

match,

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

ESTRUTURA, MECANISMOS E GOVERNANÇA

Versão 1.0 - Junho/2026

Introdução e declaração de princípios

O Programa de Integridade estabelece mecanismos e procedimentos para prevenir, detectar e remediar desvios de conduta, corrupção, fraudes e violações éticas e legais nas atividades da organização.

Alinhado às exigências da administração pública e às boas práticas de integridade, o programa organiza diretrizes de governança, controle, prevenção e monitoramento em 10 eixos interdependentes, que cobrem desde o comprometimento da liderança até o monitoramento contínuo de resultados.

Este programa traduz o compromisso institucional com a legalidade, a transparência e a integridade nas relações com a administração pública e com agentes públicos.

Este documento deve ser lido em conjunto com o Código de Ética e Conduta e com a Política Anticorrupção e Prevenção à Fraude, compondo a base normativa de integridade da organização.

Índice

EIXO 1 — COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	6
1.1 Fundamento e importância	6
1.2 Manifestações formais de comprometimento.....	6
1.3 Critérios de integridade para lideranças	6
EIXO 2 — INSTÂNCIA RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA	6
2.1 O Gestor de Integridade da Match	6
2.2 Suborno e responsabilidade ampliada	7
2.3 Atribuições do Gestor de Integridade	7
2.4 Comitê de Ética	7
EIXO 3 — ANÁLISE DE PERFIL E GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE	8
3.1 Metodologia de mapeamento de riscos	8
3.2 Matriz de riscos de integridade	9
3.3 Revisão e atualização da Matriz	9
EIXO 4 — ESTRUTURA DE REGRAS, POLÍTICAS E INSTRUMENTOS	10
4.1 Arquitetura normativa do PI-Match	10

4.2 Requisitos de conteúdo das Políticas	10
4.3 Disponibilização e acesso	11

EIXO 5 — TREINAMENTOS, COMUNICAÇÃO E CULTURA

DE INTEGRIDADE	11
5.1 Filosofia do Programa de Capacitação	11
5.2 Trilha anual de treinamentos de integridade	11
5.3 Metodologias e formatos	12
5.4 Indicadores de desempenho	12

EIXO 6 — GESTÃO DE TERCEIROS E CADEIA

DE FORNECIMENTO	13
6.1 Princípio da responsabilidade estendida	13
6.2 Processo de <i>due diligence</i> de Integridade	13
6.3 Requisitos contratuais mínimos	14
6.4 Monitoramento contínuo	14

EIXO 7 — CONTROLES CONTÁBEIS E FINANCEIROS

7.1 Princípios de Transparência Financeira	15
7.2 Controles Internos Financeiros	15
7.3 Auditoria Interna	15

EIXO 8 — CANAL DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES ...	16
8.1 Estrutura do Canal	16
8.2 Garantias do Canal	16
8.3 Fluxo de Apuração	16
8.4 Indicadores do Canal de Denúncias	17
EIXO 9 — MEDIDAS DISCIPLINARES E AÇÕES	
DE REMEDIAÇÃO	17
9.1 Princípios do sistema disciplinar.....	17
9.2 Processo disciplinar — etapas	17
9.3 Remediação sistêmica	18
EIXO 10 — MONITORAMENTO, INDICADORES E	
MELHORIA CONTÍNUA	18
10.1 Ciclo de monitoramento do PI-Match	18
10.2 Painel de indicadores de desempenho (KPIs do PI-Match)	19
10.3 Revisão Anual do Programa	19
VIGÊNCIA, APROVAÇÃO E REVISÃO	20

EIXO 1 — COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

1.1 Fundamento e importância

A efetividade do programa depende do comprometimento visível e contínuo da alta administração. A liderança máxima assume a responsabilidade por instituir, supervisionar e promover o programa de integridade.

