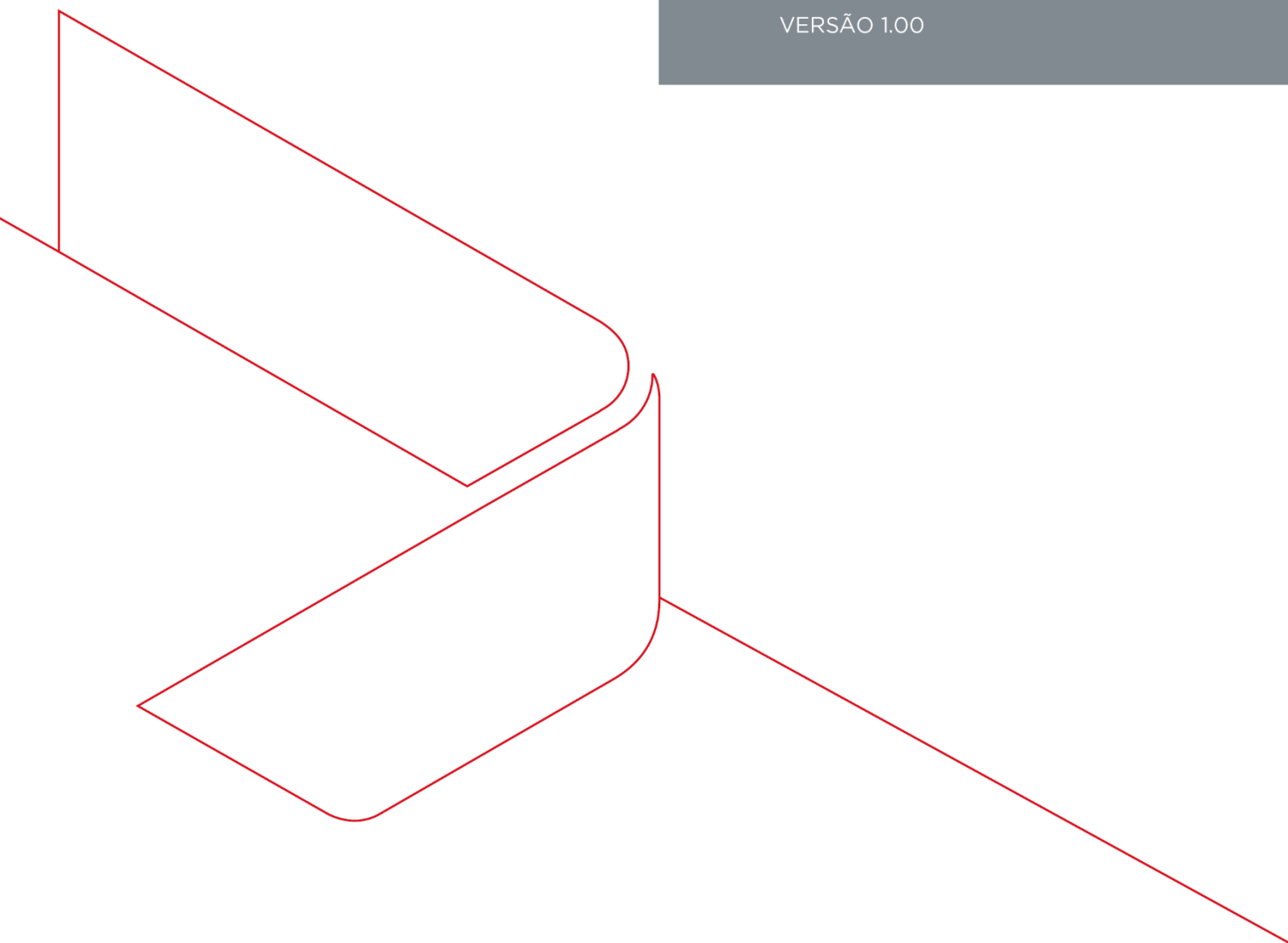


PROGRAMA DE INTEGRIDADE
VERSÃO 1.00



SUMÁRIO

INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INTEGRIDADE	3
SERVIDORES:	3
PROGRAMA DE INTEGRIDADE	3
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	3
ESTRUTURA ORGÂNICA	3
PRESIDÊNCIA	3
VICE-PRESIDÊNCIA	4
DIRETORIA COMERCIAL	4
DIRETORIA DE CRÉDITO E RISCOS	4
DIRETORIA FINANCEIRA	5
COMPETÊNCIAS	5
ATRIBUIÇÕES.....	6
DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE	6
Fraude.....	7
Corrupção	7
Conflito de Interesses	7
Assédio Moral.....	8
Assédio Sexual	8
PROGRAMA DE INTEGRIDADE	8
PLANO DE INTEGRIDADE.....	8
I - COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	8
Ação: Recursos e materiais suficientes	11
Ação: Alinhamento Institucional e Engajamento das equipes	12
II – POLÍTICAS E NORMATIVOS.....	12
Ação: Normativos	13
III - GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE	13
Ação: Riscos de Integridade	14
IV - CAPACITAÇÃO E DIVULGAÇÃO.....	14
Ação: Capacitação dos Colaboradores e Divulgação do Programa	14
V – CANAL DE DENÚNCIA.....	15
Ação: Canal de Denúncias	15
VI - MONITORAMENTO	16
Ação: Monitoramento do Programa de Integridade.....	16
VALIDAÇÃO GERAL	17

INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INTEGRIDADE

Nome e número do ato normativo que instituiu a comissão de integridade responsável pela formulação do programa de integridade da organização:

- Portaria BDMG nº 5391
- Data de publicação do ato normativo: 23/12/2022
- Data prevista para conclusão do PI: 23/12/2024

Link da publicação do ato normativo: [Acessar](#).

SERVIDORES:

- Adriana Miyoshi, 100966 - Gerência Conformidade
- Maria Isabel de Camargos, 100453 - Gerência Conformidade
- Fernanda Camargos Carneiro C. Santos, 099937 - Superintendência Jurídica
- João Eduardo de Faria Neto, 101559 - Gerência de Comunicação e Marketing
- Leila Lúcia Gregório, 101230 - Superintendência Jurídica
- Mônica Maria Teixeira Coelho, 101739 - Presidência
