



## **PROGRAMA DE INTEGRIDADE CORSAN**





**COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO**  
Rua Caldas Junior, 120 | 18º andar Centro Histórico | Porto Alegre/RS

## **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Presidente do Conselho de Administração**  
Mario Engler Pinto Junior

**Membros do Conselho de Administração**  
Giovanni Fiorese Henrique Zandoná  
José Luiz Amaral Machado  
Karla Bertocco Trindade  
Luiz Gustavo de Souza  
Paulo Roberto Monschau Berta  
Roberto Correa Barbuti

## **DIRETORIA COLEGIADA**

**Diretor-Presidente**  
Roberto Correa Barbuti

**Diretor Administrativo**  
Fabiano Siqueira

**Diretor de Operações**  
André Beltrão Finamor

**Diretor de Expansão**  
Julio Eloi Hofer

**Diretor Financeiro e de Relações com Investidores**  
Douglas Ronan Casagrande da Silva

**Diretora de Meio Ambiente e Sustentabilidade**  
Liliani Cafruni

**Diretor Comercial, Inovação e Relacionamento**  
Jean Carlo Flores Bordin

## **ELABORAÇÃO**

**Superintendente de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Conformidade  
(Sucorp)**  
Juliana Andersson Moreira

**Gestora do Departamento de Compliance (Deconf)**  
Daniela Possebon Bevilacqua



Porto Alegre | 2020

## DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos aos empregados, estagiários, aprendizes e parceiros comerciais da Companhia Riograndense de Saneamento (Corsan) e a sociedade o **“Corsan Íntegra”, o Programa de Integridade Corsan.**

Pautada pelos princípios da legalidade, moralidade, equidade, publicidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, a Alta Administração da Corsan (Conselho de Administração e Diretoria Colegiada), integrada pelo diretor-presidente e por seis diretores, compromete-se a zelar pelo cumprimento e pela atualização tempestivos desses princípios e das medidas definidas neste Programa, de forma a alcançar o valor corporativo dos resultados da Companhia, esperados por seus stakeholders e pela sociedade.

**Contamos com o apoio de cada unidade organizacional da Corsan para a implementação deste Programa no combate à fraude e à corrupção**, bem como na disseminação das boas práticas da governança pública e corporativa.

---

**Mario Engler Pinto Junior**

Presidente do Conselho de Administração da Corsan

---

**Roberto Correa Barbuti**

Diretor-Presidente da Corsan



## SUMÁRIO

<b>2 CORSAN</b>	4
2.1 Identidade Organizacional	5
<b>3 APRESENTAÇÃO</b>	5
<b>4 CORSAN ÍNTEGRA</b>	6
4.1 Abrangência	6
4.2 Diretrizes Gerais	6
4.3 Papéis e Responsabilidades	6
4.4 Pilares do Programa Corsan Íntegra	7
4.4.1 Apoio da Alta Administração	9
4.4.2 Instância Responsável	9
4.4.3 Avaliação de Riscos	11
4.4.4 Regras e Instrumentos	15
4.4.5 Monitoramento Contínuo	25
<b>5 COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO</b>	26
5.1 Treinamentos periódicos e comunicação sobre o Programa de Integridade	26
5.1.1 Plano de Comunicação	27
5.1.2 Plano de Capacitação	28
<b>6 DISPOSIÇÕES GERAIS</b>	29
<b>7 GLOSSÁRIO</b>	29
<b>8 REFERÊNCIAS</b>	31



## 2 CORSAN

A Companhia Riograndense de Saneamento – Corsan, sediada em Porto Alegre, capital gaúcha, é uma sociedade de economia mista, de capital aberto, instalada em 28.03.1966, a partir da Lei Estadual nº 5.167/1965 – RS, cujo controle acionário é exercido pelo Estado do Rio Grande do Sul. Compõem a estrutura acionária da Companhia, ainda, oito municípios gaúchos, conforme quadro abaixo:

ACIONISTA	AÇÕES ORDINÁRIAS	AÇÕES PREFERENCIAIS	TOTAL DE AÇÕES	CAPITAL TOTAL (%)	CAPITAL VOLANTE (%)	AÇÕES PREFERENCIAIS (%)
Estado do Rio Grande do Sul	306.756.796	306.756.796	613.513.592	99,99999348018	99,99999348018	99,99999348018
Prefeitura Municipal de Estrela	5	5	10	0,00000162966	0,00000162966	0,00000162966
Prefeitura Municipal de Carazinho	3	3	6	0,00000097797	0,00000097797	0,00000097797
Prefeitura Municipal de São Marcos	2	2	4	0,00000065198	0,00000065198	0,00000065198
Prefeitura Municipal de Muçum	2	2	4	0,00000065198	0,00000065198	0,00000065198
Prefeitura Municipal de Rosário do Sul	2	2	4	0,00000065198	0,00000065198	0,00000065198
Prefeitura Municipal de Lajeado	2	2	4	0,00000065198	0,00000065198	0,00000065198
Prefeitura Municipal de Quaraí	2	2	4	0,00000065198	0,00000065198	0,00000065198
Prefeitura Municipal de Cerro Largo	2	2	4	0,00000065198	0,00000065198	0,00000065198
Total	306.756.816	306.756.816	613.513.632	100,00000000000	100,00000000000	100,00000000000

**Constituem o objeto social da Corsan a realização de estudos, projetos, construções, operações, exploração e ampliação dos serviços públicos de abastecimento de água potável e de esgotamento sanitário.** A Companhia atua em 317 municípios gaúchos com uma força de trabalho de 5.681 empregados, tendo atingido 96,7% de universalização na disponibilidade de água potável nas áreas urbanas administradas e 17% de universalização de esgoto. Sua abrangência alcança, portanto, cerca de seis milhões de pessoas.

A Corsan atua, ainda, tratando efluentes industriais e resíduos sólidos do III Polo Petroquímico, sediada em Triunfo (RS), bem como efluentes industriais produzidos pelo Complexo Automotivo Industrial da General Motors do Brasil, no município de Gravataí (RS).



## 2.1 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

<b>MISSÃO</b>	Prestar serviços de excelência em saneamento básico nos segmentos e na área em que atua, cumprindo o seu papel social, ambiental e econômico, gerando valor às partes interessadas.
<b>VISÃO 2016-2019</b>	Em 2019, manter a universalização da cobertura de água e atender 30% da população urbana com a utilização do sistema de esgotamento sanitário de modo sustentável e com a garantia da satisfação dos clientes.
<b>VISÃO 2030</b>	Em 2030, ser reconhecida pela universalização dos serviços de abastecimento de água, por atender 70% da população urbana utilizando o sistema de esgotamento sanitário de modo sustentável e com a garantia de satisfação dos clientes.
<b>VALORES</b>	Sustentabilidade / Responsabilidade social / Ética / Transparência / Produtividade, segurança e eficiência / Gestão compartilhada / Valorização das pessoas / Integração entre as áreas.

## 3 APRESENTAÇÃO

A Corsan apresenta, neste documento, um conjunto de diretrizes e processos voltados ao desenvolvimento da cultura de integridade como um dos pilares da boa governança no âmbito da Companhia.

O Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, que regulamentou a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), estabeleceu que um Programa de Integridade compreende a estruturação de um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, assim como o estabelecimento de incentivos à aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de detectar e sanar desvios, atos de fraudes e corrupção, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública.

A integridade como princípio de governança pública foi formalmente adotada pela administração pública federal a partir da publicação do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, com o fito de estabelecer procedimentos claros e exequíveis para prevenção, detecção e punição de atos que configurem fraudes, corrupção, irregularidades e desvios de conduta.

**O presente documento reúne todos os mecanismos do Corsan Íntegra adotados pela Companhia para o combate a desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, apresentando disposições que devem ser observadas pelas unidades organizacionais na execução de suas atividades. Além disso, serve como referência para a disseminação de princípios éticos no seu ambiente corporativo.**

**Apresenta, ainda, o Plano de Capacitação da Corsan focado em temas relacionados à ética, à integridade, à liderança, aos controles internos e à gestão de riscos, cujo público-alvo compreende acionistas e seus representantes, e colaboradores (diretores, conselheiros, membros de comitês, empregados, estagiários e aprendizes) da Corsan.** Além disso, é divulgado o Plano de Comunicação, cuja função primordial é tratar adequadamente qualquer situação que possa configurar condutas impróprias ou violação a princípios éticos, políticas ou normas.



## 4 CORSAN ÍNTEGRA

O Corsan Íntegra, Programa de Integridade da Corsan, reúne um conjunto de mecanismos e procedimentos internos utilizados na prevenção, detecção e combate a corrupção e fraudes. Tem como objetivo orientar seus colaboradores a atuarem pela Companhia de forma a zelarem pelo cumprimento de leis, regulamentações e instrumentos organizacionais, preservando os ativos, a imagem, a integridade e demais valores éticos da Corsan. O Programa também incentiva a denúncia de irregularidades e a observância e aplicação efetiva do Código de Ética e Conduta da Companhia por todos os seus colaboradores.

