

Empresa: Banco do Brasil S/A

CNPJ: 00.000.000/0001-91

#####

#####

Status: APROVADA

PERFIL DA EMPRESA

O Banco do Brasil, sociedade de economia mista, é controlado pelo Governo Federal, que detém 52,2% das ações, e atua na área bancária e financeira. O Banco está presente em todas as Unidades da Federação e em 12 países. Conforme declarado pela estatal, a mesma está submetida à regulação do Banco Central do Brasil – Bacen, Comissão de Valores Mobiliários – CVM, Receita Federal do Brasil, Conselho Monetário Nacional – CMN, Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST, Conselho Curador do FGTS, CEF - Diretoria Executiva de Fundos de Governo, além do Tribunal de Contas da União – TCU e Controladoria-Geral da União – CGU. Por sua presença no exterior, como exigência dos reguladores presentes, submete-se a leis anticorrupção, como a *UK Bribery Act*, *FCPA*. Conta com 99.694 colaboradores (com contrato de trabalho pela CLT e conselheiros) e 31.911 trabalhadores terceirizados decorrentes de contratos de prestação de serviços executados de forma contínua.

A estrutura organizacional é composta por Assembleia Geral de Acionistas, Conselho de Administração e Conselho Diretor. A Diretoria Executiva é composta pelos membros do conselho diretor e pelos 27 diretores. As decisões do Conselho Diretor obrigam toda a diretoria executiva. Além disso, no âmbito da fiscalização e controle, encontra-se o Conselho Fiscal, e para apoiar o Conselho de Administração, há o Comitê de Auditoria (Coaud), o Comitê de Remuneração e Elegibilidade (Corem) e o Comitê de Riscos e de Capital (Coris).

O Banco possui faturamento anual maior que R\$ 1 bilhão. No Conglomerado BB, composto de Entidades Ligadas ao Banco do Brasil – ELBB, encontram-se subsidiárias e controladas, que atuam em diversos segmentos do mercado financeiro ou em atividades relacionadas com seu objeto social, com destaque para as atividades de gestão de recursos de terceiros, segurança, banco de investimentos, operações de leasing, cartão de crédito e consórcios de bens e serviços. Nos últimos 10 anos, a empresa realizou patrocínios esportivos e culturais.

O Banco não utiliza intermediários no seu contato com os clientes Entes Públicos. Há participação em licitações públicas, inclusive como contratante, e celebra contratos e convênios como contratante e contratado, perfazendo menos de 10% do seu faturamento. Constantemente necessita de licenças, autorizações e permissões de entidades como Banco Central, Secretaria do Tesouro Nacional, Receita Federal, Comissão de Valores Mobiliários, além de Conselhos Profissionais para o exercício de atividades de engenheiros e arquitetos. O Banco do Brasil foi reprovado no Pró-Ética 2015 e 2017, mas obteve aprovação 2016.

Aplicou-se questionário, por meio do sistema *Lime Survey*, em setembro de 2019, a 96.026 funcionários do Banco do Brasil. Desse total, 16.272 funcionários responderam a esse questionário.

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Área I

Comprometimento da Alta Direção e Compromisso com a Ética

Pontuação da área: #####/25

Destaques:

1.1. Envolvimento da alta direção com o programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O programa de integridade e suas atualizações foram aprovadas pelo conselho de administração e pelo conselho diretor.
- Realização do Certame Segurança Institucional, que tem o objetivo de reconhecer os melhores desempenhos das "Agências com PSO", "Agências sem PSO" e "PSO" na gestão de processos da área de segurança, e de funcionário destaque no Quiz sobre o "Programa de Integridade".
- Aprovação e ciência do Conselho de Administração, entre 2017 e 2018, quanto ao conteúdo do Relatório semestral de denúncias de ilícitos, do Relatório anual de avaliação do sistema de controle interno (que trata de riscos de *compliance*) e do Reportes da auditoria interna.

Pontos a serem aprimorados:

- Carência de treinamentos específicos sobre integridade para os gerentes.
- Ausências de consultas internas quanto às políticas e medidas do programa de integridade
- Não houve evidências de que a alta direção tomou providências quanto aos problemas informados nos relatórios de denúncias, de controle interno e da auditoria.

1.2. Manifestações da alta direção de apoio ao programa de integridade e a temas relacionados.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Os membros do conselho de administração assinaram a carta de apresentação do programa de integridade.

