

Estabelecimento de Critérios de Integridade na Escolha de Membros da Alta Direção

1. Objetivo

A System Manager possui critérios objetivos e transparentes para a seleção e nomeação de membros da alta direção da empresa, garantindo que a integridade e a ausência de envolvimento em atos de corrupção sejam condições indispensáveis para o exercício de cargos de liderança, assim zelando pela sua integridade e filosofia empresarial.

2. Justificativa

A alta direção exerce papel central na cultura organizacional da System Manager e no direcionamento estratégico da empresa. Assim, é essencial que esses cargos sejam ocupados por profissionais comprometidos com princípios éticos, legais e de integridade. A adoção de critérios claros para a escolha reforça a governança corporativa, a conformidade regulatória e a confiança dos stakeholders e potenciais clientes, fornecedores, parceiros e até mesmo investidores.

3. Escopo

Este projeto aplica-se a todos os processos de nomeação, promoção ou contratação externa de profissionais para compor a alta direção da empresa, compreendendo diretores, conselheiros, membros do comitê executivo e demais posições equivalentes.

4. Critérios de Integridade a Serem Considerados

4.1. Declaração de Idoneidade: O candidato deve apresentar declaração formal de que não responde e não respondeu a processos judiciais ou administrativos por corrupção, lavagem de dinheiro, fraude, improbidade administrativa ou outros crimes contra a administração pública ou privada.

4.2. Verificação de Antecedentes: Realização de diligência prévia (background check), incluindo:

- a) Consultas a bases públicas (por ex.: Cadastro Nacional de Condenados por Improbidade Administrativa).
- b) Pesquisas em mídias e redes sociais.
- c) Análise de registros na CVM, TCU, CGU, Receita Federal, entre outros órgãos seja ele Federal, Estadual e Municipal.

4.3. Conformidade com o Código de Conduta: O candidato deve declarar ciência e compromisso com o Código de Ética e Conduta da empresa.

4.4. Análise de Conflito de Interesses: A System Manager verifica possíveis relações ou vínculos com fornecedores, concorrentes, autoridades públicas ou demais partes que possam configurar conflito de interesses.

4.5. Entrevista com o Comitê de Integridade: O candidato será avaliado por um comitê composto por membros da área de recursos humanos, que avaliará aspectos éticos e de integridade do histórico profissional e em outra fase do certame com o corpo da alta direção da System Manager.

5. Procedimentos de Implementação

- a) Elaboração de Política Interna de Nomeações Éticas.
- b) Treinamento dos responsáveis pelos processos seletivos.
- c) Definição dos formulários e checklists obrigatórios.
- d) Implantação de sistema eletrônico para arquivamento de documentos comprobatórios.
- e) Inclusão dos critérios no Estatuto ou Regimento Interno da empresa.

6. Monitoramento e Atualização

- a) Revisão anual dos critérios e práticas adotadas.
- b) Avaliação periódica dos dirigentes nomeados, com foco em comportamento ético e cumprimento das normas internas.
- c) Atualização das bases de dados utilizadas nas verificações.

6.1.1. Os critérios formais e objetivos para a escolha de membros da alta direção da empresa, assegurando que apenas profissionais com reputação ilibada, alinhamento ético e ausência de envolvimento em atos de corrupção ou ilícitos semelhantes possam ocupar cargos estratégicos, pois empresas de tecnologia, onde a inovação e a confiança são ativos essenciais, a reputação dos líderes impacta diretamente a imagem da marca, os investimentos e a relação com parceiros públicos e privados.

A institucionalização de critérios éticos na nomeação da alta direção reforça a cultura de integridade e prepara o ambiente para um programa de compliance eficaz, aplica-se a todos os processos de nomeação de diretores, C-levels e demais posições estratégicas indicadas diretamente pelo presidente da empresa.

7. Critérios de Integridade Obrigatórios

- a) Declaração de Reputação ilibada, documento assinado pelo candidato afirmando que não responde e não respondeu a processos por corrupção, fraudes, crimes contra a administração pública ou privada, lavagem de dinheiro ou delitos econômicos.
- b) Due Diligence Simplificada (Background Check)
- c) Busca de notícias e menções negativas em mídias abertas.
- d) Análise de vínculos societários com empresas envolvidas em escândalos.
- e) Assinatura de Termo de Compromisso com o Código de Ética e Conduta Obrigatoriedade de leitura e aceite formal do Código de Ética da empresa, com cláusula específica sobre responsabilidade pessoal.

8. Análise de Conflito de Interesses

8.1.1. Identificação de potenciais conflitos como vínculos com concorrentes, fornecedores estratégicos ou órgãos reguladores, com parecer da área de Compliance ou Jurídico.

8.1.2. Entrevista de Integridade, para os casos de dúvida ou cargos mais sensíveis, uma entrevista estruturada conduzida por um pequeno comitê Compliance, RH e Presidente, poderá ser realizada.

9. Procedimentos de Implementação

- a) Redigir uma Política de Nomeação Ética da Alta Direção contendo os critérios acima.
- b) Criar um formulário padrão para declaração de reputação ilibada e ausência de conflitos.
- c) Incluir a obrigatoriedade desses critérios no manual interno de governança ou no regimento do processo de nomeações presidenciais.
- d) Integrar esses passos ao processo de onboarding da alta gestão.

10. Monitoramento

- a) Relatórios anuais da área de Compliance sobre nomeações realizadas.
- b) Atualização periódica das ferramentas e bases de verificação.
- c) Possibilidade de revisão dos critérios em caso de mudanças regulatórias ou de mercado.

Leandro Silva
CEO