

# POLÍTICA DE APURAÇÃO DE RELATOS E CONSEQUÊNCIAS



# ÍNDICE

---

1. Introdução.....	3
2. Objetivos.....	3
3. Diretrizes.....	4
4. Divulgação.....	4
5. Medidas disciplinares.....	5
6. Registros e controles.....	6
7. Disposições finais.....	6

# POLÍTICA DE APURAÇÃO DE RELATOS E CONSEQUÊNCIAS

---

## 1. INTRODUÇÃO

O Grupo Capitale (“Grupo”) é formado pela Capitale Energia, Neria e ZEG com todas as empresas, subsidiárias ou controladas de forma direta pelo Grupo Capitale (“Empresas”), por seus sócios, executivos e colaboradores de todas as Empresas bem como as partes interessadas, que devem, dentre outros compromissos previstos no Código de Conduta e nas políticas do Grupo, orientar suas decisões e ações baseados na ética, transparência, sustentabilidade, lealdade, respeito, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os interesses socioambientais e de governança corporativa, comerciais, financeiros, operacionais e estratégicos do Grupo e/ou das controladas e com todos com os quais mantém relacionamentos, sejam no Brasil ou no exterior.

## 2. OBJETIVOS

Esta Política de Apuração de Relatos e Consequências (“Política”) compõe o quadro de normativos do Programa de Compliance e Governança do Grupo e tem como objetivos:

- a) Estabelecer diretrizes e procedimentos para apuração de relatos provenientes do Canal de Integridade disponibilizado pelo Grupo, que permite que todo o quadro de profissionais do Grupo e das Empresas, bem como quaisquer partes interessadas possam realizar relatos caso tenham suspeita ou conhecimento de qualquer potencial ou real conduta inapropriada, descumprimento de regras internas ou ato ilegal e que possam resultar na violação do Código de Conduta e das políticas internas do Grupo, legislação e regulamentos vigentes ou práticas recomendadas aplicáveis (conforme previsto nos códigos ou regramentos setoriais dos mercados nos quais o Grupo atua);
- b) Definir o canal de denúncias como meio apropriado para atender as demandas das partes interessadas, decorrentes de potencial ou real conduta inapropriada ou até ilegal das Empresas e/ou seus colaboradores, voltadas para aspectos socioambientais e de governança do Grupo;
- c) Estabelecer recomendações e instruções para aplicação de consequências disciplinares em casos de descumprimento e/ou violação do Código de Conduta e das políticas internas do Grupo e/ou da legislação em vigor. As consequências disciplinares previstas nesta Política estão em consonância com as normas trabalhistas e não violam os direitos dos colaboradores. Entretanto, de acordo com a gravidade do ato comprovado, também podem ser aplicáveis punições administrativas, cíveis e criminais.

### 3. DIRETRIZES

O processo de apuração de um relato de potencial desvio de conduta, descumprimento de normas internas ou ato ilegal, decorrente ou não de aspectos socioambientais e/ou de governança corporativa, deve partir da premissa de que o relatado é inocente, garantindo-lhe o direito de defesa e o respeito ao direito humano. Todo o processo de apuração de relatos deve garantir o respeito, tratamento cortês, imparcialidade, presunção da inocência, total confidencialidade e a segurança da informação recebida (tratamento sigiloso), tendo em vista a sensibilidade das informações, com as quais todos os envolvidos no processo de recebimento, análise e apuração dos relatos irão ter que manusear e gerenciar.

Todos os integrantes do quadro de profissionais ou colaboradores do Grupo e das Empresas, ou seja, presidente, diretores, executivos e colaboradores, bem como os sócios membros do Comitê Consultivo e terceiros podem ser relatados e serão todos tratados com igualdade no processo de apuração e aplicação de consequências. Critérios como cargo, tempo em que está no Grupo e/ou nas Empresas, histórico, desempenho, prestígio, contribuição para o cumprimento das metas e do resultado não poderão, em qualquer hipótese, implicar penalidade mais branda do que a que a situação fática comprovada venha a exigir.

O Comitê de Pessoas e Departamento de Compliance se compromete a apurar e dar o devido tratamento a todos os relatos recebidos através do Canal de Integridade, que está sempre disponível para qualquer tipo de relato, seja a que momento for. Todo processo de apuração será conduzido de forma profissional, com seriedade e impessoalidade, mediante aplicação de técnica e metodologia especializada e com tecnologia adequada e segura, visando preservar e manter a confidencialidade do autor do relato durante todo o processo de apuração, bem como após a finalização do mesmo.

Qualquer colaborador pertencente ao quadro funcional do Grupo e das Empresas, não importando o seu respectivo nível hierárquico, tem a obrigação de relatar por meio do Canal de Integridade quando tomar ciência ou presenciar situações em que um colaborador ou terceiro esteja sofrendo, ou na iminência de sofrer, qualquer forma de assédio, coação ou embaraço no desempenho de suas atividades laborais ou caso venha a tomar conhecimento de potencial ou real ato ilegal ou qualquer situação que venha a ferir os valores e/ou o disposto no Código de Conduta e políticas internas do Grupo, legislação e regulamentos vigentes, com o objetivo de resguardar o Grupo de eventuais penalidades e garantir a boa reputação dos mesmos perante o mercado e a sociedade em geral.

### 4. DIVULGAÇÃO

Devido à importância e seriedade do tema, o Grupo e as Empresa irão obrigatoriamente realizar divulgações e comunicações periódicas sobre a existência do Canal de Integridade, contendo informações de como utilizá-lo, em todos os locais nos quais o Grupo e as Empresas atuam, com o objetivo de facilitar o acesso as informações a todo o quadro de colaboradores do Grupo e das Empresas, bem como para terceiros, fornecedores, parceiros de negócios, agentes públicos e partes interessadas.

