



FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO
TECNOLÓGICO DA ENGENHARIA



MANUAL DE COMPLIANCE 2026

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
2. OBJETIVO	3
3. FUNDAMENTAÇÃO	3
4. FUNÇÕES E AUTORIDADE.....	4
I. MAPEAMENTO DE RISCOS	5
II. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	6
III. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO	7
IV. DUE DILIGENCE	8
V. DENÚNCIAS E INVESTIGAÇÕES	9
5. RELACIONAMENTOS COM OUTRAS ÁREAS DA EMPRESA	10
6. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	11
7. HISTÓRICO DE REVISÕES E APROVAÇÃO	11

1. INTRODUÇÃO

Considerando a visão estratégica de cultivar uma cultura de integridade, a Fundação para o Desenvolvimento Tecnológico da Engenharia (“FDTE”) instituiu seu Programa de Integridade em 2025, tendo oferecido treinamento de compliance para todos os seus integrantes e, em seguida publicado seu novo Código de Conduta Ética, além de ter implementado um canal de denúncias terceirizado e instituído procedimento de avaliação de integridade de terceiros (Due Diligence).

Tais iniciativas evidenciam o comprometimento da liderança com valores e condutas relacionados à integridade, promovendo a adoção de medidas institucionais destinadas à prevenção, detecção, punição e correção de irregularidades administrativas, condutas ilícitas e desvios éticos.

O conjunto de atividades do Programa de Integridade guiam o estabelecimento de práticas voltadas a assegurar a conduta ética de todos os envolvidos na organização, bem como a transparência institucional e a prestação de contas pelos parceiros.



2. OBJETIVO

Este manual de Compliance visa definir os parâmetros e diretrizes que regem as atividades do Programa de Integridade da FDTE para garantir que todos os colaboradores e partes interessadas entendam seus papéis e responsabilidades na promoção da transparência, conformidade legal e prevenção da corrupção na organização.

O objetivo da área de Compliance é assegurar que a FDTE opere dentro dos parâmetros éticos organizacionais e em conformidade com as leis e regulamentos relevantes à integridade corporativa. Isso envolve a identificação e mitigação de riscos legais e regulatórios, bem como a promoção de uma cultura de integridade e transparência.

3. FUNDAMENTAÇÃO

O Programa de Integridade da FDTE está estruturado com base no arcabouço normativo da legislação anticorrupção brasileira — em especial a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Empresarial) e o Decreto nº 11.129/2022 — bem como em guias de referência nacionais e internacionais, como o Manual da CGU para Implementação de Programas de Integridade no Setor Público, o Guia do Pacto Global da ONU sobre o 10º Princípio contra a Corrupção e o Evaluation of Corporate Compliance Programs do Departamento de Justiça dos Estados Unidos (DOJ), entre outros instrumentos relevantes.

Quanto ao processo de implementação e gestão da eficácia do seu Programa de Integridade, a FDTE possui ferramentas de controles operacionais de compliance instrumentalizadas através da Plataforma Journey®, criada pela SG Compliance – consultoria especializada responsável pela criação, gestão e comprovação do Programa de Integridade – que atende às mais rigorosas exigências da legislação brasileira e de boas práticas corporativas.

4. FUNÇÕES E AUTORIDADE

As principais funções da área de Compliance incluem:

- Desenvolvimento e implementação de políticas e procedimentos de compliance.
- Realização de avaliações de risco para identificar áreas de potencial não conformidade.
- Condução de treinamentos e campanhas de conscientização em compliance para todos os colaboradores.
- Monitoramento e auditoria contínua das atividades da FDTE para garantir a adesão às políticas de compliance.
- Gestão do canal de denúncias.
- Investigação de violações de compliance e recomendação de medidas corretivas.
- Atualização contínua das políticas de compliance de acordo com as mudanças nas leis e regulamentos.



A área de Compliance tem reporte direto à Alta Direção da FDTE e possui a autoridade para:

Avaliar os riscos de compliance que expõem a empresa

Realizar auditorias e investigações relacionadas a questões de compliance.

Implementar políticas e procedimentos de compliance.

Treinar os colaboradores em matérias de compliance.

Reportar diretamente à alta direção ou ao conselho administrativo sobre questões de compliance.

O reporte de indicadores e resultados do Programa de Integridade é realizado por meio do relatório de compliance da Plataforma Journey®, que apresenta uma visão geral do status do programa e descreve as medidas adotadas de forma pormenorizada. Este relatório é emitido pela área de Compliance anualmente e encaminhado à Alta Direção contendo os principais indicadores de desempenho do programa.

