



1. OBJETIVO

O Programa de Integridade da Engeman, tem como seu objetivo a criação, desenvolvimento e manutenção de condutas e práticas de integridade, legalidade, moralidade no âmbito organizacional da Engeman, que vise aperfeiçoar os instrumentos destinados à prevenção, detecção e remediação de atos lesivos com base na Legislação Anticorrupção.

Entende-se por corrupção todo e qualquer ato ilícito que promova suborno, fraudes, desvios, irregularidades dentre outras atividades praticadas no dia a dia da Engeman, bem como nos processos de licitações e execução de contratos com o setor público e ou privado. Além da questão legal, o programa de integridade está orientado para atendimento à norma ISO 37001 - Sistema de Gestão Anticorrupção.

2. NORMAS E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Lei nº 12.846/2013
- Lei nº 9.613/1998
- Lei nº 8.666/1993
- Lei nº 12.529/2011
- Lei nº 16.309/2018
- Lei nº 7.753/2017
- Resolução COAF 16/2007
- Resolução COAF 29/2017
- Decreto nº 8.420/2015
- Decreto nº 5.687/2006
- Portaria nº 909/2015, CGU
- Portaria nº 910/2015, CGU
- Norma de Diretrizes CGU, Setembro/2015
- Norma Diretriz CGU/MP 01/206

3. PILARES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A Figura abaixo ilustra os pilares do programa de Integridade da ENGEMAN.





4. COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO

A Alta Direção evidencia seu compromisso com as práticas de integridade, legalidade, moralidade por meio da sua Política e Código de Ética e Conduta Profissional e nas relações, sejam com empresas Públicas ou Privadas. Não tolera cometimentos de atos ilícitos contra administração pública nacional e estrangeira e contra os princípios da empresa.

Para integrar a Alta Direção é necessário o atendimento aos seguintes critérios:

- Não possuir participação em empresas do poder público que se relacionem com a Engeman, nos últimos 5 anos;
- Não possuir relação de parentesco com algum agente público que possua relação comercial com a Engeman;
- Não responde ou respondeu a algum processo ou procedimento investigatório, criminal, incluindo inquéritos policiais nos últimos 5 anos.

Nota: Na Engeman a Alta Direção é composta pelo Diretor Presidente e o Diretor Vice Presidente.

5. ESTRUTURA DO SISTEMA DE COMPLIANCE

5.1 RECURSOS HUMANOS

A equipe responsável pela coordenação das ações do Programa, seu monitoramento e avaliação do desempenho é denominada "Comitê de Compliance" e é composta por:

- Um representante da Diretoria;
- Um componente da Consultoria de Gestão;
- Um componente da Assessoria Jurídica.
- Um representante do SGI - Setor do Sistema de Gestão Integrada.

5.1.1 RESPONSABILIDADES DO COMITÊ:

- Manter o cumprimento do Código de Conduta e Ética;
- Conscientizar e promover as práticas da Gestão de Compliance;
- Receber, analisar e tomar ações para tratamento dos desvios de conduta, irregularidades, denúncias e infrações;
- Assegurar que as informações fiquem restritas, quando se tratar de questões éticas;
- Emitir recomendações sobre situações de potencial conflito de interesse quando julgar necessário ou por solicitação da Alta Direção;
- Realizar reunião trimestral para tratamento de temas relativos à Gestão de Compliance;
- Reportar suas atividades periodicamente a Presidência;
- Emitir relatório trimestral para a Alta Direção referente as suas atividades, capacitações, auditorias e verificações de terceiros quando aplicável;



