



COMPANHIA DOCAS DE SÃO SEBASTIÃO

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Assessoria de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno

Aprovação: Conselho de Administração – 248ª Reunião, 26/06/2025

1 - INTRODUÇÃO

O Programa de Integridade da Companhia Docas de São Sebastião (CDSS) reúne os instrumentos para prevenção, detecção e combate à corrupção, de forma a prevenir o envolvimento da instituição, empregados, dirigentes e terceiros em atos lesivos contra a administração pública, nos termos da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), regulamentado pelo Decreto nº 11.129 de 11 de julho de 2022, Decreto nº 67.68, de 03 de maio de 2023, bem como o respeito aos princípios e às normas previstas no Código de Conduta da CDSS.

Com o advento da Lei federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e pela Lei federal nº 8.429/1992, alterada pela Lei 14.230 de 25/10/021 (Improbidade Administrativa), bem como a Lei federal nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), os programas de integridade tiveram maior destaque e fundamental importância para as empresas brasileiras, constituindo um caminho sem volta à ética e transparência nas relações entre a Administração Pública e o setor privado.

O Programa de Integridade tem como objetivo assegurar a conformidade ao Código de Conduta e aos valores da CDSS, prevalecendo em suas decisões o interesse público.

São Sebastião, 26 de junho de 2025.

Conselho de Administração

2 – APLICAÇÃO – PÚBLICO ALVO

A adoção dos princípios e conduta estabelecidos no Programa de Integridade é essencial para garantir a confiabilidade, eficiência e integridade do ambiente corporativo, e por este motivo é aplicável a CDSS e a todas as pessoas físicas ou jurídicas que com ela se relacionam, englobando, mas não se limitando, ao presidente, conselheiros, diretores, membros de comissão e comitê, empregados, estagiários e jovens aprendizes, parceiros de negócios, arrendatários, fornecedores, prestadores de serviços, agentes que atuem em seu nome e demais interessados, sejam de origem pública ou privada.

Comprometida com as leis, regulamentos, normas e diretrizes aplicáveis à sua área de atuação, a CDSS não admite atos de corrupção ou fraude, sob qualquer condição ou forma, postura que se acentua com a implementação efetiva do Programa.

O Programa abrange os administradores da empresa, conselheiros fiscais, comitês, empregados, estagiários, jovens aprendizes, bem como clientes, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e demais partes interessadas.

3 – OBJETIVOS

O Programa de Integridade busca que diversos instrumentos independentes de gestão e controle passem a ser vistos em conjunto, visando alcançar maior eficiência e eficácia.

O Programa de Integridade é o conjunto estruturado de ações e medidas institucionais para prevenção, detecção e punição de práticas de corrupção, de fraude, de desvios éticos e de outros ilícitos.

Trata-se, também, de um instrumento de gestão, que contempla atividades e procedimentos de gestão de riscos, implementação de controles internos, que vão desde

a existência de uma auditoria interna até o estabelecimento de códigos de conduta e de canais de denúncia e tem como objetivos principais:

- divulgar as políticas e ações conduzidas por diversas unidades da estrutura organizacional da CDSS, evidenciando o compromisso da empresa para a disseminação de boas práticas de gestão e a manutenção de um ambiente corporativo transparente e ético;
- adotar as políticas e instrumentos normativos voltados para a prevenção, monitoramento, detecção e resposta em relação aos atos lesivos previstos na legislação, que têm como foco coibir conduta inapropriada do público alvo, permeando todas as áreas da empresa;
- incentivar a observância e aplicação do código de conduta e integridade e a denúncia de irregularidades, por intermédio do canal de denúncias.