1.2 Manifestações formais de comprometimento

A alta administração deve adotar, no mínimo, as seguintes manifestações formais de comprometimento:

- Aprovar formalmente o Programa de Integridade e seus instrumentos complementares.
- Participar de ações periódicas de treinamento e comunicação sobre integridade.
- Analisar periodicamente os indicadores do programa, com registro formal.
- Declarar, de forma interna e externa, o compromisso institucional com a prevenção da corrupção e com a integridade nas relações com agentes públicos.

1.3 Critérios de integridade para lideranças

Para ocupar posição de liderança estratégica, a pessoa indicada deverá:

- Não possuir condenação definitiva por corrupção, fraude ou improbidade administrativa;
- Declarar a inexistência de conflito de interesses com agentes públicos ou órgãos da administração pública relacionados à atuação institucional;
- Participar do treinamento de integridade aplicável à função;
- Assinar termo de comprometimento com os princípios do programa.

EIXO 2 — INSTÂNCIA RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA

2.1 O Gestor de Integridade da Match

A organização designa formalmente um gestor de integridade como responsável por implementar, coordenar, monitorar e aperfeiçoar o programa de integridade.

2.2 Suborno e responsabilidade ampliada

O Gestor de Integridade atua com autonomia funcional, acesso às informações necessárias e reporte direto à alta administração, com proteção contra interferências indevidas no exercício de suas atribuições.

2.3 Atribuições do Gestor de Integridade

- Coordenar a implementação e a revisão do programa;
- Conduzir reuniões, treinamentos, ações de comunicação e revisão da matriz de riscos;
- Emitir orientações de conformidade e manter o arquivo documental do programa.
- Elaborar relatórios periódicos de desempenho do programa para alta administração.
- Ser o ponto de contato com autoridades regulatórias e de controle em matérias de integridade;
- Receber, registrar e encaminhar comunicações de irregularidades.

2.4 Comitê de Ética

O Comitê de Ética apoia a supervisão do programa, fortalece a cultura de integridade e delibera sobre temas relevantes de conformidade.

Composição

O Comitê de Ética é composto pela alta administração, pelo gestor de integridade e por representantes internos designados.

- Os dois sócios (membros natos);
- O Gestor de Integridade (presidente);
- Dois representantes seniores da área operacional

O Comitê pode contar, quando necessário, com apoio técnico consultivo, sem direito a voto.

Reuniões

O Comitê reúne-se ordinariamente a cada seis meses e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Gestor de Integridade ou por qualquer um de seus membros. As reuniões ordinárias coincidem com os ciclos de monitoramento do Programa — sendo a primeira voltada à revisão dos indicadores do semestre anterior e à aprovação do plano de ação para o

período seguinte, e a segunda à avaliação anual completa do Programa, incluindo atualização da Matriz de Riscos e aprovação do Relatório Anual de Integridade. Todas as deliberações são registradas em ata e arquivadas pelo Gestor de Integridade.

Competências

Compete ao Comitê de Ética

- Revisar e aprovar atualizações do Programa de Integridade e de suas políticas;
- Deliberar sobre casos de investigação interna de maior complexidade, propondo ajustes às disposições do Código sempre que necessário;
- Aprovar planos de ação corretiva oriundos de auditorias e monitoramento;
- Analisar indicadores do Programa e aprovar metas e cronogramas para o período seguinte;
- Produzir orientações, diretrizes e pareceres que apoiem a interpretação e a aplicação consistente do Código;
- Apoiar e incentivar iniciativas de capacitação e engajamento voltadas às pessoas abrangidas pelo Programa;
- Colaborar com o gestor de integridade na organização e preservação dos registros relacionados a contratos com a administração pública;
- Apreçar casos omissos não previstos neste Código, deliberando sobre a conduta adequada e, quando pertinente, propondo atualização normativa;

EIXO 3 — ANÁLISE DE PERFIL E GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

3.1 Metodologia de mapeamento de riscos

A análise de riscos de integridade considera, com periodicidade mínima anual, os pontos de maior exposição da organização, especialmente suas interações com agentes públicos, processos licitatórios, execução contratual, controles internos e histórico de irregularidades do setor.