- Lívia Moraes Torres, 101570 - Superintendência de Gestão de Pessoas e Patrimônio

3

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

MISSÃO

Transformar iniciativas em realidade para fazer diferença no desenvolvimento de Minas Gerais.

VISÃO

Ser reconhecido por empresas e municípios mineiros menos atendidos pelo mercado tradicional como referência em crédito para investimentos de impacto econômico, social e ambiental em Minas Gerais.

VALORES

Fazer a diferença; Inovação; Orientação para Resultados; Cooperação.

ESTRUTURA ORGÂNICA

PRESIDÊNCIA

- Ouvidoria
- Gerência de Comunicação e Marketing

- Superintendência de Governança
 - Gerência de Conformidade

VICE-PRESIDÊNCIA

- Superintendência Jurídica
 - Gerência de Recuperação Contenciosa de Créditos
 - Gerência de Consultoria e Contencioso Especializado
 - Gerência Jurídica de Operações Financeiras
- Superintendência de Gestão de Pessoas e Patrimônio
 - Gerência de Relações Trabalhistas
 - Gerência de Desenvolvimento Humano e Organizacional
 - Gerência Administrativa e de Serviços
 - Gerência de Licitações e Contratos
- Superintendência de Tecnologia
 - Gerência de Sistemas
 - Coordenação de Concessão de Crédito
 - Coordenação de Gestão de Crédito
 - Coordenação de Soluções Corporativas
 - Coordenação de Arquitetura e Governança
 - Gerência de Infraestrutura
 - Coordenação de Segurança Cibernética

DIRETORIA COMERCIAL

- Superintendência de Médias e Grandes Empresas
 - Gerentes de Negócios
- Superintendência de Micro e Pequenas Empresas
 - Gerentes de Relacionamento
 - Gerência de Canais
- Superintendência de Municípios
 - Gerentes de Negócios
 - Gerência Operacional de Municípios
- Superintendência de Agronegócios
 - Gerentes de Negócios
 - Gerência de Operações Indiretas

DIRETORIA DE CRÉDITO E RISCOS

- Superintendência de Gestão de Crédito
 - Gerência de Cálculo e Inteligência de Dados
 - Gerência de Recuperação Judicial
 - Gerência de Cobrança e Renegociação Especializada
- Superintendência de Análise de Crédito

