminar, de forma periódica, a conduta ética, e os procedimentos internos de combate à fraude e à corrupção mantidos pela empresa, considerando as características de cada público-alvo e os riscos a que estão expostos.

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.

4- Gestão adequada de riscos, incluindo sua análise e reavaliação periódica, para a realização de adaptações necessárias ao programa de integridade e a alocação eficiente de recursos (art. 57,V);

O Programa de Integridade deve ser elaborado e constantemente atualizado com base em análise periódica de riscos de integridade, considerando as características da empresa e do mercado em que ela atua.

Espera-se que os riscos sejam identificados, classificados de acordo com sua probabilidade e impacto, priorizados, e que sejam definidas medidas para sua mitigação.

A existência e realização da análise de riscos podem ser evidenciadas por meio de matrizes de riscos, laudos, relatórios, questionários aplicados, entre outros.

5.Independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e pela fiscalização de seu cumprimento (art. 57,IX);

Espera-se que a empresa possua uma instância interna responsável pelo Programa de Integridade, com atribuições devidamente formalizadas em

documento aprovado pela alta direção.

A fim de que essa instância possa implementar e executar o Programa de forma eficaz, é importante que disponha de recursos financeiros, materiais e humanos adequados, além de autonomia para exercer suas atividades.

A instância interna responsável pelo Programa de Integridade deve ter a prerrogativa de, quando necessário, reportar-se diretamente ao nível hierárquico mais elevado da empresa.

6. Canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados ao tratamento de denúncias e à proteção de denunciantes de boa-fé (art. 57, X).

Espera-se que a empresa possua canais de denúncia preferencialmente abertos a funcionários e terceiros, disponíveis no website da empresa, amplamente divulgados e com garantia da confidencialidade e anonimato ao denunciante. Além disso, deve ser assegurada a proteção ao denunciante de boa-fé.

Poderão ser compartilhadas evidências como a existência de estatísticas de recebimento de denúncias, políticas, normativos internos, atas de reunião, reportes à alta administração, bem como evidências da existência de canais de comunicação para recebimento de denúncias de desvios éticos.

7. Procedimentos internos de investigação destinados a apurar casos de fraude e corrupção e de aplicação de sanções, que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados (art. 57, XII).

Espera-se que a empresa possua procedimentos de investigação claros e previstos no Programa de Integridade, assim como em seu regime disciplinar. Os procedimentos devem ser realizados com independência e apresentação de resultados quantificáveis.

Os resultados do processo de investigação precisam ser considerados para aprimoramento dos controles internos e para a aplicação de sanções de forma proporcional ao desvio ético evidenciado.

Nesse sentido, é esperado que, na eventualidade de surgirem mídias ou procedimentos por parte de autoridades legais (TCU, CGU, DOJ, Judiciário e outras), a contraparte realize procedimentos internos de investigação previstos em seu programa de integridade, buscando identificar a

procedência dos fatos e, caso aplicável, realize a apuração e responsabilização dos envolvidos de modo a assegurar a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados.

8.Procedimentos de Due Diligence de Integridade no relacionamento com seus fornecedores, agentes, intermediários, parceiros de negócios ou outras contrapartes (art. 57, XIII).

O procedimento de Due Diligence aplicado pela empresa às suas contrapartes deve ser amparado por políticas ou normativos internos, fundamentado em risco e capaz de produzir resultados quantificáveis.

Espera-se que, no escopo da Due Diligence, a empresa verifique o histórico de envolvimento dos terceiros em atos de corrupção, bem como realize consultas a bancos de dados governamentais, como o CEIS, CNEP, CEPIM e Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Como evidências, poderão ser compartilhados a política ou norma do procedimento de due diligence, a indicação de negócios não realizados devido aos resultados da due diligence, as estatísticas de aplicação do procedimento e os relatórios de diligência de terceiros.