**As ações relativas ao Corsan Íntegra são realizadas pelas áreas de negócio com o suporte e supervisão da Superintendência de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Conformidade - Sucorp.**

### 4.1 ABRANGÊNCIA

O Corsan Íntegra aplica-se aos Administradores, membros de comitês, empregados, estagiários e aprendizes da Corsan. Aplica-se, também, no que couber, aos fornecedores, parceiros e terceiros, que se relacionam com a Companhia ou que representem seus interesses.

### 4.2 DIRETRIZES GERAIS

O Corsan Íntegra tem como diretrizes gerais:

- I. a estruturação, aplicação e atualização de procedimentos de acordo com os riscos de integridade aos quais a Corsan está exposta e com a natureza, escala e complexidade das suas atividades;
- II. o contínuo aprimoramento do Programa de Integridade, visando garantir sua efetividade, considerando inclusive as boas práticas adotadas no mercado e propagadas pelos órgãos reguladores;
- III. a manutenção de informações completas, claras e organizadas que demonstrem o efetivo funcionamento do Programa de Integridade, com o histórico de dados, estatísticas e casos concretos;
- IV. a ênfase, por parte das instâncias colegiadas, administradores e empregados, à tomada de decisão de forma transparente e coletiva, com destaque para a observância da segregação de funções nos diversos níveis da estrutura organizacional;
- V. a disponibilização de informações consistentes e tempestivas à Alta Administração para a adequada tomada de decisão, em que devem ser observados os limites de alçada.

### 4.3 PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A implementação das ações vinculadas a este Programa de Integridade deve ocorrer por meio do esforço conjunto da Alta Administração, dos empregados, dos estagiários e aprendizes da Corsan, e a quem cabe comprometer-se com a observância, aplicação e efetividade das diretrizes da Política de Integridade e Conformidade.

As medidas de integridade fazem parte da Gestão de riscos e controles internos da Corsan. Nesse sentido, também devem ser observadas as responsabilidades atribuídas pela Política de Gestão de Riscos e Controles Internos às três camadas (linhas de defesa):

- **1ª LINHA: GESTÃO E SUPERVISÃO:** o gerenciamento dos riscos e dos sistemas de controles internos de um determinado processo são atividades atribuídas aos gestores desse processo, inclusive com a aplicação de modelos de mercado;
- **2ª LINHA: GESTÃO ESPECIALISTA:** apoia, monitora e instrumentaliza a 1ª linha, integrando e orientando os vários esforços, em consonância com os objetivos estabelecidos pela Companhia;
- **3ª LINHA: AUDITORIA INTERNA:** avalia, de forma independente, se as 1ª e 2ª linhas estão realizando suas atividades dentro das melhores práticas de governança corporativa. O Comitê de Auditoria Estatutário também faz parte da 3ª linha.

#### 4.4 PILARES DO PROGRAMA CORSAN ÍNTEGRA

O Corsan Íntegra está fundamentado em 5 (cinco) pilares que norteiam os esforços de todos na busca pela conformidade.



**I. Apoio da Alta Administração:** o apoio permanente e o compromisso da alta administração da Corsan é condição indispensável e permanente para o fomento da cultura ética de respeito às leis e para a aplicação efetiva do programa. A demonstração de comprometimento deve abranger a atuação da alta administração na supervisão e no acompanhamento, direto ou indireto, da aplicação do Programa. No caso de indícios de falta de efetividade das medidas de integridade, ou da ocorrência de irregularidades, a alta administração deve garantir meios para que sejam feitos os aprimoramentos necessários no Programa e adotadas as medidas corretivas cabíveis.



**II. Instância Responsável:** a instância responsável pelo Programa de Integridade deve ser dotada de autonomia, independência, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros para o pleno funcionamento, com possibilidade de acesso direto, quando necessário, ao mais alto corpo decisório da Companhia. Na Corsan, a instância responsável tem a prerrogativa de reportar-se diretamente ao Conselho de Administração.

**III. Avaliação de Riscos:** o Programa de Integridade considera a avaliação de riscos que leve em conta características como cultura, nível de regulação estatal, histórico de corrupção e essa avaliação deve considerar principalmente a probabilidade de ocorrência de fraudes e corrupção, inclusive ligadas a licitações e contratos, e o impacto desses atos lesivos nas operações da Companhia. Com base nos riscos identificados, serão desenvolvidas as regras, políticas e procedimentos para prevenir, detectar e remediar a ocorrência dos atos indesejados.

**IV. Regras e Instrumentos:** compõem este pilar as diretrizes das ações, valores e comportamentos esperados dos administradores, colaboradores e toda a cadeia que se relaciona com a Corsan. Os instrumentos de integridade, representados pelo Código de Ética e Conduta e demais políticas, assumem um papel de suma importância para uma atuação orientada pela ética, pela integridade e pela transparência. Os principais instrumentos de integridade são:

## INSTRUMENTOS DE INTEGRIDADE

- Código de Ética e Conduta
- Política de Integridade e Conformidade
- Política Anticorrupção
- Política de Divulgação de Informações
- Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro

- Política de Transações com Partes Relacionadas
- Política de Brindes e Presentes
- Política de Patrocínios
- Política de Distribuição de Dividendos

- Política de Contratação de Terceiros
- Política de Gestão de Riscos e Controles Internos
- Política de Alçadas
- Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual

**V. Monitoramento Contínuo:** é de responsabilidade da Superintendência de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Conformidade verificar os resultados alcançados com a implantação do Programa de Integridade na Companhia. O monitoramento contínuo e efetivo do Programa possibilita a identificação de pontos falhos que possam ensejar correções e aprimoramentos. Este monitoramento pode indicar a necessidade de revisão de normas, procedimentos ou instrumentos de integridade. Mudanças no cenário da Corsan podem resultar em novos riscos para a Companhia. O resultado desse monitoramento será encaminhado ao Comitê de Auditoria Estatutário que acompanhará as medidas de prevenção e combate dos desvios de conduta, da prática de irregularidades e da ocorrência de atos lesivos.



#### 4.4.1 APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A Alta Administração deve apoiar os atos e medidas necessários à implementação, aplicação e efetividade das normas e procedimentos de integridade do Programa de Integridade Corsan. **A Alta Administração deve evidenciar seu comprometimento com o Programa de Integridade por meio:**

- I. da promoção de uma cultura organizacional pautada pela integridade, transparência e por princípios éticos e padrões de conduta, enfatizando a sua importância para todos os níveis da organização;
- II. da prevenção da prática de atos de corrupção e assemelhados na realização das operações da Companhia;
- III. da atuação em consonância com os compromissos assumidos a partir da Lei Federal nº 12.846 de 01/08/2013, no que diz respeito à prevenção e ao combate à corrupção;
- IV. do estímulo e da participação em ações conjuntas visando à prevenção e combate à corrupção;
- V. do monitoramento e a avaliação da Política Anticorrupção e dos procedimentos internos destinados à prevenção e ao combate à corrupção.

Neste sentido, em conformidade à Lei nº 13.303/2016, o Estatuto da Corsan atribui ao Conselho de Administração a responsabilidade por discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo práticas de governança corporativa, política de gestão de pessoas e código de ética e conduta, e por supervisionar os sistemas de gestão de riscos e de controle interno, inclusive os riscos relacionados à integridade das informações contábeis e financeiras e os relacionados à ocorrência de corrupção e fraude.

Pelo Estatuto da Corsan, o Comitê de Auditoria Estatutário tem o papel de avaliar a efetividade dos sistemas de controle interno da Companhia e das auditorias independente e interna, bem como a qualidade das demonstrações financeiras. O Conselho Fiscal examina e emite parecer sobre os balanços patrimoniais e demais demonstrações financeiras, bem como sobre as prestações de contas da Diretoria Colegiada.

À Diretoria Colegiada cabe aprovar, em harmonia com as diretrizes do Corsan Íntegra e do Conselho de Administração, as linhas orientadoras da ação da Companhia, inclusive no tocante à gestão da integridade.

Por fim, o Comitê Executivo de Riscos (CER) é responsável por aprovar, acompanhar e avaliar o cumprimento das políticas para gestão de risco e controles internos, bem como o próprio ambiente de riscos.

#### 4.4.2 INSTÂNCIA RESPONSÁVEL

A Superintendência de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Conformidade (Sucorp), constituída pelas unidades Organizacionais: (1) Departamento de Governança Corporativa (Degov), (2) Departamento de Gestão de Riscos e (3) Departamento de Compliance (Deconf), é a instância responsável pela gestão, melhoria e manutenção do Programa de Integridade, sendo esta função



formalmente instituída por meio do Regimento Interno da Corsan, documento que estabelece a estrutura organizacional, as atribuições de cada unidade organizacional e as relações de subordinação.