- Gerência de Análise de Crédito
- Gerência de Informação e Serviços de Crédito
- Superintendência de Riscos e Controles Internos
 - Gerência de Riscos de Crédito
 - Gerência de Riscos de Mercado e Liquidez
 - Gerência de Controles Internos e Risco Operacional
 - Gerência de Riscos Social, Ambiental e Climático
- Superintendência de Operações
 - Gerência de Serviços Compartilhados de Crédito
 - Gerência de Acompanhamento e Pós-venda
 - Gerência de Controle de Passivo e Suporte
 - Gerência de Garantias
- Superintendência de Conversão de Negócios
 - Gerência de Projetos
 - Gerência de Estruturação de Negócios I
 - Gerência de Estruturação de Negócios II
 - Gerência de Eficiência e Apoio Operacional

DIRETORIA FINANCEIRA

- Superintendência de Administração Financeira
 - Gerência de Tesouraria
 - Gerência de Captação de Varejo
 - Gerência de Captação Internacional e Relação com o Mercado
 - Gerência de Mercado de Capitais
- Superintendência de Controladoria
 - Gerência de Contabilidade e Informações Gerenciais
 - Gerência de Administração Tributária
- Superintendência de Planejamento
 - Gerência de Estratégia
 - Gerência de Sustentabilidade
 - Gerência de Planejamento Quantitativo
 - Coordenação de Projeções Financeiras
- Superintendência de Desenvolvimento de Negócios e Produtos
 - Gerência de Inteligência de Mercado
 - Gerência de Desenvolvimento de Novos Negócios
 - Gerência de Produtos
 - Coordenação de Plataforma Digital

COMPETÊNCIAS

O BDMG tem por objeto social a promoção do desenvolvimento econômico e socioambiental do Estado de Minas Gerais (“Estado” ou “Acionista Controlador”) por meio

do exercício das atividades bancárias e da prestação de serviços relacionados às suas finalidades institucionais.

ATRIBUIÇÕES

Principais Atribuições do BDMG:

- I. Atividades próprias dos bancos de desenvolvimento, nos termos das leis e normas vigentes;
- II. Por delegação do Estado de Minas Gerais, gerir recursos dos programas e projetos de interesse do desenvolvimento econômico e social do Estado;
- III. Prestar serviços de assessoria, consultoria, assistência técnica, administração e gerenciamento de atividades relacionadas à sua área de atuação, à Administração Pública e às empresas privadas;
- IV. Prestar serviços de estruturação de projetos de desestatização relativos a ativos do Estado de Minas Gerais ou de outros entes e entidades da Administração Pública;
- V. Prestar serviços técnicos em projetos que promovam o desenvolvimento econômico e social em concessões, permissões, autorizações, parcerias público-privadas e outras formas de parceria ou alienações de ativos;
- VI. Gerir recursos de terceiros, inclusive por meio de fundos de natureza pública ou privada, em conformidade com as respectivas normas aplicáveis;
- VII. Prestar serviços de custódia e liquidação das operações financeiras de entes e entidades da Administração Pública;
- VIII. Realizar, como entidade integrante do Sistema Financeiro Nacional, operações no mercado financeiro ou de capitais, em conformidade com as normas e diretrizes do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil;
- IX. Realizar atividades complementares às de bancos de desenvolvimento, como intermediação de seguros, a fim de fomentar a cultura de proteção aos negócios;
- X. Incentivar o desenvolvimento de iniciativas e investimentos que promovam sustentabilidade socioambiental e a mitigação de riscos climáticos; e
- XI. Estimular a pesquisa científica, tecnológica, econômica e social e apoiar e promover atividades socioambientais e culturais, diretamente ou em parceria com outras entidades.

DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE

Quais instrumentos foram utilizados para o diagnóstico do ambiente de integridade?

- Levantamento dos principais riscos à integridade e medidas para seu tratamento
- Questionários aplicados para o corpo funcional

Quais os principais resultados obtidos pelo diagnóstico do ambiente de integridade?

