



Programa de
Ética, Compliance
e Transparência



COMPLIANCE O QUE É? POR QUE A EMPRESA ADOTA ESSA POLÍTICA?

Compliance é uma palavra que vem da expressão americana *to comply* que significa estar em conformidade, sendo esse o exato objetivo!

Nasceu nos Estados Unidos e tomou corpo no Brasil quando dos escândalos de corrupção e da entrada em vigor das leis 12486/12 (Lavagem de Dinheiro) 12.846/13 (Lei anticorrupção), ocasião em que as empresas passaram a ter a necessidade de provar sua conformidade com as Leis para sobreviverem.

Compliance, não é um documento, um treinamento, um acordo de sócios, um código de ética ou de boas práticas é o conjunto de tudo isso, costurado, formando uma nova ideologia ética – Estar em conformidade, fazer o correto, respeitar a Lei e os Valores da Instituição.

A Empresa adota os padrões estreitos da política de compliance visando a transparência e confiabilidade dos sujeitos com quem possui relações.

Demonstrando que é uma Empresa que obedece as Leis e também trabalha diariamente na mitigação de risco e alta qualidade de seus produtos e serviços que entrega.



OS NOSSOS PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM AS POLÍTICAS COMPLIANCE E AÇÕES:

MISSÃO E VALORES

Missão: Oferecer soluções tecnológicas que proporcionem segurança, gerenciamento, comunicação e mobilidade urbana à sociedade.

Valores:

- Qualidade: O que fazemos, fazemos com excelência;
- Responsabilidade: Honrar os compromissos;
- Relacionamento: Cultivar a amizade, transparência, participação de todos e as boas relações entre as pessoas;
- Respeito: Respeitar a individualidade e as diferenças;
- Comprometimento: Vontade de ser, realizar, mudar e agir.

FATORES DE SUCESSO

- Parcerias estratégicas;
- Resiliência;
- Inovação.



O QUE GOSTARIA QUE SEU CLIENTE SOUBESSE SOBRE VOCÊ?

Que a empresa é ética e que os serviços são executados com qualidade e excelência.

O QUE GOSTARIA QUE SEUS COLABORADORES SOUBESSEM SOBRE A EMPRESA?

Que a empresa possui valores éticos firmes, é preocupada com o bem estar e segurança (física, psicológica e financeira) dos seus trabalhadores e clientes.

Que existe possibilidade de crescimento dentro da empresa, além do aprendizado.

Que a empresa preza por oferecer serviços com qualidade e excelência aos seus clientes.

O QUE GOSTARIA QUE OS CLIENTES PENSASSEM SOBRE A EXPERIÊNCIA COM A EMPRESA?

Que foi um investimento que valeu a pena, que a empresa possui domínio das áreas de conhecimento em que atua e que está atualizada com relação a tecnologia.

Embasamento Legal

A Lei nº 12.846/2013, de 1º de agosto de 2013, que entrou em vigor em fevereiro de 2014, foi editada visando o combate a atos ilícitos contra a administração pública brasileira e estrangeira.

A Lei nº 12.846/2013 imputa responsabilidade civil e administrativa às companhias por práticas de seus empregados e executivos por conta de crimes contra a administração pública.

Referida Lei estabelece diversos tipos de penalidades, desde a aplicação de multas de até 20% sobre o Faturamento da empresa, perda de propriedades, interrupção nas suas atividades, até a dissolução compulsória da empresa. Outro instrumento legal é a Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência.

Integridade da Empresa

- Nunca falsifique nenhum documento.
- Não distorça a natureza real de nenhuma transação.
- Nunca permita os esforços de outra pessoa em sonegar impostos ou burlar as leis monetárias locais. Para evitar isso, os pagamentos devem ser feitos apenas à pessoa ou firma que realmente forneceu as mercadorias ou os serviços.

Esforce-se pela exatidão. Os colaboradores devem se esforçar para serem precisos ao preparar qualquer informação para a empresa.



DO DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE INSTITUÍDO

Ao Departamento de Compliance será responsável pelas seguintes atividades:

- Manter este Manual de Compliance atualizado;
- Divulgar o Manual de Compliance para os funcionários, clientes e fornecedores;
- Trabalhar em conjunto com líderes para que todos vivam cumprimento dos procedimentos estabelecidos;
- Propor normas, procedimentos, regulamentos e controles internos;
- Implementar melhorias e monitoramento visando à minimização dos riscos;
- Analisar as situações que possam configurar Conflito de Interesse e/ou o descumprimento aos dispositivos do manual e políticas internas;
- Treinar os Colaboradores, no mínimo anualmente, referente ao estabelecido neste Manual de Compliance e suas atualizações;
- Atualizar-se junto ao departamento jurídico, quanto a legislação aplicável às atividades da Empresa;
- Mensurar os riscos das atividades dos gestores e funcionários a qualquer título.

