



MZ SEGURANÇA PRIVADA LTDA

PROGRAMA DE INTEGRIDADE, ÉTICA E
COMPLIANCE





Passo Fundo - RS
2023



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 NOSSA HISTÓRIA	4
3 MISSÃO	4
4 VALORES	5
5 ADMINISTRAÇÃO E GOVERNANÇA	5
6 COMPROMISSO COM A TRANSPARÊNCIA	6
7 O PROGRAMA DE INTEGRIDADE	7
7.1 O QUE É O PROGRAMA DE INTEGRIDADE	7
7.2 PROTEÇÃO AOS DENUNCIANTES	8
7.3 COMUNICAÇÃO DE DESVIOS E CANAIS DE DENÚNCIA	8
7.4 SANÇÕES DISCIPLINARES	9
7.5 RELAÇÕES E CONDUTAS ÉTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
7.6 RELAÇÕES COM TERCEIROS	11
7.7 PRÁTICAS SOCIOAMBIENTAIS	11
8 RESPEITO ÀS DIRETRIZES ÉTICAS	12
9 CONCLUSÃO	13



Palavra da Direção

Nossa Empresa é relativamente nova no segmento da vigilância. E com o empenho de colaboradores e da Diretoria Executiva, colocamos em prática o Programa de Integridade (Compliance) MZ, que vem sendo adequado conforme as necessidades, buscando atender o público nos quais prestamos serviços, bem como a comunidade envolvida.

A criação, implantação do programa e a divulgação de um canal de denúncias externo, além da criação das políticas de Consequências e Anticorrupção são alguns dos destaques do período.

O documento chamado de Código de Conduta Ética e Integridade, reflete o que nos propomos buscando focar em nossa atuação sustentável e conjunta com todas as interfaces do segmento.

Águeda Marcéi Mezomo



Diretora da MZ Segurança Privada Ltda

Jan. 2023.

1 INTRODUÇÃO

A MZ Segurança Privada Ltda, iniciou sua trajetória, tendo sido fundada em maio de 2011, sendo empresa familiar. Possui como propósito atuar com excelência e responsabilidade no segmento de segurança privada, promovendo a confiança, a legalidade e o respeito em todas as suas relações. Este Programa de Integridade, Ética e Compliance foi desenvolvido para garantir que todas as atividades da empresa sejam conduzidas de forma ética, transparente e alinhada às leis e regulamentos aplicáveis, fortalecendo a cultura corporativa e a reputação da organização perante colaboradores, clientes e a sociedade.

São realizados treinamentos e acompanhamentos periódicos com o objetivo de avaliar o engajamento dos envolvidos com a persecução das diretrizes existentes.

Desse modo, o presente documento cria as regras de conduta existentes por meio do CÓDIGO DE ÉTICA E COMPLIANCE da MZ SP e, consequentemente, determina as regras e diretrizes de implantação e controle pelo Programa de Integridade, contemplando o sistema de COMPLIANCE da Companhia.

2 NOSSA HISTÓRIA

A MZ Segurança Privada Ltda nasceu com o compromisso de oferecer serviços de vigilância e segurança patrimonial pautados em profissionalismo, respeito às normas legais e valorização das pessoas. Desde sua fundação, a empresa vem consolidando sua trajetória com base em credibilidade, aprimoramento contínuo e responsabilidade social, contribuindo para a tranquilidade e proteção de seus clientes.



3 MISSÃO

Garantir a segurança e a tranquilidade de nossos clientes, oferecendo serviços especializados e confiáveis, com equipes capacitadas e comprometidas com a ética, a legalidade e a qualidade operacional.

4 VALORES

- Ética: atuar com integridade em todas as ações.
- Respeito: tratar com dignidade e consideração todos os colaboradores, clientes e parceiros.
- Transparência: adotar práticas claras e honestas em todos os processos.
- Comprometimento: cumprir com excelência as responsabilidades assumidas.
- Responsabilidade Social e Ambiental: promover ações sustentáveis e de impacto positivo na comunidade.
- Legalidade: observar rigorosamente as normas e leis aplicáveis ao setor de segurança privada.