4 – ESTRUTURA

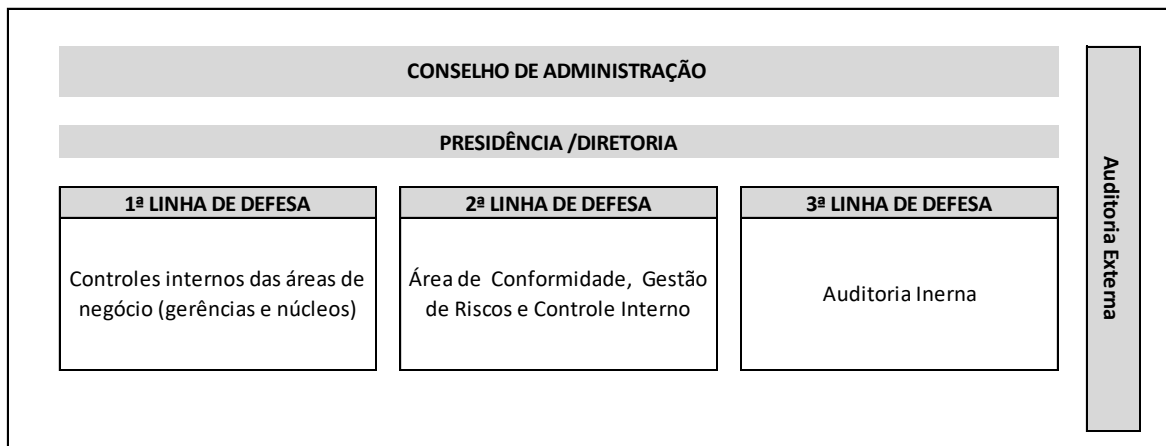
O Programa de Integridade foi estruturado levando em consideração as diretrizes expedidas pela Controladoria Gral da União, destinadas a orientar as empresas estatais.

A governança da CDSS está estruturada por meio de um corpo diretivo do qual fazem parte a presidência e 2 diretores, além das gerências, com funções específicas relacionadas à suas área de atuação. Com relação à nomeação de cargos de confiança, acontece baseado nos requisitos de experiência, conhecimento e competência para o exercício das atividades.

A CDSS segue o modelo das três linhas de defesa: a primeira linha de defesa é exercida pelas unidades organizacionais ligadas às diretorias, por meio de seus controles internos; a segunda linha de defesa é estabelecida pela Área de Conformidade, Gestão de Riscos e

Controle Interno; e a terceira linha de defesa é exercida pela auditoria interna, por meio de verificação da adequação dos processos internos.

Modelo das três linhas de defesa:



4.1. Comprometimento e apoio da Alta Administração

A Alta Administração adere ao compromisso com a efetividade do Programa de Integridade em prol de uma cultura corporativa ética e de respeito às leis para a aplicação dos princípios de integridade em discursos, treinamentos, reuniões e projetos desenvolvidos pela empresa.

4.1.1 Instância responsável pelo Programa de Integridade

A gestão do Programa de Integridade está afeta à Área de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno, vinculada ao Diretor Presidente e liderada pelo Diretor de Administração e Finanças, conforme indicação do Conselho de Administração.

A Área de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno pode contar com apoio operacional da auditoria interna e mantém interlocução direta com o Conselho Fiscal.

4.1.2 Comitê de Elegibilidade

Emite manifestação conclusiva, de modo a auxiliar os acionistas na indicação de administradores e conselheiros fiscais sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições, além de verificar a conformidade do processo de avaliação dos administradores e dos conselheiros fiscais.

4.1.3 Conselho Fiscal

Órgão colegiado, não integrante da Administração, com ação individualizada de seus membros, na qualidade de representante dos interesses da empresa, dos atos dos administradores, com competências e atribuições descritas no art. 22 do Estatuto Social da CDSS, dentro dos princípios de ética, equidade, transparência, emitindo opiniões, recomendações, pareceres, assim como pelo conhecimento de denúncias.

4.1.4 Conselho de Administração

Órgão responsável pelo monitoramento da prática de governança corporativa, incluindo o Programa de Integridade. Deverá apoiar a Área de Conformidades, Gestão de Riscos e Controle Interno quando houver suspeita de irregularidades ou descumprimento da obrigação de adoção de medidas necessárias em relação à situação relatada, por parte dos membros da diretoria e/ou conselhos, além de aprovar parâmetros da estrutura do canal de denúncias, supervisão dos mecanismos de consulta prévia ao Código de Conduta para definir orientações em casos concretos.