As funções do Compliance Officer, pessoa responsável por liderar e supervisionar as atividades do Departamento de Compliance.

ÁREAS DE ATUAÇÃO DO COMPLIANCE OFFICE PARA MITIGAR RISCOS

O Departamento de Compliance atuará no intuito de minimizar 3 (três) principais riscos: Legal, Operacional e de Imagem.

RISCO LEGAL

Basicamente, o conceito de risco legal pode ser definido como o de não cumprimento da legislação vigente.

RISCO OPERACIONAL

O risco operacional pode ser definido como o risco de perdas geradas por falhas ou erros humanos, inadequação de sistemas e controles. Este conceito pode ser subdividido em riscos, tais como:

1. RISCO DE ERRO NÃO INTENCIONAL (“ERRO HUMANO”)

Pode-se classificar erro humano como equívoco, omissão, distração negligência, culpa ou dolo de um profissional.

2. RISCO DE FRAUDES

Atos ilícitos gerados intencionalmente e por má-fé podem ser classificados como fraudes (ex. falsificação, adulteração de documentos, divulgação de informações falsas, etc.).

Este risco é minimizado por meio de controles internos efetivos e do fortalecimento da “cultura de Compliance”. Quaisquer atos suspeitos ou consumados de fraudes devem ser reportados ao Compliance Officer para que este tome as devidas providências.

3. RISCOS DA QUALIFICAÇÃO DE PESSOAL

Falhas na execução de tarefas administrativas e/ou operacionais que, por conta de não conformidades na qualificação profissional venham a acarretar prejuízos.

RISCO DE IMAGEM

Considerando que o risco de imagem (ou reputação), é fundamental a consciência de todos os funcionários sobre a necessidade de se prezar pela própria imagem e dos demais funcionários.

Quaisquer dúvidas, esclarecimentos ou aconselhamento sobre ações possam gerar riscos de imagem para a Empresa devem ser, imediatamente, direcionados ao Compliance Officer.



CANAL DE DENÚNCIAS

A EMPRESA POSSUÍ UM CANAL DE DENÚNCIAS EM QUE QUALQUER PESSOA PODE FAZER UMA DENÚNCIA ANÔNIMA QUANTO A POSTURA DA EMPRESA OU SEUS FUNCIONÁRIOS.

NOSSO PROCEDIMENTO DE APURÇÃO CONSISTEM EM:



ANÁLISE PRÉVIA

VERIFICA-SE A EXISTÊNCIA DE INFORMAÇÕES MÍNIMAS PARA A APURAÇÃO



APURAÇÃO

INVESTIGAÇÃO MINUCIOSA SOBRE O FATO



CANAL DE DENÚNCIAS



RESOLUÇÃO

TODOS OS ELEMENTOS ORIUNDOS DAS INVESTIGAÇÃO, TAIS COMO OITIVAS DE PESSOAS, VÍDEOS, DOCUMENTOS SÃO COMPILADOS E ENVIADO AO DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE, O QUAL EMITIRÁ UM PARECER SOBRE A ATITUDE A SER TOMADA PELA EMPRESA.



FEEDBACK

SERÁ FORNECIDA UMA RESPOSTA AO DENUNCIANTE.



O QUE SE ESPERA DE CADA UM?

- *Cumprimento da lei e dos nossos procedimentos internos.*
- *Use o bom senso e evite até a impressão de comportamento inadequado.*
- *Considere as suas ações e peça orientação.*

Se estiver em dúvida sobre algum tipo de conduta, pergunte a si mesmo:

- Isto é consistente com as normativas da Empresa?
- É ético?
- É legal?
- Refletirá bem para mim e para a Empresa?
- Eu gostaria de ler sobre isto no jornal?

LEVANTAR QUESTÕES

Todos os envolvidos em nossas transações devem estar cientes dos padrões éticos e legais da Empresa.

Havendo um comportamento preocupante ou que possa representar uma violação à presente política e demais normativas da empresa, levante a questão imediatamente em nossos canais de comunicação.

Fazendo isso, a empresa terá a oportunidade de lidar com o problema e corrigi-lo, antes que ele se torne uma violação da lei ou um risco para a saúde, a segurança ou a reputação da empresa.

A empresa valoriza a ajuda de todos que identificam possíveis problemas que precisam ser tratados. Qualquer retaliação contra um quem levantou uma questão honestamente constitui uma violação a política de não discriminação e também à Lei.

Fazer uma acusação falsa, interferir ou recusar-se a cooperar com uma investigação pode acarretar penalidade inclusive criminal.

USO DAS INFORMAÇÕES

Proteja as informações recebidas da empresa.

Não revele informações não públicas a ninguém, incluindo sua família e amigos.

Utilizamos termo de confidencialidade e Política LGPD para a troca de informações.

Nossos colaboradores e prestadores de serviço possuem a obrigação legal de proteção das informações obtidas em decorrência do trabalho, até mesmo após o término do vínculo.