- Avaliamos a possibilidade de ocorrência dos seguintes riscos de integridade relacionados à fraude, corrupção, conflito de interesse, assédio moral e sexual, cujos controles serão testados de forma independente pela Auditoria Interna do BDMG:

Fraude

1. Utilização ou aceitação de forma intencional de informações falsas ou documentação fraudulenta no processo de crédito.
2. Omissão no acompanhamento e fiscalização de obras de projetos financiados, para ganhos pessoais.
3. Liberação de recursos para obras não realizadas de acordo com o projeto, ou sem comprovação físico-financeira ou sem a posse do instrumento de crédito devidamente assinado e registrado.
4. Compra de produtos e/ou contratação de serviços sem necessidade operacional para ganhos pessoais.
5. Direcionamento de fornecedores de bens e serviços para ganhos pessoais.
6. Ganhos ilícitos na facilitação de renegociações.
7. Utilização de informações não verídicas para demonstração de melhores resultados e/ou desempenho, para ganhos pessoais.
8. Fraude contábil para apresentação de melhores resultados e/ou posição patrimonial com fins de ludibriar o mercado e/ou investidores.
9. Desvio de numerário mediante pagamento de salário fictício.
10. Falsificação de informações referentes a prestações de conta de despesas de viagem ou aceitação de forma intencional de informações falsas na aprovação de prestação de contas.
11. Utilização de bens e materiais do Banco para fins particulares. Roubo ou furto de bens ou materiais do BDMG.
12. Utilização de informação privilegiada ou sigilosa a fim de auferir vantagem.
13. Aquisições de produtos ou serviços com maior valor, divididas em parcelas menores (parcelamento do objeto), com o objetivo de não realizar licitação.
14. Facilitação para lavagem de dinheiro ou ocultação de bens.

Corrupção

15. Obstrução de aprovação de financiamento ou liberação de crédito fora das condições contratuais do Banco por pressão política.
16. Recebimento de presentes ou valores para a liberação de crédito para empresas e pessoas em desacordo com as políticas do Banco.
17. Oferecimento de propina para agentes do poder público para não apontamento e/ou execução de penalidades devido a erros tributários.
18. Pagamento de contratos administrativos sem que o serviço tenha sido executado ou que o produto tenha sido entregue em desacordo com o contrato, pois ele recebeu algo em troca.

Conflito de Interesses

19. Aprovação de financiamento para empresas com forte relacionamento pessoal, seja por parentesco e/ou interesse pessoal, com membros da alçada de aprovação.

20. Compra de produtos ou serviços de empresas de colaborador ou de parentes de colaborador.
21. Liberação de patrocínio para entidades de colaborador do Banco ou parentes e amigos.
22. Divulgação de informação privilegiada.

Assédio Moral

23. Pressão exagerada de superiores sobre um funcionário para cooptação em esquema de fraude ou para facilitação de aprovações, contratações e liberações de operações de crédito em desacordo com as políticas do Banco.
24. Pressão excessivamente agressiva para cumprimento de metas que pode levar as pessoas a fraudar as informações ou aceitar informações falsas para demonstrar um melhor desempenho.
25. Utilização de apelidos pejorativos, piadas agressivas ou discriminatórias ofendendo uma pessoa ou um grupo, utilização de palavras ofensivas ou grosseiras, com o intuito de sofrimento, constrangimento ou menosprezo à pessoas internas e/ou externas.
26. Utilização de agressão física proposital contra pessoas, internas e/ou externas dentro do ambiente de trabalho.
27. Atribuir tarefas impossíveis de serem cumpridas no tempo estipulado, ou fazer críticas menosprezando o colaborador em público.

Assédio Sexual

28. Assédio ou Importunação Sexual - pressão para ato sexual; conversas ou piadas de cunho sexual, toques ou contatos físicos indesejáveis, convites impertinentes.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

PLANO DE INTEGRIDADE

I - COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Qual a visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da organização?

- A visão do Banco a partir da implantação do Programa de Integridade consiste na mitigação das ocorrências de irregularidades e ilicitudes mediante mecanismos e ações de prevenção, detecção e correção de desvios, fraudes, irregularidades e quaisquer atos ilícitos, pelo cumprimento e observância de todas as regras, leis, procedimentos, regulamentos e controles a que o Banco está sujeito.

