

POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

Sumário

| | |
|---------------------------------|---|
| 1. INTRODUÇÃO | 2 |
| 2. OBJETIVO | 2 |
| 3. APLICAÇÃO DA POLÍTICA | 2 |
| 4. DEFINIÇÕES | 2 |
| 5. DIRETRIZES DE CONDUTA..... | 3 |
| 6. CONDUTAS INDEVIDAS | 5 |
| 7. RESPONSABILIDADES | 5 |
| 8. MATRIZ DE CONSEQUÊNCIAS..... | 6 |
| 9. DENÚNCIAS | 6 |
| 10. SANÇÕES APLICÁVEIS | 7 |
| 11. NÃO RETALIAÇÃO | 7 |
| 12. MONITORAMENTO | 7 |

1. INTRODUÇÃO

Algumas ações ou omissões dos Colaboradores podem causar graves prejuízos à Enorsul ou a outras pessoas. Por isso, condutas que violem a moral, disciplina, boa educação, prejudiquem a eficiência do serviço ou causem dano à empresa, não serão toleradas. De acordo com a gravidade das condutas, as penalidades poderão até ensejar demissão por justa causa.

Além disso, a empresa possui um Código de Ética, que é de leitura obrigatória de todos os Colaboradores. Caso os princípios ali contidos não sejam seguidos, caberá ao Comitê de Integridade apurar a infração, e submeter à Diretoria da Enorsul parecer com recomendações de consequências cabíveis aos responsáveis pelos atos.

2. OBJETIVO

A Política de Consequências da Enorsul visa estabelecer diretrizes para a aplicação de medidas disciplinares como forma de penalidade aos Colaboradores que descumprirem o Código de Ética, as Políticas Internas e a legislação vigente.

3. APLICAÇÃO DA POLÍTICA

Esta Política se aplica a todos os Administradores, Diretores, Colaboradores, prestadores de serviços e Terceiros agindo em nome da Enorsul, independentemente de seu nível hierárquico.

4. DEFINIÇÕES

Área apuradora: é a área interna que possui a responsabilidade de apurar a conduta do colaborador.

Colaborador: empregados devidamente contratados e registrados de acordo com as leis trabalhistas aplicáveis, assim como os conselheiros, prestadores de serviços, diretores e presidente da Enorsul.

Comitê de Integridade: órgão colegiado responsável pela aplicação e gestão do Programa de Integridade da Enorsul.

Conduta indevida: toda a ação praticada por um Colaborador que viole a legislação vigente e/ou o Código de Conduta ou Políticas internas do Programa de Integridade da Enorsul. A conduta indevida poderá ser disciplinar e grave.

Conduta indevida disciplinar: situações envolvendo inobservância de temas como jornada de trabalho, Políticas internas do Programa de Integridade ou situações cotidianas, desde que não haja a prática de fraude ou beneficiamento indevido próprio ou para terceiros.

Conduta indevida grave: decorram de condutas antiéticas ou tipificadas como crime, tais como corrupção, suborno, fraude, assédio e outras violações do Código de Ética da Enorsul, ou ainda a prática reiterada de condutas indevidas de menor gravidade.

Consequência: medida disciplinar e educativa aplicada a partir de uma conduta indevida, podendo consistir em ser advertência, suspensão ou demissão.

Histórico disciplinar: histórico do Colaborador, que será analisado na aplicação da penalidade cabível.

Políticas internas: normas, políticas, procedimentos e quaisquer outros documentos internos que reflitam as regras internas de observância obrigatória por todos os Colaboradores da Enorsul.

Terceiro: pessoas que não fazem parte do quadro de Colaboradores da Enorsul.

5. DIRETRIZES DE CONDUTA

O Colaborador que infringir qualquer previsão do Código de Ética, Políticas Internas ou as normas previstas na Legislação vigente poderá sofrer as seguintes consequências:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão.

A aplicação das medidas disciplinares será gradual e racional, da menor para a maior, conforme gravidade e reincidência da conduta de não conformidade. Em caso de reincidência da mesma conduta faltosa, a medida será agravada, aplicando-se a medida superior.

As aplicações de medida disciplinar devem ser realizadas por escrito, com exceção da advertência verbal, sendo que todas serão lançadas no histórico funcional do empregado, inclusive a advertência verbal.

A pena de suspensão será aplicada na quantidade de dias, a ser avaliada de acordo com o fato ocorrido.

Nas situações em que a demissão com justa causa for possível, as respectivas chefias elaborarão relatório escrito e circunstanciado da situação ocorrida, de modo a embasar a referida demissão.

5.1 Aplicação das Penalidades

As penalidades serão aplicadas levando-se em conta as circunstâncias da infração, os antecedentes e o tempo de empresa do Colaborador.

A advertência verbal poderá ser aplicada, entre outras, no caso de:

- Indisciplina;
- Falta de cumprimento dos deveres funcionais;
- Violação ao Programa de Integridade;
- Falta ao serviço ou atraso, injustificados.

As outras penalidades serão aplicadas na ocorrência de infrações mais graves ou no caso de reincidência, conforme item a seguir.

5.2 Reincidência

Considera-se como reincidência a prática de nova infração antes de decorridos 12 (doze) meses da anterior, salvo se por esta o Colaborador não tiver sido penalizado. Na reincidência, aplicar-se-á a penalidade imediatamente mais rigorosa.

