



POLITICA DE GESTÃO DE CONSEQUENCIAS

Versão 2024



SUMÁRIO

- 1. OBJETIVO**
- 2. APLICAÇÃO**
- 3. DEFINIÇÕES**
- 4. PRINCÍPIOS**
- 5. DIRETRIZES**
 - 5.1. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E DE INFRAÇÕES
 - 5.2. GARANTIA DE PROTEÇÃO AOS DENUNCIANTES E NÃO RETALIAÇÃO
 - 5.3. GARANTIAS AOS INTEGRANTES DAS COMISSÕES PROCESSANTES DE DENÚNCIAS
 - 5.4. GARANTIAS AOS COLABORADORES DENUNCIADOS
- 6. APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES**
 - 6.1. APLICAÇÃO DE AÇÕES DE REMEDIAÇÃO
 - 6.2. RESSARCIMENTO DE DANOS
- 7. PROCEDIMENTO**
- 8. REFERÊNCIAS**
- 9. HISTÓRICO DE REVISÕES**



1. OBJETIVO

Regular as disposições constantes no **Código de Ética e Conduta** e demais **Políticas de Compliance** da **ANACONDA**, estabelecendo regras e requisitos para a tomada de decisões envolvendo a aplicação medidas disciplinares.

2. APLICAÇÃO

A presente Política se aplica a todos os colaboradores, diretores, conselheiros, acionistas, e, em geral, a todas as pessoas que fazem parte da **ANACONDA**, independentemente do cargo ou função que ocupem, inclusive a alta administração. Todas essas pessoas, independentemente de nível hierárquico e função exercida, deverão obrigatoriamente aderir formalmente a presente Política, bem como disseminá-la e respeitar as exigências estabelecidas neste documento.

3. DEFINIÇÕES

- **Conflito de interesses:** conflito de interesse é configurado quando, por conta de um interesse próprio ou de terceiros, um administrador ou colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios ou interesses da Empresa, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais.
- **Consequências:** são as medidas administrativas, penalidades ou ações de remediação como resultado da gestão e do tratamento de denúncias e infrações detectadas, mediante processo regular.
- **Medidas administrativas:** consequência administrativa a qual se sujeita a pessoa física ou jurídica pela infração aos princípios éticos e compromissos de conduta e às normas internas e legais que regem a **ANACONDA**.
- **Penalidade:** sanção a qual se sujeita a pessoa física ou jurídica pela infração às normas internas ou legais aplicáveis.
- **Ações de remediação:** ações administrativas que visam à melhoria nos processos de trabalho, por meio de gestão de processos e de sistemas, de gestão de pessoas,



de ações de comunicação, de treinamento, de criação, revisão e implementação de controles internos e outras.

- **Denúncia:** comunicação de prática ou suspeita de prática de infração aos princípios e compromissos dos Princípios de Conduta, aos mecanismos de integridade, às leis e às políticas e procedimentos internos e às obrigações legais às quais a **ANACONDA** está submetida.
- **Infração:** toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do **Código de Conduta**, com os mecanismos de integridade, com as políticas e procedimentos internos e com a legislação às quais a **ANACONDA** está submetida.
- **Conduta inapropriada ou indevida:** ato cometido em desacordo com as políticas ou práticas da Companhia, ainda que sem intenção.
- **Advertência:** penalidade aplicada que corresponde ao aviso formalizado acerca do cometimento de conduta indesejada visando a mudança do comportamento do profissional. Pode ser verbal ou escrita.
- **Suspensão:** medida de afastamento temporário do profissional de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- **Demissão por Justa Causa:** rescisão do contrato de trabalho justificada pela apuração de conduta dita grave.

4. PRINCÍPIOS

Todas as diretrizes desta Política devem ser interpretadas de acordo e dentro dos limites previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os administradores e colaboradores da **ANACONDA** devem, dentre outros compromissos previstos no **Código de Conduta** e políticas e procedimentos internos da Companhia:

- (i) Pautar suas decisões e ações empresariais pela ética, integridade, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os legítimos interesses da **ANACONDA** e de todos os seus públicos de relacionamento.
- (ii) Repudiar toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando sem concessões à intervenção de interesses



e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, e estimular que seus colegas, independentemente do cargo e nível hierárquico, denunciem eventual ocorrência desses atos aos canais adequados.

(iii) Atuar de modo a evitar os conflitos de interesses.

(iv) Guardar sigilo das informações privilegiadas, estratégicas e sigilosas.

(v) Não se associar a outras empresas que tenham a intenção de manipular preços ou atuar no mercado utilizando práticas desleais ou anticompetitivas, defendendo as regras de livre concorrência independentemente do local de atuação.