Quais os objetivos do programa de integridade da organização?

- I. Promover a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre o BDMG e os setores público e privado; e
- II. Dispor sobre os mecanismos de prevenção, detecção, remediação e tratamento de atos lesivos identificados como corrupção, fraude, irregularidades, desvios éticos e de conduta.

Qual a estrutura de governança e de gestão do programa de integridade?

Ao Conselho de Administração compete a aprovação do Programa de Integridade, bem como assegurar:

- a) a disseminação de padrões de integridade e de conduta ética como parte da cultura do BDMG;
- b) recursos adequados e suficientes para o exercício da função integridade de forma independente, objetiva e efetiva;
- c) que medidas corretivas sejam aplicadas em caso de ocorrência de eventos relacionados à quebra de integridade.

À Diretoria Executiva compete:

- a) promover a ética e implementar ações e iniciativas para disseminação da cultura de integridade no BDMG;
- b) estabelecer mecanismos de prevenção, detecção e tratamento de riscos de integridade;
- c) implementar e manter canal de comunicação com o público interno e externo, para manifestações de indícios de ilicitudes, violações éticas e de normas vigentes;
- d) garantir a aplicação de medidas corretivas de cunho pedagógico ou disciplinar, sem prejuízo da comunicação dos fatos às autoridades competentes, quando aplicável; definir em normativos próprios, as atribuições e responsabilidade das Unidades organizacionais de acordo com o tema específico a ser tratado;
- e) recomendar a revisão desta Política;
- f) definir em normativos próprios, as atribuições e responsabilidade das Unidades organizacionais de acordo com o tema específico a ser tratado.

A cada Diretor Executivo compete:

- a) orientar os gestores das unidades sob sua supervisão a comportarem-se em conformidade com as normas vigentes e com o Código de Ética, Conduta e Integridade do BDMG, observadas as responsabilidades da função exercida.

Aos gestores das unidades organizacionais compete:

- a) orientar suas equipes a exercerem suas atividades e a comportarem-se conforme as normas vigentes e o Código de Ética, Conduta e Integridade do BDMG;
- b) atuar em situações de comportamentos e ocorrências que possam gerar riscos de integridade para o BDMG.

Aos colaboradores compete:

- a) atuarem de acordo com a função e atribuição individual, observando o Código de Ética, Conduta e Integridade e demais normativos internos;

- b) contribuir, no âmbito de sua unidade de atuação, para manutenção de um ambiente de integridade.

À Gerência de Conformidade compete:

- a) realizar o acompanhamento da política de integridade por meio de indicadores;
- b) gerenciar o canal de denúncias;
- c) reportar ocorrências de integridade, no mínimo, anualmente, à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração e demais colegiados de assessoramento da Administração.
- d) manter a Política de Integridade atualizada.

À Comissão de Ética compete:

- a) acolher e tratar as ocorrências de quebra de integridade relacionadas ao Código de Ética, Conduta e Integridade, no âmbito de suas atribuições;
- b) manter o Código de Ética, Conduta e Integridade atualizado;
- c) promover a disseminação de valores, princípios e normas vigentes relacionadas à conduta ética.

Qual a periodicidade dos monitoramentos do programa de integridade?

- O Programa de Integridade é monitorado por meio de indicadores com periodicidades mensal, bimestral, trimestral e anual.

Qual a periodicidade das avaliações do programa de integridade?

- Anual.

Qual a periodicidade das atualizações do programa de integridade?

- Anual e sempre que necessário.

Quais os principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de comunicação?

- O Plano de Comunicação deve ser contínuo, acessível e direcionado para membros da alta administração, órgãos colegiados de assessoramento, empregados, estagiários, assessores, prestadores de serviços terceirizados, clientes, parceiros, fornecedores e demais pessoas que atuam ou prestam serviços em nome ou para o Banco. Além disso, o BDMG realiza campanhas, promove palestras para os colaboradores e disponibiliza informações dedicadas ao Programa. O conteúdo do plano e as abordagens são alinhados aos riscos de integridade identificados.

Quais os principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de capacitação?

- A capacitação é realizada por meio de treinamentos, no mínimo, anuais e obrigatórios para todos os colaboradores, inclusive membros da alta administração e órgãos colegiados de assessoramento. São realizadas também capacitações específicas para os membros das comissões de investigações internas de denúncias. As capacitações são alinhadas aos riscos de integridade identificados.