**São competências da Sucorp, sem prejuízo daquelas previstas no Estatuto Social, as seguintes:**

- I. estabelecer e coordenar a elaboração, conjuntamente com as demais áreas da Companhia, de políticas e estratégias institucionais, atualizando aquelas afetas à governança corporativa, gestão de riscos, conformidade e integridade, no mínimo, anualmente e submetendo-as à aprovação da Administração;
- II. acompanhar e dar conformidade aos controles internos, com vistas ao cumprimento dos procedimentos e políticas corporativas;
- III. garantir a padronização e o controle do acervo normativo;
- IV. encaminhar relatórios periódicos à Diretoria Colegiada, ao Conselho de Administração ao Comitê de Auditoria Estatutário e, quando aplicável, à Auditoria Interna, contendo as deficiências encontradas e as medidas corretivas propostas afetas à sua área de atuação;
- V. estabelecer, avaliar e propor melhorias na metodologia, modelos, padrões e ferramentas para o gerenciamento de riscos e controles internos, elaborando os manuais de procedimento de controles internos e gestão de riscos, disseminando a cultura de controles internos e gestão de riscos em todos os níveis e coordenando as ações de gerenciamento dos controles internos, gestão de riscos e conformidade da Corsan, realizando seu constante aperfeiçoamento;
- VI. elaborar periodicamente relatórios contendo as deficiências encontradas, as conclusões dos exames efetuados e recomendações com cronograma de implementação de correções das deficiências/inconformidades apontadas, com vistas à gestão dos controles internos e ao gerenciamento dos riscos corporativos, submetendo-os às instâncias superiores da Companhia;
- VII. elaborar e ou assessorar, conjuntamente com a Sutic, a elaboração do plano de contingência para os casos de vazamento de informações relevantes, prevendo ações para a correção imediata do problema; e
- VIII. efetuar outras atividades correlatas às funções de governança, gestão de riscos, controles internos e conformidade que lhe forem atribuídas pelo Diretor-Presidente. Com garantia de autonomia e independência de atuação, a Sucorp é vinculada hierarquicamente ao diretor-presidente, responsável pela indicação e destituição a qualquer tempo de seu titular, sempre com a aprovação do Conselho de Administração. Para desempenhar suas atividades, fica assegurado ao titular da Superintendência de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Conformidade valer-se das prerrogativas asseguradas pelas normas internas para a interação e acesso a documentos de outras unidades organizacionais. A Lei nº 13.303/2016 previu em seu artigo 9º, parágrafo 2º, a atuação independente da área responsável pela gestão de riscos. O Estatuto Social da Corsan estabelece mecanismos que asseguram tal independência.

Para realizar as suas funções, a Sucorp utiliza o apoio e comprometimento dos demais órgãos da Corsan, entre outros, Auditoria Interna, Comitê de Auditoria Estatutário, Comissão de Ética, Assessoria de Comunicação, Superintendência de Planejamento, Orçamento e Gestão, Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas, Superintendência Jurídica, Superintendência de Licitações e Contratos, Superintendência de Relações Institucionais e Secretaria de Governança Corporativa. Desta maneira, busca-se garantir que ações de fiscalização, divulgação, treinamento, apuração de denúncias,

suporte tecnológico, diligência em relação a parceiros e comprometimento da alta administração sejam efetivamente realizadas de maneira coordenada, visando garantir a efetividade do Programa de Integridade.

#### 4.4.3 AVALIAÇÃO DE RISCOS

**O gerenciamento de riscos é um dos fundamentos que torna o Corsan Íntegra sustentável, a partir da prevenção, detecção, punição e remediação de eventos que confrontem ou ameacem os princípios éticos e a adoção do monitoramento de controles internos que auxiliem no alcance dos objetivos da Corsan e preservem a sua boa imagem e a confiança da sociedade na Companhia.**

Esse gerenciamento obedece às diretrizes da Política de Gestão de Riscos e Controles Internos e às etapas previstas no Manual de Gestão de Riscos e Controles Internos.

O modelo das três linhas do IIA (The Institute of Internal Auditors – Instituto dos Auditores Internos, associado ao Audibra – Instituto dos Auditores Internos do Brasil) enfatiza o papel das boas práticas de governança em um contexto corporativo no qual a estratégia deve estar alinhada à missão da Companhia, através do encorajamento de ações proativas para o alcance das metas da organização, estabelecendo de forma clara e objetiva o gerenciamento de riscos e controles internos como responsabilidade da gestão.



Fonte: The Institute of International Auditors - Sunderals and Guidelines - North America, 2020

Os riscos à integridade identificados como relevantes devem ser objeto de avaliação específica por parte do Departamento de Gestão de Riscos, que indicará se há necessidade da implementação de planos de ação adicionais para mitigá-los. Os riscos e planos de ação devem ser monitorados constantemente. Os resultados da avaliação de riscos devem ser reportados aos colegiados pertinentes e considerados no monitoramento do Programa de Integridade, visando ao seu contínuo aprimoramento.



#### **4.4.3.1 RISCOS À INTEGRIDADE**

**Na Corsan, risco à integridade é: evento relacionado à corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos.**

Tendo por base o Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade, elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU), o Código de Ética e Conduta da Corsan, aliados a outros referenciais revelam os principais riscos à integridade, dos quais destaca-se:

##### **4.4.3.1.1 ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS:**

Conduta contrária ao interesse público, valendo-se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiros. Exemplos:

- Concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;
- Esquivar-se do cumprimento de obrigações;
- Falsificação de informação para interesses privados;
- Outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo; e
- Nepotismo: Pode ser entendido como uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares.

##### **4.4.3.1.2 CONFLITO DE INTERESSES:**

Trata da situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Exemplos:

- Uso de informação privilegiada;
- Relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;
- Atividade privada incompatível com o cargo;
- Atuar como intermediário junto à administração;
- Praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o empregado ou parente);
- Receber presente de quem tenha interesse em decisão;
- Prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.

##### **4.4.3.1.3 PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR EMPREGADO PÚBLICO:**

Pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente atuação do empregado público. Exemplos:

- Influência sobre empregados subordinados para violar sua conduta devida;
- Ações de retaliação contra possíveis denunciadores.
- Pressões relacionadas a tráfico de influência.

#### **4.4.3.1.4 SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA:**

Caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao empregado público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.

Exemplos:

- Apropriação indevida;
- Irregularidades em contratações públicas;
- Outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado.

#### **4.4.3.1.5 CONDUTA INEFICIENTE OU DESCOMPROMETIDA:**

Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade. Exemplos:

- Atraso no andamento dos trabalhos;
- Execução de atividade alheias ao serviço;
- Não realização das atribuições com zelo, dedicação, presteza, responsabilidade e qualidade;
- Não cumprimento da carga horária, ou ausência do trabalho, sem prévio aviso ou autorização do gestor;
- Omissão do empregado em denunciar ou representar ocorrência de irregularidade.

#### **4.4.3.1.6 USO INDEVIDO OU MANIPULAÇÃO DE DADOS/INFORMAÇÕES:**

Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, bem como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações da Corsan. Exemplos:

- Acesso indevido aos dados e informações, inclusive com uso de persuasão e eventual ingenuidade dos usuários – “engenharia social” –, devido à ausência de cultura de segurança da informação e comunicação;
- Acesso a dados ou informações restritas para uso ou divulgação indevida;
- Manipulação e alteração de dados e informações para benefício próprio ou de terceiros.

#### **4.4.3.1.7 DESVIO DE PESSOAL OU DE RECURSOS MATERIAIS:**

Desviar ou utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição da Corsan, bem como o trabalho de empregados públicos ou parceiros de negócio contratados pela Companhia para fins particulares ou para desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado. Exemplos:

- Desvio de função de estagiários, empregados e parceiros comerciais;
- Utilização de recursos logísticos e materiais em finalidade indevida;
- Ingerência em contratações, a fim de obter benefícios próprios ou em favor de terceiros;
- Utilização da administração pública para fins eleitorais.

#### **4.4.3.1.8 QUEBRA DAS PROPRIEDADES DE PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES:**

A quebra das propriedades de proteção das informações está associada à segurança da informação que abrange não só aspectos tecnológicos, mas também aspectos físicos e humanos. Os riscos mais comuns tendem a ser causados por comportamentos que atentam contra a disponibilidade, a

integridade, a confidencialidade e a autenticidade da informação, como, por exemplo:

- Compartilhamento de senha pessoal;
- Adulteração de dados e informações;
- Divulgação de informação sigilosa a terceiros;
- Acesso de pessoas não autorizadas no ambiente de trabalho;
- Ausência de bloqueio da tela antes do afastamento da estação de trabalho.

#### **4.4.3.1.9 ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL**

**Assédio Moral:** Trata-se de uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. O assédio pode se manifestar de diversas maneiras. A seguir, listamos algumas atitudes que, se repetidas reiteradamente contra um mesmo empregado(s), podem caracterizar o assédio:

- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) empregado(a);
- Espalhar rumores a respeito do(a) empregado(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional;
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Não levar em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas;
- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado;
- O gestor e/ou a equipe de trabalho não dialogam com o empregado;
- O gestor e/ou a equipe ignoram a presença do empregado.