Apresentamos a seguir os objetivos do **Programa de Integridade da FDTE**:

I. MAPEAMENTO DE RISCOS

A avaliação de riscos é a base de um Programa de Integridade, pois ajuda a organização a identificar suas vulnerabilidades e as áreas mais suscetíveis à corrupção, o que lhe garante a oportunidade de atuar de maneira mais direcionada e especializada, para prevenir de forma mais eficiente e eficaz a possibilidade de ocorrência de situações de quebra de integridade – como, por exemplo, a solicitação ou recebimento de quantias indevidas por agentes públicos, abuso de poder, uso de verbas públicas para fins privados, conflito de interesses e nepotismo, dentre outros.

Para abordar os riscos de integridade nas suas operações, a FDTE deve compreender como o seu modelo de negócio pode expô-la a tais riscos. Diante disso, o mapeamento de riscos de Integridade da FDTE será realizado por meio da aplicação de um questionário eletrônico disponibilizado para os integrantes da instituição, contendo 20 perguntas de múltipla escolha sobre potenciais eventos de riscos. A avaliação dos riscos será feita a partir de uma análise de impacto e probabilidade, sendo o primeiro calculado com base no potencial de dano reputacional e a segunda com base nas respostas dos integrantes da instituição.

Tendo identificado as áreas de risco relevantes, serão propostas ações mitigatórias adequadas para minimizar os riscos, tais como treinamentos, campanhas de conscientização, novas políticas, etc.

II. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

São necessárias políticas e procedimentos específicos para fornecer orientações específicas aos funcionários sobre como agir para estar em conformidade com o Código de Conduta da FDTE e como combater formas específicas de corrupção. As políticas detalhadas fornecerão a base para os procedimentos de implementação e para a comunicação e treinamento. Tais políticas ajudarão os funcionários e parceiros de negócios em situações de alto risco, como aquelas que envolvem presentes, hospitalidade e conflitos de interesse. Além disso, políticas específicas são uma declaração para os stakeholders externos incluindo de que a organização leva a corrupção a sério e possui mecanismos de combate adequados e eficazes em vigor. No caso de violação do Código de Conduta da organização, as provas das políticas e procedimentos de apoio podem ajudar a proteger a sua reputação e podem servir como fator atenuante em caso de processo ou eventual condenação.

É importante realizar uma avaliação de risco para identificar quais políticas específicas são necessárias. Em geral, as políticas terão em conta as formas de corrupção mais prevalentes e as funções e processos empresariais de maior vulnerabilidade. Para desenvolver os procedimentos específicos da FDTE iremos considerar fatores de riscos que abrangem, entre outros, conflitos de interesses, lavagem

de dinheiro, peculato, brindes, presentes, hospitalidade e viagens, doações, patrocínios, investimento social e comunitário, pagamentos de facilitação, contribuições políticas, interações com funcionários do governo, lobby, negociações com parceiros de negócios, agentes e outros intermediários, uso de ativos da organização por joint ventures, fusões e aquisições e etc.



III. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A comunicação e o treinamento de todos os funcionários sobre o compromisso da FDTE com a tolerância zero à corrupção é talvez a ação mais importante e contínua que a organização pode tomar para consolidação de sua cultura de integridade. A comunicação eficaz ajuda a garantir que, juntamente com todas as outras mensagens importantes para os funcionários, a política anticorrupção e a forma como o funcionário deve agir permaneçam no topo da agenda de cada pessoa. Isso colocará a organização em melhor posição para exigir cumprimento, alcançar conformidade, tomar ações disciplinares por não conformidade e, em última análise, garantir que as ações dos seus funcionários estejam à altura dos valores da Fundação e de sua cultura de integridade. As comunicações internas serão vistas externamente e, assim, aumentarão a força da comunicação externa da cultura de integridade da Fundação.

A comunicação e o treinamento devem ser realizados a todos os níveis da organização, desde a liderança sênior até supervisores e operários, com mensagens relevantes para o público-alvo e treinamento adaptado aos riscos e necessidades identificados. As comunicações devem ser feitas nos termos do Plano de Comunicação de Integridade 2026, distribuídas ao longo de todo o ano. O treinamento de compliance mandatório para todos os integrantes da organização deverá ser realizado uma vez ao ano, em data a ser definida posteriormente. O treinamento específico para colaboradores que interagem com agentes públicos no exercício de suas funções profissionais também é mandatório e deverá ser realizado uma vez ao ano, em data a ser definida posteriormente.