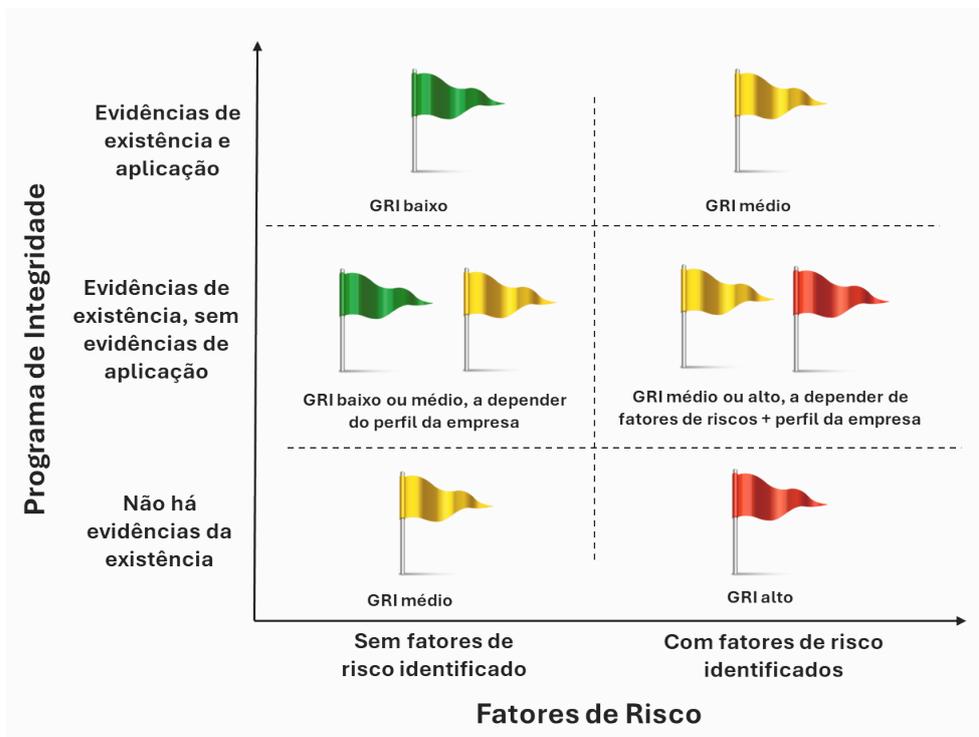
Além disso, espera-se que sejam realizadas diligências de integridade (background checks) antes da contratação ou nomeação de membros para a Alta Administração, mesmo que já atuem na empresa ou no grupo empresarial. Essas diligências podem incluir testes de integridade, entrevistas específicas, avaliação da vida pregressa, com foco em envolvimento em atos de corrupção, fraudes e condutas antiéticas, histórico de medidas disciplinares, entre outros.



Grau de Risco de Integridade (GRI)

O GRI é calculado pela ponderação entre os fatores de risco identificados durante a realização da DDI e as evidências apresentadas pela contraparte quanto à existência e aplicação de mecanismos que compõem o seu programa de integridade.

O resultado do GRI poderá ser baixo, médio ou alto, conforme demonstramos na imagem a seguir:



Cumpramos ressaltar que, quanto mais robustas forem as evidências fornecidas pela contraparte em relação ao seu programa de integridade e as respostas aos questionamentos realizados pela área de Conformidade no escopo da realização da Due Diligence, maior será a acurácia na atribuição do GRI pela Petrobras.



Direitos Humanos e Proteção de Dados Pessoais

Reforçando os compromissos da Petrobras com a temática ASG (Ambiental, Social e Governança), os temas Direitos Humanos e Proteção de Dados Pessoais foram inseridos no Questionário de Due Diligence de Integridade.

Dessa forma, durante o procedimento de Due Diligence, são observados aspectos relacionados ao compromisso público de respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos; à realização de análises periódicas de riscos com objetivo de elaborar e aperfeiçoar os procedimentos internos de prevenção a violação de direitos humanos; à existência de políticas, diretrizes e procedimentos de conscientização e promoção dos direitos humanos; à disseminação através de treinamentos, seminários e outros dos direitos humanos e à existência de canais públicos para o recebimento de reclamações e/ou queixas sobre casos de violação de direitos humanos.

De igual modo, são observadas a existência de políticas, diretrizes e procedimentos internos destinados à proteção de dados pessoais e privacidade; à prática de atividades de conscientização e treinamentos relacionados a proteção de dados pessoais; à existência de canais de comunicação para atendimento da demanda de titulares de dados pessoais, amplamente divulgados a todos os colaboradores e aberto ao público externo.

As informações coletadas sobre os referidos temas são utilizadas para atuação preventiva da Petrobras junto à sua cadeia de fornecedores e reforçam o comprometimento da Petrobras em fomentar práticas de respeito aos direitos humanos e proteção de dados pessoais na sua cadeia de fornecedores.



Fluxo Recursal

Com o intuito de possibilitar o exercício do contraditório nas situações em que a avaliação de DDI resultar na atribuição de GRI alto, as contrapartes cujas avaliações resultarem na atribuição desse grau de risco poderão solicitar a revisão de seu GRI por meio da apresentação de recurso, o qual não terá efeito suspensivo.

O pedido de revisão deverá ser feito no prazo de até 5 dias úteis, contados a partir da data de recebimento do comunicado de conclusão da avaliação pela Petrobras, o qual informará os motivos que impactaram o resultado da avaliação.

O recurso somente será avaliado se recebido dentro do prazo mencionado e, exclusivamente, através do canal destinado a essa finalidade, que será informado no comunicado de conclusão da avaliação.

O recurso deverá apresentar as razões técnicas pelas quais a contraparte entende que seu GRI deve ser alterado.

O recurso será analisado pela instância responsável pela atribuição do GRI alto, que exercerá o juízo de reconsideração e poderá deferir o pedido com a consequente alteração do GRI, ou poderá manter a decisão proferida, hipótese em que o recurso será encaminhado, de ofício, à instância superior para apreciação.

Os recursos serão avaliados e a decisão será devidamente comunicada às contrapartes.

A ausência de manifestação da contraparte no prazo e forma estipulados resultará na finalização do processo de avaliação com a manutenção do GRI alto.

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>.