**Assédio Sexual:** Trata-se de uma conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. O assédio sexual viola a dignidade e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

O Código Penal Brasileiro tipifica o assédio sexual em seu Art. 216-A, definindo que este consiste em: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

#### **Que elementos podem configurar o assédio sexual?**

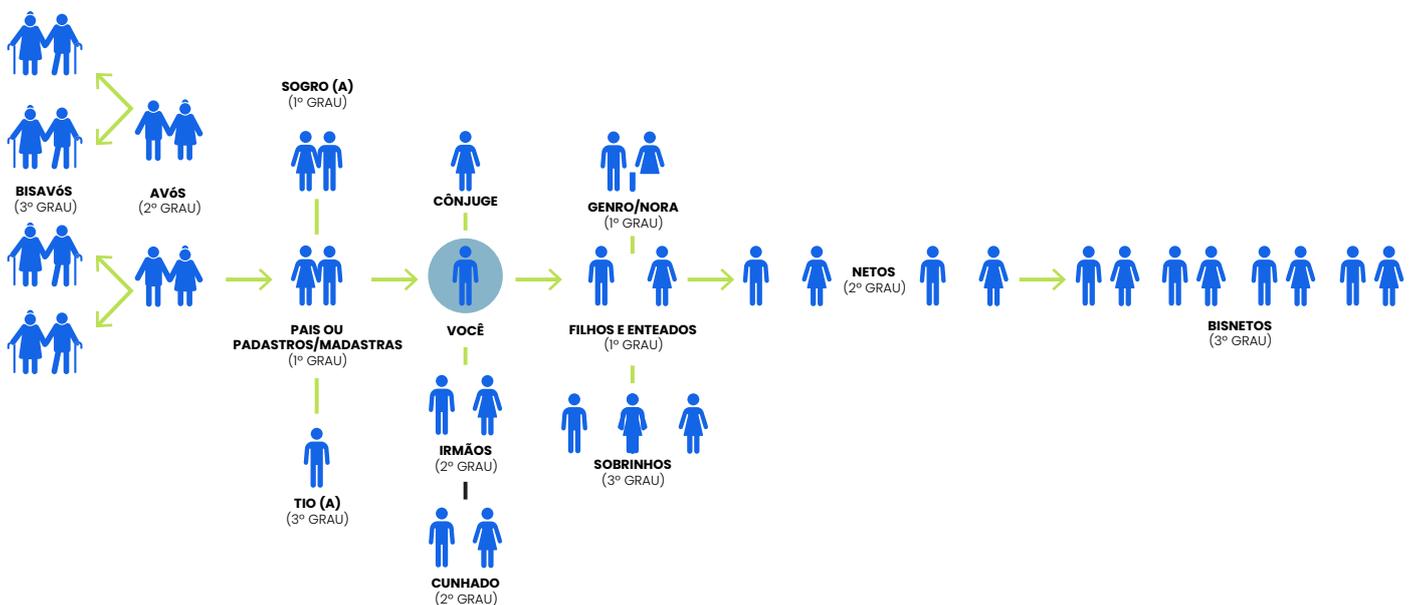
- I. a presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- II. o comportamento do agente que visa à vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro empregado ou grupo;
- III. a ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.

#### 4.4.3.1.10 NEPOTISMO

Prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para designar, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consanguinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa.

O Decreto nº 48.705, de 16 de dezembro de 2011, dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da Administração Pública Estadual Direta e Indireta. Este Decreto veda, no âmbito dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual Direta e Indireta, as nomeações, contratações ou designações para cargo em comissão ou função de confiança, bem como em atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público de: familiar de I – autoridade administrativa, no âmbito de toda a Administração Pública Estadual Direta e Indireta; e II – familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, no âmbito do mesmo órgão ou entidade.

Conforme disposto no Decreto nº 48.705/2011 e no Código de Ética e Conduta da Corsan, é entendido como familiar o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau:



#### 4.4.4 REGRAS E INSTRUMENTOS

Os principais instrumentos que balizam o Programa de Integridade da Corsan são os seguintes:

- Código de Ética e Conduta;
- Política de Integridade e Conformidade;
- Política Anticorrupção;
- Política de Contratação de Terceiros;
- Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro;
- Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual;
- Política de Brindes e Presentes;
- Política de Patrocínios.



Todos os documentos estão disponíveis no sítio eletrônico da Corsan, e devem ser observados pelos empregados, estagiários, aprendizes e parceiros comerciais da Companhia.

#### **4.4.4.1 CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA CORSAN**

O Código de Ética e Conduta se aplica a todas as pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, que, por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, prestem serviços à Corsan, de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem remuneração financeira, incluindo: acionistas, administradores, colaboradores, e deve servir de referência também para os parceiros comerciais.

**Elaborado em consonância com os valores organizacionais e considerando as especificidades da Companhia, o Código de Ética e Conduta apresenta princípios, valores éticos e compromissos que devem ser observados, abordando questões como:**

- padrões de conduta ética;
- relacionamento com imprensa e mídias sociais;
- segurança das informações; e
- combate a conflitos de interesse (atividades paralelas; participação em empresas; transações com valores mobiliários; hospitalidades, presentes e brindes; nepotismo, utilização de recursos; e pagamentos, licitações e contratos).

##### **4.4.4.1.1 VALORES ÉTICOS**

A conduta, nas atividades vinculadas à Corsan ou na representação desta, de todos aqueles a quem se aplica este Código é regida pelos seguintes valores éticos, estabelecidos através de consulta interna pública, disponível a todos os empregados da Companhia:

**I. RESPEITO às pessoas:** Prezamos pelo respeito e pela valorização das pessoas em sua diversidade e dignidade. Promovemos um ambiente de trabalho saudável, com relações justas, de confiança mútua, cooperação e solidariedade. Tratamos todos de forma igualitária, sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, nem qualquer outra forma de discriminação;

**II. SAÚDE E SEGURANÇA em primeiro lugar:** Saúde e segurança são valores que estão acima dos resultados. Buscamos um ambiente de trabalho seguro e saudável, e nenhuma situação de emergência, operação ou resultados justifica prejuízo à saúde ou à segurança das pessoas. Estimulamos a consciência dos riscos aos quais estamos expostos e de como devemos evitá-los;

**III. Foco no CLIENTE:** Estamos sempre atentos às necessidades dos nossos clientes, orientando nossas operações para a prestação de um serviço público eficiente e de qualidade. Seguimos um padrão de atendimento transparente, eficaz, cortês e respeitoso. Promovemos a plena satisfação dos usuários e consumidores para a manutenção de relacionamentos duradouros;

**IV. Orientação para RESULTADOS:** Somos responsáveis por gerar resultados, alinhados ao objetivo social da Corsan, sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, tanto nas ações e tomadas de decisão quanto na ocupação de funções. Com eficiência e qualidade, geramos resultados e garantimos o equilíbrio econômico-financeiro da



Companhia, viabilizando o crescimento e a perpetuidade do negócio;

**V. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL, SOCIAL E CORPORATIVA:** Buscamos a sustentabilidade econômica, social e ambiental em todas as decisões que tomamos. Atuamos com transparência e integridade, cultivando a credibilidade junto aos acionistas, investidores, empregados, fornecedores, clientes, poder público, parceiros de negócios e comunidades em que atuamos. Maximizamos o crescimento e a rentabilidade com responsabilidade social e ambiental;

**VI. PROFISSIONALISMO:** Atuamos com ética, transparência, integridade, lealdade, impessoalidade e legalidade. Utilizamos de forma responsável os recursos econômico-financeiros da Companhia. Somos comprometidos com a busca por níveis crescentes de eficiência e rentabilidade, considerando a prevalência dos interesses da Corsan no cumprimento de sua missão.

#### **4.4.4.1.2 CONDUTAS ÉTICAS**

Com fundamento nos valores, a Corsan adota um total de dezesseis (16) condutas éticas, divididas entre os pilares (1) Nosso Ambiente de trabalho, (2) Como nos relacionamos com os públicos externos e (3) Uso de recursos da empresa:

##### **I. NOSSO AMBIENTE DE TRABALHO Condutas Éticas:**

- Diversidade, igualdade de oportunidade e respeito nas relações e no ambiente do trabalho;
- Saúde, segurança e meio ambiente;
- Combate a conflitos de interesse;
- Combate ao nepotismo;
- Combate ao assédio moral e sexual;
- Sigilo de informações confidenciais.