- Interações com agentes públicos;
- Participação em licitações e execução de contratos públicos;
- Exposição a riscos reputacionais e regulatórios;
- Histórico de irregularidades relevantes no setor.

3.2 Matriz de riscos de integridade

A Matriz de Riscos é o instrumento central de gestão de riscos do PI-Match. Abaixo, a estrutura-base a ser mantida e atualizada pelo Gestor de Integridade.

RISCO IDENTIFICADO	NÍVEL	CONTROLES E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	APÓS MITIGAÇÃO
Corrupção em processos licitatórios	Alto	Revisão semestral de habilitações; treinamento de equipes; cláusulas anticorrupção em propostas.	Baixo
Pagamento de comissões irregulares a agentes públicos ou intermediários	Alto	Política de brindes e hospitalidades; aprovação prévia de gastos de relacionamento.	Baixo
Desvio de recursos em contratos públicos	Alto	Controles financeiros com alçadas; auditoria interna semestral; rastreabilidade de pagamentos.	Baixo
Uso indevido de dados de clientes (LGPD)	Médio	Política de proteção de dados; contratos com cláusulas de sigilo.	Baixo
Irregularidades de fornecedores/parceiros (lavagem de dinheiro, trabalho análogo à escravidão)	Médio	Due diligence prévia; cláusulas anticorrupção em contratações; monitoramento periódico.	Baixo
Assédio moral/sexual no ambiente de trabalho	Médio	Canal de denúncias; treinamento de lideranças; política interna de conduta.	Baixo
Favorecimento em contratações	Baixo	Processo seletivo documentado; vedação expressa no Código de Conduta.	Baixo

3.3 Revisão e atualização da Matriz

A Matriz de Riscos deve ser atualizada nos seguintes momentos:

- Anualmente, como parte do ciclo de planejamento do PI-Match;
- Após a identificação de qualquer irregularidade interna ou denúncia procedente;
- Quando houver mudanças relevantes no ambiente regulatório ou no mercado de atuação;
- Em qualquer revisão formal do Programa de Integridade.
- A critério da direção e/ ou Gestor de Integridade.

Cada atualização deve ser aprovada pelo Gestor de Integridade e pela alta administração, e registrada com data e versão.

EIXO 4 — ESTRUTURA DE REGRAS, POLÍTICAS E INSTRUMENTOS

4.1 Arquitetura normativa do PI-Match

O programa de integridade se apoia em instrumentos normativos complementares, de adoção obrigatória, que definem valores, regras, controles e procedimentos aplicáveis à organização.

INSTRUMENTO NORMATIVO	ESCOPO PRINCIPAL
Código de Ética e Conduta	Documento-base; valores, comportamentos esperados e vedações; abrangência universal.
Programa de Integridade	Estrutura de governança, mecanismos de controle, monitoramento e melhoria contínua.
Política Anticorrupção e Prevenção à Fraude	Vedações, controles e procedimentos específicos para prevenção e resposta a atos de corrupção e fraude.

Os três documentos foram desenvolvidos de forma integrada e devem ser lidos em conjunto. O Código estabelece os valores e comportamentos esperados; o Programa define a estrutura que garante sua aplicação; e a Política Anticorrupção detalha os controles para os riscos de maior criticidade.

Temas como conflito de interesses, canal de denúncias, proteção de dados, medidas disciplinares e gestão de riscos são tratados de forma integrada nesses instrumentos e podem ser detalhados em documentos específicos conforme a evolução do programa.

4.2 Requisitos de conteúdo das Políticas

Todos os instrumentos normativos do PI-Match devem ser redigidos em linguagem clara e acessível, estar disponíveis a todos os públicos abrangidos e contemplar, no mínimo:

- Vedações expressas a práticas de corrupção e condutas lesivas, com exemplos aplicáveis à realidade da agência;
- Indicação de responsáveis pela interpretação e aplicação de cada política;
- Previsão expressa de consequências pelo descumprimento, independentemente de cargo ou função;
- Orientações específicas sobre brindes, hospitalidades e presentes;
- Diretrizes para prevenção e declaração de conflitos de interesse;

- Condutas esperadas em processos licitatórios e na execução de contratos públicos;
- Obrigação de cooperação com investigações e fiscalizações de órgãos externos.