Quais eixos temáticos serão trabalhados no programa de integridade da organização?

- Canal de Denúncia
- Capacitação e Divulgação
- Comprometimento da Alta Administração
- Gestão de Riscos de Integridade
- Monitoramento
- Políticas e Normativos

A Alta Administração exerce suas funções em conformidade com os normativos internos e externos e deve incentivar a prática de condutas éticas e íntegras por todos aqueles que trabalham, se relacionam, atuam ou prestam serviços em nome ou para o BDMG, em todos os níveis.

O comprometimento da Alta Administração é demonstrado pelas seguintes práticas, entre outras:

- a) patrocínio do Programa perante o público interno e externo, ressaltando sua importância para o BDMG e incentivando o comprometimento de todos os Colaboradores;
- b) adoção de práticas que promovam a cultura de integridade no BDMG e nas suas interações externas;
- c) aprovação, supervisão e acompanhamento do Programa, garantindo recursos suficientes para seu desenvolvimento e implementação;
- d) garantia de aplicação de medidas disciplinares em casos de má conduta e ilícitos que violem as normas internas;
- e) segregação de funções e a ausência de conflito de interesses em suas decisões, a fim de proteger a independência e a autonomia entre os níveis hierárquicos.

O Diretor Presidente, deve garantir a implementação do Programa, assegurando:

- I. Alocação de recursos suficientes, inclusive pessoal, adequadamente treinado e com experiência para o exercício das atividades relacionadas ao Programa;
- II. Independência, adequada autoridade e livre acesso às informações necessárias ao exercício das atribuições dos responsáveis pela implementação e gestão do Programa.

Ação: Recursos e materiais suficientes

Número da ação: 1

Descrição: definir os recursos humanos e materiais suficientes para o desenvolvimento do Programa de Integridade e de sua implementação.

Unidade administrativa executora: Gerência Conformidade

Unidade administrativa de apoio: Comissão de Ética; Gerência de Comunicação; Superintendência de Gestão de Pessoas; Superintendência Jurídica.

Objetivos da ação: definir equipe multidisciplinar para formulação e implementação do Programa.

Benefícios para a instituição: assegurar a implementação do Programa de Integridade

Ação: Alinhamento Institucional e Engajamento das equipes

Número da ação: 2

Descrição: definir ações para promover o alinhamento institucional e incentivar engajamento das equipes à cultura da integridade.

Unidade administrativa executora: Gerência Conformidade

Unidade administrativa de apoio: Gerência de Comunicação

Objetivos da ação: promover o alinhamento Institucional e o engajamento das equipes.

Benefícios para a instituição: equipes engajadas e alinhadas para cumprir as políticas e normativos internos e externos, observar os princípios constitucionais, legais e institucionais, e responder individualmente pelo ambiente de ética e integridade no BDMG.

II – POLÍTICAS E NORMATIVOS

As políticas e normativos de integridade tem o objetivo de estabelecer regras de conduta e procedimentos de prevenção de irregularidades, de desvios éticos e de conduta, bem como o de coibir a prática de atos de fraude e corrupção, estabelecendo os fundamentos para fomentar continuamente a cultura ética e o ambiente de integridade no BDMG.

As principais políticas e normativos do BDMG que norteiam a cultura de integridade, são:

- a) Código de ética, conduta e integridade;
- b) Prevenção e Combate aos Crimes de Lavagem de Dinheiro e de Financiamento do Terrorismo;
- c) Conformidade;
- d) Recursos Humanos;
- e) Regulamento interno de Licitações, Contratos Administrativos e Convênios;
- f) Anticorrupção;
- g) Segurança da Informação e Cibernética;
- h) Comissão de Conciliação;
- i) Transação com Partes Relacionadas;
- j) Antifraude;
- k) Controles Internos;

- l) Gerenciamento de riscos;
- m) Integridade.