##### **II. COMO NOS RELACIONAMOS COM OS PÚBLICOS EXTERNOS Condutas Éticas:**

- Relacionamento com clientes/usuários;
- Relacionamento com fornecedores, prestadores de serviços, demais parceiros;
- Relacionamento com concorrentes;
- Relacionamento com acionistas;
- Relacionamento com órgãos governamentais e poder concedente;
- Relacionamento com imprensa e mídia social;
- Recebimento de presentes e gratificações;
- Patrocínios.

##### **III. USO DE RECURSOS DA EMPRESA Condutas Éticas:**

- Uso e proteção de bens, recursos e serviços;
- Segurança das informações.



O Código de Ética e Conduta dispõe ainda sobre a organização da gestão da ética na Corsan, que é conduzida pela Comissão de Ética e pelo Secretário de Governança Corporativa, responsável por apoiar técnica e administrativamente a Comissão de Ética e vinculada diretamente ao diretor-presidente.

#### **4.4.4.2 POLÍTICAS DE INTEGRIDADE**

##### **4.4.4.2.1 POLÍTICA DE INTEGRIDADE E CONFORMIDADE**

A Política de Integridade e Conformidade foi elaborada com base nas diretrizes estabelecidas pela Lei Federal nº 12.846/2013, Lei Estadual nº 15.228/2019 e pelos Decretos Estaduais nº 48.705/2011 e nº 54.110/2018. Sua abrangência contempla a todos os acionistas e seus representantes, administradores, membros de conselhos e comitês e colaboradores da Corsan (aprendizes, estagiários, empregados).

Aplica-se também aos fornecedores, parceiros de negócio e terceiros, que se relacionam com a Companhia ou que representem seus interesses.

Estabelece, enquanto diretrizes para a prevenção, detecção e correção de atos irregulares:

- I.** zelar pela implantação, execução, cumprimento de leis, regulamentações e instrumentos organizacionais;
- II.** difundir os padrões de integridade e conduta, através da disseminação de cultura que aborde a importância da conformidade na Corsan, em observância aos princípios e às diretrizes estabelecidas no Código de Ética e Conduta da Companhia;
- III.** assegurar pleno acesso às informações e a devida confidencialidade para o desempenho das atividades observando os padrões de integridade e conformidade;
- IV.** aprimorar o relacionamento e a comunicação com todas as partes interessadas;
- V.** prover a adequada capacitação aos colaboradores para o exercício das atividades em integridade e conformidade;
- VI.** proteger a reputação da Corsan, mantendo a confiança de stakeholders e da sociedade;
- VII.** garantir a efetividade das medidas corretivas tomadas quando inconformidades forem identificadas; e
- VIII.** zelar e orientar sobre as boas práticas de governança e de conduta.

##### **4.4.4.2.2 POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO**

A Política Anticorrupção foi elaborada com base nas diretrizes estabelecidas pela Lei Federal nº 12.846/2013, e pela Lei Estadual nº 15.228/2018. Sua abrangência contempla a todos os acionistas e seus representantes, administradores, membros de conselhos e comitês e colaboradores da Corsan (aprendizes, estagiários, empregados). Aplica-se também aos fornecedores, parceiros de negócio e terceiros, que se relacionam com a Companhia ou que representem seus interesses.

Além das responsabilidades atribuídas às unidades organizacionais competentes, o referido documento estabelece diretrizes que devem ser observadas quando da identificação de indícios de práticas vedadas pela Política Anticorrupção, tais como:

- I.** negociar, oferecer, prometer, receber, viabilizar, pagar, autorizar ou proporcionar (direta ou indiretamente) suborno, vantagem indevida, pagamentos, presentes, viagens, entretenimento ou, ainda, de realizar a transferência de qualquer coisa de valor para qualquer pessoa, seja ela agente



público ou não, para influenciar ou recompensar qualquer ação, omissão, tratamento favorável ou decisão de tal pessoa em benefício da Corsan;

**II.** receber brinde, presente, entretenimento ou viagem, seja de agente público ou não, de modo a influenciar ou compensar impropriamente um ato ou decisão, como compensação real ou pretendida para obtenção de qualquer benefício ou vantagem à Corsan, a seus colaboradores ou terceiros; e

**III.** permitir que qualquer parceiro de negócio exerça qualquer tipo de influência imprópria em benefício da Companhia sobre qualquer pessoa, seja ela agente público ou não.

#### **4.4.4.2.3 POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS**

A Política de Contratação de Terceiros foi elaborada com o objetivo de regular as práticas de relacionamento com fornecedores de bens e serviços e demais parceiros de negócio com os quais a Corsan mantenha relação na condição de contratante, incluindo entidades subcontratadas que interajam com Companhia ao longo de seu ciclo de negócios.

As normas estabelecidas na referida política não revogam outras regras específicas, aquelas constantes do Regulamento Interno de Licitações e Contratos – RILC e os instrumentos jurídicos firmados, devendo ser aplicadas em harmonia com esses documentos.

#### **4.4.4.2.4 POLÍTICA DE PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO**

A Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro foi elaborada com o objetivo de estabelecer diretrizes mínimas para prevenir e detectar eventuais práticas de ocultação de ativos e recursos financeiros, pessoas ou entidades sancionadas e/ou transações que apresentem características suspeitas, que possam incidir em crimes de lavagem de dinheiro ou de ocultação de ativos.

Diante da grande variedade de artifícios que podem ser utilizados para a prática de atos ilícitos, a referida política relaciona diversas operações que podem apresentar indícios de lavagem de dinheiro, tais como:

- I.** propostas ou operações com valores incompatíveis com o perfil socioeconômico, capacidade financeira de terceiros e/ou partes relacionadas;
- II.** recebimento ou pagamento de valores em contas correntes não identificadas ou de titularidades diferentes da empresa, representantes legais ou profissionais envolvidos em determinada contratação;
- III.** pagamento ou recebimento de valores sem a comprovação da entrega do objeto ou do serviço contratado;
- IV.** operações e transações em nome de terceiros, para ocultar o real beneficiário final;
- V.** operações ou transações realizadas com finalidade de gerar perda ou ganho sem que haja fundamento econômico;
- VI.** transferências privadas de recursos e de valores mobiliários, sem justificativa ou formalização de instrumento contratual;
- VII.** operações ou transações em que não seja possível identificar os envolvidos e/ou beneficiário final;
- VIII.** operações ou transações com grau de complexidade e risco incompatíveis com a qualificação técnica do terceiro ou de seu representante;
- IX.** a declaração de diversas contas bancárias e/ou modificação com habitualidade;



- X. o oferecimento de resistência em fornecer informações, ou fornecimento de informações incorretas, relativas à identificação ou à operação, inclusive no exercício de eventual due diligence pela Companhia;
- XI. fracionamento do serviço em diversas etapas, sem nenhuma vantagem aparente;
- XII. solicitação de não observância ou atuação no sentido de induzir administradores e colaboradores a não seguirem os procedimentos regulamentares ou formais para a realização de uma operação.

#### **4.4.4.2.5 POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL**

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral fixa conceitos e práticas relativos ao assédio moral e, neste contexto, constitui a diretriz que estabelece um ambiente voltado à cultura da prevenção, do esclarecimento, da identificação, da correção e das responsabilizações funcionais, a fim de que resulte preservada a dignidade profissional e a integridade emocional dos trabalhadores, bem como mitigado o risco de majoração do passivo trabalhista. A Política reafirma a Administração como garantidora primordial do bem-estar funcional, buscando um ambiente de confiança que resulte numa maior propensão a que, voluntariamente, os empregados prefiram buscar apoio na Corsan antes de acionar outras instâncias (sindicais, midiáticas ou judiciais). Sua abrangência contempla todos os empregados, estagiários, colaboradores e gestores da Corsan, prestadores de serviço e aqueles que exercem mandato, ainda que, transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

Enquanto principais diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, tem-se:

- I. respeito e proteção à dignidade, à honra, à imagem e à reputação das pessoas;
- II. proteção aos denunciantes e às testemunhas;
- III. promoção de ambiente de trabalho justo, produtivo, salutar e respeitoso, sem discriminações e favorável à tolerância e à diversidade;
- IV. promoção de cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo e pela conscientização das responsabilidades de cada qual na construção do clima organizacional.

#### **4.4.4.2.6 POLÍTICA DE BRINDES E PRESENTES**

A Política de Brindes e Presentes foi elaborada com o objetivo de definir critérios para que a concessão e/ou recebimento de brindes e/ou presentes não tenham propósitos diferentes daqueles a que se destinam. Sua abrangência contempla a todos os acionistas e seus representantes, administradores, membros de conselhos e comitês e colaboradores da Corsan (aprendizes, estagiários, empregados).

Aplica-se também aos fornecedores, parceiros de negócio e terceiros, que se relacionam com a Companhia ou que representem seus interesses.