4.3 Disponibilização e acesso

Toda a documentação normativa do PI-Match deve ser:

- Publicada no site institucional da Match Comunicação;
- Fornecida fisicamente a colaboradores sem acesso regular a computadores;
- Encaminhada a fornecedores e parceiros no momento da contratação;
- Revisada e reeditada a cada atualização, com controle de versão e data de vigência.

EIXO 5 — TREINAMENTOS, COMUNICAÇÃO E CULTURA DE INTEGRIDADE

5.1 Filosofia do Programa de Capacitação

A transformação cultural é o objetivo central do PI-Match. Normas e políticas são necessárias, mas insuficientes sem a compreensão, adesão e prática efetiva dos colaboradores. Por isso, o programa de treinamento da Match é desenhado para construir competências concretas.

5.2 Trilha anual de treinamentos de integridade

A Match adota um modelo de capacitação consolidado, estruturado para garantir cobertura completa dos temas essenciais do Programa de Integridade com eficiência e regularidade. O compromisso com a conformidade se expressa não pela quantidade de eventos realizados, mas pela documentação de que os temas foram abordados, pela participação registrada e pela periodicidade cumprida.

MÓDULO / AÇÃO	PÚBLICO-ALVO	PRIORIDADE	TEMAS COBERTOS
Onboarding de Integridade	Todos os novos colaboradores e estagiários	Na admissão, máximo 30 dias após o início	Apresentação do Código de Ética e Conduta, Programa de Integridade, Canal de Denúncias, Política de brindes e conflito de interesses, Política Anticorrupção e Prevenção à Fraude.

MÓDULO / AÇÃO	PÚBLICO-ALVO	PRIORIDADE	TEMAS COBERTOS
Treinamento Anual de Integridade	Todos os colaboradores ativos	Uma vez por ano, preferencialmente no primeiro trimestre	Revisão dos temas do Código, Programa de Integridade e Política Antifraude; atualização sobre eventuais mudanças normativas
Reciclagem e atualização normativa	Todos os colaboradores ativos	Conforme demanda e no máximo 30 dias após revisão	Temas específicos da atualização realizada
Capacitação de Lideranças	Sócios, Gestor de Integridade e gestores	Semestral	Integridade para tomada de decisão; gestão de riscos; condução de investigações; relacionamento com o setor público

O Treinamento Anual de Integridade pode ser realizado em formato presencial ou online, cobrindo todos os temas de forma sequencial. Não é necessário que cada tema seja tratado em evento separado. O que importa é que todos sejam abordados, com lista de presença assinada, pauta registrada e, quando possível, avaliação simples de retenção ao final.

Os registros de todos os treinamentos realizados são mantidos pelo Gestor de Integridade e apresentados ao Comitê de Ética nas reuniões ordinárias.

5.3 Metodologias e formatos

O programa de treinamentos utiliza múltiplas metodologias para maximizar a efetividade da aprendizagem:

- Capacitações presenciais e/ou online com dinâmicas de grupo, estudos de caso e situações práticas do setor de comunicação, além de orientações sobre como resolver eventuais dilemas;
- Material didático e campanhas internas periódicas: e-mails, cards, murais, cartazes e outras peças;
- Reuniões rápidas de consciência (flash talks) de 15 minutos em datas comemorativas relevantes (exemplos: Dia Internacional Anticorrupção — 9/12 e Dia da Ética — 15/8);
- Comunicados institucionais assinados pelos sócios em datas estratégicas.