5 ADMINISTRAÇÃO E GOVERNANÇA

A administração da MZ Segurança Privada é composta por profissionais comprometidos com os mais altos padrões éticos e legais. A governança corporativa busca assegurar que todas as decisões sejam tomadas de forma responsável, equitativa e em conformidade com o presente Programa de Integridade. O Setor de Compliance e Ética é responsável pela implementação, fiscalização e atualização deste programa, reportando diretamente à Direção Executiva.

6 COMPROMISSO COM A TRANSPARÊNCIA

A MZ adota o princípio da transparência como fundamento da sua atuação. Todas as informações corporativas relevantes são comunicadas de forma clara, precisa e tempestiva aos colaboradores, clientes, fornecedores e órgãos públicos, preservando a confidencialidade e o sigilo profissional quando necessário.



A Empresa prioriza a transparência nos relatórios, dados e documentos para que reflitam sua realidade estrutural, financeira e comercial, considera os seguintes eixos chaves:

- a. clareza, praticidade e facilidade de compreensão;
- b. comunicação tempestiva das decisões que afetem nossos colaboradores;
- c. proteção das informações privadas visando resguardar os sistemas, dados, funcionamento interno;
- d. e a privacidade dos clientes; autonomia dos processos e procedimentos de auditoria, ouvidoria, compliance e gestão de riscos.

7 O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade da MZ é o conjunto de mecanismos e procedimentos internos que visam prevenir, detectar e corrigir desvios de conduta, atos ilícitos e práticas contrárias aos valores éticos e à legislação. Ele garante que todos os integrantes da empresa – desde os colaboradores até a alta direção – atuem conforme princípios de legalidade, moralidade e transparência.

7.1 O QUE É O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Este programa representa o compromisso institucional com a ética, a prevenção de riscos e o combate à corrupção, assegurando conformidade com a legislação e as boas práticas corporativas. Adotamos uma política de inclusão de cláusulas anticorrupção em todos os contratos com fornecedores, parceiros comerciais e terceiros.



Essas cláusulas estabelecem a obrigação de conformidade com todas as leis anticorrupção aplicáveis, proibindo explicitamente qualquer forma de suborno, pagamento facilitador ou gratificação indevida. A conformidade com estas cláusulas será monitorada através de auditorias regulares e a violação poderá resultar em rescisão contratual e aplicação de sanções legais.

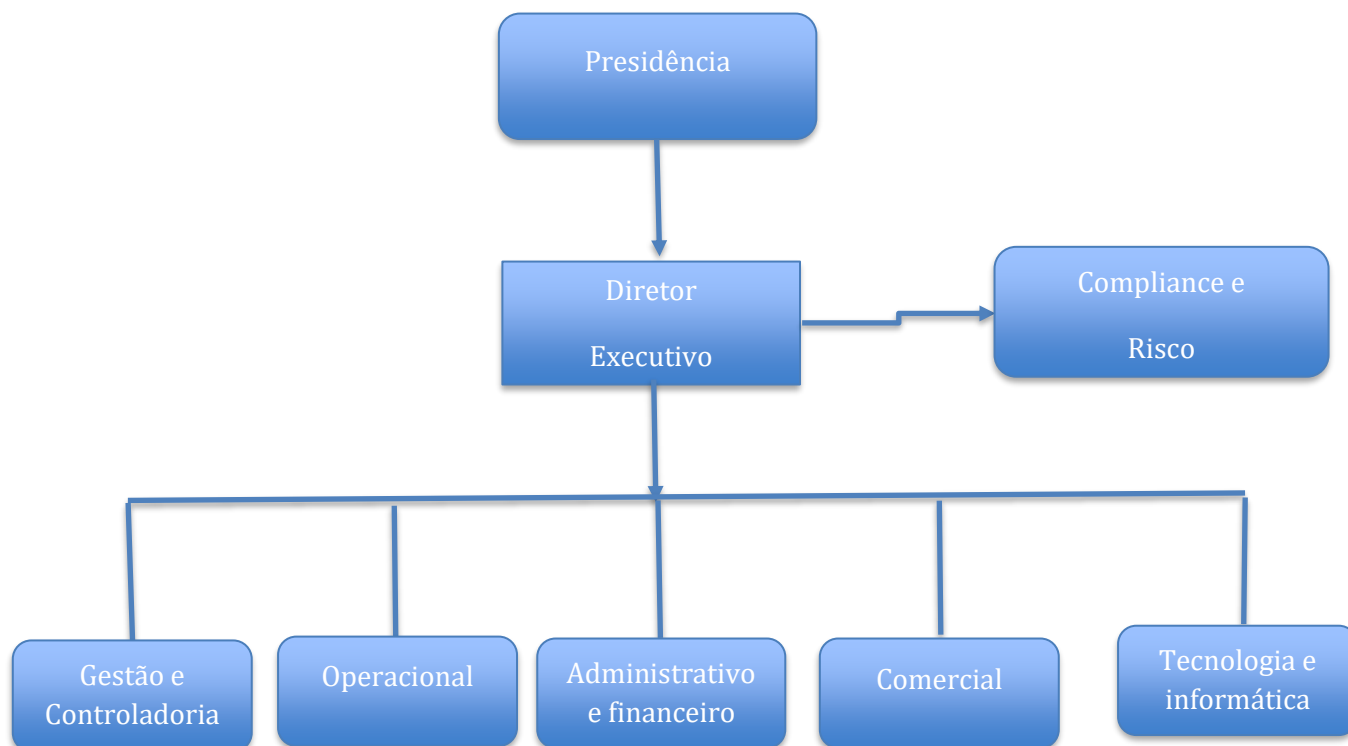
Dessa forma, o presente Programa de Integridade compilado com o Código de Ética e *Compliance* instrumentaliza as formas de dar cumprimento e observância às regras de conduta previstas e garantir a concreta e fiel observância à legislação pátria, cabendo destacar as leis de defesa da concorrência (Lei nº 12.529/2011), licitações (Lei nº 14.133/2022), improbidade administrativa (Lei nº 8.429/1992), anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), entre outras.