Ação: Normativos

Número da ação: 1

Descrição: elaborar ou atualizar os seguintes normativos internos:

- 1) Elaborar a Instrução - Recebimento e tratamento de denúncias
- 2) Atualizar a Portaria nº 5357 - Comissão de Conciliação
- 3) Revisar a Resolução nº 029 - Anticorrupção
- 4) Elaborar Norma de Procedimento - Tratamento de denúncias
- 5) Elaborar normativo - Gestão de riscos de integridade
- 6) Revisar o Código de Ética, Conduta e Integridade
- 7) Revisar a Instrução 124 Anexo XVIII - Recursos Humanos - Processo Disciplinar
- 8) Revisar o Estatuto de Pessoal
- 9) Elaborar Norma de Procedimento - Tratamento de Assédios Moral e Sexual

Unidade administrativa executora: Gerência Conformidade

Unidade administrativa de apoio: Comissão de Ética; Superintendência de Gestão de Pessoas; Superintendência Jurídica.

Objetivos da ação: Elaborar e atualizar as políticas e normativos que dispõem sobre Integridade no BDMG.

Benefícios para a instituição: Aderência ao Decreto Estadual nº 48.419/22; Aderência ao Programa de Integridade do BDMG (Resolução BDMG nº 035); Implementação do Programa de Integridade.

III - GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

A Gestão de Riscos de Integridade consiste no mapeamento das vulnerabilidades que podem favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades, desvios éticos e de conduta.

A gestão dos riscos de integridade é composta pelas seguintes etapas:

- a) identificação de riscos de integridade;
- b) avaliação dos controles associados aos riscos;
- c) proposição de plano de ação para mitigação dos riscos residuais acima do apetite estabelecido pela Alta Administração;
- d) monitoramento, e
- e) reporte às alçadas competentes.

A identificação, análise e tratamento dos riscos de integridade são de responsabilidade de todos os níveis da organização, observado o modelo das três linhas:

- a) 1ª linha: unidades organizacionais;
- b) 2ª linha: unidade responsável pela conformidade e,
- c) 3ª linha: unidade responsável pela auditoria interna.

Ação: Riscos de Integridade

Número da ação: 1

Descrição: mapear os riscos de integridade; identificar os controles existentes; definir os tratamentos dos riscos de integridade; monitorar os planos de ação de tratamentos dos riscos de integridade.

Unidade administrativa executora: Gerência Conformidade

Objetivos da ação: Identificar e tratar os riscos de integridade no BDMG.

Benefícios para a instituição: direcionamento das ações de prevenção e corretivas para manter o ambiente íntegro; prevenção das situações de quebra de integridade.

IV - CAPACITAÇÃO E DIVULGAÇÃO

A capacitação e divulgação do Programa serão realizadas por meio de treinamentos periódicos, e de ações de comunicação interna, com vistas ao engajamento dos Colaboradores.

As ações adotadas para capacitação e divulgação, de forma coordenada e estruturada, consistem, dentre outras, em:

- a) estabelecimento de canais de informação dedicados ao Programa para o público interno e externo;
- b) realização de campanhas dedicadas ao Programa.
- c) disponibilização de palestras e treinamentos.

Ação: Capacitação dos Colaboradores e Divulgação do Programa

Número da ação: 1

Descrição: realizar campanha de lançamento e divulgação do Programa de Integridade; divulgar canais de comunicação existentes na internet e na intranet; promover capacitação dos colaboradores; disponibilizar informações sobre o Programa de Integridade.

Unidade administrativa executora: Gerência Conformidade

Unidade administrativa de apoio: Gerência de Comunicação; Superintendência de Gestão de Pessoas.

Objetivos da ação: lançar e divulgar o Programa de Integridade para todos os colaboradores; capacitar os colaboradores quanto ao tema Integridade; divulgar o Canal de

Denúncias (site e intranet); divulgar as atualizações do Código de Ética, Conduta e Integridade, bem como reforçar os comportamentos esperados dos colaboradores do Banco.

Benefícios para a instituição: alinhamento e aculturação de todos quanto aos comportamentos esperados; prevenção e detecção de desvios éticos e de conduta; remediação e tratamento de atos lesivos.

V – CANAL DE DENÚNCIA

O canal de denúncias é um meio de comunicação com o público interno e externo, visando assegurar que as comunicações relativas a suspeitas de irregularidades, fraudes, desvios éticos e de conduta, violação às normas vigentes e demais práticas inadequadas sejam recebidas, tratadas, encaminhadas, monitoradas e respondidas com independência, isenção, ética e confidencialidade.

