Os 10 pilares do Programa de Compliance



RNC REDE NACIONAL DE CONTABILIDADE

DSC 10000

Great Place To Work. Certificado

GRUPO epicus outlier

Sumário

1. Introdução 3

2. Origem Do Compliance No Contexto Histórico 3

3. FCPA E O Compliance 4

4. Origem Do Compliance No Brasil 4

5. Os 10 Pilares Do Programa De Compliance No Brasil 5

5.1 Suporte Da Alta Direção? 5

5.2 Risk Assessment 6

5.3 Código De Conduta E Políticas Internas 6

5.4 Controles Internos 7

5.5 Treinamento E Comunicação 7

5.6 Canal De Denúncia 8

5.7 Investigação Interna 8

5.8 Due Diligence 9

5.9 Auditoria E Monitoramento 9

6. Diversidade E Inclusão 10

7. A Continuação Do Programa De Compliance 11

8. Conclusão 12

Introdução

O compliance evoluiu de uma mera exigência legal para se tornar um pilar fundamental da gestão empresarial, capaz de promover uma cultura de ética, transparência e responsabilidade em todas as organizações.

Ao longo deste eBook, abordaremos os 10 pilares fundamentais do compliance que toda organização deve considerar para garantir uma cultura de conformidade sólida. Esses pilares são os alicerces sobre os quais os programas de compliance são construídos, fornecendo diretrizes claras para a adoção de práticas responsáveis e éticas em todos os níveis organizacionais.

Origem do Compliance no contexto histórico

O compliance pode ser definido como o cumprimento das normas, tanto por agentes internos quanto por terceiros que interagem com a empresa. Embora seja difícil estabelecer uma data precisa para o surgimento do compliance, é possível traçar suas raízes em eventos e desenvolvimentos significativos ao longo da história. Uma das origens do compliance pode ser encontrada no escândalo Watergate na década de 70, nos Estados Unidos.

Em 1972, cinco homens foram presos tentando invadir a sede do Partido Democrata com o intuito de plantar escutas telefônicas. Esse caso levou dois jornalistas do The Washington Post a investigarem mais detalhes sobre o ocorrido. Com a ajuda de um informante do FBI, os jornalistas descobriram uma trama de conspiração extensa, envolvendo diretamente o comitê de reeleição do presidente Richard Nixon.

Foi revelado que o comitê de Nixon possuía um "caixa dois", ou seja, dinheiro não declarado, usado para financiar as operações de espionagem. No caso da invasão do escritório em Watergate, o objetivo era obter informações dos democratas para usá-las contra eles na eleição de 1972. Esse escândalo político se tornou um dos maiores da história dos Estados Unidos, levando o então presidente Richard Nixon a renunciar ao cargo em 1974.

Na época, o escândalo político abalou a credibilidade do mercado norte-americano. Como resposta a esse e outros escândalos de corrupção, foi criada a FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), a Lei Anticorrupção Americana, como um mecanismo para tentar reconstruir a reputação do país.

FCPA e o Compliance

A criação da FCPA nos Estados Unidos foi um ponto de partida significativo para os debates globais sobre o combate à corrupção. Ela estabeleceu um importante precedente e inspirou outros países a adotarem medidas semelhantes para combater a corrupção em transações comerciais internacionais.

Após a promulgação da FCPA, vários países ao redor do mundo seguiram o exemplo e implementaram suas próprias leis anticorrupção. Essas leis geralmente compartilham o objetivo de prevenir subornos e corrupção em transações comerciais internacionais e promover a transparência e a integridade nos negócios.

Origem do Compliance no Brasil

A Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013) foi um importante avanço no combate à corrupção no país, buscando responsabilizar não apenas os indivíduos envolvidos, mas também as empresas que participam de práticas corruptas. Ela reforça a importância da implementação de Programas de Compliance nas organizações, visando prevenir atos de corrupção e garantir a conformidade com as normas legais e éticas.

epicus outlier



Os 10 pilares do Programa de Compliance no Brasil

O Programa de Compliance, também conhecido como Programa de Integridade possui o objetivo de levar a ética como cultura na empresa, através de processos como, meio de treinamentos, políticas, documentos, análises de riscos, promoção de canal de denúncias, entre outros, visando sempre as melhores práticas de mercado, com transparência, lealdade e boa-fé.

