

### Sumário

1.	Objetivo.....	1
2.	Referências.....	1
3.	Abrangência.....	1
4.	Responsabilidades.....	1
5.	Definições.....	3
6.	Descrição.....	3
6.1.	Identificação de um Desvio de Conduta.....	3
6.2.	Desvios de conduta identificados pelo Gestor:.....	3
6.3.	Desvios de conduta identificados via denúncia realizada ao Canal de Ética:.....	4
6.4.	Taxonomia dos tipos de Desvio de Conduta (não exaustiva).....	4
7.	Documentos Associados.....	6
8.	Anexos.....	6
9.	Histórico de Revisões.....	7

### 1. Objetivo

Orientar o processo de aplicação de medidas disciplinares e suas devidas consequências quando do descumprimento das diretrizes e princípios éticos previstos em nosso Código de Conduta, nossos normativos, legislações e normatizações vigentes.

### 2. Referências

- (i) Lei nº 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto nº 11.129/2022 (“Lei Anticorrupção Brasileira”)
- (ii) Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Provasdas – Controladoria Geral da União (CGU), 2015
- (iii) Compliance à luz da Governança Corporativa – IBGC, 2017
- (iv) Inventário de regulamentações aplicáveis

### 3. Abrangência

A presente Política aplica-se a todos os acionistas e seus representantes, administradores, membros de conselhos e comitês, e colaboradores da companhia e suas controladas.

### 4. Responsabilidades

Compete ao **Conselho de Administração**:

- (i) Aprovar esta Política e suas eventuais alterações. Acompanhar a aplicação desta Política por meio de reportes semestrais do Comitê de Auditoria e Riscos sobre a aplicação de medidas e consequências.
- (ii) Deliberar em casos de divergências na aplicação de consequências para colaboradores e deliberar as consequências a serem aplicadas para membros do Conselho, dos Comitês de Assessoramento e Diretoria Executiva.
- (iii) Garantir que medidas corretivas sejam tomadas quando falhas de conformidade e/ou integridade forem identificadas.

Compete ao **Comitê de Auditoria e Riscos**:

- (i) Acompanhar a aplicação desta Política por meio de reportes periódicos da Comissão de Ética sobre a aplicação de medidas disciplinares e suas devidas consequências.
- (ii) Apoiar a Comissão de Ética e o Conselho de Administração em casos de divergências na aplicação de consequências.

Compete à **Comissão de Ética**:

- (i) Propor melhorias ou atualizações nesta Política.
- (ii) Acompanhar a aplicação desta Política por meio de reportes mensais da área de Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance sobre a aplicação de medidas disciplinares e suas devidas consequências, orientando e deliberando em casos de divergências na aplicação de consequências.
- (iii) Garantir que medidas disciplinares apropriadas sejam aplicadas nos casos de violação do Código de Conduta e das demais diretrizes desta política.

### Compete à **Diretoria executiva:**

- (i) Aplicar medidas disciplinares aos colaboradores que violarem as disposições presentes no Código de Conduta, outras políticas e procedimentos da Companhia e suas controladas e/ou a legislação vigente, bem como acompanhar o processo de aplicação de medidas disciplinares pelos gestores que compõem sua respectiva Diretoria.

### Compete à área de **Gestão de Riscos, Compliance e Controles Internos:**

- (i) Apurar os casos de desvios de conduta informados pelo Canal de Denúncias.
- (ii) Apurar todos os desvios de conduta envolvendo corrupção de agentes públicos.
- (iii) Orientar a administração no processo de deliberação de medidas disciplinares e suas devidas consequências.
- (iv) Identificar e escalar aos órgãos competentes as divergências na aplicação de consequências.
- (v) Informar imediatamente ao Comitê de Auditoria e Riscos e ao Presidente do Conselho de Administração casos de desvios de conduta confirmados que envolvam:
  - a. Membros dos Comitês Assessoramento;
  - b. Membros do Conselho de Administração;
  - c. Diretores Presidente
  - d. Membros da Diretoria Executiva ou
  - e. Impacto financeiro material.
- (vi) Orientar os Comitês de Assessoramento e o Conselho de Administração em casos de divergências na aplicação de consequências com severidade alta.