Pontos a serem aprimorados:

- Carência de treinamentos do conselho de administração nos temas do programa de integridade.
- Carência de comunicações em que os membros do conselho de administração demonstrem periodicamente a importância do programa de integridade e a obrigatoriedade de todos observarem seus comandos.
- Carência de comunicações do conselho de administração voltadas ao público externo que comunique a aprovação do programa e fomentem adoção de postura ética por esse público.
- Carência de participação dos membros do conselho de administração nos eventos internos de integridade.

1.3. Setor responsável pelo programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A Gerência de Prevenção da Corrupção e Promoção da Transparência dentro da Diretoria de Segurança Institucional é a área responsável pelo monitoramento e supervisão do programa.
- A IN ##### prevê as competências da Gerência de Prevenção da Corrupção e Promoção da Transparência de gerir o processo administrativo de responsabilização, o risco de corrupção, a revisão do programa de integridade e o canal de denúncias de ilícitos de qualquer natureza.

Pontos a serem aprimorados:

- A IN ##### institui a prerrogativa de acesso da DISIN para consulta a todos os arquivos, documentos, metodologias, bases de dados, sistemas de informação e transações eletrônicas, além de livre acesso a ambientes, equipamentos e softwares de propriedade ou de uso do Banco, no exercício de suas atribuições, mas devidamente autorizado pelo comitê de administração da DISIN.
- A Gerência de Prevenção da Corrupção e Promoção da Transparência não é responsável pela guarda e gestão das experiências e capacidades acumuladas pelo Banco em matéria de integridade e por atuar diretamente ou de forma auxiliar na investigação de situações suspeitas de violação das normas de integridade.
- O Diretor de Segurança Institucional, apesar de ser ligado diretamente ao presidente, conforme organograma da entidade, não compõe o conselho diretor e, dessa forma, não integra a alta direção.
- O Diretor de Segurança Institucional responsável pela condução do programa de integridade não se reporta diretamente ao Conselho de Administração, não havendo previsão de que ele possa o fazer em casos específicos. A ausência de previsão de reporte direto ao Conselho de Administração compromete a independência da área responsável pelo programa, já que pode haver situações de envolvimento de membros do conselho diretor em irregularidades ou necessidade de deliberar matérias cuja responsabilidade é exclusiva do conselho de administração. Ressalta-se, ainda, que segundo as boas práticas de governança, o conselho de administração é o órgão máxima da governança.
- A IN ##### não prevê mandato para o responsável pela área de integridade e critérios rigorosos para sua substituição antes do fim do mandato; regra que impeça a demissão sem justa causa, por pelo menos um ano, após a saída dos colaboradores da área de integridade; regra que determine que os membros da área não podem ser retirados da área enquanto houver investigações em curso sob sua coordenação.

1.4. Participação em ações coletivas relacionadas à integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Banco do Brasil participa do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos, é membro do conselho consultivo da *Alliance Integrity* e do Fórum de Gestão da Ética nas empresas estatais.

Área II
Política e Procedimentos

Padrões de Conduta; Política Anticorrupção; Avaliação de Terceiros e Controles Internos e Externos

Pontuação da área: #####/25

Destaques:

2.1. Código de ética e padrões de conduta.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Adoção de código de ética aplicado a funcionários, conselheiros, colaboradores e terceiros com conteúdo que aborda os seguintes temas: princípios e valores relacionados à ética e à integridade; menção às políticas da entidade para prevenir fraudes e ilícitos, em especial as que regulam o relacionamento da entidade com o setor público; vedações expressas atinentes à corrupção, nepotismo e conflito de interesse; canais de denúncia e de orientação sobre questões de integridade; proteção ao denunciante e proibição de retaliação; medidas disciplinares.
- Aprovação do código de ética pelo conselho de administração.
- Disponibilização de código de ética em áudio em 1 idioma.
- Instituição do comando de ciência e concordância ao Código de Ética e Normas de Conduta que gera impedimento nas concorrências no sistema TAO e pode ser tratada sob aspecto disciplinar.
- 95,18% dos respondentes afirmaram conhecer o conteúdo do código de ética.

Pontos a serem aprimorados:

- 53,8% dos respondentes informaram que participaram de eventos/capacitações voltados para divulgação e explicação do conteúdo do código de conduta da empresa.