5.4 Indicadores de desempenho

INDICADOR (KPI)	META
Taxa de participação no Treinamento Anual de Integridade	Mínimo 75% de participação no quadro ativo

INDICADOR (KPI)	META
Taxa de conclusão do Onboarding de Integridade no prazo	100% dos novos colaboradores
Cobertura temática do Treinamento Anual	100% dos temas obrigatórios cobertos e documentados em pauta
Participação da liderança na capacitação semestral	100% dos sócios, Gestor de Integridade e gestores
Número de campanhas internas realizadas por ano	Mínimo 1 campanha por ano
Treinamentos de atualização, realizados quando aplicável	100% das revisões normativas comunicadas no prazo

Os indicadores são apurados pelo Gestor de Integridade a cada trimestre, registrados em relatório simplificado e apresentados ao Comitê de Ética nas reuniões ordinárias.

EIXO 6 — GESTÃO DE TERCEIROS E CADEIA DE FORNECIMENTO

6.1 Princípio da responsabilidade estendida

A atuação de terceiros em nome da organização pode gerar riscos relevantes de integridade, especialmente em atividades relacionadas à administração pública. Por isso, sua contratação e acompanhamento devem observar controles específicos.

O controle sobre terceiros busca prevenir práticas incompatíveis com a legalidade, a transparência e a integridade em interações com agentes públicos.

6.2 Processo de *due diligence* de Integridade

Antes de contratações relevantes, deve ser realizada verificação de integridade para identificar riscos legais, reputacionais e de conflito de interesses, com especial atenção a vínculos com a administração pública.

- Verificação cadastral e documental;
- Consulta a lista de sanções e restrições;
- Pesquisa de antecedentes em bases públicas;
- Avaliação de vínculo com agentes públicos ou situações de conflito de interesses;
- Formalização de declaração de conformidade.

Deve ser exigida declaração expressa sobre vínculo com pessoa que exerça ou tenha exercido

cargo ou função pública, sempre que tal situação puder configurar conflito de interesses ou restrição legal aplicável.

Os resultados da *due diligence* são documentados em ficha-padrão e arquivados junto ao contrato. Terceiros com alto perfil de risco identificado na *due diligence* não podem ser contratados sem aprovação expressa do gestor de integridade e do Comitê de Ética.

6.3 Requisitos contratuais mínimos

Todo contrato com terceiro de médio ou alto perfil de risco deve conter, no mínimo:

- Descrição clara e objetiva do escopo contratado e da respectiva remuneração, sendo vedado qualquer pagamento não expressamente previsto no instrumento contratual;
- Obrigatoriedade de emissão de nota fiscal que descreva com precisão o objeto e o valor de cada pagamento realizado;
- Vedação à intermediação de pagamentos por terceiros, salvo quando decorrente de previsão legal, prática usual e reconhecida do setor ou previsão contratual expressa;
- Cláusula de declaração de conformidade anticorrupção;
- Cláusula de resolução contratual imediata em caso de comprovação de violação ética;
- Obrigação de notificação à Match em caso de investigação do contratado por atos de corrupção ou irregularidades relevantes;
- Comprometimento do terceiro com as diretrizes do Código de Conduta da Match.

6.4 Monitoramento contínuo

A *due diligence* não se encerra na contratação. O Gestor de Integridade mantém monitoramento contínuo dos principais fornecedores e parceiros por meio de:

- Renovação anual das declarações de conformidade;
- Consultas anuais às listas de sanções;
- Comunicação imediata ao Gestor de Integridade de qualquer fato relevante sobre o terceiro que chegue ao conhecimento de colaboradores.

EIXO 7 — CONTROLES CONTÁBEIS E FINANCEIROS

7.1 Princípios de Transparência Financeira

A integridade das operações financeiras é indispensável para a manutenção da conformidade, especialmente em contratações e relações com a administração pública. Os registros contábeis e financeiros devem refletir com precisão todas as transações realizadas.

O Comitê de Ética pode, sempre que julgar necessário, requisitar explicações aos responsáveis pela elaboração dos registros contábeis e demonstrações financeiras da Match, fixando prazo adequado para que os esclarecimentos sejam prestados.