Área responsável pelo Programa e Estrutura Organizacional da empresa

O desenvolvimento e monitoramento do Programa são de responsabilidade do Setor de Compliance, que responde diretamente ao CEO e à Presidência da Empresa que coordena o programa.

Trata-se de setor imparcial e autônomo que responde apenas ao CEO e à Presidência da Empresa, não possuindo qualquer ingerência das áreas de negócios ou outros setores. A remuneração dos responsáveis não está atrelada a qualquer espécie de resultado financeiro, evitando qualquer espécie de conflito de interesses.

O organograma relativo à posição do Setor de Compliance na estrutura organizacional da empresa pode ser verificado abaixo:



As atividades do setor são mensalmente relatadas à alta administração com relatórios sobre denúncias recebidas e demais relatórios que indicam eventuais recomendações de planos de ação para necessidade de melhorias identificadas. Desse modo, o colegiado responsável pela Integridade da empresa é formado pelo Setor de Compliance diretamente com os sócios-diretores e o CEO da companhia. Ainda, anualmente o setor submete à alta administração o relatório de Riscos de Conformidade, apresentando as atividades desenvolvidas e suas conclusões e recomendações para o futuro.

Todos os administradores e colaboradores são responsáveis por garantir o cumprimento das regras e a observância do Programa de Integridade. Devendo, para tanto, agir em



conformidade com as diretrizes elencadas, bem como possuem o dever de comunicar imediatamente a suspeita ou conhecimento de violação aos parâmetros estabelecidos.

A Estrutura Organizacional completa da empresa pode ser acessada no site www.mzseguranca.com.br

7.2 PROTEÇÃO AOS DENUNCIANTES

A MZ assegura proteção total contra retaliações a qualquer colaborador, cliente ou terceiro que, de boa-fé, comunique irregularidades. Nenhuma denúncia será motivo de punição ou discriminação. O anonimato e a confidencialidade serão rigorosamente preservados.

7.3 COMUNICAÇÃO DE DESVIOS E CANAIS DE DENÚNCIA

- A empresa disponibiliza canais seguros e independentes para o recebimento de denúncias, sugestões e relatos de conduta antiética:
E-mail de Compliance: atendimento@mzseguranca.com.br
- Telefone exclusivo: (54) 996848080
- Caixa de ética: disponível nas unidades administrativas
- As cartas devem ser remetidas para: Av. Amazonas, n. 1193, bairro São Geraldo, Porto Alegre/ RS – A/C Setor de Compliance.
- No Site: www.mzseguranca.com.br



O Canal de Denúncias pode ser utilizado por colaboradores e pelo público externo. Quem denunciar má conduta estará protegido contra qualquer tipo de retaliação e é garantido o anonimato.