5. DIRETRIZES

5.1. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E DE INFRAÇÕES

A **ANACONDA** possui um sistema de gestão e tratamento de denúncias e infrações a fim de assegurar que todas as ações e condutas em desacordo com o **Código de Conduta**, ao Programa de Integridade e às normas internas e legais sejam regularmente apuradas, que os colaboradores ou terceiros envolvidos sejam responsabilizados, que os danos à Companhia sejam ressarcidos e que sejam tomadas ações de remediação para mitigar o risco e evitar novas infrações.

5.2. GARANTIA DE PROTEÇÃO AOS DENUNCIANTES E NÃO RETALIAÇÃO

A **ANACONDA** assegura total sigilo, confidencialidade e proteção contra eventuais tentativas de retaliação aos denunciantes. Qualquer retaliação a denunciante, testemunhas ou a qualquer pessoa da empresa deve ser tratada como uma infração grave.

5.3. GARANTIAS AOS INTEGRANTES DAS COMISSÕES PROCESSANTES DE DENÚNCIAS

A **ANACONDA** garante aos administradores ou integrantes das comissões processantes respeito aos seus direitos funcionais durante todo o período de apuração.



5.4. GARANTIAS AOS COLABORADORES DENUNCIADOS

A **ANACONDA** assegura total sigilo, confidencialidade e proteção institucional aos colaboradores envolvidos em denúncias, sem prejuízo da publicidade da decisão final de mérito exarada em procedimento de responsabilização regular.

6. APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

A aplicação da medida disciplinar ocorrerá de acordo com a sua natureza e em obediência às normas trabalhistas aplicáveis sem prejuízo de eventuais sanções administrativas, cíveis e criminais cabíveis.

A **ANACONDA** preza para que a medida disciplinar adotada seja razoável e proporcional à falta cometida, sendo aplicada o mais rapidamente possível. Permitir-se-á um maior período para a aplicação de medidas quando a falta requerer apuração dos fatos e das devidas responsabilidades. Faltas semelhantes devem receber sanções semelhantes.

De acordo com o caso, o **Comitê de Compliance** poderá avaliar a aplicabilidade de medidas disciplinares de cunho educativo / preventivo, como por exemplo, mudanças nos processos, treinamentos, limitação quanto à atuação de serviços etc., além de outras providências, que embora não sejam medidas disciplinares, também podem ser utilizadas pelo **Comitê de Compliance**, como: treinamento, reciclagem, mudança nos procedimentos, estabelecimento de novos controles etc.

Situações corriqueiras, tais como insubordinação, indisciplina, faltas e/ou atrasos injustificados etc., que não são de reporte natural ao **Canal de Denúncia**, poderão gerar a aplicação de penalidades ou providências diretamente pelo gestor imediato, sempre com o apoio do Departamento de Recursos Humanos.

6.1. APLICAÇÃO DE AÇÕES DE REMEDIAÇÃO:

A **ANACONDA** adotará ações de remediação para mitigar o risco e evitar novas infrações e/ou condutas inadequadas.



6.2. RESSARCIMENTO DE DANOS:

A **ANACONDA** adotará medidas administrativas e/ou judiciais para ressarcimento dos danos causados ao patrimônio material ou imaterial da Companhia, observando-se as regras jurídicas cabíveis.

7. PROCEDIMENTO

Após a apuração da conduta inadequada, tenha ela sido identificada por meio do **Canal de Denúncia** ou por qualquer outro meio, caberá ao gestor imediato do colaborador denunciado, juntamente com o Setor de Recursos Humanos, aplicar a sanção cabível, conforme Legislação trabalhista aplicável.

No caso de condutas inadequadas reputadas a membros da Diretoria, assim que recebida a denúncia, ela deverá ser imediatamente encaminhada ao Conselho de Administração da **ANACONDA**, que deverá indicar um de seus membros para acompanhar a apuração da denúncia e conduzir a aplicação de eventual penalidade, quando o caso.

Aplicada a sanção, o Setor de Recursos Humanos providenciará o registro na ficha de acompanhamento do colaborador e, caso a conduta inadequada tenha sido apurada por meio de Denúncia, o Setor de Recursos Humanos enviará o registro ao **Comitê de Compliance** responsável pela apuração, para que esta seja encerrada.

8. REFERÊNCIAS

- (i) Código de Conduta;
- (ii) CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei 5.452/1943)
- (iii) Código Penal ([Decreto Lei 2.848, de 07/12/1940](#))
- (iv) [Estatuto Social da ANACONDA](#)

9. HISTÓRICO DE REVISÕES



Data da elaboração	Versão	Descrição da Alteração
23.12.2023	v.01	Emissão da Política de Gestão de Consequências