### Compete aos **Gestores:**


- (i) Agir mediante a comprovação de um desvio de conduta, aplicando os preceitos previstos nesta Política, exceto em casos envolvendo:
  - a. Suspeitas de corrupção de agentes públicos;
  - b. Membros dos Comitês de Assessoramento;
  - c. Diretores Presidente;
  - d. Membros da Diretoria Executiva; ou
  - e. Impacto financeiro, quando à área de Gestão de Riscos, Compliance e Controles Internos deverá ser imediatamente acionada.
- (ii) Informar à área de Recursos Humanos todos os desvios de conduta comprovados e respectivas medidas e consequências aplicadas, para registro e eventuais estatísticas.
- (iii) Consultar às áreas Jurídica e de Recursos Humanos quando da aplicação de consequências altas e muitas e/ou que ensejem na demissão por justa causa.

### Compete à área **Jurídica**

- (i) Nos casos em que houver dúvidas sobre a autoria ou níveis de impacto ou que necessitem de investigação ou dúvidas sobre a medida / consequência a ser aplicada, bem como instaurar sindicância interna, para verificação dos fatos, oitiva dos envolvidos etc., visando a devida fundamentação dos fatos.

### Compete à área de **Recursos Humanos:**

- (ii) Apoiar tecnicamente o processo de aplicação das medidas e consequências promovida pelos Gestores ou instâncias superiores quando escaladas.

 <p>Cerradinho Bio</p>	<p>POLÍTICA</p> <p style="text-align: center;"><b>Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências</b></p>	<p style="text-align: right;"><b>PL.00.GRC.013</b></p> <p>Revisão: <b>00</b></p> <p>Data: 14/09/2022</p> <p style="text-align: right;">Página 3 de 7</p>
---	---	--

- (iii) Controlar todos os desvios de conduta apurados e comprovados diretamente pelo Gestor e respectivas consequências aplicadas, para registro e eventuais estatísticas.

**Compete a todos os Colaboradores**

- (i) Ler atentamente e compreender o Código de Conduta e a presente política, observando tais diretrizes em seus comportamentos e práticas diárias.

## 5. Definições

**Colaborador(es):** toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Companhia e suas controladas. São os integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria Executiva, bem como todos os empregados em tempo integral e temporários, empregados terceirizados e estagiários.

**Administrador(es):** membros do Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento, Presidente e Diretoria Executiva.

**Comitê de Auditoria e Riscos:** órgão de apoio e orientação à administração e ao Conselho de Administração e seus Comitês de Assessoramento para o debate e a proposição de diretrizes éticas e análise não deliberativa de desvios de conduta e medidas e consequências aplicáveis.

**Desvio de Conduta:** falha comportamental, julgamento incorreto ou omissão caracterizando descumprimento dos princípios éticos constantes em nosso Código de Conduta, nossas políticas e legislação vigente, gerando ou não impacto à Companhia e suas controladas, aos colaboradores desta, para a sociedade, a comunidade e ao meio ambiente.

## 6. Descrição

### 6.1. Identificação de um Desvio de Conduta

Um desvio de conduta poderá ser identificado pelo Gestor ou por uma denúncia realizada através do Canal de Ética da Companhia e suas controladas. Em ambos os casos, o Gestor sempre será o responsável primário pela aplicação da medida e da consequência, seguindo as orientações desta Política.