As denúncias serão analisadas com sigilo e imparcialidade, assegurando a ampla defesa e o contraditório às partes envolvidas.

7.4 TREINAMENTO

Os colaboradores e gestores da Companhia são periodicamente atualizados acerca de quaisquer mudanças nos regramentos do Código de Ética e *Compliance*, bem como das diretrizes do Programa de Integridade, havendo, além da orientação inicial quando de novas contratações, também treinamentos periódicos específicos sobre os temas de conduta ética e anticorrupção.

São mantidos os documentos de todos os colaboradores dando ciência do conhecimento acerca da existência do presente Código e da necessidade de observância a todos os regramentos.

Bem como são realizadas averiguações periódicas acerca do conhecimento das regras com o objetivo de assegurar a aderência ao programa.

Ainda, o Setor de *Compliance* recebe quaisquer novos membros da alta administração e gestores, realizando treinamento individual com o objetivo de garantir que possuam as competências e conhecimentos necessários para cumprir e fazer cumprir integralmente todas as regras e diretrizes. Conforme identificada a necessidade, também são realizados treinamentos presenciais com os demais colaboradores.

7.5 SANÇÕES DISCIPLINARES

A violação das normas éticas e de compliance sujeitará o infrator às sanções cabíveis, conforme a gravidade do caso e a legislação vigente, podendo incluir: advertência verbal ou escrita, suspensão, desligamento e encaminhamento às autoridades competentes. Todas as medidas serão aplicadas com base no princípio da proporcionalidade e razoabilidade.

As sanções disciplinares aplicadas por desrespeito às regras são realizadas de acordo com a falta cometida, conforme:



Faltas leves são consideradas faltas leves a ação ou omissão do colaborador as normas estabelecidas nesse Código, bem como aquelas regidas pela legislação brasileira, que não importem em prejuízos materiais a empresa desde que a conduta seja realizada sem uso de agressão, violência ou abuso. As faltas leves são punidas com advertência.

Consideram-se faltas leves, a título exemplificativo:

o (a) primeiro (a): ausência injustificada, atraso sem justificativa, tarefa não realizada, cujo conteúdo não é de extrema relevância para empresa, por negligência (desde que não gere prejuízos), não realização de tarefa inadiável, negativa a realização de exame periódico sem motivação;

ocultar falta de outrem para dificultar averiguação;

simular doença ou estado de precariedade física para eximir-se de obrigação. A prática reiterada de faltas leves pode gerar suspensão de um a três dias.

Faltas graves se configuram pela violação de deveres funcionais por dolo (ato ou omissão proposital) ou culpa (ato decorrente de negligência, imprudência ou imperícia) que resulte em prejuízo à empresa sem que haja violência, agressão ou assédio na conduta. A prática de faltas graves gera a suspensão de um a três dias.

São exemplos de faltas graves:

- faltar com a verdade com o fim de obter vantagem ou eximir-se de responsabilidade;
- a prática reiterada das faltas: atraso ou falta injustificada ao serviço, a negativa reiterada de realização de exame periódico ou cumprimento de exigências legais, ausentarem-se de posto de serviço;
- não realização de tarefa relevante ou inadiável provocando prejuízo a empresa;
- utilizar recursos da empresa para proveito próprio sem autorização;
- enviar correspondência ou documento sigiloso da empresa de que necessite de autorização prévia;
- utilizar os cadastros da empresa para propaganda de serviços ou comércio pessoal.

(a) **Falta gravíssima** consistem na violação de deveres funcionais por dolo (ato ou omissão proposital) ou culpa (ato decorrente de negligência, imprudência ou imperícia)



que resulte em prejuízo a empresa, sendo que para realização da conduta houve emprego violência ou grave ameaça. Faltas gravíssimas geram a demissão por justa causa.

São exemplos de faltas gravíssimas:

- injuriar, difamar ou caluniar colega;
- prática de assédio moral ou sexual.

Para aplicação das sanções disciplinares será, também, aplicado os artigos 482 da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Para facilitar a compreensão do texto legal supracitado, explica-se:

- (a) **Ato de improbidade** é toda ação ou omissão desonesta do empregado que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé. São exemplos de ato de improbidade: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes a empresa, etc.
- (b) **Incontinência** se caracteriza pela prática de excessos ou imoderações, estendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes. Exemplo: imoderação de



linguagem e gestos, ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho ou à imagem da empresa.