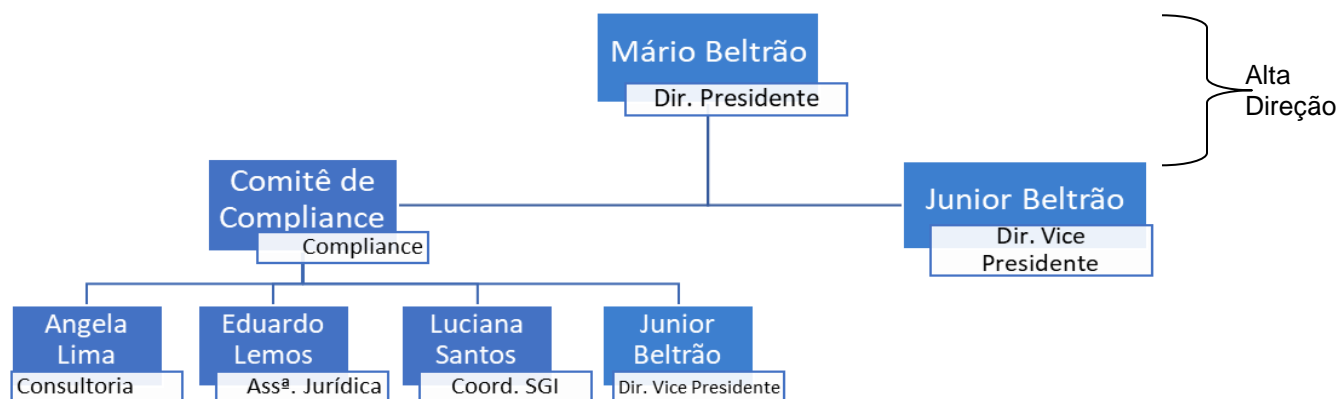
- Os membros do comitê de Compliance mantêm a imparcialidade, independente de outras responsabilidades, e devem ter responsabilidade e autoridade para assegurar que os processos necessários sejam estabelecidos, implementados e mantidos, relatar o desempenho e assegurar a promoção da conscientização sobre os requisitos do programa em toda a organização.

5.1.2 PRÉ-REQUISITOS DO COMITÊ:

Para integrar o Comitê de Compliance é necessário confirmar seu comprometimento com a política da empresa através da assinatura do Termo de Compromisso e Confidencialidade, atestando o atendimento aos seguintes critérios:

- Não possuir participação em empresas do poder público que se relacionem com a Engeman, nos últimos 5 anos;
- Não possuir relação de parentesco com algum agente público que possua relação comercial com a Engeman;
- Não responde ou respondeu a algum processo ou procedimento investigatório, criminal, incluindo inquéritos policiais nos últimos 5 anos.

5.1.3 ORGANOGRAMA DO COMITÊ:



5.1.4 ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ:

Diretor Vice Presidente	<p>Prover recursos necessários para a manutenção e melhoria do Sistema de Gestão de Compliance, assegurando sua eficácia e eficiência;</p> <p>Comunicar, conscientizar e promover as práticas da Gestão de Compliance;</p> <p>Assegurar o cumprimento do Código de Conduta e Ética;</p> <p>Aprovar Política do SGI, objetivos e indicadores;</p> <p>Responsável pela comunicação com o poder público e desenvolvimento de políticas.</p>
SGI	<p>Elaborar, revisar e melhorar a documentação necessária ao sistema de gestão de compliance;</p> <p>Promover o cumprimento do Código de Conduta e Ética;</p> <p>Conscientizar e promover as práticas da Gestão de <i>Compliance</i>;</p> <p>Incentivar o uso do canal de denúncia;</p> <p>Compartilhar exemplos de boa conduta;</p> <p>Receber, analisar e encaminhar qualquer denúncia, irregularidades e infrações;</p> <p>Manter sigilo de todas as informações recebidas nos canais de denúncia.</p>



Consultoria de Gestão	Orientar na estruturação, implantação, manutenção e melhoria do Sistema de Gestão de <i>Compliance</i> ; Participar da identificação, análise e definição dos procedimentos de controle da Gestão de <i>Compliance</i> ; Participar da análise e definição de ação para ocorrências do canal de denúncias; Participar do monitoramento, avaliação e melhoria da gestão de <i>compliance</i> Apoiar a análise de riscos e definição do planejamento do sistema de gestão
Assessoria Jurídica	Apoiar na análise de documentos e práticas da gestão do <i>compliance</i> ; Apoiar juridicamente a investigação preliminar quando da possível ocorrência de atos lesivos ou descumprimento de qualquer requisito do Sistema de Gestão de <i>Compliance</i> .