4.1.5. Auditoria Interna

A atuação da Auditoria Interna tem como foco aferir a adequação do controle interno, a efetividade do gerenciamento de riscos e dos processos de governança e confiabilidade do processo de coleta, mensuração, classificação, acumulação, registro e divulgação dos eventos e transações, visando o preparo de demonstrações financeiras, bem como atender ao Decreto 57.500/2011 (Corregedoria Geral da Administração do Governo do Estado de São Paulo), em §1º do art. 49.

4.1.6. Ouvidoria

Assegura o direito do cidadão à informação, à qualidade e ao controle adequado dos serviços oferecidos pela CDSS, conforme determinado pela Lei de Proteção e Defesa do Usuário do Serviço Público do Estado (Lei 10.294/1999, atualizada pelo Decreto nº 68.156

de 09/12/2023), por meio de disponibilização de informações e pelo tratamento, intermediação e respostas às manifestações recebidas.

A Ouvidoria atua de forma independente e autônoma, estabelecendo um canal direto de comunicação entre o cidadão, cliente, fornecedores e funcionários.

4.1.7. Administradores e Gestores

O compromisso da Alta Administração com a cultura de ética e integridade se propaga com as seguintes práticas:

- I. Conhecer e seguir as diretrizes do Código de Ética e deste Programa de Integridade;
- II. Participar dos treinamentos de integridade e ética, quando disponibilizados;
- III. Aderir ao Programa de Integridade, atestando seu conhecimento e concordância.

5 REGRAS E INSTRUMENTOS

Os regimentos, políticas, normas e procedimentos relacionados ao Programa de Integridade encontram-se disponibilizados no site www.portoss.sp.gov.br e no Portal Corporativo (Intranet) da CDSS, quais sejam:

- a) Estatuto Social;
- b) Código de Conduta e Integridade;
- c) Regimento Interno do Conselho de Administração;
- d) Regimento Interno do Conselho Fiscal;
- e) Regimento Interno da Auditoria;
- f) Regimento Interno da Área de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno;
- g) Regulamento de Licitações e Contratos;
- h) Política de Porta-Vozes;
- i) Política de Divulgação de Informações;

- j) Política de Distribuição de Dividendos;
- k) Política de Transações com Partes Relacionadas;
- l) Política do Sistema de Gestão Ambiental
- m) Canal de Denúncias.

5.1. Registro e Controles Contábeis

A Gerência de Controladoria é responsável por editar normas, manuais e gerenciar os sistemas de informação, equipe e consultorias especializadas contratadas, que em conjunto com os órgãos fiscalizadores integra o controle contábil da CDSS, com o objetivo de proteger o patrimônio e garantir a qualidade e a integridade dos registros contábeis que compõem as Demonstrações Financeiras.

5.2. Controle Interno

O Controle Interno na Empresa, nos termos da Lei das Estatais, encontra-se sob a responsabilidade da Área de Conformidade, Gestão de Riscos e do Controle Interno, com apoio operacional da Auditoria Interna.

As auditorias do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, do Departamento de Controle e Avaliação, da Secretaria da Fazenda e da Corregedoria Geral da Administração do Estado incorporaram nova demanda exigindo a emissão de Relatório Interno no âmbito das empresas estatais, que abrange toda e qualquer atividade que possa vir a causar danos ao erário público ou desvios de conduta detectados por meio de sindicâncias, que também tem por objetivo apontar as devidas responsabilidades.

5.3. Código de Conduta e Integridade

O Conselho de Administração da CDSS aprovou o Código de Conduta e Integridade, elaborado nos termos da Lei federal nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), na 124ª Reunião de 24/07/2017, com a primeira revisão aprovada na 132ª de 19/12/2017 e a segunda revisão em 28/01/2025

5.3.1 Comitê de Ética

Trata-se de uma Comissão de Ética, independente, que tem como objetivo assessorar a diretoria executiva nas questões que envolverem violações às normas estabelecidas no Código de Conduta. Sua função é receber denúncias, apurar preliminarmente e propor investigação, observando as normas internas de sindicância da CDSS, com regulamento interno próprio.

