



Política de Gestão de Consequências

Política de Gestão de Consequências

1.	Introdução.....	3
2.	Definições.....	3
3.	Vínculos.....	4
4.	Aplicação.....	4
5.	Objetivo.....	4
6.	Disposições Gerais.....	4
7.	Diretrizes.....	5
8.	Disposições Finais.....	5

1. Introdução

Diante dos valores e crenças adotados pela Orizon Valorização de Resíduos S.A. (“Companhia”) e das regras dispostas no Código de Ética sobre sanções, esta política traz definições, premissas e condutas a serem adotadas no dia a dia dos nossos colaboradores e terceiros.

O desempenho de atividades no âmbito da Companhia, compreendendo inclusive suas controladas, está condicionado à observância à legislação em vigor, às regras e aos princípios estabelecidos no Código de Ética e nesta política.

A Companhia é contra qualquer ato de corrupção, fraude, suborno e outros atos ilícitos que violem as leis aplicáveis e possui política de zero tolerância a tais atos. A Companhia reforça que todas as formas de corrupção – mesmo aquelas que não envolvem agentes públicos – são impróprias e inconsistentes com os valores da Companhia, sendo, portanto, absolutamente vedadas. Neste sentido, a inobservância desta política poderá acarretar medidas disciplinares aos colaboradores e terceiros envolvidos.

Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes nesta política, os colaboradores devem consultar a Área de Compliance, Riscos e Controles Internos da Companhia por meio dos canais de comunicação disponíveis.

2. Definições

Os termos abaixo descritos deverão ser interpretados de acordo com as definições aqui apresentadas, quando mencionados neste documento, independentemente do gênero adotado e se utilizados no plural ou singular:

Colaborador

Colaboradores contratados pelo regime CLT, inclusive estagiários, terceirizados, possuidores de cargo de confiança, diretores e membros de comitês e conselhos da Companhia.

Corrupção

Entende-se como Corrupção: (i) solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem; ou (ii) oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público nacional ou estrangeiro, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício.

Suborno

Ato de oferecer, prometer, dar, solicitar, ou receber qualquer item de valor ou vantagem imprópria, direta ou indiretamente, como meio de influenciar as ações e decisões de um indivíduo detentor de um dever público ou legal.

Terceiro

Pessoa física ou jurídica que não seja Colaborador da Companhia ou que não seja por ela única e integralmente contratada, mas que seja contratada para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como agentes intermediários, procuradores, subcontratados, parceiros de negócio, consorciadas, representantes, fornecedores, consultores temporários ou agentes que atuem em nome da Companhia, bem como seus acionistas.

3. Vínculos

- Código de Ética;
- Procedimento de Investigação Interna;
- Dec. Lei 2.848/40 – Código Penal;
- Lei nº 12.846/13 – Lei Anticorrupção;
- Dec. Lei nº 11.129/2022 – Decreto que regulamento a Lei Anticorrupção; e
- Lei nº 8.429/92 – Lei de Improbidade Administrativa.

4. Aplicação

Esta política aplica-se a todos os Colaboradores e Terceiros da Companhia, independentemente da unidade ou localidade de atuação.

5. Objetivo

Esta política tem como objetivo central estabelecer diretrizes sobre a aplicação de sanções, a Colaboradores e Terceiros da Companhia, tendo em vista o estabelecido no Código de Ética e Conduta e nas políticas e regulamentações que regem a atuação da Companhia.

6. Disposições Gerais

Considerando que a Companhia poderá ser responsabilizada objetivamente perante os órgãos competentes, caso haja, por exemplo, a prática de atos lesivos à Administração Pública nacional ou estrangeira, esta política será constantemente reforçada para evitar possíveis sanções administrativas, cíveis ou até mesmo penais.

É dever de todos compreender e praticar as condutas que serão aqui dispostas, buscando afastar e prevenir quaisquer práticas de Corrupção e outros atos ilícitos (ex: suborno, lavagem de dinheiro e fraude).

Os Colaboradores e Terceiros deverão observar o disposto nesta política em todos os seus relacionamentos, seja ele com instituições públicas ou privadas.

Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes desta política, os Colaboradores devem consultar a Área de Compliance, Riscos e Controles Internos da Companhia por meio dos Canais de Comunicação disponíveis.

7. Diretrizes

Considerando as diretrizes apontadas no Código de Ética e Conduta da Companhia e nas suas políticas e procedimentos internos, bem como na legislação e regulamentação que abrangem as áreas de atuação da Companhia, se define a gravidade do ato faltoso com base no impacto causado direta e indiretamente pela ação tomada e potenciais efeitos que afetem o ambiente interno, a imagem da Companhia ou a sua possibilidade de atuação no mercado.

Sendo considerados tais impactos, a aplicação de sanções deve ser condizente com o ato realizado, tendo como principal foco que a consequência não seja aplicada de forma desproporcional a sua causa. Para tanto, a gestão de consequência deve ser realizada de forma individual – mesmo em casos que envolvam mais de um Colaborador ou Terceiro – considerando o histórico do indivíduo dentro da Companhia e situações tais como a reincidência do ato praticado. A aplicação da sanção deve ocorrer forma imediata na data de conhecimento do fato, respeitando o período necessário para sua apuração.

A responsabilidade da administração da sanção é atribuída ao superior imediato do Colaborador ou Terceiro responsável pelo ato, devendo ser respaldada pela legislação e normas pertinentes e com acompanhamento da gerência da área do Colaborador ou Terceiro e da Área de Recursos Humanos. Sendo que, em casos que envolvam demissões por justa causa, a sanção deverá partir da Área de Recursos Humanos e, em assuntos de difícil interpretação legal, as ações deveram ser definidas conjuntamente entre a Área de Recursos Humanos, o Departamento Jurídico e a Área de Compliance, Riscos e Controles Internos.

São definidas como medidas disciplinares aplicáveis:

- a) Advertência oral;
- b) Advertência escrita;
- c) Suspensão de até 30 (trinta) dias corridos;
- d) Rescisão do contrato de trabalho ou justa causa; e
- e) Quando for o caso, comunicação dos fatos às autoridades competentes.

8. Disposições Finais

Esta política entrará em vigor na data de sua divulgação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto. Não haverá exceções para o seu devido cumprimento, sendo esta política de adesão obrigatória. Todos devem respeitar, zelar e promover os valores e disposições estabelecidas neste documento. No mais, consulte o Código de Ética, além desta política, como documento de referência para complementar as obrigações e responsabilidades aqui dispostas.

Histórico de atualizações

Data	Revisão	Descrição	Elaboração	Aprovação
12/04/2023	00	Aprovação da Política	Luiz Santos Fernanda Tartaruga	Conselho de administração