### 6.2. Desvios de conduta identificados pelo Gestor:

- I. Especificamente, os casos envolvem, mas não de forma exaustiva:
  - (i) Colaboradores;
  - (ii) Suspeitas de corrupção de agentes públicos;
  - (iii) Membros dos Comitês de Assessoramento;
  - (iv) Diretores Presidente;
  - (v) Membros da Diretoria Executiva; ou
  - (iv) Impacto financeiro, quando à área de Gestão de Riscos, Compliance e Controles Internos deverá ser imediatamente acionada.
- II. Todos os casos de desvios de conduta devem estar claramente caracterizados, não restando dúvidas sobre as responsabilidades envolvidas e os impactos causados.
- III. Casos em que existem dúvidas sobre a autoria ou níveis de impacto deverão ser compartilhados com a área de Gestão de Riscos, Compliance e Controles Internos para as devidas averiguações adicionais e comprovações
- IV. Todos os casos de desvios de conduta caracterizados deverão ser classificados conforme a “**Tabela de Severidade dos Desvios de Conduta**” constante no Anexo 1 desta Política, que irá considerar as características do desvio e seus impactos, bem como eventuais fatores atenuantes ou agravantes;
- V. Para todos os casos classificados de acordo com sua severidade deverão ser aplicadas consequências conforme “**Tabela de Consequências dos Desvios de Conduta**” constante no Anexo 2 desta Política. É importante salientar que existem requisitos legais de aplicabilidade a serem enfatizados, como:
  - Imediatidade: a punição tem que ser atual.
  - Proporcionalidade entre a falta e a punição: para faltas leves devem ser aplicadas punições brandas e para faltas graves punições mais rigorosas.

	<p>POLÍTICA</p> <p align="center"><b>Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências</b></p>	<p align="right"><b>PL.00.GRC.013</b></p> <p align="right">Revisão: <b>00</b></p> <p align="right">Data: 14/09/2022</p> <p align="right">Página 4 de 7</p>
---	--	--

- Singularidade da punição: não podendo punir duas vezes a mesma falta.

- VI. Todos os casos classificados de consequências deliberados pelos Gestores deverão ser informados à área de Recursos Humanos, para registro no banco de dados sobre consequências aplicadas e eventuais estatísticas a serem informadas aos órgãos de governança.
- VII. Os desvios de conduta de severidade alta e muito alta poderão, à critério do Gestor, do Comitê de Auditoria e Riscos e/ou em hipóteses de divergências, serem submetidos à processo de escalamento para ratificação das consequências dispostas nos itens anexos, seguindo a seguinte ordem de instâncias de governança: (i) Diretor Presidente; (ii) Conselho de Administração.

### 6.3. Desvios de conduta identificados via denúncia realizada ao Canal de Ética:

- I. Todas as denúncias de desvios de condutas recebidas serão investigadas pela área de Gestão de Riscos, Compliance e Controles Internos.
- II. A critério da área de Gestão de Riscos, Compliance e Controles Internos, o Gestor do denunciado será informado durante ou após o processo investigativo, priorizando-se a segurança e confidencialidade do processo.
- III. Casos de desvios de conduta confirmados que envolvam:
  - (i) Membros dos Comitês de Assessoramento;
  - (ii) Diretores Presidente;
  - (iii) Membros da Diretoria Executiva; ou
  - (iv) Impacto financeiro;
 Devem ser imediatamente informados ao Comitê de Auditoria e Riscos e ao presidente do Conselho de Administração.
- IV. Todas as denúncias de desvios de conduta que sejam comprovadas após processo investigativo serão compartilhadas com o Gestor para início do processo de aplicação da medida e consequência.
- V. Todos os casos de desvios de conduta caracterizados deverão ser classificados conforme a **“Tabela de Severidade dos Desvios de Conduta”** constante no Anexo 1 desta Política, que irá considerar as características do desvio e seus impactos, bem como eventuais fatores atenuantes ou agravantes.
- VI. Para todos os casos classificados de acordo com sua severidade deverão ser aplicadas consequências conforme **“Tabela de Consequências dos Desvios de Conduta”** constante no Anexo 2 desta Política.
- VII. Os desvios de conduta de severidade alta e muito alta poderão, à critério do Gestor, do Comitê de Auditoria e Riscos e/ou em hipóteses de divergências, serem submetidos à processo de escalamento para ratificação das consequências dispostas nos itens anexos, seguindo a seguinte ordem de instâncias de governança: (i) Diretor Presidente; (ii) Conselho de Administração.