Para fins de concessão e/ou recebimento de brindes e/ou presentes, a referida política estabelece que tal prática só é permitida nos casos em que os mesmos:

- I. estejam em conformidade com todas as leis, regulamentos e Políticas Corporativas;
- II. estejam em conformidade com todas as leis, regulamentos, Código de Ética e Conduta e Políticas Corporativas;



- III. sejam recebidos: (1) para auxiliar na promoção da marca, demonstração ou explicação de produtos e serviços, atendendo ao melhor interesse da Companhia; (2) em ocasiões protocolares como, por exemplo, em encontros com membros da Administração de empresas ou com membros da alta direção de parceiros de negócio ou representantes de poderes concedentes; (3) para cumprir uma tradição comprovada e relevante para a Corsan; (4) em cerimônias ou eventos corporativos oficiais.
- IV. sejam recebidos de forma transparente, não secreta, sem aparência de impropriedade e não gerem conflito de interesses e/ou qualquer constrangimento em caso de exposição pública para a Corsan; e
- V. sejam recebidos sem qualquer expectativa de reciprocidade, obrigação ou favor em troca.

#### **4.4.4.2.7 POLÍTICA DE PATROCÍNIOS**

A Política de Patrocínios reflete a visão da Companhia acerca do papel do patrocínio e traça as diretrizes para sua atuação como patrocinadora. Ao contribuir para viabilizar projetos culturais, sociais e socioambientais, a Corsan fortalece a sua imagem institucional e legitima o seu posicionamento como uma companhia atuante nas atividades promovidas nos municípios onde presta seus serviços.

A referida política compreende uma ação de integração e comunicação com a sociedade, objetivando consolidar a imagem da Companhia, vinculando-a ao cumprimento de sua missão, destacando os valores a ela relacionados. Enquanto objetivos, se propõe a:

- I. conciliar os interesses institucionais e mercadológicos da Companhia;
- II. fortalecer o relacionamento com os municípios e partes interessadas ao negócio da Corsan;
- III. ressaltar o comprometimento com a valorização da cultura regional;
- IV. exercer o compromisso com a comunidade e com questões socioambientais;
- V. aumentar a familiaridade da marca, intensificando seu reconhecimento na área de atuação;
- VI. dar maior dimensão à marca, promovendo seus valores essenciais;
- VII. consolidar o papel social da Corsan, fortalecendo as iniciativas locais e reforçando sua atuação como empresa que fomenta o desenvolvimento do Estado do Rio Grande do Sul;
- VIII. fortalecer a marca da Companhia, na sua atividade fim, em âmbito local, estadual e nacional.

#### **4.4.4.3 ESTRUTURAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DE FERRAMENTAS E PROCEDIMENTOS**

A Corsan deve dispor de um conjunto de ferramentas e procedimentos que contribuam para a prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção ou fraude, formalizados em normativos específicos.

##### **4.4.4.3.1 CANAL DE DENÚNCIAS**

**O Canal de Denúncias é o meio pelo qual os públicos interno e externo realizam denúncias de irregularidades que violam o Corsan Íntegra.** O acesso é realizado pelo sítio eletrônico da Corsan ([www.corsan.com.br](http://www.corsan.com.br)), sendo garantido o anonimato do denunciante, que pode acompanhar o andamento de sua denúncia. Todos os empregados, assim como todos os demais públicos de interesse, são incentivados a registrar qualquer situação que indique uma violação ou potencial transgressão de princípios éticos, políticas, normas, leis e regulamentos ou quaisquer outras condutas impróprias e/ou ilegais.



**As denúncias deverão conter os seguintes requisitos mínimos:**

- I. Identidade do denunciante, garantido o sigilo e ou anonimato, se solicitado;
- II. Descrição do fato apontado como contrário à ética e/ou à lei;
- III. Indicação da unidade organizacional, do empregado e/ou administrador cujo ato ou conduta sejam considerados contrários à ética e/ou à lei;
- IV. Fundamentação mínima que possibilite a averiguação dos fatos noticiados, descrita de forma clara, objetiva que apresente indícios de autoria e de materialidade dos fatos;
- V. Apresentação, se possível, dos elementos de prova, testemunhas ou indicação de como e onde os mesmos poderão ser encontrados;
- VI. Se tiver sido anexado algum material que auxilie na identificação do fato, é possível fazer download do(s) arquivo(s). Deve ser garantido o total sigilo ao denunciante e proteção contra qualquer espécie de retaliação.

**Do encaminhamento das denúncias:**

- I. Denúncias de complexidade técnica elevada e necessidade de elucidação dos fatos serão encaminhadas para apuração pela auditoria interna;
- II. Denúncias que envolverem Administradores da Companhia serão encaminhadas ao Conselho de Administração para que sejam analisadas, deliberadas e dados os encaminhamentos necessários;
- III. Denúncias que envolverem membros da Comissão de Ética da Corsan serão encaminhadas através do Canal de Denúncias do CAE – Comitê de Auditoria Estatutário, disponibilizado no sítio eletrônico da Corsan.

**São hipóteses de conclusão da denúncia, sem apuração pela Corsan:**

- I. Não tratar de fato relacionado à Corsan;
- II. Quando o denunciante, notificado para a apresentação de informações complementares, deixar de suprir os requisitos mínimos de admissibilidade da denúncia, no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- III. Quando o denunciante não agir com lealdade, urbanidade ou boa-fé, expondo fatos de modo temerário.

#### **4.4.4.3.2 INVESTIGAÇÕES INTERNAS**

A realização de investigações internas consiste em um dos meios para assegurar a efetividade do Corsan Íntegra. Por isso, é imprescindível que a investigação interna seja imparcial, independente, sigilosa e analítica.

A detecção de indícios da ocorrência de atos lesivos à Corsan deve levar a empresa a iniciar uma investigação interna, que servirá como base para que sejam tomadas as providências cabíveis. Regulamentos e Políticas Institucionais devem tratar de aspectos procedimentais a serem adotados nas investigações como: prazos, responsáveis pela apuração das denúncias, identificação da instância ou da autoridade para a qual os resultados das investigações deverão ser reportados, a exemplo do Regulamento Disciplinar da Corsan. Quando necessário, a Corsan poderá, ainda, optar



pela realização de investigações independentes, com a intenção de garantir a credibilidade e imparcialidade das informações obtidas.

A Companhia pode tomar ciência da ocorrência de atos lesivos de várias formas, por exemplo:

- I. denúncias de inconformidades éticas;
- II. resultados do monitoramento do Corsan Íntegra;
- III. investigações internas;
- IV. constatações em auditorias.

Uma vez que a investigação confirme a ocorrência de ato lesivo envolvendo a empresa, devem ser tomadas providências para assegurar a imediata interrupção das irregularidades, providenciar soluções e reparar efeitos causados. A empresa pode, por exemplo, aprimorar o programa, de forma a evitar a reincidência do problema e ocorrência de novas falhas. Pode, ainda, aplicar sanções disciplinares aos envolvidos. A adoção dessas medidas será divulgada para empregados e parceiros de negócio, a fim de reforçar publicamente a não tolerância da Corsan com a prática de atos ilícitos.

#### **4.4.4.3.3 REGISTROS E CONTROLES CONTÁBEIS COMPLETOS E PRECISOS**

A Administração da Companhia é responsável pela elaboração e adequada apresentação das demonstrações financeiras de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil e de acordo com as International Financial Reporting Standards – IFRS, emitidas pelo International Accounting Standards Board – IASB. As práticas contábeis adotadas no Brasil compreendem aquelas incluídas na legislação societária brasileira e nos pronunciamentos técnicos, orientações e interpretações técnicas emitidas pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC, aprovados pela Comissão de Valores Mobiliários – CVM.

Os registros contábeis seguem as políticas e normativos internos visando a refletir de forma completa e precisa as operações da instituição. Os registros contábeis da Corsan se originam das áreas de negócios, capturados através de eventos parametrizados em sistemas.

As demonstrações contábeis e demais relatórios financeiros da Corsan são auditados por auditor independente, e sua gestão é fiscalizada pelo Comitê de Auditoria Estatutário e pela Auditoria Interna, que assessoram o Conselho de Administração, e pelo Conselho Fiscal.

As contas da Companhia são julgadas pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE-RS) e seus processos são auditados pela Contadoria e Auditoria-Geral do Estado (CAGE), que emitem relatórios anuais sobre a gestão.

#### **4.4.4.3.4 PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS PARA PREVENIR FRAUDES E ATOS ILÍCITOS NO ÂMBITO DE PROCESSOS LICITATÓRIOS**

A Corsan é uma sociedade de economia mista de capital aberto controlada pelo Estado do Rio Grande do Sul (99,99% das ações ordinárias) e está sujeita à legislação que rege as compras públicas, com destaque para o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal e a Lei nº 13.303/2016.

Além disso, a Companhia observa o Regulamento Interno de Licitações e Contratos (RILC) que dispõe sobre a contratação de terceiros destinados à prestação de serviços à Corsan, inclusive de engenharia e de publicidade, à aquisição e à locação de bens, à alienação de bens e ativos



integrantes do respectivo patrimônio ou à execução de obras a serem integradas a esse patrimônio, bem como à implementação de ônus real sobre tais bens. Devem ser observadas ainda a Política de Contratação de Terceiros e a Política de Alçadas.