2.2. Política anticorrupção.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O Código de ética e Normas de Conduta é aplicada aos Conselheiros, Presidente, Vice-Presidentes e Diretores, inclusive de empresas controladas, aos funcionários do Brasil e do exterior, aos colaboradores – estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas, àqueles que estejam atuando ou prestando serviços em nome do Banco do Brasil ou para o Banco do Brasil.
- Política de recebimento de brindes e presentes:
 - A IN ### (CÓDIGO DE ÉTICA) determina que seus empregados devem abster-se de aceitar valor monetário ou presente superior a 100 reais e ainda devem recusar presente ou brinde, ainda que no valor permitido, se sua característica ou circunstância indicar a intenção de influenciar a imparcialidade do processo decisório. Os documentos são revisados a cada três anos, ou extraordinariamente, a qualquer tempo. A área responsável pela atualização é a Diretoria Gestão de pessoas.
- Política de oferecimento de brindes e presentes:
 - A IN ### (CÓDIGO DE ÉTICA) informa que em relação à distribuição de brindes e material promocional para agentes e órgãos públicos, o Banco observa os limites vigentes nos Códigos de Conduta de cada ente, com destaque para o Código de Conduta da Alta Administração Federal e demais Resoluções e orientações emitidas pela Comissão de Ética Pública sobre o tema.
 - Determina a revisão da política no mínimo anual, ou extraordinariamente, a qualquer tempo.
- A Política Específica de Relacionamento do Banco com Fornecedores é responsabilidade da Diretoria de Suprimentos Corporativos e Patrimônio (Disec) e Unidade Negócios Sociais e Desenvolvimento Sustentável (UNS) e contém a seguinte previsão: não realizamos compras ou contratações com pessoas físicas ou jurídicas que sofram sanção ou punição por participação em ato de corrupção contra a administração pública, nacional ou estrangeira.
- A Política Específica de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e à Corrupção (IN ####):
 - A Diretoria Segurança Institucional (Disin) é a área responsável pela aplicação e monitoramento da Política Específica de Prevenção e Combate à Lavagem de Dinheiro, ao Financiamento do Terrorismo e à Corrupção.

○ A IN ##### prevê que a Diretoria de Suprimentos e Serviços Compartilhados deve estabelecer procedimentos que garantam a mitigação do risco de nepotismo, na forma do Decreto Presidencial 7.203/2010, nos relacionamentos com fornecedores.

○ A IN ##### enuncia expressamente que adotará as sanções administrativas previstas na Lei 12.846/2013 e no Decreto 8.420/2015, na ocorrência das situações ali expressas; estipula regras para apuração da responsabilidade administrativa de pessoa jurídica por meio de Processo Administrativo de Responsabilização; enuncia que serão adotados os encaminhamentos judiciais previstos na Lei 12.846/2013 e no Decreto 8.420/2015; prevê procedimentos de realização de reuniões com servidores ou empregados públicos, bem como controle da agenda de reuniões com agentes públicos; inclui a vedação de práticas anticoncorrenciais para promover fraude em licitações públicas.

- A IN ##### (Gestão da Ética Corporativa) dispõe sobre a participação de funcionários em eventos no Brasil e no exterior por interesse particular do funcionário ou por interesse institucional. O responsável por avaliar quanto à existência de elemento que configure conflito de interesse na participação de funcionários é a Dipes/Ouvidoria Interna. Essa função de aprovação não coincide com a responsabilidade pelo monitoramento.

- O código de ética enuncia a posição contrária da entidade ao surgimento ou manutenção de situações que coloquem em posição de conflito de interesse agentes públicos de outras instituições públicas.

Pontos a serem aprimorados:

- Ausência de previsão normativa que determine a participação da DISIN para aplicação ou monitoramento nos seguintes normativos: IN ##### (CÓDIGO DE ÉTICA), Política Específica de Relacionamento do Banco com Fornecedores e IN ##### (Gestão da Ética Corporativa).

- Ausência de previsão de periodicidade para a revisão das seguintes normas: IN ##### (eventos patrocinados), IN ##### e ##### (Engenharia para Administração Pública), IN ##### e ##### (Compras e Contratações para Administração Pública).

● Política de recebimento de brindes e presentes:

- Não há definição de setores da entidade cujos empregados/dirigentes são vedados de receber brindes e presentes.