O Comitê é composto por 3 (três) membros fixos, sendo 1 (um) representante da área de Conformidade, 1 (um) representante da Ouvidoria e 1 (um) representante indicado pela Diretoria do Colegiado, empossados por Ato do Diretor Presidente, sem suplentes e sem prejuízo de suas atribuições regulares.

Caberá, ainda, à Comissão de Ética monitorar a tarefa de divulgação e disseminação do Código de Conduta da CDSS. É também atribuição da Comissão de Ética sua atualização, cabendo ao Conselho de Administração sua aprovação.

5.4. Canal de Denúncia

A Companhia mantém Canal de Denúncias para recebimento de denúncias sobre práticas de corrupção, fraude, atos ilícitos, assédio moral, assédio sexual e irregularidades que prejudiquem o patrimônio e a reputação da empresa, bem como a integridade física e moral das pessoas, conforme o Código de Conduta e Integridade.

É responsabilidade do Comitê de Ética, órgão criado e aprovado pelo Conselho de Administração, receber, investigar, avaliar e julgar as denúncias recebidas pelo Canal de Denúncias, que estejam em desacordo com o Código de Conduta e Integridade, conforme o Regulamento Interno do Comitê de Ética disponível no Portal da Transparência, disponível no site da CDSS: <https://www.portoss.com.br>.

Caberá, ainda, ao Comitê de Ética encaminhar à Assessoria de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno – CGRCI, eventuais denúncias relacionadas ao envolvimento de

membros da diretoria em irregularidades ou quando integrante da diretoria se furtar à obrigação de adotar medidas necessárias em relação à situação a ele relatada e esta será a responsável por notificar tempestivamente o Conselho de Administração e o Comitê de Elegibilidade.

Nos casos de envolvimento dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal ao Comitê de Ética encaminhar o resultado da apuração da denúncia ao Comitê de Elegibilidade e Aconselhamento e ao CODEC – Conselho de Defesa dos Capitais do Estado, para as providências cabíveis, conforme legislação vigente. Uma vez identificadas, através do processo de apuração de denúncias, as infrações são classificadas como: leves, médias ou graves, tendo seus encaminhamentos realizados conforme Regulamento Interno do Comitê de Ética.

Quanto às sanções a serem aplicadas em decorrência das referidas infrações, podem ser:

a) advertência verbal ou escrita (leve), suspensão (média), ou desligamento por justa causa (grave). Qualquer pessoa, empregado ou não, que identificar ou suspeitar da existência de irregularidades referentes a esses temas, deve comunicar o fato através do Canal de Denúncias, disponível no site da CDSS: <https://www.portoss.com.br>.

A Companhia Docas de São Sebastião assegurará:

- a) O anonimato por prazo indeterminado do denunciante, empregado ou não, que utilizar o canal de denúncias;
- b) A confidencialidade do processo de investigação e apuração de responsabilidades, até a decisão administrativa definitiva;
- c) Os direitos do remetente e das pessoas citadas, sendo vedada qualquer tipo de retaliação àqueles que utilizarem o Canal de Denúncias;
- d) A garantia da atuação do Comitê de Ética e dos responsáveis pela apuração, com independência e proteção contra punições arbitrárias;
- e) O anonimato é preservado, porém será averiguada a ocorrência de denunciamento conspiratório, infundado, doloso ou fraudulento;

- f) Estabilidade no emprego durante o processo de investigação e até 12 (doze) meses após a publicação da decisão administrativa definitiva sobre imputação de responsabilidades, caso a identidade do denunciante se torne antecipadamente conhecida do denunciado que seja, direta ou indiretamente, o seu superior hierárquico;
- g) O atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD de todos os envolvidos no processo de apuração de denúncias.