- (c) **Mau procedimento** revela-se pela adoção de um comportamento incorreto ou irregular do empregado pela prática de atos que ofendam a discrição pessoal ou o respeito à dignidade, tornando sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício. Exemplo: dirigir veículo da empresa sem habilitação, danificar equipamentos empresariais, negar-se a utilizar equipamentos e uniformes indispensáveis ao exercício da função.
- (d) **Negociação habitual** configura-se quando o colaborador de forma habitual e sem autorização expressa da empresa, por escrito ou verbalmente, exerce atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou prática outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa. Exemplo: utilização de veículo da empresa para venda e comércio de produtos ou serviços exteriores ao contrato de trabalho, utilização de recursos ou da imagem da empresa para comercialização de produtos ou serviços que extrapolem o contrato de trabalho, possuir vínculo empregatício sem autorização expressa e por escrito com uma empresa concorrente.
- (e) **Condenação criminal** dispensa maiores explicações, eis que se o empregado estiver cumprindo pena criminal se demonstra impossível o desempenho de suas funções, ainda mais se tratando de empresa que atua no ramo da segurança privada. A condenação criminal dever ter transitado em julgado.
- (f) **Desídia** é considerada falta grave e caracteriza-se pela repetição de pequenas faltas leves que se acumulam até culminar na dispensa do empregado. Para tanto, o descumprimento deve ocorrer de forma reiterada e dentro do horário de serviço. Exemplo: atrasos frequentes, faltas injustificadas, baixa produtividade, etc.
- (g) **Embriaguez habitual ou em serviço.** Embriaguez habitual se configura pelo alcoolismo, tornando-se o colaborador num alcoólico, é, pois, patológico. Já a embriaguez em serviço consiste no uso de álcool ou psicotrópicos em serviço. Caro Colaborador, caso você esteja começando a enfrentar problemas nesse âmbito, procure o SESMT e peça ajuda.
- (h) **Violação de segredo da empresa** ocorre no caso de revelação de informação



relevante a terceiro interessado provocando prejuízo à empresa. Exemplo: revelação de preço à concorrente em licitação.

- (i) **Ato de indisciplina ou insubordinação** consiste na desobediência ou desrespeito a uma norma genérica ou a uma ordem específica confrontando os deveres assumidos no contrato de trabalho. Exemplo: negar-se ao cumprimento das exigências legais com relação a suas funções (curso de reciclagem), se negar assumir posto de serviço devidamente designado.
- (j) **Abandono de emprego** constitui-se pela falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias ou por demonstrar claramente não ter intenção de retorno ao serviço.
- (k) **Ofensas físicas** configuram falta grave. Pode ocorrer em serviço ou até mesmo fora da empresa e se caracteriza pela agressão contra terceiros estranhos ao vínculo empregatício. Exemplo: agredir fisicamente cliente de instituição ou empresa com a qual a empresa tenha celebrado contrato de prestação de serviços.
- (l) **Lesões à honra e à boa fama** definem-se pela ofensa a outrem, seja por gestos ou palavras, que importe seu desprezo pro estranhos ou atente contra sua dignidade pessoal. Exemplo: ofensa direta por meio de xingamentos ou palavrões à clientes ou colegas.
- (m) Prática de **jogos de azar**. Exemplo: jogo do bicho, caça-níqueis, roletas.
- (n) Prática de atos atentatórios à segurança nacional. Exemplo: praticar sabotagem contra instalações militares, meios de comunicação, vias de transporte, portos, aeroportos, depósitos.

Destaca-se que o aprendiz legal também está sujeito às normas aqui estabelecidas e podem ser sancionados pelo cometimento das faltas acima elencadas.

Para aplicação e configuração das sanções como leves, graves e gravíssimas será considerado se o agente é ou não reincidente na prática, bem como se já incidiu em alguma falha nos últimos seis meses de contrato.

Caso o colaborador incorra em alguma das faltas acima listadas, receberá advertência e deverá assinar a comunicação, cuja cópia será encaminhada ao setor competente para o registro na pasta funcional do colaborador. Negando-se a assinar o documento, este será validado pela assinatura de duas testemunhas que presenciaram a entrega do documento e a recusa do colaborador.