Os contratos estabelecidos com parceiros de negócio devem conter cláusulas contratuais relacionadas, dentre outros, à adesão ao Programa de Integridade da Corsan, cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, tributária, vedação à corrupção e recomendação à adoção de programas de integridade por seus fornecedores. Os inadimplementos observados durante a vigência do contrato devem ser relatados pelos respectivos gestores, que têm o poder/dever de solicitar a instauração de procedimentos administrativos para aplicação das sanções previstas na Lei nº 8.666/93.

A Corsan prioriza o relacionamento com parceiros de negócio que possuam programa de integridade implementado, a fim de mitigar o risco de ocorrência de irregularidades e garantir que a contratada esteja de acordo com os princípios éticos da contratante. O programa de integridade das contratadas estão sujeitos a avaliação pela Corsan, nos termos da Lei Estadual no 15.228/2018.

#### **4.4.4.3.5 DILIGÊNCIAS DE INTEGRIDADE**

**O estabelecimento de relações com terceiros deve ser precedido por diligências adequadas ao perfil dos diferentes públicos de interesse da Corsan** que permitam formar um juízo acerca do relacionamento prévio das entidades pesquisadas com a sociedade, de modo a certificar-se que não há situações impeditivas ao relacionamento.

Nesse sentido, para o início do relacionamento com terceiros, devem ser obtidas informações que permitam analisar o histórico das organizações por meio da:

- adesão do parceiro de negócios ao Corsan Integra;
- solicitação de certidões e declarações;
- solicitação de informações sobre normas e procedimentos internos;
- consulta a fontes internas e externas, nacionais e internacionais, tais como listas restritivas internacionais (ex: Banco Mundial, Interpol, Grupo de Ação Financeira contra a Lavagem de Dinheiro e o Financiamento do Terrorismo - GAFI/FATF), base de dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), com informações sobre suborno de funcionário público estrangeiro, Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS/CGU), Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP/CGU), Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM/CGU) e Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa e Inelegibilidade (CNCIAI); e
- informações sobre os administradores e acionistas, que permitam, por exemplo, identificar os beneficiários finais e a existência de pessoas expostas politicamente.

#### **4.4.4.3.6 APLICAÇÃO DE PENALIDADES**

As infrações disciplinares cometidas por empregados podem ensejar a aplicação das sanções disciplinares, notadamente aquelas dispostas no Regulamento Disciplinar da Corsan, e legais cabíveis.

No caso de parceiros de negócio, as penalidades decorrem da legislação de licitações e contratos administrativos, notadamente aqueles dispostos no Regulamento Interno de Licitações e Contratos – RILC, que estão refletidos nos contratos administrativos celebrados pela Corsan.

A Lei nº 8.666/1993, em seus arts. 86 e 87, elenca as seguintes sanções administrativas, a serem aplicadas ao contratado pela inexecução total ou parcial do contrato, garantida a prévia defesa:

**I.** Advertência;

**II.** Multa;

**III.** Suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração, por prazo não superior a 2 (dois) anos;

**IV.** Declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública.

Quando detectadas violações aos instrumentos do Corsan Íntegra, seja por meio de denúncias, ações de monitoramento, ou de qualquer outra forma, as ações adotadas pela Companhia para investigar e remediar as irregularidades, bem como para punir os envolvidos, são essenciais para o sucesso e a credibilidade do Programa.

#### **4.4.5 MONITORAMENTO CONTÍNUO**

As atividades de monitoramento, executadas principalmente pela Superintendência de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Conformidade e pela Auditoria Interna enquanto unidades da segunda e terceira camada do sistema de controles internos da Companhia, permitem que o Corsan Íntegra seja constantemente reavaliado e adequado para contínuo aperfeiçoamento de sua estrutura de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção.

A integração dos instrumentos do Corsan Íntegra às políticas, práticas e procedimentos da Corsan, nos termos do Decreto nº 8.420/2015, são aspectos passíveis de verificação pela Auditoria Interna. Vale destacar que a Auditoria Interna deve examinar e avaliar os componentes significativos das demonstrações financeiras da Corsan, no que concerne à adequação dos registros e procedimentos contábeis, sistemática dos controles internos, observância de políticas, normas e regulamentos aplicáveis.

Os resultados do monitoramento do Corsan Íntegra, complementados pelas análises de riscos de fraudes, pelas informações dos canais de atendimento aos clientes, canal de denúncia e da Comissão de Ética (demandas recebidas e resultados de apuração de denúncias e infrações) e pelas recomendações de auditorias internas, de auditorias externas e de órgãos reguladores, devem ser considerados como insumos para a definição de planos de ação e para a atualização do Programa de Integridade.

**Os resultados do monitoramento devem ser periodicamente reportados à Alta Administração.**



## 5 COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A adoção de estratégias de comunicação e treinamento pela Corsan para a divulgação dos instrumentos de integridade é essencial para que o Corsan Íntegra tenha efetividade. A sensibilização de cada administrador e empregado, assumindo suas responsabilidades e demonstrando conhecimento das medidas de combates a desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, contribui para o estabelecimento de um ambiente de integridade.

### 5.1 TREINAMENTOS PERIÓDICOS E COMUNICAÇÃO SOBRE O CORSAN ÍNTEGRA

**As unidades da Corsan que possuem responsabilidades específicas na execução do Corsan Íntegra devem adotar ações de comunicação para divulgar temas relacionados à ética e à integridade, tais como: mensagens eletrônicas institucionais, informativos periódicos impressos e digitais, cartilhas, páginas específicas na intranet sobre o tema, palestras e eventos.**

A fim de garantir a efetividade do Corsan Íntegra, as unidades organizacionais da Companhia devem zelar pela transparência de todas as normas que regem o combate a desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, de forma que acionistas e seus representantes, colaboradores (diretores, conselheiros, membros de comitês, empregados, estagiários e aprendizes) e cidadãos possam conhecê-las. Em particular, as unidades responsáveis pelo Corsan Íntegra devem providenciar a disponibilização, nos sistemas internos da Companhia e na internet, dos principais instrumentos que compõem o Programa de Integridade da Corsan.

Além disso, devem ser promovidos treinamentos periódicos, amplamente divulgados, para capacitar administradores, empregados e parceiros de negócio a respeito do combate a desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, fortalecendo o ambiente íntegro e ético da Corsan. Devem ser oferecidos diferentes cursos relacionados à integridade, elaborados de acordo com o público a que se destinam, tais como: treinamentos sobre a Lei Anticorrupção e a Política Anticorrupção da Corsan; treinamento sobre Prevenção à Lavagem de Dinheiro; além de cursos específicos, que tratem de controles internos, gestão de riscos, licitações e gestão de contratos administrativos, dentre outros.

Empregados, estagiários e aprendizes recém-admitidos devem participar obrigatoriamente de ações educativas do Programa de Integridade, que possibilitam o contato com a cultura, os valores e os objetivos da Corsan relacionadas à ética e à integridade. Os eventos voltados a parceiros de negócio, devem reforçar o compromisso da Companhia com a ética e a importância do comprometimento de todos com este valor, incluindo informações sobre os instrumentos de integridade e sobre o canal de denúncias.

## 5.1.1 PLANO DE COMUNICAÇÃO

O Plano de Comunicação do Corsan Integra é apresentado no Quadro 1, abaixo:

Quadro 1   Plano de Comunicação Corsan Integra						
Ação	Objetivo	Meio	Frequência	Participantes	Responsáveis	Produto
Apresentar, relatórios de atividades da Comissão de Ética para o Conselho de Administração (CA)	Avaliar/ Monitorar a atuação da Comissão de Ética	CA Reunião Presencial ou Online	Trimestral	CA Comissão de Ética Dedis Auditoria Interna	Comissão de Ética	Relatório
Apresentar, relatórios de atividades da Comissão de Ética para o Comitê de Auditoria Estatutário (CAE)	Avaliar/ Monitorar a atuação da Comissão de Ética	CAE Reunião Presencial ou Online	Mensal	CA Comissão de Ética Dedis Auditoria Interna	Comissão de Ética	Relatório
Avaliação sobre a execução das medidas de integridade	Avaliar a eficácia das medidas de integridade definidas durante os processos de gerenciamento de riscos à integridade ou definidas no âmbito das Instâncias de Integridade	CER Reunião Presencial ou Online	Semestral	Responsáveis pelos processos organizacionais Unidades responsáveis / corresponsáveis pelas medidas de tratamento Instâncias de Integridade Sucorp Comitê Executivo de Riscos	Sucorp	Relatório
Avaliação anual do Programa de Integridade Corsan	Avaliar o andamento do Programa de Integridade da Corsan na visão de seus empregados e das Instâncias responsáveis	Questionários online	Anual	Empregados Corsan Instâncias de Integridade	Sucorp	Relatório
Divulgação de eventos de capacitação no âmbito do Programa de Integridade	Divulgar as ações de capacitação promovidas no âmbito do Programa de Integridade	Canais de Comunicação Intranet Corsan E-mail Eventos presenciais e/ou online	A cada evento	Empregados Corsan ASCOM Sucorp	Instâncias de Integridade	Atualização do Plano de Capacitação do Programa de Integridade
Divulgação interna sobre o Programa de Integridade Corsan	Comunicar aos empregados as diretrizes e a execução das medidas previstas no Programa de Integridade. Publicar na intranet da Corsan a evolução do Programa de Integridade	Canais de Comunicação Intranet Corsan E-mail Eventos presenciais e/ou online	Semestral	Empregados Corsan	Sucorp	Empregados Corsan capacitados e informados
Divulgação externa do Programa de Integridade Corsan	Publicar, no sítio eletrônico da Corsan notícias do Programa de Integridade, suas atualizações e demais relacionadas a medidas de integridade adotadas pela Corsan	Sítio eletrônico Corsan	Programa de Integridade (a cada revisão) Notícias (sempre que necessário)	ASCOM	Sucorp	Atualização da seção de Governança Corporativa no sítio eletrônico da Corsan na Internet