6. CONDUTAS INDEVIDAS

O rol de conduta abaixo é meramente exemplificativo e tem o objetivo de orientar a todos os Colaboradores sobre atos ou ações que não serão tolerados na Enorsul:

| | |
|----------------------------------|---|
| Gestão | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Violar princípios do Código de Conduta; ✓ Ignorar regras ou orientações do Programa de Integridade; ✓ Deixar de realizar os treinamentos obrigatórios; ✓ Intencionalmente omitir informações ou falsificar documentos. |
| Saúde, segurança e meio ambiente | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Violar legislação sobre segurança e saúde no trabalho; ✓ Deixar de prover condições de salubridade aos subordinados. |
| Pessoas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Assédio moral e sexual; ✓ Discriminação; ✓ Exercer atividades ilícitas nas dependências da Enorsul; ✓ Ameaças; ✓ Utilização indevida de recursos da empresa. |
| Integridade | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conflito de Interesses; ✓ Corrupção; ✓ Suborno; ✓ Concorrência desleal; ✓ Fraude; ✓ Roubo ou furto; ✓ Desvio de finalidade. |

7. RESPONSABILIDADES

| Área | Responsabilidades |
|-----------------------|--|
| Diretoria | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprovar a presente Política e suas alterações posteriores. ✓ Acompanhar a aplicação desta Política pelo Comitê de Integridade. ✓ Decidir em caso de divergência sobre a aplicação de Consequências aos Colaboradores. ✓ Decidir as consequências a serem aplicadas aos membros do Comitê de Integridade ✓ Deliberar sobre consequências não pacíficas entre os gestores das áreas. ✓ Dialogar com o Comitê de Integridade para a melhor aplicação de consequências. |
| Comitê de Integridade | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apurar os casos de conduta indevida que venha a ter conhecimento através de auditorias internas ou denúncias nos canais destinados a esta finalidade. ✓ Apurar todas as condutas indevidas envolvendo corrupção de agentes públicos. ✓ Orientar as outras áreas sobre a aplicação do Programa de Integridade da Enorsul e possíveis consequências. |
| Gestores | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicar as consequências previstas nesta Política aos seus subordinados, exceto em casos envolvendo corrupção de agentes |

| | |
|------------------|--|
| | <p>públicos e denúncias contra membros do Comitê de Integridade ou Diretoria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acionar o Comitê de Integridade para que proceda as apurações necessárias; ✓ Informar ao Comitê de Integridade as condutas indevidas que se tenha conhecimento. |
| Recursos Humanos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicar as sanções previstas na legislação trabalhista, quando for o caso; ✓ Apoiar aos gestores das áreas no processo de aplicação de consequências. |
| Colaboradores | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tomar conhecimento sobre o Código de Ética e todas as Políticas que compõem o Programa de Integridade da Enorsul. |

8. MATRIZ DE CONSEQUÊNCIAS

| Severidade da Conduta | Características | Consequência |
|-----------------------|--|--------------------------|
| Muito Leve | Ações ou omissões pontuais e involuntárias, em que não haja reincidência, que não causem dano à Enorsul ou causem apenas danos mínimos e/ou irrelevantes na gestão dos negócios da empresa. | Advertência verbal |
| Leve | Ações ou omissões, ainda que involuntárias, que causem danos reversíveis à Enorsul ou a terceiros, desde que não sejam reincidência. | Advertência Escrita |
| Média | Ações ou omissões, ainda que involuntárias, que causem danos parcialmente reversíveis à Enorsul ou a terceiros, desde que não sejam reincidência. Tais condutas não podem ter impacto à saúde, vida, meio ambiente ou reputação de terceiros e da Enorsul. | Advertência Escrita |
| Alta | Ações ou omissões, ainda que involuntárias, que causem danos recorrentes e/ ou irreversíveis à Enorsul ou a terceiros, ainda que indenizáveis. Conduta não pode ter impacto sobre a vida ou ser considerada crime, de acordo com a legislação penal brasileira. | Suspensão |
| Muito Alta | Conduta que cause impacto à vida ou seja considerada crime, de acordo com a legislação penal brasileira. | Demissão por Justa Causa |

9. DENÚNCIAS

É dever de todo Colaborador da Enorsul denunciar a ocorrência de condutas indevidas que caracterizem potencial violação à Política de Gestão de Consequências. Existem duas formas de fazer uma denúncia: diretamente ao seu superior hierárquico ou ao Comitê de Integridade, ou de forma anônima através do Canal de Denúncias.

A empresa possui um Canal de Denúncias seguro, que garante o anonimato dos denunciantes e a não-retaliação. As denúncias são analisadas por terceiros que encaminham o conteúdo ao Comitê de Integridade.

As denúncias podem ser feitas através do site: www.contatoseguro.com.br/integridade-enorsul.

É importante, todavia, ressaltar que as denúncias devem ser feitas de forma responsável e baseada em fatos. Não serão admitidas denúncias cujo conteúdo sabe-se falso apenas como forma de retaliação a algum Colaborador.

10. SANÇÕES APLICÁVEIS

A legislação brasileira e internacional prevê sanções civis, administrativas e penais, incluindo prisão e multas, para pessoas físicas e jurídicas que adotem práticas ilegais.

Em casos de violação desta Política, a Enorsul adotará sanções proporcionais ao ato considerado lesivo, que podem incluir advertência, rescisão contratual, dentre outras medidas que julgar cabíveis.

11. NÃO RETALIAÇÃO

A Enorsul tem absoluta consciência que as denúncias de boa-fé são o caminho mais seguro para obter informações de condutas ilícitas que estejam sendo praticadas por algum de seus colaboradores. Por isso, trata todas as denúncias com máxima responsabilidade e respeito ao denunciante.

A Enorsul garante que não haverá qualquer tipo de retaliação ao denunciante de boa-fé.

12. MONITORAMENTO

Caberá à Enorsul monitorar, atualizar e aperfeiçoar continuamente seus instrumentos de integridade, incluindo a presente Política, visando a prevenção, a detecção e o combate de qualquer dos atos lesivos aqui previstos.