Política Corporativa de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares

1. Tratamento de Denúncias e Infrações

Com a finalidade de assegurar que todas a ações e condutas, em desacordo com o Código Corporativo de Conduta Ética, sejam tratadas, o Grupo EloPar mantém um sistema de gestão e tratamento de denúncias e infrações, onde é possível apurar que os colaboradores envolvidos em desvios e/ou ilicitudes sejam responsabilizados pelos danos às empresas do Grupo EloPar, e que essas sejam ressarcidas e adotem ações de remediação para mitigar riscos e evitar casos futuros similares.

2. Garantia de Não Retaliação

a) Denunciantes: o Grupo EloPar assegura sigilo, confidencialidade e proteção institucional contra eventuais tentativas de retaliação aos denunciantes. Eventual retaliação a denunciantes será considerado e deverá ser tratado como infração.

b) Colaboradores Denunciados: o Grupo EloPar assegura total sigilo e confidencialidade aos colaboradores envolvidos em denúncias durante o procedimento investigativo, sem prejuízo da publicidade da decisão final proferida após conclusão do procedimento mencionado.

3. Consequências Aplicáveis aos Desvios de Conduta

No caso de infrações ou denúncias com comprovação de autoria após a conclusão do processo investigativo, há possibilidade da aplicação e enquadramento das seguintes consequências:

Medida Disciplinar	Descrição
a. Advertência	Advertir e orientar o colaborador para que ele tome conhecimento do seu comportamento indevido e das implicações que podem advir em caso de reincidência. A advertência poderá ser verbal ou por escrita e constará no dossiê do colaborador.
b. Suspensão disciplinar	Ato de suspender o colaborador responsável pela ilicitude de suas atividades. A medida de suspensão não deverá ultrapassar os 30 dias.
c. Demissão	Desligamento do colaborador responsável pela ilicitude, podendo ser sem justa causa conforme previsão do art. 477 da CLT ou com justa causa respeitando as regras do art. 482 da CLT. Para a demissão poderá ser aplicada a dispensa imotivada a depender da análise e conclusão do procedimento investigatório. Cabe ressaltar que, para a aplicação de medida de demissão por justa causa é preciso haver elementos suficientes que comprovem conduta faltosa e pautada em dispositivos legais previstos na legislação em vigor.

Durante o período da apuração, se o envolvido colocar em risco a qualidade ou os resultados de seu trabalho, pode-se adotar medidas preventivas afastando o colaborador de suas atividades.

4. Aplicação das Consequências

O Grupo EloPar deve adotar medidas administrativas e/ou punitivas aos colaboradores que forem responsabilizados por atos de desvios de conduta após conclusão de procedimento investigativo.

Para aplicação das medidas administrativas necessariamente deve-se considerar:

a) Circunstâncias dos fatos em apuração;

b) Gravidade da Conduta;

c) Indícios levantados durante o processo investigativo; e

d) As atividades e funções do colaborador denunciado.

Na aplicação de medidas disciplinares em consequência a desvios de conduta deve-se ser verificado os seguintes princípios:

Princípio	Descrição
Atualidade da medida aplicada	A medida deve ser aplicada assim que concluído o ato investigativo onde restar comprovado a procedência do ilícito.
Unicidade da Medida	Não há possibilidade de aplicação de medidas cumulativas, sendo cabível apenas uma medida disciplinar para cada conduta específica, ficando resguardadas eventuais providências também nas esferas cíveis e criminais, conforme item 6 desta política.
Proporcionalidade	A medida disciplinar aplicada deve ser proporcional ao desvio de conduta e ao dano causado.
Gravidade da falta	Para aplicação da medida deve ser analisada a gravidade da falta cometida.
Penalidades Anteriores	Antes da aplicação da medida disciplinar, deve ser verificado a existência da aplicação de penalidades anteriores assim como desvios anteriores.

Sobre a gravidade das medidas disciplinares, o Comitê de Conduta Ética e/ou Fórum de Mediação deve considerar e aplicar como agravantes:

Agravante	Descrição
Reincidência	No mínimo um nível acima da medida anteriormente aplicada, podendo ficar inapto a participar de programas e /ou ações de reconhecimento, conforme deliberação do Fórum de Mediação ou Comitê de Conduta Ética.

O grau de severidade de uma medida deve ser definido pelo Comitê de Conduta Ética, devendo levar sempre em consideração o ato cometido, o cargo ocupado pelo envolvido (nível de fidúcia), a circunstância do desvio, o histórico do envolvido, a intenção do infrator, bem como a conduta dele com relação à infração cometida.

Sendo constatada a participação de terceiros, parceiros e fornecedores, além da possibilidade de encerramento do contrato de prestação de serviços, outras medidas podem ser adotadas dependendo da

gravidade da infração e dos danos causados, como, mas não limitados a: multas, boletins de ocorrência, entre outros.

5. Ações de Remediação

Após elencado em processo investigativo todos os atos ilícitos realizados pelos denunciados e os meios adotados para realização, é de responsabilidade do Grupo EloPar adotar ações de remediação para mitigar os riscos de forma reativa, evitando novas infrações e aplicar a medida disciplinar definida pelo Fórum de Mediação e/ou Comitê de Conduta Ética.

6. Ressarcimento dos Danos

Independentemente das medidas adotadas pelo Comitê de Conduta Ética, poderá ser adotado medidas administrativas e/ou judiciais para ressarcimento dos danos causados ao patrimônio das empresas do Grupo EloPar.