7.2 Controles Internos Financeiros

- Alçadas de aprovação: despesas acima de valores predefinidos requerem aprovação do sócio responsável, com registro documentado;
- Documentação comprobatória: todo pagamento deve ter nota fiscal ou recibo correspondente, com descrição objetiva da finalidade;
- Monitoramento de alertas: desvios relevantes de padrões de receita ou despesa são identificados e investigados pelo responsável financeiro com comunicação ao gestor de integridade;
- Vedação de contas paralelas: é absolutamente proibida a manutenção de qualquer registro financeiro fora dos sistemas oficiais da empresa ("caixa dois").

7.3 Auditoria Interna

TIPO DE CONTROLE	FREQUÊNCIA E RESPONSÁVEL
Revisão interna de conciliação financeira	Mensal — responsável financeiro + sócio
Auditoria interna de conformidade de contratos	Semestral — Gestor de Integridade
Revisão de controles internos pelo gestor de integridade	Semestral — integrado ao relatório do PI-Match

EIXO 8 — CANAL DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

8.1 Estrutura do Canal

O canal de comunicação de irregularidades é o meio formal para relatar suspeitas ou evidências de violações éticas, legais ou normativas, especialmente em interações com agentes públicos.

O Canal funciona pelo seguinte meio:

- E-mail dedicado e exclusivo: compliance@soumatch.com.br

8.2 Garantias do Canal

GARANTIA	DESCRIÇÃO
Anonimato	Comunicações anônimas são aceitas e apuradas com o mesmo rigor que as identificadas
Confidencialidade	A identidade do comunicante identificado é protegida durante todo o processo
Proteção contra retaliação	Qualquer forma de represália contra comunicante de boa-fé é proibida e constitui infração grave autônoma
Imparcialidade	As investigações são conduzidas sem favorecimento a qualquer parte

8.3 Fluxo de Apuração

ETAPA	RESPONSÁVEL	RESULTADO ESPERADO
1 — Recebimento	Gestor de Integridade	Registro e aviso ao comunicante identificado
2 — Triagem Preliminar	Gestor de Integridade	Avaliação de procedência mínima e classificação por gravidade
3 — Investigação	Gestor de Integridade + Comitê de ética + especialistas (se necessário)	Coleta de evidências, entrevistas, análise documental
4 — Conclusão	Gestor de Integridade + Comitê de Ética	Relatório de apuração, recomendação de medidas
5 — Decisão e Medidas	Alta administração + Gestor de Integridade	Aplicação de medidas ou comunicação a autoridades

ETAPA	RESPONSÁVEL	RESULTADO ESPERADO
6 — Arquivamento	Gestor de Integridade	Arquivo seguro por 5 anos; anonimização quando necessário

8.4 Indicadores do Canal de Denúncias

O Gestor de Integridade apura e reporta semestralmente ao Comitê de Ética os seguintes indicadores:

- Número de comunicações recebidas por período e por canal;
- Taxa de procedência das comunicações apuradas;
- Tempo médio de resolução dos casos;
- Número de casos encaminhados a autoridades externas;
- Número de medidas disciplinares aplicadas em decorrência de comunicações.

EIXO 9 — MEDIDAS DISCIPLINARES E AÇÕES DE REMEDIAÇÃO

9.1 Princípios do sistema disciplinar

O sistema disciplinar observa os princípios de isonomia, proporcionalidade, ampla defesa, documentação e remediação, aplicáveis a todas as pessoas sujeitas ao programa.

- **ISONOMIA:** As mesmas regras se aplicam a todos. Nenhuma posição hierárquica confere imunidade disciplinar.
- **PROPORCIONALIDADE:** A medida disciplinar é compatível com a gravidade da infração, considerando a intencionalidade, o impacto e o histórico do colaborador.
- **AMPLA DEFESA:** O investigado tem direito a conhecer os fatos apurados e apresentar sua versão antes de qualquer decisão disciplinar.
- **DOCUMENTAÇÃO:** Todo processo disciplinar é registrado, com preservação de evidências e arquivo por no mínimo cinco anos.
- **REMEDIAÇÃO:** Além da sanção, a resposta disciplinar inclui medidas para evitar a recorrência do desvio.