Sendo o colaborador reincidente na falta na semana seguinte receberá suspensão de um

(01) dia, cujo procedimento é idêntico ao da advertência. Se, ainda assim, incorrer na segunda semana em falta idêntica receberá suspensão de 02 (dois) dias. Não modificando sua conduta e incorrendo em falta novamente na terceira semana, o colaborador receberá suspensão de 03 (três) dias.

A prática da mesma falta reiteradamente gerará demissão por justa causa, assim como a prática de reiterada de faltas distintas. Todas as sanções disciplinares seguem o mesmo procedimento.

Esclarece-se que a aplicação das sanções disciplinares segue a seguinte lógica:

Falta	Sanção
Leve	Advertência verbal
Leve/ reincidência	Advertência escrita / suspensão
Grave/ reincidência	Suspensão de um a três dias / Demissão por justa causa
Gravíssima/ reincidência	Suspensão de três dias ou imediata demissão por justa causa
Prática da mesma falta na semana após a aplicação da advertência = suspensão de um dia	
Prática da mesma falta na semana após a aplicação de suspensão de um dia = suspensão de dois dias	
Prática da mesma falta na semana após a aplicação de suspensão de dois dias = suspensão de três dias	
Após o recebimento de quatro advertências por faltas idênticas ou diversas, o cometimento de nova falta gerará = demissão por justa causa	

Todas as faltas serão devidamente registradas na ficha de registro do colaborador, o qual receberá a notificação acerca da aplicação de falta disciplinar, cujo teor deverá ler e assinar. Caso o colaborador negue-se a assinar o documento, o mesmo será validado pela assinatura de duas testemunhas que presenciaram a entrega e a recusa.

A sanção disciplinar deverá ser cumprida pelo colaborador sob pena de demissão por justa causa. Além disso, após a aplicação da sanção disciplinar espera-se a imediata correção da conduta por parte do colaborador.

Por fim, se esclarece que o contratado poderá acessar a qualquer momento o Programa de Integridade e Código de Ética e Compliance no site da empresa, através do endereço eletrônico www.mzseguranca.com.br.



Junto com os documentos de registros de contratação receberá o termo de ciência das normas aqui descritas, o qual deverá ser entregue assinado pelo colaborador ao setor de Recursos Humanos acompanhado dos demais documentos solicitados no momento da contratação.

Desse modo, todos os colaboradores ficam sujeitos as normas aqui descritas e incorrendo nas faltas narradas nesse documento, as quais não são taxativas, estarão sujeitos a sanções disciplinares.

Além disso, colaborador consente e compreende que pela prática reiterada das faltas aqui descritas (as quais, reitera-se, não são taxativas) estará sujeito a demissão por justa causa.

Em caso de dúvidas, sugestões ou necessidade de esclarecimento ou reanálise de caso, contatar o setor competente.

7.6 RELAÇÕES E CONDUTAS ÉTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A MZ preza por um ambiente de trabalho respeitoso, livre de discriminação, assédio moral ou sexual, e de qualquer forma de violência. É dever de todos manter conduta profissional, zelar pela confidencialidade das informações, evitar conflitos de interesse e utilizar corretamente os recursos da empresa.

7.7 RELAÇÕES COM TERCEIROS

Todos os fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais devem compartilhar dos mesmos princípios éticos da MZ. A contratação de terceiros será precedida de análise de integridade, assegurando que estes cumpram as normas legais e regulatórias do setor de segurança privada.

7.8 PRÁTICAS SOCIOAMBIENTAIS

A MZ adota políticas voltadas ao desenvolvimento sustentável e à responsabilidade social. Compromete-se a reduzir impactos ambientais, promover o uso consciente de recursos naturais,



incentivar a inclusão social e apoiar ações comunitárias e educacionais voltadas à cidadania e segurança pública.

8 RESPEITO ÀS DIRETRIZES ÉTICAS

A MZ Segurança Privada reconhece que a ética é o alicerce das relações humanas e empresariais. O respeito às diretrizes éticas deve ser um compromisso diário de todos os colaboradores, refletindo nas decisões, atitudes e relacionamentos.

- As lideranças devem servir de exemplo, promovendo a integridade como valor essencial.
- Os colaboradores devem agir com honestidade, imparcialidade e respeito, evitando qualquer situação que comprometa a imagem da empresa.
- A MZ repudia qualquer forma de corrupção, suborno, fraude, discriminação ou favorecimento indevido.
- Os conflitos de interesse devem ser comunicados imediatamente ao setor de Compliance.
- A ética deve ser considerada um valor permanente, guiando o crescimento sustentável e a confiança da sociedade na empresa.