5.4.1 Proteção à Identidade do Denunciante

A partir do recebimento da denúncia, a Ouvidoria e o Comitê de Ética adotarão as medidas necessárias à salvaguarda da identidade do denunciante e à proteção das informações recebidas, concedendo acesso unicamente aos agentes públicos cujo exercício funcional assim o exija.

A denúncia será arquivada, excepcionalmente, no caso de impossibilidade técnica de garantia de proteção integral da identidade do denunciante, mediante prévia justificativa e comunicação ao interessado.

5.4.2 Diretrizes de Proteção

Garantia de Anonimato e Confidencialidade

- O denunciante poderá optar por realizar a denúncia de forma anônima ou identificada.
- Todos os registros serão protegidos por mecanismos de segurança da informação.
- A identidade do denunciante, quando informada, será acessível apenas às unidades responsáveis pelo recebimento e apuração, observados os critérios de confidencialidade.

Processos Seguros de Recepção e Tratamento

- ❖ As denúncias serão recebidas por meio de canais seguros, independentes e imparciais, tais como:

- Ouvidoria
- Canal de denúncia online
- ❖ O processo de apuração observará os princípios do devido processo, imparcialidade, confidencialidade e proteção das partes.

Acompanhamento dos Casos

- ❖ O denunciante, caso não opte pelo anonimato, terá acesso a um número de protocolo que permitirá acompanhar o andamento de sua denúncia.
- ❖ As unidades responsáveis devem prestar informações periódicas sobre o status da denúncia, sempre dentro dos limites legais e da confidencialidade necessária.

Medidas Disciplinares em Caso de Retaliação

- A CDSS **não tolera qualquer forma de retaliação**, incluindo, mas não se limitando a:
 - Demissão, suspensão, rebaixamento ou transferências injustificadas;
 - Ameaças, intimidações ou qualquer forma de discriminação;
 - Prejuízos diretos ou indiretos na relação profissional.
- Casos de retaliação serão apurados com rigor e, se confirmados, poderão ensejar **aplicação das sanções cabíveis**, incluindo advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual ou outras penalidades previstas nas normas internas e na legislação aplicável.

Denúncias de Má-Fé

- Denúncias que sejam comprovadamente falsas, caluniosas ou feitas com dolo, má-fé ou intenção de prejudicar terceiros poderão resultar na aplicação de sanções disciplinares ao denunciante, sem prejuízo das responsabilidades civis e penais cabíveis.

Governança da Política referente Denúncias

- A gestão e fiscalização do cumprimento das diretrizes e procedimentos das denúncias são de responsabilidade da **Assessoria de Conformidade e Integridade**, em conjunto com a **Ouvidoria** e os demais órgãos de controle interno da CDSS.

5.5. Nepotismo e Conflito de Interesse

O corpo executivo da Companhia aderiu à prática de conformidade assinando declaração de confidencialidade e ausência de conflito de interesses, além da obrigação de cumprir o Código de Conduta e Integridade.

Todos os empregados deverão comunicar ao seu superior hierárquico ou a área competente, tempestivamente, sempre que for caracterizado situações de conflito de interesses. Configuram, ainda, conflito de interesses e são expressamente vedadas no Código de Conduta e Integridade as seguintes ações:

- a) Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;
- b) Exercer atividade que implique a prestação de serviço ou a manutenção de relação de negócio com a pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;
- c) Exercer atividade, direta ou indiretamente, que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo que ocupa, ou que conflite com os negócios e interesses da CDSS, ou que gere incompatibilidade de horário e prejuízo ao desempenho profissional;
- d) Indicar, contratar, para o exercício de cargos em comissão ou funções de confiança, pessoa da qual seja cônjuge, companheiro, ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, sob sua subordinação direta, ou influenciar na contratação, designação, promoção ou qualquer tipo de favorecimento, compreendido ajuste mediante designações recíprocas;
- e) Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados perante a CDSS;