A função do *compliance* é avaliada continuamente na ocasião das reuniões do comitê, a fim de garantir o gerenciamento e controle dos riscos.

5.1.5 TOMADA DE DECISÃO DELEGADA

A alta direção mapeou as funções às quais existe mais do que um baixo risco de suborno, formalizando no GERI-CO. Para este pessoal, foram analisados os riscos, através dos processos aplicáveis. Os ocupantes destas funções declaram seu compromisso com o Sistema de Gestão de *Compliance*, através do Aditivo ao Contrato de Trabalho e Termo de Compromisso-FORM.215.

5.2 RECURSOS MATERIAIS

5.2.1 CANAL OUVIDORIA

O comitê tem a disposição um canal para recebimento das denúncias e feedback aos denunciante:

a) 0800 721.9142;

b) <https://www.ethicsdeloitte.com.br/engeman/>

5.2.2 INFRAESTRUTURA

O comitê de *compliance* utiliza os mesmos meios disponibilizados para o sistema de gestão integrado da Engeman: computadores, salas de reunião, linha telefônica e internet.

5.2.3 ORÇAMENTO DO COMITÊ

O comitê de *compliance* conta com Centro de Custo próprio, e quaisquer aquisição e contratação de serviços de assessoria e outros, conforme necessidade, deverão ser aprovados pela Presidência.

6. ANÁLISE DOS RISCOS

A análise dos riscos da Engeman está descrita no documento: Gerenciamento de Riscos - GERI - CO.

A análise dos riscos é o processo permanente de identificação, análise e classificação dos possíveis riscos de não conformidade com leis, normas e regulamentos internos e externos, com a finalidade de identificar a probabilidade de impactos por atos lesivos na operação da empresa.



O ciclo de vida do produto e as atividades da ENGEMAN são mapeados quanto as potenciais situações que ainda não ocorreram e que podem causar impacto nos objetivos da organização caso venha a ocorrer. Essas situações, chamadas de Eventos, podem ser: positivo (oportunidade) ou negativo (risco).

Com os riscos levantados são implementados controles, regras, procedimentos, instruções e políticas para prevenir, detectar e tratar periodicamente as ocorrências decorrentes de desvios dos regulamentos internos e Leis vigentes a fim de garantir o cumprimento dos objetivos estratégicos.

Anualmente os controles implementados são verificados quanto a sua eficácia. Aqueles processos que apresentam um grau **Alto** de criticidade, a análise deverá ser feita em intervalos menores, conforme determinado em instrução (IT 171).

7. REGRAS E INSTRUMENTOS DO PROGRAMA

7.1 PADRÕES DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta Profissional da Engeman representa as diretrizes de comportamento esperadas por todos na Empresa.

Este documento retrata de forma clara os padrões a serem seguidos e encontram-se amplamente acessível a seus Colaboradores internos e externos, através da cartilha de Integração e do site da Empresa, e demonstram:

- a) Os princípios e valores a serem adotados;
- b) As medidas e vedações para prevenirem fraudes e irregularidades, assim como atos ilícitos em geral, em licitações e contratos;
- c) O canal de Ouvidoria onde são fornecidas informações e denúncias sobre tais assuntos;
- d) Os mecanismos de proteção aos denunciantes;
- e) Garantia de proteção por recusar-se de participar ou declinar-se de qualquer atividade que julgue mais que baixo risco de suborno que não tenha sido mitigado ou por levantar preocupações ou relatar possíveis suspeitas de violação do código de ética e conduta.

7.2 DIREITOS HUMANOS

A ENGEMAN está empenhada no reconhecimento a proteção dos Direitos humanos, cumpre todas as leis aplicáveis, aos direitos humanos, sociais e trabalhistas.

A ENGEMAN reconhece e respeita os direitos inerentes a todos os seres humanos, independente ideologia, religião, origem, sexo, gênero, orientação sexual, etnia, cor, classe social, idade, condição física ou qualquer outra condição.

A Engeman acredita que os direitos humanos são fundados sobre os respeitos pela dignidade e o valor de cada pessoa, reafirmando estes valores através do Código de Ética. Os direitos são aplicados de forma igual e sem retaliação ou discriminação a todas as pessoas, como consta nos procedimentos de gestão (PG.SP.01 e PG.SP.03).