- Não há a previsão de o presenteado solicitar autorização ou comunicar a uma ou mais instâncias da entidade ao receber o brinde ou presente.

● Política de oferecimento de brindes e presentes:

- Não enuncia claramente a proibição de oferecer brindes e presentes a servidores, colaboradores ou empregados públicos como forma de pagamento para obter vantagem indevida (corrupção).

- Não define limite de valor para os brindes e presentes que podem ser oferecidos em nome da entidade.

- Não utiliza critérios para definição de quem pode ser beneficiado com os brindes e presentes ofertados pela empresa.

- Não prevê que seja necessária a autorização de uma ou mais instâncias na entidade para o oferecimento de brindes e presentes.

- Ausência de política para a prevenção de nepotismo na indicação de funções de confiança e de cargos comissionados.

- Ausência de política para a prevenção de conflitos de interesse no relacionamento com agentes de órgãos e de outras entidades públicas.

- Ausência de definição de área responsável pelo monitoramento dos registros de todas as interações realizadas com agentes públicos, conforme definido na IN #####.

- Ausência de regras e orientações voltadas a questões regulatórias, obtenção de licenças, autorizações ou permissões.
- Carência de procedimentos capazes de evitar que sejam contratadas pessoas que possuam grau de parentesco em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau com a máxima autoridade administrativa da entidade ou com ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento para cargo em comissão ou função de confiança, função temporária ou estágio.
- Carência de procedimentos capazes de evitar que sejam contratadas, sem licitação, pessoas jurídicas nas quais haja administrador ou sócio que tenha poder de direção e, concomitantemente, seja familiar de detentor de cargo em comissão ou função de confiança, que atue na área responsável pela demanda ou contratação ou de autoridade a ele hierarquicamente superior.
- Ausência de regras e procedimentos para evitar que seus colaboradores busquem obter informação privilegiada, por meio do contato com agentes ou ex-agentes públicos.

2.3. Avaliação de terceiros - prevenção de irregularidades e incentivo à integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Adoção do painel do fornecedor com informações sobre nome do fornecedor, CNPJ, valor contratado e número de contratos.
- A IN ##### (Aquisição de Empresas, Parcerias Estratégicas, Alienações e Demais Atos Societários) estipula quais dados e documentos da empresa-alvo serão analisados; definição da pessoa/área responsável pela realização dessas verificações, ou se serão realizadas por terceiros; definição a quem cabe a decisão final sobre a realização da operação.
- O Banco estipula as seguintes regras para prevenção da corrupção e fraude em contratos e acordos firmados:
 - Adoção de rotina de se certificar que o terceiro a ser contratado não tem registros impeditivos à contratação.
 - Inclusão de cláusula anticorrupção nos contratos firmados com terceiros.

- A IN ##### informa que o Banco não realiza investimentos nem participações societárias com terceiros com má reputação ou falta de integridade, enquadrado nos crimes de "lavagem de dinheiro" ou ocultação de bens, direitos e valores, financiamento ao terrorismo, atos considerados lesivos à administração pública ou que exerce qualquer outra atividade ilegal.

- A IN ##### determina a realização de avaliação prévia do risco de corrupção e do programa de integridade, se existente, por meio de profissionais ou empresas especializadas, no caso de fusão, aquisição ou reestruturação societária.

Pontos a serem aprimorados:

- A IN ##### trata da gestão de fornecedores, mas a classificação de risco trata de risco socio-ambiental.
- A IN ##### (Aquisição de Empresas, Parcerias Estratégicas, Alienações e Demais Atos Societários) não prevê procedimentos que indiquem quais os critérios considerados determinantes ou não para a realização ou não da operação, bem como os procedimentos e as medidas de prevenção e remediação devem ser adotadas caso se decida pela realização da operação, quando as verificações identificarem situações que não tenham sido consideradas impeditivas.
- A empresa não classifica seus contratos em categorias de risco e a área de integridade não participa.
- A empresa não tem procedimento para monitoramento dos contratos de acordo com a categoria de risco.

- Carência de regras e procedimentos específicos para prevenir a ocorrência de fraude ou corrupção no âmbito de licitações e de contratos executados pela entidade na condição de contratada, como verificação prévia antes da aceitação da indicação feita pelo fornecedor de preposto e classificação dos contratos firmados pela entidade de acordo com a exposição de tais contratos aos riscos de fraude e corrupção.