- f) Praticar ato em benefício de pessoa jurídica de que participe o agente público, cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade até terceiro grau e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;
- g) Receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidas em regulamento;
- h) Prestar serviço, ainda que eventual, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado;

5.6 Comunicação e Treinamento

As ações de comunicação e treinamento tem o propósito de disseminar o Programa de Integridade e contribuir para que os administradores e colaboradores:

- a) aprofundem o conhecimento dos princípios e das diretrizes de integridade e ética, bem como de sua aplicação aos negócios e à gestão de processos e de pessoas;
- b) estejam capacitados para identificar, prevenir e resolver dilemas éticos, conflitos de interesses, conflitos interpessoais e desvios de conduta inerentes às suas atividades;
- c) conheçam o canal de denúncias e de resolução de dúvidas.

A CDSS poderá adotar práticas diversas de treinamento à distância e presencial, com campanhas de conscientização de todos os seus empregados, abordando temas como: assédio moral e sexual; compliance e governança; direito humanos e meio ambiente; diversidade e cidadania; diversidade sexual nas organizações; ética; gestão de risco corporativos e controle interno e combate à corrupção.

Plano de Treinamento sobre o Programa de Integridade da CDSS, estruturado com base na legislação vigente (Lei nº 13.303/2016, Lei nº 12.846/2013, Decreto Estadual nº 62.349/2016) e nas melhores práticas de governança, integridade e compliance.

Público-Alvo

| Público | Abrangência |
|--------------------------|--|
| Empregados da CDSS | Todos os empregados efetivos, temporários, estagiários e aprendizes. |
| Alta Administração | Diretores, Conselheiros e membros do Comitê de Integridade. |
| Prestadores de Serviço | Terceirizados e colaboradores que atuam nas dependências da CDSS. |
| Fornecedores e Parceiros | Empresas contratadas, fornecedores estratégicos e parceiros institucionais. |
| Público Indireto | Comunidade portuária, stakeholders e demais interessados em processos de integridade (quando aplicável). |

| Periodicidade dos Treinamentos | |
|---------------------------------------|--|
| Modalidade | Frequência |
| Integração para novos colaboradores | Na admissão (obrigatório) |
| Reciclagem geral para empregados | Anual |
| Alta Administração | Anual ou sempre que houver alteração significativa no Programa |
| Fornecedores e parceiros | Anual ou no início da contratação |
| Treinamentos específicos por tema | Conforme necessidade (mínimo anual) |

| Conteúdos Programáticos (Sugestão) |
|---|
| Módulo 1 – Cultura de Integridade |
| Módulo 2 – Legislação Aplicável |
| Módulo 3 – Prevenção e Combate à Corrupção |
| Módulo 4 – Canal de Denúncias e Proteção ao Denunciante |
| Módulo 5 – Políticas e Procedimentos de Compliance |
| Módulo 6 – Gestão de Riscos e Controles Internos |
| Módulo 7 – Responsabilidades Individuais e Coletivas |

- O plano deverá ser revisado anualmente, ou sempre que houver alterações significativas no Programa de Integridade ou nas normas aplicáveis.

5.7. Cortesias, convites e hospitalidades

A interpretação sobre cortesias, convites e hospitalidades deve ser feita em harmonia com o Código de Conduta e Integridade.

5.8. Monitoramento do Programa de Integridade

O processo de monitoramento contínuo do Programa de Integridade é supervisionado pela Área de Conformidade, Gestão de Riscos e Controle Interno, se caracteriza pelo desenvolvimento de atividades rotineiras, viabilizadas pela administração, por meio de políticas, normas, inseridas nos processos de negócios.

As áreas internas devem promover análise dos riscos operacionais e de controles para identificar as necessidades das adequações e melhorias do Programa de Integridade, com objetivo de manter resguardada a empresa quanto à atualização nas regulamentações das leis vigentes.