O canal de denuncia é uma ferramenta acessível de remediação e que está disponível para as pessoas e comunidade no entorno, em que a ocorrência via site poderá ser registrada e



acompanhada o status. A Engeman garante o sigilo das informações e a segurança para que não sofra retaliação ou ações disciplinares, tais como: ameaças, isolamento, rebaixamento, assédio ou outras formas de intimidação, o mesmo se aplica para o caso de admissão, promoção, transferência ou demissão.

7.3 OFERECIMENTO DE HOSPITALIDADE, BRINDES E PRESENTES

A Engeman veda a quaisquer Colaboradores, Gestores, Diretores ou Parceiros a entregar, ofertar, autorizar, acordar ou prometer qualquer tipo de pagamento ou benefício, em nome da Engeman, a qualquer setor público ou privado, para angariar ou manter negócios, ou mesmo obter qualquer vantagem comercial.

As políticas e regras seguem os seguintes preceitos:

- Os gastos são razoáveis e estão em observância às legislações locais devendo ser estabelecidos limites pela própria empresa;
- Nenhum tipo de hospitalidade, brinde ou presente deve ser provido com uma frequência desarrazoada ou para o mesmo destinatário, de forma que aparente alguma suspeição ou impropriedade;
- Convites que envolvam viagens e despesas relacionadas devem ser realizados em clara conexão com o negócio da Empresa, seja para promover, demonstrar ou apresentar produtos e serviços ou viabilizar a execução de atuais ou potenciais contratos;

O Colaborador, Fornecedor ou Parceiro que tiver dúvidas sobre o assunto ou que verificar qualquer conduta vedada por este instrumento, deste tipo, pode se direcionar ao Canal de Ouvidoria, colocado à disposição através do site da Engeman (www.engeman.net), do número 0800 721 9142 ou ao Comitê de Integridade.

O descumprimento dessas diretrizes é considerado falta grave e resultará em ações da Empresa, incluindo a demissão por justa causa, no caso de funcionário, e exclusão de cadastro, no caso de fornecedor.

7.3.1 CONDIÇÕES

A Oferta de brindes e presentes pode configurar um ato ilegal dependendo do valor. Estas ofertas de brindes serão permitidas, desde que sejam entendidos conforme abaixo:

- Estejam em conformidades com as Leis Anticorrupção e pela legislação local;
- Contenha logotipo da empresa e sua distribuição seja impessoal e generalista;
- Não interfira no processo de contratação;
- Não seja frequente;
- Não ultrapasse o valor total de R\$ 100,00 (cem reais).

Nota: Caso o brinde ultrapasse o valor de R\$ 100,00 (cem reais) e não puder ser recusado, o brinde deverá ser sorteado entre os colaboradores da empresa ou entregue para doação, sendo assim devidamente registrado.



As despesas com viagens serão deliberadas apenas para realização de visitas com finalidades operacional ou comercial, os custos só serão considerados com despesas de transporte, hospedagem e alimentação, exceto bebidas alcoólicas.

Nota: O processo de solicitação e efetivação de compras de passagens e reservas de hotel, devem seguir conforme estabelecido na Instrução de Trabalho-047 (Solicitação de Viagens).

7.4 CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS

Para a contratação de negócios, em que haja ou não uma participação do Setor Público, realiza-se um processo de diligência prévia, para avaliar os antecedentes, reputação, qualificações, controlador final, situação financeira, credibilidade e histórico de cumprimento das Leis Anticorrupção referente aos envolvidos na contratação conforme a Instrução para de Contratação de Parceiros de Negócios ou Procedimento de Avaliação de Fornecedores.

Deste modo, para minimizar os riscos que a Empresa se envolva em casos de corrupção ou fraude em licitações e contratos, em função da atuação de terceiros, são adotadas verificações apropriadas para contratação e supervisão de fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, entre outros, principalmente em situações de elevado risco à integridade.