2.4. Controles internos e externos.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Utilização do modelo de três linhas de defesa.
- O Relatório do auditor independente sobre as demonstrações contábeis consolidadas em 2018 está disponível no site da entidade. Pela Lei 6.404/1976, o Banco é obrigado a se submeter a auditoria externa.
- Os colaboradores das áreas contábil, financeira e patrimonial realizaram treinamentos em IFRS e controles internos no período analisado.

Pontos a serem aprimorados:

- Carência de indicadores contábeis capazes de identificar alterações anormais em ativos, passivos, receitas e despesas que possam indicar risco de corrupção (*red flags*).
- Não se observou a certificação dos controles internos realizadas em 2018 pela auditoria independente.
- Não foram enviadas as certificações que comprovem que os que exercem funções de gerência/chefia no processo de elaboração das demonstrações contábeis da companhia atendem o disposto no item 7, 12, 16 e 17 da NBC PG 12 (R1).
- Ausência de um programa estruturado de educação continuada para os colaboradores das áreas contábil, financeira e patrimonial.

Área III

Comunicação e Treinamento

Pontuação da área: #####/15

Destaques:

3.1. Estratégia para divulgação de temas relacionados à ética e ao programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A entidade emitiu comunicações focadas em temas de ética e integridade destinada ao público interno e externo.
- 88,9% dos respondentes afirmam que passaram a compreender melhor a importância das políticas de integridade a partir das campanhas realizadas.
- Na média, 83,12% dos colaboradores responderam corretamente as medidas e políticas de integridade adotadas pela empresa.
- A entidade divulga, no site institucional, documentos e informações que demonstram ao público externo, seu compromisso com a ética.

Pontos a serem aprimorados:

- Apenas 53,32% dos empregados tem conhecimento que a empresa adota política para prevenção de nepotismo.

3.2. Acesso ao Código de Ética e às demais normas do programa de integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- O código de ética está disponível no site da entidade.
- No questionário aplicado aos funcionários do Banco, 92,75% dos respondentes têm ciência de que a entidade adota um código de conduta; 94,63% afirmaram que conseguem acessar o código de conduta de forma rápida e fácil; e 95,18% afirmaram conhecer o conteúdo do código de conduta.

3.3. Plano de treinamento ligado aos temas de ética e integridade.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A entidade aprovou plano de comunicação para ações de prevenção e combate à corrupção e ouvidoria em 2018.
- Os treinamentos apresentados abordam temas gerais como ética e código de conduta; prevenção e combate à corrupção; canal de denúncias; e relacionamento com entes públicos.
- A IN ##### estipula que a DIPES ou as GEPES, em conjunto com as áreas demandantes, são responsáveis pelas ações educacionais no banco. Essa IN também prevê a classificação, as modalidades (presencial, a distância em serviço) e os tipos de ações educacionais que poderão ser adotadas, como curso, oficina, seminário, encontro, jornada, palestra, “fazendo e aprendendo”, multiplicação seriada de conhecimento.
- Conforme a IN #####, a avaliação da retenção do conhecimento dos treinamentos aplicados é realizada pelo Sistema Integrado de Avaliação de Programas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação - SIAP.

3.4. Alcance dos treinamentos.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Utilização de sistema de informações gerenciais para controle da quantidade de empregados que realizaram os diversos treinamentos.

Pontos a serem aprimorados:

- Apenas 63,42% dos respondentes têm a percepção de que os treinamentos são adequados e suficientes e que contribuem efetivamente para sua atuação na entidade.
- Ausência de capacitações específicas relacionadas aos riscos de integridade nas seguintes áreas:
 - avaliação prévia de terceiros;
 - avaliação prévia para realização de patrocínios e doações filantrópicas.
- 53,8% dos respondentes afirmam terem participados de eventos ou capacitações voltadas para divulgação e explicação do conteúdo do código de ética do Banco.
- As capacitações em temas de ética e integridade não alcançam fornecedores e prestadores de serviço ou exige em seus contratos que as empresas capacitem seus colaboradores nesses temas.