## 5.1.2 PLANO DE CAPACITAÇÃO

O Plano de Capacitação do Corsan Integra é apresentado no Quadro 2, abaixo:

Quadro 2   Plano de Capacitação Corsan Integra						
Ação	Objetivo	Modalidade	Carga Horária	Frequência	Público-alvo	Responsáveis
Apresentação do Programa de Integridade Corsan	Apresentar as diretrizes e a evolução do Programa de Integridade Corsan	Trilha de vídeos online	25 min	Lançamento do Programa de Integridade Novas admissões	Empregados Corsan	Sucorp
Capacitação voltadas à prevenção de condutas antiéticas	Tratar sobre posturas éticas nos trabalhos desenvolvidos na Corsan	Treinamento online gamificado	30 min	Lançamento da revisão do Código de Ética e Conduta Corsan Novas admissões	Empregados Corsan	Sucorp
Ações de sensibilização voltadas ao Programa de Integridade	Tratar de temáticas pertinentes ao Programa de Integridade, tendo em vista as dúvidas recebidas pelo e-mail da Comissão de Ética	Canais de Comunicação Intranet Corsan E-mail	n/a	Bimestrais	Empregados Corsan	Comissão de Ética Sucorp
Programa de Desenvolvimento de Gestores	Desenvolver líderes e demais interessados em competências gerenciais relacionadas à ética e aos valores éticos, à melhoria do ambiente de trabalho e à valorização e respeito às pessoas	Encontro presencial ou online	1 hora	Anual	Gestores e empregados Corsan	Sucorp
Capacitação Alta Administração	Atendimento exigência Lei 13.303/2016	Evento presencial ou online	16 horas	Anual	Administradores Corsan	Sucorp
Capacitação Comissão de Ética	Desenvolver membros da Comissão de Ética nas competências relacionadas com as suas atribuições	Evento presencial ou online	8 horas	Anual	Membros   Comissão de Ética	Sucorp



## 6 DISPOSIÇÕES GERAIS

As dúvidas surgidas na aplicação do Corsan Íntegra deverão ser dirimidas pelo seu gestor (imediate ou mediate), pela Comissão de Ética da Corsan ou ainda, pela Superintendência de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Conformidade da Companhia.

## 7 GLOSSÁRIO

- **Alta Administração:** representa o corpo dos dirigentes máximos da Companhia (Conselho de Administração e diretores).
- **Brindes:** itens de qualquer natureza que não possuam valor comercial, distribuídos por empresa ou entidade a título de cortesia, promoção ou propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas. Exemplos: caneta, lápis, régua, camiseta, boné, pen drive, chaveiro, calendário, agenda e outros objetos similares, vinculado à promoção de uma marca.
- **Compliance:** a palavra compliance é originária do verbo, em inglês, "to comply", e significa cumprir, executar, realizar o que foi imposto, de acordo com algumas diretrizes, ou seja, estar em conformidade com os princípios éticos, leis, regulamentações, políticas e normas internas, e com os princípios corporativos que garantem as melhores práticas de mercado e de Governança Corporativa. Conformidade – diz respeito ao cumprimento de acordos e de normas, tanto internas quanto externas.
- **Conflito de Interesses:** é a situação gerada pelo confronto entre os interesses da Companhia e interesses privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho das atividades da Companhia ou a ela causar prejuízos. Conforme o IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, há conflito de interesse quando alguém não é independente em relação à matéria em discussão e pode influenciar ou tomar decisões motivadas por interesses distintos daqueles da organização.
- **Gerenciamento de riscos à integridade:** adoção de controles internos com o objetivo de diminuir o risco de corrupção e fraudes, condutas ilegais e/ou antiéticas, bem como aumentar a capacidade de detecção e remediações das irregularidades que venham a ocorrer, com vistas a fornecer segurança razoável quanto ao cumprimento dos objetivos institucionais.
- **Fraude:** ato intencional praticado por um ou mais indivíduos, entre gestores, responsáveis pela governança, empregados ou terceiros, envolvendo o uso de falsidade para obter uma vantagem injusta ou ilegal.



- **Governança Corporativa:** sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.
- **Hospitalidade:** aumento do nível de conforto ou bem-estar de um indivíduo ou grupo de indivíduos. Hospitalidades incluem, mas não se limitam, a hospedagem, viagens, passeios, entretenimento, ingressos para eventos esportivos e culturais, entre outros.
- **Informação Privilegiada:** é a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquele relevante ao processo de decisão no âmbito da Companhia que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.
- **Integridade:** a palavra integridade é um substantivo feminino com origem no latim “integritate” que significa a qualidade ou estado do que é íntegro ou completo, aquilo que nunca foi corrompido. Tem o significado conjunto de honestidade, retidão, imparcialidade. Neste sentido a integridade pode designar uma atitude de plenitude ética, ou seja, a atuação pautada em valores, princípios éticos e na prevenção de práticas ilegais.
- **Nepotismo:** é o favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego. Tais práticas privilegiam os laços de parentesco em detrimento da avaliação de mérito, configurando-se quando a nomeação, designação ou contratação ocorre por influência dos ocupantes de função de confiança ligados por laços familiares (em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau) aos nomeados, designados ou contratados. Essa prática viola as garantias constitucionais de impessoalidade administrativa, na medida em que estabelece privilégios em função de relações de parentesco e desconsidera a capacidade técnica para o exercício do cargo ou função.
- **Presentes:** bens ou serviços com valor comercial, distribuídos a determinadas pessoas ou unidade organizacional. Exemplos: flores, caixas de bombons, canetas tinteiro ou de marcas de valor relevante, relógios, eletrônicos, cestas (Café da Manhã, Natal, etc.), bebidas, refeições em restaurantes, patrocínio de festas.
- **Programa de Integridade:** conforme entendimento da Controladoria-Geral da União, é o conjunto de medidas e ações periódicas adotadas pela Companhia visando prevenir, detectar, punir e remediar atos de corrupção, fraudes e atos ilícitos ou antiéticos, pensadas e implementadas de forma sistêmica, com aprovação da alta direção, e sob coordenação de uma área responsável.



- **Risco à integridade:** evento relacionado à corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela instituição e a realização de seus objetivos.
- **Stakeholders:** são as partes interessadas e compreendem todos os entes envolvidos com os negócios e operações da Companhia, com destaque para colaboradores, acionistas, clientes, poder concedente, fornecedores, poderes públicos e comunidade.
- **Violação de integridade:** ação ou omissão de um ou mais agentes relacionada à quebra de valores e padrões preconizados pela organização, normalmente associados a corrupção, fraude, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

## 8 REFERÊNCIAS

- I. Código de Ética e Conduta Corsan;
- II. Regimento Interno Corsan;
- III. Programa de Integridade do Sistema BNDES;
- IV. Política de Integridade e Conformidade Corsan;
- V. Política Anticorrupção Corsan;
- VI. Política de Contratação de Terceiros Corsan;
- VII. Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro Corsan;
- VIII. Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual Corsan;
- IX. Política de Brindes e Presentes Corsan;
- X. Política de Patrocínios Corsan;
- XI. Lei Nº 12.846, 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;



XII. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego;

XIII. Decreto nº 48.705, de 16 de dezembro de 2011. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da Administração Pública Estadual Direta e Indireta;

XIV. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências;

XV. Controladoria Geral da União - CGU: Programa de Integridade - Diretrizes para Empresas Estatais;

XVI. Controladoria Geral da União - CGU: Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção - Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade Contra a Corrupção;

XVII. Controladoria Geral da União - CGU: Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade;

XVIII. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCD: Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública;

XIX. Guia Programas de Compliance - Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial, CADE;

XX. FIOCRUZ. Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho, 2010. (mimeo).

