	POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

1. OBJETIVO

1.1 Estabelecer regras e requisitos a serem adotados na gestão de consequências, em caso de infrações, de modo a nortear a aplicação de medidas disciplinares, o ressarcimento de eventuais prejuízos e dar tratativas aos casos de violação aos Princípios de Conduta e Ética, à legislação, às políticas, normas e documentos societários das empresas controladas pelo Grupo Algar ("Empresas do Grupo Algar").

2. PRINCÍPIO DO CÓDIGO DE CONDUTA

2.1 Esta política regula todos os princípios previstos no Código de Conduta.


3. REFERÊNCIAS

- 3.1. Código de Conduta;
- 3.2. Estatuto Social da Algar S/A;
- 3.3. Estatuto Social das Empresas Algar;
- 3.4. Todos os documentos normativos vigentes;
- 3.5 Regimento Interno da Comissão Corporativa de Integridade; e
- 3.7 Código de Conduta para Fornecedores.

4. ABRANGÊNCIA

- 4.1 Esta política aplica-se às Empresas do Grupo Algar e seus associados, administradores e parceiros de negócio.
- 4.2 A observância a esta política é de caráter obrigatório, devendo realizarem a leitura dos demais documentos aqui indicados, participarem dos treinamentos exigidos, buscarem os esclarecimentos necessários e comunicarem imediatamente ao superior hierárquico quaisquer violações incorridas.
- 4.3 Todos os associados, administradores ou não, independentemente de nível hierárquico e função exercida, estão obrigados a conhecer, disseminar e respeitar os termos desta Política.

5. DEFINIÇÕES

	POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

5.1 Conflito de Interesse: quando questões diversas (profissionais, financeiras, familiares, políticas ou pessoais) podem interferir no julgamento dos associados e administradores ao exercerem suas ações dentro das empresas.

5.2 Infração: toda ação que esteja em desacordo com os princípios e compromissos de conduta e ética, legislação, políticas, documentos normativos internos e/ ou corporativos, e documentos societários das Empresas do Grupo Algar, em toda área de atuação.

5.3 Denúncia: comunicação de prática ou suspeita de infração aos princípios e compromissos de conduta e ética, à legislação, às políticas e normas internas das Empresas do Grupo Algar em toda área de atuação.

5.4 Medida/Sanção Disciplinar: é uma penalidade que o empregador pode aplicar ao associado e/ou administrador em virtude de infração apurada como procedente.

5.5 Canal de Ética: canal legítimo e imparcial, em que é possível entrar em contato de forma anônima para relatar denúncias de violação do Código de Conduta, bem como receber sugestões, elogios e reclamações de situações recorrentes que não foram solucionadas de forma satisfatória nos canais de atendimento das Empresas do Grupo Algar. O Canal de Ética atende os associados, fornecedores, clientes e demais públicos de relacionamento das empresas.


6. DIRETRIZES DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS DO GRUPO ALGAR

6.1 PREMISSAS

6.1.1 A presente política visa, sobretudo, o caráter educativo, a fim de evitar a reincidência em infrações e manter o ambiente empresarial em harmonia.

6.1.2 A aplicação das consequências e medidas disciplinares estipuladas nesta política deverá atender aos seguintes requisitos:

- É imprescindível a existência de provas da conduta inadequada.
- A sanção deverá ser proporcional à infração cometida, de modo a responsabilizar adequadamente, conforme o nível de gravidade da situação.
- As consequências deverão ser agravadas, de acordo com a repetição da conduta, devendo partir de uma penalidade mais branda e, somente na hipótese de reincidência, prosseguir

	POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

com penalidades mais severas, observando a ordem de gradação, exceto em casos excepcionais em que a gravidade da falta inviabilize a manutenção do contrato de trabalho.

d) A aplicação da Política Corporativa de Gestão de Consequências deverá ocorrer o mais breve possível após a comprovação do fato pela empresa.

Nos casos envolvendo maior complexidade, deverá ser instaurada sindicância interna para apuração conduzida pela Auditoria Interna e apoiada pela área Jurídica.

6.1.3 As diretrizes traçadas nesta política deverão ser observadas como balizadores na aplicação das medidas, não afastando as particularidades de cada caso concreto.

6.1.4 As Empresas do Grupo Algar poderão elaborar diretrizes internas sobre aplicação de medidas disciplinares, de acordo com a realidade da operação, desde que respeitadas as regras gerais estabelecidas nesta política.

6.2 RESPONSABILIDADE E COMPETÊNCIA


6.2.1 Pela aplicação das sanções disciplinares: a responsabilidade pela aplicação desta política é do líder imediato do infrator, que poderá contar com o apoio dos Responsáveis de Talentos Humanos e Jurídico, sendo imprescindível o acionamento deste último para validação de dispensas por justa causa.

6.2.1.1 As decisões relativas ao ressarcimento de prejuízos deverão seguir as regras do Regimento Interno da Comissão Corporativa de Integridade.

6.3 SANÇÕES DISCIPLINARES


6.3.1 As sanções disciplinares são aplicáveis quando constatada a prática de infração pelo associado sem prejuízo do ressarcimento pelo infrator dos danos causados à empresa.