Área IV

Canais de Denúncia e Remediação

Pontuação da área: #####/20

Destaques:

4.1. Canais de denúncia e de esclarecimento.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Os canais de denúncia e esclarecimento de dúvidas estão disponíveis ao público interno e externo.
- A empresa utiliza incentivos para que colaboradores e terceiros a denunciem atos contrários à ética e à integridade institucional como ações de comunicação, cláusulas contratuais, treinamentos.
- 98,44% dos respondentes sabem que o Banco adota canal de denúncias e de esclarecimento de dúvidas.
- Apenas 7,63% dos respondentes discordam total ou parcialmente que o canal de denúncias e de esclarecimento de dúvidas é facilmente acessado.

Pontos a serem aprimorados:

- A entidade não observa as determinações da IN OGU 01/2014.

4.2. Garantias de proteção aos denunciantes e incentivo à realização de denúncias.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A ouvidoria interna e o Canal de Denúncia de Ilícitos permitem o recebimento de denúncias anônimas.
- A IN ##### estabelece que o canal de denúncias permite o envio de denúncias por qualquer pessoa, identificada ou anônima, que queira informar sobre ilícitos criminais relacionados às atividades do Banco do Brasil e Conglomerado Prudencial.

Pontos a serem aprimorados:

- 35,67% dos respondentes afirmaram se sentirem inseguros para realizar a denúncia, pois acreditam que poderia sofrer retaliação.
- Não foram apresentados procedimentos que previnam a retaliação de denunciantes.
- Não há previsão de medidas disciplinares para aqueles que violem o sigilo da identidade do denunciante bem como do conteúdo da denúncia.
- Não há previsão normativo de que aqueles que optem pelo anonimato na denúncia possam acompanhar o andamento da manifestação.

4.3. Estrutura para recebimento, tratamento e apuração de denúncias.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Para apuração de denúncias em que não há indícios de participação dolosa de funcionários e ex-funcionários do Banco, a IN ##### prevê que "A contabilização de valores relativos a Incidentes de Segurança (furto, roubo, assalto, fraude eletrônica, entre outros, praticados por terceiros) são tratados por meio do aplicativo Registro de Ocorrências de Ilícito (ROI), conforme previsto na IN: #####".

- A IN ##### (Ouvidoria Interna) regulamenta a estrutura da ouvidoria interna, sendo todas as denúncias, reclamações, elogios e sugestões acolhidas pela Ouvidoria Interna.
- A IN ##### regulamenta o Canal de Denúncia de Ilícitos.

Pontos a serem aprimorados:

- Carência de procedimento específico para recebimento e apuração de denúncias de irregularidades praticadas por membros da alta direção.
- Os canais disponíveis ao público externo e interno têm rito de tratamento e apuração distintos. Dessa forma, as atividades de recebimento e tratamento são atribuídas a diferentes áreas da empresa, mas não há coordenação entre elas.
- Carência de Participação ou acompanhamento, pela área responsável pelo programa de integridade, da condução das investigações pela auditoria interna.

4.4. Medidas para assegurar a interrupção de irregularidades e a remediação de danos.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A IN ##### (controle disciplinar) prevê o afastamento do funcionário antes ou durante a apuração da irregularidade;
- A IN ##### (Prerrogativa de acesso) estipula a prerrogativa de acesso irrestrito da auditoria interna para consulta a todos os arquivos, documentos, metodologias, bases de dados, sistemas de informação e transações eletrônicas, além de livre acesso a ambientes, equipamentos e softwares de propriedade ou de uso do Banco.
- A IN ##### prevê a suspensão temporária da empresa por falhas ou fraudes cometidas durante o certame licitatório ou pela inexecução total ou parcial do contrato o Banco.

Pontos a serem aprimorados:

- Carência de normativos internos que determinem a comunicação à alta direção das medidas adotadas para interromper as irregularidades e remediar danos.
- As IN #####, ##### e ##### não tratam de rescisão contratual em decorrência de violação às normas de integridade.

4.5. Previsão de aplicação de medidas disciplinares.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A IN ##### (controle disciplinar) prevê o controle disciplinar em relação a funcionários e ex-funcionários que pratiquem atos em desconformidade com as leis, o código de ética, as normas de conduta e os regulamentos internos, que acarretem prejuízo ao Banco ou o exponham a riscos. No item 10, há as alçadas e os parâmetros para definir as alçadas. No item 11, há prazos para conclusão da apuração, da análise e do julgamento.
- A IN ##### estabelece que todos os procedimentos disciplinares são conduzidos no sistema Gedip.
- A IN ##### estipula o rito para apuração de Processo Administrativo de Responsabilização - PAR de pessoas jurídicas.
- O Boletim da Ética é enviado trimestralmente aos funcionários para comunicar as manifestações recebidas pela ouvidoria interna e o tratamento dado àquelas classificadas como irregularidades.