### 6.4. Taxonomia dos tipos de Desvio de Conduta (não exaustiva)

Para mais esclarecimentos aos tipos de Desvios de Conduta, elencamos abaixo os principais cenários:

- I. Relacionados a diretrizes, políticas e procedimentos da Companhia e suas controladas:
  - Violar, deixar de observar, não atentar para condutas, ações ou práticas que desrespeitem os valores, princípios, comportamentos-chaves, regras ou orientações constantes no Código de Conduta e nas Políticas.
  - Deixar de realizar os treinamentos obrigatórios.
  - Intencionalmente omitir informações relevantes ou falsificar documentos ou formulários utilizados para verificar a aderência a qualquer Documento Normativo do Grupo.
- II. Relacionados à Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Relações com Comunidade:
  - Condutas, ações ou práticas que violem quaisquer leis, dispositivos legais ou regulamentos relativos à saúde, segurança, meio ambiente, quer seja em âmbito global e/ou nas esferas municipal, estadual, federal, no Brasil ou exterior, ou normas internas, e que possam causar ou

resultar em potenciais impactos negativos a quaisquer stakeholders que possam ser afetados pelas atividades do Grupo.

### III. Relacionados a Pessoas:

- Assédio Moral e Sexual: Conforme definidos no Código de Conduta e incluem comportamentos, ações ou práticas consideradas ou que deveriam ser consideradas indesejáveis ou inadequadas.
- Discriminação: Conforme definido no Código de Conduta garantindo a dignidade e o igual respeito a todos, sem nenhum tipo de discriminação.
- Ameaças à vida: Declarações ou ações que sugiram atos de violência ou a presença de qualquer tipo de arma, munição, explosivo ou dispositivos incendiários no local de trabalho, nas dependências ou veículos da Companhia e suas controladas.
- Atividades ilícitas nas dependências da Companhia e suas controladas.
- Usar, possuir, vender, portar, distribuir, ocultar transportar ou produzir drogas ilegais, substâncias tóxicas, substâncias controladas ou de equipamentos relacionados ao uso de drogas no local de trabalho ou durante a realização de negócios, dentre outras atividades criminosas.
- Utilização imprópria de recursos.
- Uso inadequado, não autorizado ou sem licença dos bens ou recursos por razões ou com objetivos não relacionados às atividades exercidas na Companhia e suas controladas, incluindo a utilização inadequada dos serviços e recursos de tecnologia.

### IV. Relacionados à Integridade:

- Conflito de interesses: Conforme definido no Código de Conduta e inclui quando um colaborador age em benefício próprio ou para beneficiar outra pessoa, independentemente se a Companhia e suas controladas forem beneficiadas ou prejudicadas.

### V. Corrupção:

- Autorizar, pagar, oferecer ou prometer algo de valor para um funcionário de governo ou qualquer pessoa, diretamente ou indiretamente, com o intuito de alcançar vantagem indevida.
- Contratar fornecedores que ajam em nome da Companhia e suas controladas e ofereçam, prometam ou autorizem pagamentos em dinheiro ou algo de valor, direta ou indiretamente, para qualquer funcionário do governo ou qualquer pessoa com o intuito de alcançar vantagem indevida.
- Concorrência Desleal: Condutas ou práticas que violem a Política Antitruste e Concorrencial ou as leis que preveem a competição justa.
- Fraude: Declarações, divulgações ou ações que violem ou entrem em conflito com políticas, procedimentos ou práticas contábeis, com normas e regras de órgãos reguladores e/ou demais procedimentos ou práticas da Companhia e suas controladas que tenham efeito nas suas demonstrações financeiras e informações financeiras divulgadas ao mercado e apresentadas aos próprios órgãos reguladores.
- Fraude deliberada para obter ganho pessoal injusto ou ilegal incluindo falsificação de documentos, registros contábeis, indicadores de remuneração variável.
- Segurança da informação e privacidade: Divulgar informações confidenciais ou restritas da Companhia e suas controladas, utilizar, divulgar, ou revelar dados pessoais ou sigilosos de empregados ou terceiros em desacordo com a nossa Política de Proteção e Privacidade de Dados Pessoais.
- Violação ou uso de credenciais de outros usuários que não o próprio, compartilhar senhas ou qualquer outra violação da Política de Segurança da Informação.
- Roubo ou furto: remover ou receber de forma não autorizada suprimentos, materiais, equipamentos, veículos, combustível, ferramentas, mobília, produtos, dinheiro ou outros ativos tangíveis.
- Má gestão contratual: Praticar irregularidades na gestão de contratos incluindo falhas/erros nas medições visando obter ganhos pessoais ou financeiros, para si ou para terceiros.