6.3.2 O superior imediato deverá avaliar a infração à luz dos critérios estabelecidos nas premissas desta política, e aplicar a consequência adequada, considerando a **régua disciplinar** abaixo a qual é composta pelas seguintes medidas:

	POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

- 1º) **Advertência verbal:** é o primeiro aviso que o empregador dá ao empregado, de forma verbal, dando-lhe ciência de que incorreu em conduta irregular, a qual não deve se repetir, posto que contrária às políticas e diretrizes da empresa. Tem efeito apenas pedagógico e não há prejuízo no salário.
- 2º) **Advertência escrita:** é a segunda medida na ordem de graduação e consiste no aviso formal que o empregador dá ao empregado, dando-lhe ciência de que reincidiu em conduta irregular e a repetição da conduta poderá ensejar a demissão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT. Tem efeito pedagógico e não há prejuízo de salário.
- 3º) **Suspensão:** é uma penalidade mais rigorosa, que sucede a advertência escrita e visa disciplinar, resgatar o comportamento do associado, conforme normas gerais de conduta, bem como políticas e diretrizes da empresa. Podendo a primeira suspensão a ser aplicada de 1 (um) a 3 (três) dias e a demais de 3 (três) a 5 (cinco) dias e implicará na perda correspondente de salário.
- 4º) **Demissão sem justa causa:** é o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o associado tenha cometido falta grave, com o pagamento de todos os direitos do associado. Esse caso deve ser adotado, se não houver elementos que justifiquem a “justa causa”.
- 5º) **Demissão por justa causa:** é a pena máxima aplicável pelo empregador ao associado, portanto restrita a situações em que sejam comprovadas a ocorrência de falta gravíssima que torne insustentável o contrato de trabalho, reincidência constante em faltas graves, não obstante a aplicação gradativa das medidas disciplinares anteriores.

6.3.3 A aplicação das medidas disciplinares é de fundamental importância para a credibilidade e manutenção dos Princípios de Conduta e Ética, legislação, políticas e normas corporativas e documentos societários das Empresas do Grupo Algar. Portanto, para garantir sua implementação, as lideranças devem assegurar que a evidência (registro) demonstre, inequivocadamente, que a medida disciplinar foi implementada com sucesso.

	POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada


6.3.3 Consistem em faltas gravíssimas aptas a ensejar a demissão sumária por justa causa (não precedida de medidas disciplinares anteriores), sem prejuízo de outras condutas previstas na legislação e jurisprudência trabalhista como por exemplo o art. 482 da CLT e ações como assédio moral, assédio sexual, discriminação, corrupção, abandono de emprego dentre outros.

6.4 MEDIDAS DE RESSARCIMENTO FINANCEIRO

6.4.1 Além das sanções disciplinares acima descritas, eventuais prejuízos financeiros deverão ser objeto de ressarcimento às Empresas do Grupo Algar, observado o que segue:

6.4.1.1 Classificação dos Prejuízos:

- a) Prejuízo decorrente do espírito empreendedor, funcional ou conjuntural: é o prejuízo advindo de ato praticado na tentativa de se obter ganhos para a empresa, ou de desdobramentos imprevisíveis, ocasião em que o associado age pautado em seus conhecimentos, utilizando-se das informações disponíveis e de sua capacidade de julgamento na tomada de decisão.
- b) Prejuízo causado por culpa: é aquele causado por negligência, imprudência ou imperícia do associado no exercício de suas atividades, porém sem a intenção de prejudicar a empresa.
- c) Prejuízo causado por dolo: configura-se pela explícita e deliberada vontade do associado de causar dano à empresa.
- d) 6.4.1.2 Medidas cabíveis:
- e) Prejuízo decorrente do espírito empreendedor, funcional ou conjuntural: não deverá ser objeto de ressarcimento e será entendido como risco inerente à função ou cargo que ocupa, desde que observados os procedimento e limites de alçada para tomada de decisão.
- f) Prejuízo causado por culpa: poderá ser objeto de ressarcimento à empresa até o limite de 100% do dano apurado. O ressarcimento neste caso não isenta a aplicação de medida disciplinar descritas nesta política.
- g) Prejuízo causado por dolo: deverá ser objeto de total ressarcimento à empresa, com entrada inclusive de medida judicial. O ressarcimento neste caso não isenta a aplicação de outras medidas legais cabíveis.

	POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS Algar S/A Empreendimentos e Participações	
Política Corporativa	Data de Criação/Alteração: 01/01/2023	Versão: 01
Diretoria Corporativa de Gente	Criado/Alterado por: Juliana Afonseca	Validade: Indeterminada

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1 Caso seja verificada incompatibilidade entre este documento e os Estatutos Sociais ou a Legislação aplicável, estes prevalecerão sobre a política, devendo esta ser alterada no que for necessário.

7.2 Omissões ou dúvidas de interpretação desta política serão submetidos à Comissão Corporativa de Integridade.

7.3 O presente documento e suas atualizações entram em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Algar S/A.

8. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Versão	Aprovador	Data	Alterações
01	Conselho de Administração da Algar S/A	19/12/2022	Publicação Inicial