Pontos a serem aprimorados:

- 60,79% dos respondentes já viram manifestações da empresa incentivando a realização de denúncias e acredita que a direção espera e deseja que estes casos sejam denunciados por aqueles que deles tomem conhecimento.
- A partir da análise das IN ##### (administração de contratos) e IN ##### (Processos Administrativos - Compras e Contratações), observou-se que não há norma que oriente a decisão sobre quando e como deve ser feito o encaminhamento às autoridades competentes de denúncias de irregularidades.
- A IN ##### (controle disciplinar) não prevê a responsabilidade pelo juízo de admissibilidade, prazos prescricionais, regras de suspeição e impedimento.
- O Banco não utiliza o sistema CGU-PAD.
- Ausência de previsão formal de acompanhamento das medidas correcionais pela área responsável pela condução do Programa de Integridade.
- Ausência de unidade correcional na entidade.
- A norma de controle disciplinar IN ##### (controle disciplinar) não alcança os membros do Conselho de Administração.
- 20,98% dos respondentes nunca viu ou não se lembra de ter visto manifestações da empresa incentivando a realização de denúncias, mas acredita que a direção espera e deseja que estes casos sejam denunciados por aqueles que deles tomem conhecimento.
- A IN ##### (controle disciplinar) não prevê a participação da área de integridade nos processos referentes ao controle disciplinar.
- A IN ##### que dispõe sobre a estrutura da Disin não prevê a supervisão sobre os indicadores de desempenho correcional.

Área V

Análise de Risco e Monitoramento

Pontuação da área: #####/10

Destaques:

5.1. Análise de risco de corrupção e fraudes.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A IN ##### traz as diretrizes da avaliação baseada em risco com os critérios para a gestão do risco de integridade.
- A política de gestão de risco aborda os riscos de liquidez, crédito, operacional, legal, socioambiental, taxa de juros na carteira bancária, estratégia, reputação, Entidades Fechadas de Previdência Complementar e de Operadoras de Planos Privados de Saúde a Funcionários (EFPPS), controles internos e conformidade, modelo, contágio.
- A IN ##### classificou os processos, produtos e serviços do BB, avaliando-se o risco de suas utilizações para a prática de atos lesivos qualificáveis como corrupção contra o patrimônio da administração pública, nacional ou estrangeira, e contra o patrimônio do Banco.

Pontos a serem aprimorados:

- Não houve evidências de que as atualizações do programa de integridade decorreram do processo de gerenciamento de riscos.

- Em relação especificamente aos riscos para a integridade, estes ainda não foram alçados à categoria de riscos relevantes no âmbito do Banco, em que pese a possibilidade de já terem sido parcialmente capturados na gestão dos demais riscos relevantes.

5.2. Monitoramento.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- Segundo a IN #####, a Gerência de Prevenção à Corrupção e Promoção da Transparência é responsável pelo monitoramento de eventos voltados à prevenção e combate à corrupção. Essa gerência da Diretoria de Segurança Institucional é a área responsável pelo programa de integridade.

Pontos a serem aprimorados:

- Carência de procedimentos de monitoramento da efetiva aplicação das políticas e procedimentos de integridade, em especial nepotismo e conflito de interesse.
- Não ficou evidenciado que as RTC e RA como produto do monitoramento do programa de integridade foram comunicadas à alta direção, analisadas em reuniões do conselho e disponibilizado na intranet.

Área VI Transparéncia e Responsabilidade Social

Pontuação da área: ####/5

Destaques:

6.1. Medidas de transparéncia.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- A entidade disponibiliza em seu sítio eletrônico, de modo visível, link de acesso ao E-SIC. Para as unidades descentralizadas, está disponível e-mail e telefone.
- Divulgação das seguintes informações requeridas pela Resolução CGPAR nº 05/2015:
 - Estatuto social;
 - Missão, princípios e valores da entidade;
 - Código de ética;
 - Composição do capital social;
 - Composição da diretoria executiva;
 - Composição dos conselhos de administração e fiscal;
 - Extrato das atas de assembleias gerais;
 - Demonstrações financeiras anuais exigíveis das companhias abertas, acompanhadas do parecer da auditoria independente;
 - Relatório anual da administração;
 - Demonstrações financeiras trimestrais;
 - Fatos relevantes e comunicados ao mercado, quando houver; e

- Currículo profissional resumido dos membros dos órgãos societários de administração e fiscalização.