Utilizamos a metodologia de Legal, Ethics & Compliance (LEC). Os 10 pilares do Programa de Compliance têm o propósito de impactar o funcionamento geral da organização e assegurar a conformidade com normas legais e diretrizes internas da empresa.

SUPORTE DA ALTA DIREÇÃO

O apoio e o comprometimento da Alta Direção da empresa com os valores relativos à ética e integridade são fatores críticos para o sucesso do Programa de Compliance. Assim, os membros da Alta Direção devem estimular o cumprimento de todos os requisitos do Compliance, demonstrando interesse, desejo e disposição para assegurar a efetividade do programa.

Tone at the top pode ser entendido como o exemplo que vem de cima. É a forma como eles estabelecem o tom e a cultura ética da empresa por meio de suas ações, comunicações e comportamentos.

RISK ASSESSMENT

O Risk Assessment, ou Avaliação de Riscos, é uma etapa essencial no Programa de Compliance. Consiste em uma análise sistemática e estruturada dos riscos aos quais a empresa está exposta. O Risk Assessment é responsável por realizar um Raio-X da organização, identificando e avaliando os potenciais impactos e probabilidades de ocorrência.

O objetivo é fornecer uma visão abrangente dos riscos enfrentados pela empresa, permitindo uma compreensão clara das áreas de vulnerabilidade e oportunidades de melhoria. Isso possibilita que a empresa priorize seus esforços e recursos na implementação de controles e medidas adequadas para mitigar e gerenciar esses riscos.

CÓDIGO DE CONDUTA E POLÍTICAS INTERNAS

O Código de Conduta e Ética e as Políticas Internas são manuais para o cotidiano de todos os colaboradores de uma organização. Eles desempenham um papel fundamental no Programa de Compliance e na cultura do negócio, fornecendo diretrizes claras e específicas sobre como todos os integrantes devem se comportar e agir em conformidade com as normas, regulamentos e valores éticos da empresa.

Esses documentos são os responsáveis por formalizar as boas práticas e cultura de uma organização. Eles definem as expectativas de comportamento e orientam os colaboradores sobre questões como conflitos de interesse, tratamento igualitário, uso adequado de informações confidenciais, prevenção de corrupção e respeito às leis aplicáveis. O Código de Conduta é uma ferramenta educacional para os colaboradores compreenderem suas responsabilidades no ambiente de trabalho.

CONTROLES INTERNOS

O objetivo do Controle Interno é estabelecer procedimentos que previnam fraudes, garantam a integridade e ética nos negócios, bem como mitiguem os riscos associados às atividades da empresa. Os Controles Internos são responsáveis por garantir a entrega das obrigações, o controle de tarefas e por assegurar que todos estejam agindo em conformidade com as normas da organização.

Eles são implementados para proteger os ativos, melhorar a eficiência operacional, garantir a precisão e confiabilidade das informações financeiras, promover o cumprimento das leis e regulamentações aplicáveis e evitar perdas financeiras decorrentes de erros, negligência ou comportamento fraudulento.

TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

Através dos treinamentos, os colaboradores são educados sobre as políticas e práticas relevantes, bem como são informados sobre as regulamentações e leis aplicáveis ao seu setor. Isso capacita os colaboradores a tomar decisões informadas e agir de acordo com as normas estabelecidas.

É por meio do Treinamento e Comunicação que a cultura de conformidade (compliance) é disseminada em toda a empresa. Essa abordagem contribui para que todos os colaboradores estejam cientes das regras, normas e regulamentos, e possam agir de acordo com os princípios éticos e de integridade.

CANAL DE DENÚNCIA

Por meio do canal de denúncia, todos os colaboradores e o público externo têm a possibilidade de reportar de forma anônima, caso desejem, qualquer violação ou suspeita de violação das leis do nosso país, bem como violações do Código de Conduta e Ética, políticas e/ou procedimentos internos.
O Canal de Denúncia é um ambiente seguro e sigiloso, controlado por um terceiro imparcial, que irá tratar todas as denúncias recebidas. O objetivo é assegurar que todas as informações sejam tratadas de forma confidencial, garantindo a proteção da identidade do denunciante, se assim for solicitado.