9. Análise periódica de riscos

A análise periódica dos riscos é essencial para garantir a conformidade da Companhia com todas as leis, regulamentações e políticas internas aplicáveis. Esse processo envolve várias etapas, as quais são a seguir descritas:

a) Identificação dos Riscos

A primeira etapa é a identificação dos riscos, o que é revisado trimestralmente ou sempre que ocorra alguma alteração na Companhia que possa impactar na avaliação. Isso envolve mapear todas as áreas da empresa onde há potencial para não conformidade. Essa identificação é realizada por meio de entrevistas com funcionários e a revisão de documentos e análises de processos internos, inclusive a revisão do Programa de Integridade.

b) Avaliação dos Riscos

Após a identificação, os riscos são avaliados quanto à sua probabilidade de ocorrência e ao impacto potencial na Companhia. Essa avaliação é qualitativa, utilizando as categorias como alto, médio ou baixo impacto. Essa etapa serve para priorizar os riscos que precisam de maior atenção e recursos.

c) Planejamento e Implementação de Controles

Com os riscos identificados e avaliados, são planejados e implementados controles que mitiguem esses riscos, com foco na prevenção para reduzir a probabilidade de ocorrência dos riscos e também para minimizar seus impactos. Exemplos destes controles incluem as políticas e procedimentos, treinamentos, auditorias internas, e os sistemas de monitoramento e denúncia.

d) Monitoramento e Revisão Contínua

A análise de riscos está em constante evolução. É necessário monitorar constantemente os controles implementados para garantir sua eficácia. Além disso, o ambiente regulatório que envolve o setor de serviços e especialmente a prestação de serviços ao Setor Público está em constante mudança, o que requer revisões periódicas da análise de riscos para ajustar e melhorar os controles conforme necessário.

e) Reportes e Comunicação

A comunicação periódica à Presidência da Companhia e Diretoria Executiva sobre os riscos identificados e controles implementados é crucial. Os reportes são encaminhados semestralmente ou sempre que seja identificado qualquer risco de médio ou alto impacto que demande imediata atuação.

1.1 Comunicação dos desvios

A gestão do Programa de Integridade e Código de Ética e Compliance cabe ao Setor de Compliance. Competindo-lhe o assessoramento de todos aqueles que possuam dúvidas com relação ao cumprimento desse Código da mesma forma que lhes compete:

Avaliar continuamente as normas contidas nesse documento e, se necessário, proceder a sua atualização;

Deliberar sobre dúvidas e interpretações;

Auxiliar e assessorar todos aqueles que possuam dúvidas quanto à aplicação desse Código.



Ao Setor de Compliance incumbe ainda:

Analisar manifestações (sugestões, consultas, críticas, elogios, sugestões e denúncias) relativas a esse Código;

Receber e analisar dilemas éticos, conflitos de interesses, dúvidas de interpretação do conteúdo desse Código, bem como dúvidas acerca de aplicação legislativa e situações não previstas por esse Código;

Após análise dos desvios éticos, encaminhar a resolução aos responsáveis pelo setor ao qual o colaborador incidente integre ou, se necessário, encaminhar a demanda diretamente à alta administração da Companhia, sendo os sócios-diretores e o CEO;

A tomada de decisão acerca da aplicação de penalidades e medidas a serem tomadas após a identificação de irregularidades cabe exclusivamente aos sócios-diretores e o CEO do GRUPO, cabendo ao Setor de Compliance supri-los com as informações necessárias;

O colaborador incidente receberá cópia da análise de sua falta, bem como se sujeitará a possível sanção disciplinar;

Anualmente realizará apresentação acerca dos trabalhos executados, dos resultados atingidos e das medidas que precisam ser tomadas para correção de eventuais desvios.

9 CONCLUSÃO

Com este Programa de Integridade, Ética e Compliance, a MZ Segurança Privada reafirma seu compromisso com a retidão, a transparência e a confiança, pilares indispensáveis para a consolidação de uma empresa sólida, respeitada e responsável perante a sociedade.

O Canal de Ética funciona 24 horas por dia, com atendimento pessoal ou via telefone de segunda a sexta, das 10h às 16h (horário de Brasília).