A guarda dos documentos será feita em arquivo com acesso de pessoas que possuem compromisso de confidencialidade e de sigilo bem como treinamento sobre LGPD.

A empresa respeita a privacidade de todos os colaboradores, parceiros de negócios e consumidores. Devemos lidar com os dados pessoais de maneira responsável e de acordo com todas as leis de privacidade vigentes.

CONFLITO DE INTERESSES

Há conflitos de interesses quando as pessoas envolvidas na transação possuírem relacionamentos pessoais de parentesco, amizade ou interesse próprio, ou de terceiros.

Quem é meu “parente”?

Cônjuges, pais, irmãos, avós, filhos, netos, sogros ou companheiros.

Também estão incluídos quaisquer membros da família que morem na mesma residência ou sejam dependentes financeiramente.

Havendo qualquer possibilidade de conflito de interesse os sujeitos deverão noticiar ao Compliance officer.



SUBORNO, CORRUPÇÃO E PRESENTES

Suborno e Corrupção privada

Suborno significa dar, oferecer ou prometer, algo de valor a um colaborador público, ou privado, para influenciar uma decisão.

Corrupção no setor privado se caracteriza como a ação de quem prometer, oferecer ou dá, diretamente ou por terceiros, uma vantagem indevida de qualquer natureza a uma pessoa, para esta ou para um terceiro, no exercício das atividades empresariais, para esta realizar ou se abstenha de realizar um ato.

Não há um limite monetário; qualquer valor ou bem pode ser interpretado como suborno ou corrupção privada.

Cuidado: A mera promessa ou insinuação já configura corrupção!

Presentes, refeições e entretenimento

Não são aceitos pela Empresa e seus colaboradores - presentes, refeições, entretenimento, ou mesmo favores de clientes, ou fornecedores.

A Recusa é a segurança de todos os sujeitos das relações em que a Empresa está inserida, garantindo assim maior lisura nas tratativas.

Se um de nossos Colaboradores não recusar ou oferecer presentes, dinheiro ou equivalentes a dinheiro, Denuncie!!

COMPROMISSO COM O PACTO GLOBAL DA ONU

Os princípios éticos requeridos devem ser parte integral dos procedimentos e processos aplicados nas suas atividades.

O Pacto Global prevê princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:

DIREITOS HUMANOS

- A Empresa apoia e respeita a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e compromete-se a assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

TRABALHO:

- As Empresa apoia a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Declara expressamente que:

- Abomina todas as formas de trabalho forçado e infantil;
- Não há qualquer tipo de discriminação.

ANTICORRUPÇÃO:

A empresa combate a corrupção em todas as suas formas, em especial extorsão e propina.



RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE

A conservação do meio ambiente é ponto de fundamental importância para a Empresa, que participa ativamente na sua proteção, adotando as medidas necessárias para mitigar eventuais impactos decorrentes de sua atividade.

AMBIENTE DE TRABALHO

A empresa promove a igualdade de oportunidades, todos os funcionários e profissionais têm os mesmos direitos e oportunidades de crescimento profissional.

As decisões de emprego, se baseiam única e exclusivamente em capacidade técnica, qualificação e mérito.

Não é permitida, nas dependências da Empresa, qualquer forma de trabalho ou atividade considerada ilegal. Tão pouco são admitidas quaisquer formas ou práticas de: Discriminação, ameaça, intimidação, coação, abuso ou assédio.

A empresa não tolerará, permitirá, compactuará com o emprego de trabalhadores em condições análogas a de escravo, forçado e/ou infantil, a exploração sexual e o tráfico de seres humanos.

É proibido estar sobre a influência de drogas, álcool ou entorpecentes no ambiente de trabalho, ou quando estiverem representando, externamente, a Empresa.

É assegurado a todos os funcionários condições apropriadas de trabalho, no que diz respeito a legislação e convenções coletivas em vigor.

SEGURANÇA DO TRABALHO

A Empresa entende a importância de um ambiente de trabalho seguro, oferecendo e adotando ações para proteger seus funcionários e terceiros que frequentam as dependências da Empresa.

Esse trabalho é desenvolvido em conjunto com a Área de Segurança.

Exige-se que todos os funcionários e profissionais relatem no canal de denúncias quaisquer violações às regras de segurança, seja por um colega ou mesmo pela Empresa.

PARTIDOS POLÍTICOS

A empresa é apartidária e respeita o direito individual de seus funcionários.

Os funcionários e profissionais podem participar do processo político democrático, incluídas as atividades sindicais, desde que fora das dependências e sem vincular o nome ou imagem da Empresa e fora de seu horário de trabalho, sempre respeitando os demais colegas.

Esse é um dos documentos que norteia as políticas de Compliance da Empresa, sendo que o conjunto deles e suas ações é que faz com que a Empresa esteja em conformidade Legal.

Contamos com a colaboração e ativismo de todos!

Gratidão!