Os Prestadores de Serviços têm comprometimento com a integridade nas relações com a Engeman, e caso estes terceiros pratiquem atos lesivos haverá uma responsabilização por este ato, e a Engeman solicitará imediatamente a substituição do referido prestador de serviços ou da empresa prestadora, se for o caso.

Não serão permitidos comentários de ataque a reputação do concorrente ou demonstração de defeito dos produtos ou serviços para benefício próprio. Não serão aceitos atos de espionagem empresarial ou qualquer desvio que não seja de concorrência leal.

Os Negócios deverão ser conduzidos com honestidade e transparência, de livre concorrência visando confiança na relação.

É estritamente proibido que terceiros contratados pela Engeman aceitem ou efetuem pagamentos ou qualquer transferência de valor (como doações), ilegais ou indevidos com caráter de influência, real ou aparente, para obter de qualquer autoridade ou entidade pública ou privada, qualquer negócio ou outra vantagem.

7.4.1 FUSÃO E AQUISIÇÃO

O processo de Fusão e Aquisição de participação societária ou desenvolvimento de parcerias deverá contemplar a averiguação de atos de corrupção, lavagem de dinheiro e crimes concorrenciais na empresa ou potencial parceiro.

7.5 CONTATO COM AGENTE PÚBLICO E PESSOAS POLITICAMENTE EXPOSTAS

Todo o relacionamento com Agentes Públicos deverá se tratado de forma ética, honesta e transparente, sempre de acordo com a Lei anticorrupção e com o Código de Ética e Conduta Profissional da ENGEMAN.

Os colaboradores que sejam parentes de até segundo grau de Agente Público de órgão que tenham relacionamento devem comunicar imediatamente ao seu gestor e ao comitê de *compliance*, que deverá tomar as medidas necessárias para evitar potenciais conflitos de interesse.



7.5.1 OBTENÇÃO DE LICENÇAS, AUTORIZAÇÕES E PERMISSÕES

Nenhum Colaborador ou Terceiro poderá oferecer, prometer ou dar, direta ou indiretamente (por meio de um terceiro) qualquer vantagem indevida a Agente Público ou a qualquer pessoa relacionada (ex: irmão, cônjuge etc).

O ato ilícito é configurado ainda que a vantagem indevida não tenha sido aceita pelo agente público ou o ofertante não tenha tido a intenção de corrompê-lo.

7.5.2 PESSOAS POLITICAMENTE EXPOSTAS – PPE

A Engeman não possui, dentro do seu quadro de colaboradores, integrantes considerados como pessoas politicamente expostas, conforme definição da Resolução COAF 29/2017.

7.5.3 PESSOAS CRITICAMENTE EXPOSTAS

Pessoas que realizam atividades que representam mais que um baixo risco de suborno, tais como: contatos com PPE, altos cargos do poder jurídico, relacionadas nas atividades com criticidade nível 3 do GERI-CO (grau de exposição à prática de corrupção e/ou suborno) são consideradas Pessoas Criticamente Expostas e estão mapeadas no FORM.542 e assinam Aditivo Contratual contendo a afirmação do seu compromisso por exercerem essa posição.

Caberá aos líderes, Diretores, Sócios Diretores e Sócios garantir que não ocorram infrações à lei, ao Código de Ética e de Conduta, a este programa e as demais políticas internas da ENGEMAN, no âmbito da sua área de responsabilidade, que pudessem ter sido evitadas com a devida supervisão.

7.6 PATROCÍNIO E DOAÇÕES

A Engeman, como parte ativa da sociedade, entende a importância da sua contribuição para desenvolvimento da sociedade onde está inserida.

Em relação a patrocínios e doações, atua com os seguintes preceitos:

- As decisões da Engeman não são influenciadas por preferências partidárias ou ideológicas;
- Parcerias e contribuições (patrocínios, doações, etc.) para qualquer entidade filantrópica, organizações não governamentais e de origem do setor público têm que estar em conformidade com a legislação cabível e com nossas diretrizes corporativas;
- Nenhuma contribuição (patrocínios, doações, etc.) é realizada tendo em vista a obtenção de benefícios ilegítimos ou favores para a Engeman;
- Não realizar doação para organizações em que colaboradores da Engeman ou seus parentes de primeiro grau possuam algum tipo de participação societária e/ou poder de gestão, no intuito de evitar situação que gere potencial conflito de interesse.