6. Gestão de Riscos

A gestão de riscos é parte integrante e fundamental das atividades de negócios da companhia, contribuindo para o desenvolvimento sustentável de seus objetivos estratégicos e apoiando as áreas de negócios no atingimento de seus resultados. A CDSS dispõe de um processo de gestão de riscos baseado nas melhores práticas de mercado, como o COSO – Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, com objetivos de mapear, medir e avaliar os riscos relacionados a atos ilícitos, incluindo fraudes e corrupção.

7. Medidas Disciplinares

Os que violarem os termos deste Programa de Integridade estarão sujeitos às sanções disciplinares previstas no Código de Conduta e Integridade da CDSS e nos documentos normativos internos da companhia

8. Revisão e Atualização

Esta Política deverá ser revista periodicamente, no mínimo a cada **2 (dois) anos**, ou sempre que houver alterações normativas, mudanças nos processos internos ou recomendações dos órgãos de controle.

9. Disposições Finais

O Programa de Integridade da CDSS será deliberado pela diretoria colegiada e aprovado pelo conselho de administração, sob a responsabilidade da área de conformidade, gestão de riscos e controle interno.

Esta Política entre em vigor na data de sua aprovação e deve ser amplamente divulgada no ambiente interno da CDSS, bem como disponibilizada no portal institucional.

10. Anexo I – Plano de Trabalho de Conformidade.

Anexo II – Mapeamento dos Riscos de Integridade

APROVAÇÃO E REVISÃO

| | | |
|----------------------|--------|--------------------------------|
| Original (aprovação) | CONSAD | 248ª Reunião, de 26/06/2025 |
| | | |
| | | |

REFERÊNCIAS:

- . Manual – Plano Estadual de Promoção de Integridade, CGE-SP, 2023;
- . Lei federal nº 13.303 de 30 de junho de 2016;
- . Decreto Estadual nº 62.349/2016
- . Lei nº 12.527/11 – Lei de Acesso à Informação;
- . Lei nº 12.845/13 – Lei Anticorrupção, regulamentada pelo Decreto nº 11.129/22 e pelo Decreto estadual nº 60.301/22.

ANEXO I – PLANO DE TRABALHO DE CONFORMIDADE – EXERCÍCIO 2025

1. Introdução

O Plano Anual de Trabalho (PAT) da Assessoria de Conformidade tem como objetivo estabelecer as ações prioritárias para o exercício de 2025, alinhando-se aos princípios da integridade, conformidade normativa, prevenção de riscos e fortalecimento da governança da Companhia Docas de São Sebastião – SP, empresa pública vinculada ao Governo do Estado de São Paulo.

A Assessoria de Conformidade atua como instância de apoio à alta administração, promovendo práticas organizacionais alinhadas à ética, legalidade e políticas de integridade.

2. Objetivos da Assessoria de Conformidade

- Monitorar a conformidade das atividades da Companhia com a legislação vigente, regulamentos internos e boas práticas de governança.
- Promover a cultura de integridade e ética pública.
- Apoiar a estruturação e execução do Programa de Integridade.
- Apoiar a prevenção e tratamento de riscos relacionados a fraudes, corrupção e desvios de conduta.
- Atuar de forma articulada com os demais setores (Controladoria, Ouvidoria, Auditoria Interna e Comissão de Ética).

3. Diretrizes Estratégicas para 2025

- Fortalecer a cultura de integridade – Promover ações de capacitação e comunicação.
- Garantir conformidade normativa – Realizar monitoramentos sistemáticos.
- Gestão de riscos de integridade – Apoiar a identificação e mitigação dos riscos.
- Aprimorar os controles internos – Colaborar na melhoria contínua dos processos.
- Integrar os mecanismos de governança – Atuar de forma coordenada com as demais áreas de controle.

4. Plano de Ações – 2025

- Atualização do Mapa de Riscos de Integridade – 1º semestre.
- Reestruturação do Programa de Integridade – 1º semestre.
- Capacitações periódicas-semestral.
- Revisão das Políticas Internas – Até o 2º semestre.
- Relatório Semestral de Conformidade – Julho e Dezembro.
- Apoio a Processos de Auditoria e Comitê de Ética – Contínuo.