O canal de denúncias:

- a) recebe as denúncias internas e externas;
- b) é acessível a todas as pessoas, inclusive àquelas com deficiência visual e auditiva;
- c) é divulgado ao público interno e externo;
- d) resguarda os denunciadores de ações persecutórias ou discriminatórias no ambiente de trabalho;
- e) assegura aos denunciados o direito à ampla defesa e ao contraditório, sendo garantido, ainda, o respeito ao nome e à imagem;
- f) garante o anonimato do denunciante quando assim solicitado;
- g) garante o sigilo das denúncias e informações.

A unidade de conformidade é responsável pelo recebimento das denúncias e pelos devidos encaminhamentos às instâncias de tratamento.

A denúncia recebida deve apresentar elementos mínimos, passíveis de investigação, e com procedimentos estabelecidos em norma própria para fins de transparência do processo.

As denúncias de competência regulatória do Comitê de Auditoria são encaminhadas a esse Colegiado.

Todas as denúncias recebidas são acolhidas e tratadas tempestivamente, assegurando-se a adoção de medidas cabíveis.

Ação: Canal de Denúncias

Número da ação: 1

Descrição: implementar o canal de denúncias independente.

Unidade administrativa executora

Gerência Conformidade

Unidade administrativa de apoio: Gerência de Comunicação

Objetivos da ação: implementar o canal de denúncias independente, externo que assegure a confidencialidade das informações e o anonimato do denunciante.

Benefícios para a instituição: dar segurança ao denunciante para relatar ocorrências de situações ilícitas, irregularidades, desvios éticos e de condutas; conhecer e tratar possíveis ocorrências de quebra de integridade no Banco; dar subsídios para melhorias de processos do Banco.

VI - MONITORAMENTO

As estratégias de monitoramento contínuo objetivam avaliar os resultados atingidos pelo Programa e mitigar possíveis riscos de integridade encontrados na sua execução.

O BDMG dispõe de mecanismos de acompanhamento das ações dos eixos do Programa a partir de indicadores de desempenho que permitam avaliar a sua eficiência.

Os resultados do monitoramento, complementados por eventuais recomendações das auditorias interna e externa e demais órgãos de controle e fiscalização, serão utilizados para a atualização e aperfeiçoamento do Programa.

A unidade responsável pela Conformidade realizará o monitoramento do Programa.

Os resultados do monitoramento serão reportados, no mínimo, anualmente, à Diretoria Executiva, ao Comitê de Auditoria e ao Conselho de Administração.

Ação: Monitoramento do Programa de Integridade

Número da ação: 1

Descrição: criar indicadores de monitoramento do Programa e reportar o acompanhamento à Alta Administração.

Unidade administrativa executora: Gerência Conformidade

Unidade administrativa de apoio: Gerência de Comunicação; Superintendência de Gestão de Pessoas

Objetivos da ação: monitorar o Programa de Integridade a fim de avaliar a sua efetividade; realizar ações de melhorias ou atualizações no Programa.

Benefícios para a instituição: mensurar a efetividade do Programa; Aprimorar o Programa; Atualizar o Programa.

VALIDAÇÃO GERAL

Data de início: 23/12/2022

Data de conclusão: 30/12/2024

Stakeholders: Alta Administração; Público interno

Informações complementares e constatações gerais sobre o processo de validação do programa e do plano de integridade

O Programa de Integridade do BDMG foi aprovado pelo Conselho de Administração, por meio da Resolução BDMG nº 035 de 20/11/2023 e lançado oficialmente em junho de 2024 com a presença do Controlador Geral do Estado Minas Gerais.

O Canal de Denúncia independente entrou em operação em março de 2024.

As principais políticas, inclusive o Código de Ética, Conduta e Integridade, foram revisadas em maio de 2024.

A matriz preliminar de riscos de integridade, concluída em novembro de 2024, foi elaborada com base no resultado do questionário aplicado para todos os colaboradores, inclusive a alta administração e entrevistas com as áreas envolvidas.

Os indicadores de monitoramento foram definidos e a sua periodicidade será mensal, bimestral, trimestral, semestral e anual, conforme o indicador.