INVESTIGAÇÃO INTERNA

As Investigações Internas são indispensáveis para a construção de uma cultura de integridade. Podem ser realizadas quando ocorre uma denúncia ou diante de qualquer suspeita de irregularidade. Essas investigações têm o papel de aplicar as punições necessárias e cabíveis, além de adotar medidas de remediação para evitar que o problema ocorra novamente.
O objetivo principal da Investigação Interna é apurar a veracidade dos fatos, identificar as partes envolvidas, determinar a extensão das violações e avaliar as possíveis consequências. Com base nos resultados da investigação, são aplicadas as punições apropriadas, de acordo com as políticas e procedimentos da empresa, levando em consideração a gravidade da infração.

DUE DILIGENCE

O Programa de Compliance não se restringe estritamente ao comportamento da organização. Tendo essa preocupação como cultura do negócio, torna-se necessário realizar uma análise de todos os nossos terceiros, sejam eles parceiros, fornecedores ou clientes, a fim de verificar se também valorizam a ética nos negócios. É realizada, por meio de um sistema eficiente, uma investigação do terceiro contratante ou contratado para averiguar se está em conformidade com a lei e se adere às políticas e procedimentos internos.

AUDITORIA E MONITORAMENTO

Para garantir um cumprimento efetivo de todos os Pilares de Compliance, é necessário possuir um mecanismo de Auditoria e Monitoramento que assegure que o programa está sendo implementado conforme o planejado.
Ao realizar a auditoria e monitoramento regularmente, a empresa pode detectar e corrigir problemas antes que se tornem significativos, fortalecendo assim seu Programa de Integridade e garantindo a conformidade com os padrões éticos e legais.
Essa prática consiste em uma manutenção contínua do Programa de Integridade

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Diversidade e Inclusão devem ser consideradas como pilares do programa, mesmo que metodologicamente não se enquadrem nessa classificação. Isso se deve ao significado e impacto que esses temas têm na sociedade atual. Elevar a diversidade e inclusão ao nível de pilar garantirá que recebam a necessária atenção e foco.

A valorização da diversidade e inclusão não apenas contribui para a justiça social, mas também traz benefícios para a empresa, como aumento da criatividade, melhoria na tomada de decisões, maior engajamento dos colaboradores e maior resiliência diante de desafios. Portanto, é essencial que a diversidade e inclusão sejam reconhecidas como pilares do programa, para que sejam efetivamente abordadas e integradas na cultura e práticas organizacionais.



A Continuação do Programa de Compliance

Por fim, o Programa de Compliance é capaz de transformar e reformar toda a estrutura organizacional de uma empresa. Ele recomenda uma série de transformações, que englobam a adoção de boas práticas, a incorporação de uma cultura relacionada à ética e integridade, o estabelecimento de políticas, processos e procedimentos com o intuito de mitigar ou sanar os riscos operacionais, e garante que a empresa esteja inserida em um contexto internacional de combate ao suborno e corrupção.

No entanto, o Programa de Compliance por si só não surtirá efeito se não tiver o apoio e comprometimento da alta direção. É necessário que todos os colaboradores, administradores, acionistas e terceiros interessados se engajem no programa, o que irá gerar melhoria contínua.

CONCLUSÃO

Ao longo deste guia, exploramos a história do compliance, desde suas raízes até os desafios e oportunidades enfrentados pelas empresas atualmente. Discutimos os 10 pilares essenciais que sustentam a implementação eficaz do compliance, desde a liderança comprometida até o monitoramento contínuo. Esses pilares fornecem a estrutura necessária para orientar as organizações na adoção de práticas responsáveis e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

Reforçamos a importância de uma abordagem holística e proativa para o compliance, que vai além do cumprimento das normas, envolvendo uma cultura organizacional de integridade, governança e gestão de riscos.
Esperamos que você possa aplicar os conhecimentos adquiridos neste eBook em sua própria organização, adaptando-os ao contexto específico e à cultura corporativa. Lembre-se de que o compliance é um processo contínuo e dinâmico, que requer comprometimento, atualização constante e aprimoramento contínuo.



GRUPO
epicus outlier