5. Riscos e Mitigações

- Baixa adesão das áreas às ações de conformidade: Sensibilização da alta administração e integração nos processos-chave.
- Resistência à mudança cultural: Campanhas de engajamento e capacitações.
- Falta de recursos: Alinhamento com a direção para priorização institucional.

6. Monitoramento e Avaliação

O cumprimento das ações será monitorado trimestralmente com base nos seguintes critérios:

- Cumprimento de prazos.
- Impacto na redução de riscos.
- Adesão das áreas ao Programa de Integridade.
- Evolução da maturidade dos controles internos.

7. Considerações Finais

A Assessoria de Conformidade reafirma seu compromisso com a integridade institucional da Companhia Docas de São Sebastião, contribuindo para uma gestão.

Este plano será atualizado anualmente, independente da atualização do Programa de Integridade.

ANEXO II – MAPEAMENTO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

ANEXO II – Programa de Integridade

Mapeamento dos Riscos de Integridade

I – Objetivo

Identificar, analisar e priorizar os riscos de integridade que possam afetar a atuação da Companhia Docas de São Sebastião, visando subsidiar ações de prevenção, detecção, remediação e responsabilização, em conformidade com a Lei nº 13.303/2016 e as melhores práticas de governança pública.

| Categoria de Riscos de Integridade | | |
|--|--|---|
| Categoria | Descrição | Exemplos de riscos |
| Corrupção | Uso do cargo para obtenção de vantagem indevida, direta ou indiretamente | Suborno, favorecimento em contratos, recebimento de propina |
| Fraudes | Atos intencionais para obter ganho ilícito ou causar prejuízo à companhia. | Fraude em processos licitatórios, falsificação de documentos, manipulação de resultados de contratos. |
| Conflito de Interesses | Situações onde o interesse pessoal prejudica a isenção nas decisões da empresa. | Participação em decisões envolvendo empresas nas quais o agente tenha vínculo direto ou indireto. |
| Nepotismo e favorecimento | Práticas que envolvam a nomeação ou contratação de parentes ou pessoas favorecidas de forma irregular. | Indicação de parentes para cargos ou funções sem processo seletivo justo, em posição de hierarquia. |
| Desvios éticos | Condutas que desrespeitam os princípios éticos e de conduta da companhia. | Assédio moral, sexual, discriminação, uso indevido de recursos da companhia. |
| Irregularidades em contratações públicas | Não conformidade com a legislação e normas internas nas compras e contratações da companhia. | Montagem de processos licitatórios para direcionamento, fracionamento de despesas, dispensas indevidas. |
| Lavagem de dinheiro | Uso da companhia para encobrir a origem ilícita de recursos financeiros. | Movimentações atípicas ou não justificadas por contratos válidos. |
| Obstrução de investigações internas | Tentativas de dificultar ou impedir investigações de irregularidades. | Intimidação de testemunhas, destruição de documentos. |

| Matriz de Risco - Avaliação e Priorização | | | | | |
|--|----------------------|----------------|-----------------------|--|---|
| Risco | Probabilidade | Impacto | Nível de Risco | Conroles existentes | Ações de Mitigação |
| Corrupção em contratações | Méida | Alto | Alto | Código de Conduta, Regulamento de Licitações e Contratos, Compliance | Reforço de treinamentos, auditorias periódicas |
| Conflito de interesses em decisões | Média | Alto | Alto | Declaração de Conflito de Interesse | Implementar análise prévia de riscos em nomeações (Comitê de Elegibilidade) |
| Nepotismo em contratações | Baixa | Medio | Médio | Código de Conduta, Políticas de RH | Adoção de mecanismos de controle de nomeações |
| Fraude em pcessos licitatórios | Média | Alto | Alto | Comissão de Licitação, Controle Interno | Revisão periódica dos processos |
| Assédio Moral | Média | Médio | Médio | Canal de Denúncias, Código de Conduta | Companhas de conscientização |