- Contratação: Praticar irregularidades em processos de contratação, visando obter ganhos pessoais ou financeiros, para si ou para terceiros.

### 7. Documentos Associados

- (i) Código de Conduta
- (ii) DT.00.GRC.001 – Programa de Integridade
- (iii) PL.00.GRC.002 - Compliance
- (iv) PL.00.GRC.005 - Partes Relacionadas e Conflito de Interesse
- (v) PL.00.GRC.006 - Política de Brindes, Presentes e Hospitalidades
- (vi) PL.00.GRC.007 - Patrocínios e Doações
- (vii) PL.00.GRC.015 - Relacionamento com Órgãos Públicos
- (viii) PL.00.CON.001 – Contábil
- (ix) PL.00.GRC.018 - Política Antitruste e Concorrencial
- (x) PL.00.GRC.014 – Política de Proteção e Privacidade de Dados Pessoais


### 8. Anexos

#### ANEXO 1: TABELA DE SEVERIDADE DO DESVIO DE CONDUTA

Para efeito desta Política, os desvios de conduta serão classificados em cinco categorias de severidade, conforme o seu nível de impacto, que irão orientar a aplicação das consequências constantes no Anexo 2 desta Política (não exaustivo).

Severidade do Desvio de Conduta	Características e impactos
<b>MUITO LEVE</b>	Ações e/ou omissões, pontuais e involuntárias, sem a intenção de causar dano que, apesar de contrariarem norma, não causaram danos ou causaram danos mínimos aos potenciais impactados; e Sem recorrência.
<b>LEVE</b>	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos completamente remediáveis aos eventuais impactados; e Sem recorrência ou condutas de severidade muito leve recorrentes.
<b>MÉDIA</b>	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos parcialmente remediáveis aos eventuais impactados; e Sem impacto à saúde, vida, meio ambiente ou reputação; e Não caracterize atividade criminoso culposa; e Sem recorrência ou condutas de severidade leve recorrentes.



	POLÍTICA	<b>PL.00.GRC.013</b>
	<b>Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências</b>	Revisão: <b>00</b> Data: 14/09/2022 Página 7 de 7

<b>ALTA</b>	Ações e/ou omissões que, mesmo involuntárias, tenham causado danos recorrentes e/ou não recuperáveis, ainda que indenizáveis, aos eventuais impactados; e Sem impacto à vida; e Condutas de severidade média recorrentes; ou Conduta que caracterize atividade criminal culposa (sem a intenção).
<b>MUITO ALTA</b>	Conduta de severidade alta com impacto à vida; ou Conduta que caracterize atividade criminosa dolosa (com a intenção)

**ANEXO 2: TABELA DE CONSEQUÊNCIAS PARA O DESVIO DE CONDUTA**

Uma consequência será aplicada conforme os níveis de severidade descritos no item anterior. Para cada nível de severidade estão previstas as seguintes consequências (não exaustiva):

Severidade do Desvio de Conduta	Características e impactos
<b>MUITO LEVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advertência verbal ou escrita</li> <li>• Avaliar reexecução de treinamentos</li> <li>• Feedback para o colaborador</li> </ul>
<b>LEVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advertência escrita ou suspensão</li> <li>• Reexecução de treinamentos</li> <li>• Feedback para o colaborador</li> <li>• Melhoria ou desenvolvimento de novo processo ou procedimento</li> </ul>
<b>MÉDIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspensão e, quando aplicável, penalização na remuneração variável</li> <li>• Avaliar uso de coaching</li> <li>• Transferência de colaborador para outra área</li> <li>• Melhoria ou desenvolvimento de novo processo ou procedimento</li> </ul>
<b>ALTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demissão ou destituição e, quando aplicável penalização na remuneração variável vincenda</li> </ul>
<b>MUITO ALTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demissão ou demissão por justa causa ou destituição</li> <li>• Eventuais consequências legais.</li> </ul>

**9. Histórico de Revisões**

Revisão	Data	Revisão efetuada	Responsável
0	14/09/2022	Elaboração Inicial	André Luis da Silva
0	30/11/2022	Aprovação	Conselho de Administração