- Divulgação das atas de reunião do conselho de administração, conselho fiscal e coaud.

Pontos a serem aprimorados:

- O Banco não divulga, em seu site, as informações abaixo estipuladas no Decreto nº 7.724/2012:
 - programas, projetos, ações, obras e atividades, com indicação da unidade responsável, principais metas e resultados e, quando existentes, indicadores de resultado e impacto;
 - repasses ou transferências de recursos financeiros;
 - execução orçamentária e financeira detalhada;
 - remuneração e subsídio recebidos por ocupante de cargo, posto, graduação, função e emprego público, incluindo auxílios, ajudas de custo, jetons e quaisquer outras vantagens pecuniárias, bem como proventos de aposentadoria e pensões daqueles que estiverem na ativa, de maneira individualizada, conforme ato do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
 - programas financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.
- Ausência de divulgação das pautas prévias e pautas deliberadas na intranet.

6.2. Política sobre doações filantrópicas e patrocínios.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação:

- As políticas de patrocínio e de doações instituíram critérios para seleção dos beneficiados;
- Divulgação, no site do Banco do Brasil, do resultado do programa de patrocínio 2019/2020.
- O Banco consulta os cadastros restritivos (Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS, do Cadastro Nacional das Empresas Punitas - CNEP e do Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas - CEPIM) a fim de verificar os possíveis históricos de corrupção ou fraude das entidades que pleiteiam doações e patrocínios.
- A política de patrocínio veda a contratação de empresa que detenha, entre os seus sócios e dirigentes, parentes de integrantes da Diretoria Executiva do Banco do Brasil, superintendentes, bem como demais cargos/funções gerenciais/administração do Banco, até terceiro grau.
- A política de patrocínio estipula que os patrocínios realizados pelo Banco devem ser acompanhados por funcionário da Dimac ou por representante de Unidade Estratégica, Superintendência, Agência e CCBB, formalmente designado, para atestar a comprovação das contrapartidas pactuadas e realizar a avaliação do projeto quanto aos aspectos negociais, institucionais e de relacionamento.

Pontos a serem aprimorados:

- Os patrocínios e doações filantrópicas não são referendados pela instância responsável pelo programa de integridade;
- As doações de bens móveis não são divulgadas aos públicos interno e externo.
- Não há previsão de acompanhamento da correta destinação na política de doação de bens móveis.
- A política de patrocínio não estipula que o Banco recomende a empresa beneficiada que adote um programa de integridade e se comprometa com a ética como contrapartida ao recebimento da doação.
- Ausência de previsão de revisão periódica na IN ##### (Promoção e Patrocínio).

Pontuação total: #####

Obteve, no mínimo, 40% da pontuação em cada área: (x) SIM

Resultado: APROVADA

De acordo com parágrafo 1º do artigo 13 do Regulamento, parágrafo primeiro, serão consideradas aprovadas para figurar na lista anual de Empresas Pró-Ética as empresas que obtiverem pontuação total igual ou superior a 70 (setenta) pontos e tenham obtido, no mínimo, 40 por cento da pontuação em cada área do questionário.

Importante ressaltar que, antes da divulgação da lista de Empresas Pró-Ética, as empresas aprovadas serão submetidas às verificações e às diligências indicadas no artigo 21 do Regulamento, sendo certo que o resultado desses procedimentos poderá impactar na inclusão da empresa na referida lista.

Relatório aprovado pelo Comitê Gestor em **02/10/2019**.

AVISO:

A avaliação de programa de integridade realizada no âmbito do Pró-Ética tem por objetivo analisar a adequação do programa de empresas participantes aos requisitos do Pró-Ética e promover o reconhecimento público daquelas que atendem aos requisitos. A avaliação realizada não gera direitos ou garantias, sejam eles relacionados a eventual análise de programa de integridade em processo de responsabilização com base na Lei nº 12.846/2013 ou a qualquer outro processo ou procedimento nas esferas administrativa ou judicial.