## 5. MEDIDAS DISCIPLINARES

Medidas disciplinares contra qualquer relatado serão aplicadas quando houver provas ou indícios suficientes sobre seu envolvimento em uma conduta ilegal, antiética ou o descumprimento de quaisquer Políticas internas e do Código de Conduta do Grupo, sempre levando-se em consideração o respeito às disposições da legislação trabalhista vigente e aplicável na ocasião. Na hipótese do resultado final da apuração do relato não venha a comprovar que houve uma conduta ilegal ou antiética, deve-se optar pelo arquivamento justificado do relato, sem qualquer aplicação de medidas disciplinares.

A aplicação de medidas disciplinares deve ser justa e razoável, devendo levar em consideração a natureza, as circunstâncias, a gravidade e o impacto do ato ou omissão ocorrida, assim como o grau de instrução e capacitação que o relatado teve em relação ao ato praticado ou a omissão realizada.

Medidas disciplinares serão aplicadas independentemente do nível hierárquico, incluindo os membros do Comitê Consultivo do Grupo, presidente, diretores, executivos e colaboradores em geral. Todos podem ser passíveis de medidas disciplinares definidas na legislação trabalhista brasileira, além de outras sanções nas esferas administrativas, cíveis e criminais.

A decisão das medidas disciplinares a serem aplicadas serão tomadas por colegiado, formado pelos Departamentos de Recursos Humanos e Jurídico, bem como o Comitê de Ética do Grupo, e serão devidamente justificadas, por escrito para fins de registro e armazenamento. Caso o denunciado seja integrante do Comitê de Ética, o mesmo deve ser imediatamente suspenso do Comitê de Ética até o final das averiguações a serem realizadas. Caso o relato seja comprovado, a suspensão deixa de ser temporária e este membro será excluído permanentemente do Comitê de Ética, além de sofrer outras medidas cabíveis a serem aplicadas mediante decisão colegiada descrita acima.

As sanções poderão ser aplicadas nas esferas administrativas e judiciais, podendo ser:

- a) Administrativamente: advertências verbais ou escritas, suspensão e demissão com ou sem justa causa;
- b) Judicialmente: ações judiciais nos limites dos atos praticados e do dano causado ao Grupo, segundo legislação.

Casos envolvendo a violação por terceiros, fornecedores ou partes interessadas, dependendo do resultado final da apuração, podem vir a implicar no encerramento do respectivo contrato, antecipadamente e por justa causa, além das sanções cíveis e criminais apropriadas a gravidade do ato a serem tomadas discricionariamente pelas Empresas e/ou Grupo.

O histórico de aplicação de medida disciplinar será levado em consideração pelo respectivo Departamento de Recursos Humanos, na elegibilidade de qualquer colaborador pertencente ao quadro funcional do Grupo e das Empresas no processo seletivo interno e/ou promoção.

Situações envolvendo fraude interna, questões socioambientais e de governança corporativa, corrupção e/ou fraude contra a administração pública, seja de forma direta ou indireta, apuradas conforme procedimento descrito nesta Política, devem ser imediatamente levadas pelo Comitê de Ética ao conhecimento do presidente e vice-presidente do Comitê Consultivo do Grupo, para que as medidas cabíveis e apropriadas sejam avaliadas e decisões sejam tomadas pelo Comitê Consultivo do Grupo, mediante resultado de reunião extraordinária a ser convocada na ocasião.

## 6. REGISTROS E CONTROLES

Todo o processo de apuração de um relato deve ser devidamente formalizado, registrado e todos os documentos pertinentes devem ser armazenados. Caso existam evidências físicas oriundas do mencionado processo, estas devem ser guardadas. O procedimento de armazenamento das referidas informações e evidências físicas deve garantir que as referidas informações estão devidamente protegidas e mantidas em total sigilo, bem como que estão armazenadas em locais seguros e com restrição de acesso, salvo situações onde o Grupo venha sofrer alguma investigação e/ou processo oriundo das autoridades públicas competentes e tenham a obrigação legal de apresentar tais documentações e evidências.

Mesmo em situações em que os relatos forem incompletos em função de poucas informações disponibilizadas, indevidas (assuntos não envolvendo à integridade, ética e transparência) ou que trouxerem elementos que impossibilitem a continuidade do processo de apuração, estas também serão formalizadas e arquivadas nos termos do parágrafo anterior.

As consequências disciplinares de advertência por escrito e suspensão devem ser levadas a termo, em 2 (duas) vias, sendo uma para o colaborador do Grupo ou das Empresas, dependendo do relato, e outra para arquivamento junto ao respectivo Departamento de Recursos Humanos.

É mandatório que todas as aplicações de ações disciplinares, inclusive as verbais, sejam devidamente arquivadas em local restrito às pessoas não autorizadas e registradas no prontuário eletrônico do respectivo colaborador do Grupo ou das Empresas pelo Departamento de Recursos Humanos apropriado, com o intuito de manter a rastreabilidade e segurança legal.

## 7. DISPOSIÇÕES FINAIS

Dúvidas sobre as disposições contidas nesta Política podem ser enviadas diretamente ao Canal de Integridade ou por meio do seguinte endereço eletrônico: [juridico@capitaleenergia.com.br](mailto:juridico@capitaleenergia.com.br)

Esta Política poderá ser revisada, a qualquer tempo, de acordo com eventuais alterações legais ou devido a conveniência do Grupo.

Esta Política entra imediatamente em vigor na data de sua publicação, mediante assinatura do presidente do Grupo.