IV. DUE DILIGENCE

O risco de corrupção na cadeia de suprimentos é elevado, especialmente em países com alto grau de corrupção. Os clientes desempenham um papel fundamental no incentivo ao envolvimento da sua cadeia de suprimentos no combate à corrupção. Como parte de complexas cadeias de valor de produção, todas as organizações enfrentam o risco de serem associadas a comportamentos corruptos por parte de parceiros de negócios e, assim, de terem os seus fornecimentos interrompidos se os seus fornecedores, em consequência de condenação por corrupção, tiverem de encerrar operações ou acabarem em listas restritivas.

Antes de assinar, alterar ou renovar um contrato com um parceiro de negócios, a FDTE realizará avaliações prévias de integridade nos termos da Política de Due Diligence. Nos casos de parceiros de alto risco, será necessário obter aprovação da alta direção, realizar monitoramento contínuo dos “sinais de alerta” e adoção de medidas mitigatórias, tais como:

- Incluir cláusula anticorrupção em todos os contratos;
- Exigir acordo por escrito e adesão de seus fornecedores a padrões éticos equivalentes aos de sua organização ou a códigos de fornecedores específicos;
- Avaliações de risco de terceiros;
- Treinamento de fornecedores em medidas anticorrupção;
- Auditorias nas instalações dos fornecedores para verificar a conformidade com leis e códigos e os requisitos anticorrupção da sua organização;
- Incentivar a implementação de Programas de Integridade em parceiros de negócios.



V. DENÚNCIAS E INVESTIGAÇÕES

Nenhuma organização está imune à ameaça de um caso de corrupção, atos ilícitos ou práticas antiéticas. Tais incidentes podem apresentar consequências adversas significativas para uma organização e devem ser tomadas ações preventivas para que sejam prontamente tratados, os impactos sejam mitigados, lições aprendidas e aplicadas medidas disciplinares.

As consequências destes incidentes podem incluir processos judiciais, condenações, multas, danos à reputação e enfraquecimento da cultura de integridade. Para evitá-las, o canal de denúncias é uma ferramenta essencial pois funciona como uma válvula de segurança confidencial para os integrantes da organização se manifestarem a respeito de eventuais atos ilícitos ou práticas antiéticas que estejam ocorrendo.

A FDTE encoraja o relato de violações ao seu Código de Conduta através da Plataforma SafeBox®, o Canal desenvolvido pela SG Compliance para recebimento e tratamento de relatos de denúncias, acessível por meio do link: <https://sgcompliance.net/sg/fdte/>.

A SafeBox®, atende a todos os requisitos legais e melhores práticas, tais como:

- É visível e acessível para toda a Organização;
- Trata os relatos de forma confidencial;
- Aceita relatos anônimos;
- Garantia de não retaliação aos denunciantes de boa-fé;
- Permite que as pessoas recebam conselhos e/ou tirem dúvidas.

A FDTE deve comunicar amplamente aos seus colaboradores sobre os procedimentos de notificação e seus direitos e proteção, assegurando que todos sejam capazes de usá-los.

5. RELACIONAMENTOS COM OUTRAS ÁREAS DA EMPRESA

A área de Compliance deve manter um relacionamento colaborativo com todas as outras áreas da empresa, incluindo:

- Recursos Humanos: para garantir que as políticas de contratação e as práticas de trabalho estejam em conformidade com as leis trabalhistas e os padrões éticos e para realização da due diligence de colaboradores.
- Financeiro e Contabilidade: para assegurar a aderência às leis fiscais, regulamentos financeiros e precisão dos registros contábeis.
- Jurídico: para obter aconselhamento sobre questões legais e regulatórias, adequação de minutas contratuais para inclusão de cláusulas de compliance, realização de due diligence de integridade de terceiros e garantir que todas as atividades da FDTE estejam em conformidade com a Lei.
- Comunicação: para elaborar campanhas de conscientização sobre temas relacionados ao Programa de Integridade e divulgar ações relacionadas, tais como treinamentos, canal de denúncias, etc.



6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este manual será revisado periodicamente para garantir sua atualização em conformidade com a legislação aplicável e as melhores práticas de mercado.


Dúvidas ou casos omissos deverão ser encaminhados para a Área de Compliance.

7. HISTÓRICO DE REVISÕES E APROVAÇÃO

VERSÃO	DATA	ALTERAÇÕES EM RELAÇÃO À VERSÃO ANTERIOR
01	25/09/2025	Elaboração inicial

CONTROLE DE APROVAÇÃO		
ELABORADOR	REVISOR	APROVADOR
Sara Albergaria	Rodrigo Crispim Moreira	Rodrigo Crispim Moreira

São Paulo, 06 de fevereiro de 2026



Anapaula Haipek Campos