Nota 1: É vedado aos Colaboradores, Gestores e Diretores realizar, em nome da Engeman, qualquer contribuição em valor, bens ou serviços para campanhas ou causas políticas.

Nota 2: A sistemática para realizar e receber doações e/ou patrocínios está definida na Instrução de Trabalho 190 (Doações e Patrocínios).



7.7 COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

Os valores e as linhas gerais sobre as principais políticas de integridade adotadas pela Engeman são divulgados por meio do Código de Ética e Conduta Profissional, estão acessíveis a todos os interessados e são amplamente divulgados no site e na integração.

A sistemática de Comunicação Interna e Externa está sistematizada no Procedimento de Gestão PG.SG.03- Comunicação, disponível para acesso no Drive (Google).

A Engeman realiza continuamente treinamentos com a alta administração, Colaboradores próprios e/ou terceirizados para que eles conheçam as rotinas e se responsabilizem por elas, previstos no sistema DRAKE e/ou LNT.

7.8 CANAIS DE DENÚNCIAS

A Engeman entende que a comunicação é um instrumento fundamental para gestão transparente da Empresa, disseminação eficaz dos valores e princípios descritos neste Programa de Integridade e o respeito aos direitos humanos. Para tanto, disponibiliza a todos os públicos interessados o Canal de Denúncia, o qual pode ser acessado pelo site da Engeman ou no link: <https://ethicsdeloitte.com.br/engeman> e do telefone [0800 721 9142](tel:08007219142).

Tal canal atua de forma imparcial e transparente, e garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas e promovendo um ambiente melhor para todos. Com ele, é possível encaminhar denúncias ou reclamações.

As denúncias recebidas através do canal, serão discutidas e analisadas na reunião do comitê. Para as denúncias procedentes, o tratamento será formalizado através do RAC conforme PG.SG.04 (Controle de Não-Conformidades, Ações Corretivas e Preventiva), IT-172 (Tratamento de Denúncia e Reclamação) e IT- 173 (Investigação de Denúncia e Reclamação) de forma ética e transparente, sob os seguintes pilares: Prevenção, Respeito e Remediação. E caso o comitê julgar pertinente, o caso é encaminhado às autoridades competentes.

7.9 GESTÃO DE CONSEQUENCIAS

A Engeman adota as seguintes medidas disciplinares que poderão ser aplicadas no caso de violação de qualquer norma contida neste Programa, no Código de Ética e Conduta Profissional e na Política de Gestão Integrada visando o seu integral cumprimento por todos os Colaboradores, Gestores e Diretores dependendo do ocorrido.

- **Advertência:** quando colaborador não for reincidente
- **Suspensão:** quando o colaborador for reincidente;
- **Demissão:** quando o colaborador cometer ilícito grave como assédio e suborno.

As medidas também serão aplicadas em possíveis casos de corrupção tanto na destinação de recursos fiscais quanto recursos próprios para fins culturais, esportivos ou socioambientais. As possíveis sanções e punições, poderão ser aplicadas aos colaboradores, Gestores e Diretores.

Nota: No caso de Fornecedores e Parceiros, a violação de qualquer norma contida no Código de Ética e Conduta do Fornecedor e na Política de Gestão Integrada, uma vez



apurada e constatada, configurará quebra de confiança e será objeto de análise do comitê de Integridade podendo acarretar em penalidades e até o cancelamento do contrato, sem prejuízo das medidas legais cabíveis.

É responsabilidade de todos os Colaboradores, Gestores e Diretores comunicar qualquer violação e suspeita de violação aos requisitos da Política de Gestão Integrada, Programa de Integridade e do Código de Ética e Conduta Profissional.

Diante disso, todas as comunicações de violação e suspeita de violação, identificadas ou anônimas, poderão ser feitas diretamente ao Canal de Denúncia, e a Engeman irá tomar medidas, na extensão do permitido pela lei aplicável, para proteger a confidencialidade de qualquer denúncia realizada.