9.2 Processo disciplinar — etapas

- Instauração formal do processo pelo Gestor de Integridade, com registro da data e dos fatos.

- Notificação do investigado sobre os fatos apurados e prazo para manifestação;
- Análise das manifestações e evidências pelo Gestor de Integridade, com elaboração de relatório conclusivo;
- Submissão do relatório ao Comitê de Ética para deliberação sobre a medida adequada;
- Comunicação da decisão ao investigado, com registro formal;
- Implementação da medida disciplinar e monitoramento de cumprimento;
- Arquivamento do processo e implementação de controles preventivos adicionais quando pertinente.

9.3 Remediação sistêmica

Toda infração apurada como procedente enseja, além da medida disciplinar individual, uma análise sistêmica pelo Gestor de Integridade para verificar se a falha revela fragilidade em processo, política ou controle interno que deva ser corrigida. O plano de remediação sistêmica é documentado e monitorado com prazo definido.

EIXO 10 — MONITORAMENTO, INDICADORES E MELHORIA CONTÍNUA

10.1 Ciclo de monitoramento do PI-Match

O programa de integridade deve ser continuamente monitorado. Esse acompanhamento assegura sua efetividade e permite revisar riscos, controles, indicadores e medidas de melhoria ao longo do tempo.

- **MENSAL:** Acompanhamento pelo Gestor de Integridade dos indicadores operacionais — Canal de Denúncias, treinamentos, contratos novos, due diligence realizadas;
- **TRIMESTRAL:** Relatório consolidado do Gestor de Integridade para a alta administração, com comparativo e análise de tendências;
- **ANUAL:** Revisão completa do Programa — atualização da Matriz de Riscos, revisão de políticas, avaliação de todos os KPIs e definição de objetivos para o ciclo seguinte.

10.2 Painel de indicadores de desempenho (KPIs do PI-Match)

INDICADOR	META	FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO
Taxa de adesão ao treinamento de integridade	≥ 75%	Trimestral
Taxa de conclusão dos onboardings no prazo	100%	Mensal
Fornecedores com due diligence completa	100% dos novos contratos	Trimestral
Contratos com cláusulas anticorrupção	100% dos contratos relevantes	Semestral
Taxa de conclusão da revisão anual da Matriz de Riscos	100% até março de cada ano	Anual
Reuniões realizadas pelo Comitê de Ética	≥ 2 por ano	Semestral
Relatórios do Gestor de Integridade entregues no prazo	100%	Semestral

10.3 Revisão Anual do Programa

Até o mês de março de cada ano, o Gestor de Integridade apresenta ao Comitê de Ética o Relatório Anual do PI-Match, que é aprovado pelos sócios e arquivado como documento estratégico da empresa.

VIGÊNCIA, APROVAÇÃO E REVISÃO

Este Programa de Integridade entra em vigor na data de sua aprovação pela alta administração da Match Comunicação. Será revisado anualmente ou sempre que:

- Houver alterações relevantes na legislação anticorrupção, de compliance ou no marco regulatório do setor de comunicação;
- Mudanças significativas na estrutura societária ou operacional da empresa tornarem inadequadas as políticas vigentes;
- Resultados do monitoramento ou de auditoria independente indicarem necessidade de atualização;
- Houver ampliação de contratos ou atividades com a administração pública que elevem o nível de risco institucional.

Recife, 15 de junho de 2026.

Maria Paula Londres Lopes Durães

Sócia-Diretora de Operações

Carlos Renato Barreto de Lima Rocha

Sócio-Diretor de Criação e Gestor de Integridade

match,

Rua João Cauás, 51, sala 105, Ed. Empresarial Casa Forte,
Recife/ PE, CEP 52061-390