A Engeman não vai permitir ou tolerar qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé ou deixar de resguardar a segurança e o anonimato deste denunciante.

O comportamento inadequado que provoque violações do código pode resultar em severas penalidades civis e criminais para a Engeman e para seus Colaboradores, Gestores, Diretores, Fornecedores, Parceiros e Cliente envolvidos.

A Engeman proíbe qualquer relação de desrespeito.

A Engeman considera falta grave qualquer descumprimento a Política e ao Código. Caso exista alguma suspeita de descumprimento por qualquer Colaborador, Gestor, Diretor ou Componente do Comitê tal atitude deve ser imediatamente relatada ao Comitê de Integridade, que avaliará a necessidade de afastamento do envolvido até que a investigação seja finalizada.

Todos os Gestores e Diretores são responsáveis pela manutenção e cumprimento das diretrizes previstas neste Programa e têm o compromisso de compartilhar esta responsabilidade.

Todas as denúncias recebidas são registradas no formulário RAC – Relatório de Ação Corretiva. E são realizadas reuniões trimestrais e sempre que necessário para analisar estas denúncias, investigar e reportar a Diretoria.

A Engeman se reserva o direito de revisar os procedimentos contidos neste documento para inclusão, alteração ou retirada de princípios, comunicando a todos os Colaboradores por meio dos veículos de comunicação utilizados pela Empresa.

7.10 MONITORAMENTO

A Engeman monitora a eficácia da implementação do Programa de Integridade mediante a coleta e análise de informações através do canal de denúncia e de uma avaliação de cada colaborador que possibilite a identificação de pontos falhos que possam ser corrigidos e aprimorados. Além das informações recebidas, são analisados os indicadores específicos do Programa de Integridade. As ações e resultados são monitorados usando a ferramenta do CNCP – Controle de Não Conformidade Ação Corretiva e Preventiva e a consolidação na Análise Crítica da Diretoria.



ENGEMAN - MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS COM. E IND. LTDA.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

PI-001 Rev. 08

Elaborado: ACL

Aprovado: SBJ

Data: 15/01/2020

8. HISTÓRICO

REV.	DATA	ALTERAÇÃO
00	13/02/2017	Criação
01	16/11/2017	Adequação no item 4; Inclusão do subitem 5.2.1 e 5.3.1.
02	22/01/2018	Atualização do canal de denuncia no subitem 5.6
03	31/08/2018	Atualização nos itens: 3; 3.1.1; 5; 6.4; 6.8 e 6.9; Inclusão dos itens: 2; 4.2; 5.2;6.5; 6.5.1; 6.6.1 e 6.6.2.
04	23/04/2019	Inclusão de atribuição (Diretor vice Presidente) no quadro de responsabilidade do subitem 4.1.3 Inclusão de frase no item 6.5
05	30/05/2019	Atualização do número do canal de ouvidoria.
06	21/08/2019	Atualização de texto no item 1; Inclusão do organograma do comitê no subitem 4.1.3; Atualização das atribuições do comitê no subitem 4.1.4; Atualização de texto nos subitens: 4.2.1 do canal de ouvidoria; na análise dos riscos no item 5; no subitem 6.2 e 6.8. Inclusão da letra e) no subitem 6.1;
07	14/11/2019	Inclusão de nota no item 3, referente aos integrantes da alta direção; Atualização de pré-requisitos do comitê no subitem 4.1.2; Sinalização da alta direção no subitem 4.1.3; Adequação de texto no subitem 4.1.4 referente as atribuições do Diretor Vice Presidente; Adequação de texto no subitem 6.2 e 6.9 referente as consequências para caso de demissão.
08	15/01/2020	Retirado legislações citadas no item1; Inclusão do item 2 referente as normas e documentos relacionados; Inclusão do subitem 5.1.5 "Tomada de decisão delegada"; Atualização de texto no subitem 7.3 e 7.9; Revisão do título no subitem 7.5; Inclusão do subitem 7.5.2 referente as pessoas politicamente expostas e 7.5.3 pessoas criticamente expostas;

9. APROVAÇÃO

Elaborado: Angela Cristina Lima

Aprovado: Severino Soares Beltrão Júnior