

	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 1 / 17

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

I- OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O objetivo desta Política é o de informar, orientar e disciplinar a conduta dos colaboradores/funcionários, membros da Alta Administração e terceiros sobre a aplicação de medidas disciplinares às ações e condutas em desacordo com as normas internas e externas da FCC S.A tais como o Código de Conduta, a Política Anticorrupção, a Política de Conflito de Interesses, a Política de Transações com Partes Relacionadas e outros documentos internos tais como os de RH, e ao Programa de Integridade da Empresa.

II- PRINCÍPIOS E DEVERES

Os administradores e colaboradores/empregados da FCC S.A devem, dentre outros compromissos previstos em seu Código de Conduta e em outras normas internas da Companhia (Código de Conduta, Política Anticorrupção, Política de Conflito de Interesses, Política de Transações de Partes Relacionadas, dentre outros), pautar-se pelos seguintes princípios norteadores de seus deveres:

- a) Orientar suas decisões e ações pela ética, integridade, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os interesses da FCC S.A e de todos os seus públicos de relacionamento, devendo ser a aplicação da medida disciplinar pautada pela objetividade e clareza de suas informações definidas e registradas.
- b) Repudiar toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, desvios de recurso e/ou financeiros, fraude, vantagem pessoal e tráfico de influência, dentre outros, 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 ou tornem conhecida eventual ocorrência desses atos aos canais adequados tais como o canal de denúncias e de ouvidoria, tal como preceituado no Código de Conduta da FCC S.A e em sua política anticorrupção;
- c) Agir, de forma, honesta, transparente, urbanidade, respeito e integridade no trato com as pessoas, sendo dever dos envolvidos manter postura aberta e íntegra e, sempre no melhor interesse das políticas da organização, afastando-

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 2 / 17

- se de condutas duvidosas, contraditórias ou contrárias aos bons costumes da sociedade, buscando manter a boa reputação e credibilidade da FCC.
- d) Agir com justiça, equidade e imparcialidade na aplicação das medidas disciplinares, em estrita observância à ampla defesa e ao devido processo legal;
- e) Agir em conformidade com a legislação interna (políticas anticorrupção, de partes relacionadas, de conflito de interesses e código de conduta) e externa nacionais (Leis nacionais com a Legislação Anticorrupção e das Leis do Trabalho, a Constituição Federal, o Código Civil e Penal e outros), não contrariando seus princípios, ordenamento e diretrizes.
- f) Pautar suas decisões e ações empresariais pela ética, integridade, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os seus legítimos interesses e de todos os seus públicos de relacionamento.
- g) Guardar sigilo das informações privilegiadas e estratégicas e sigilosas;
- h) Combater a prática de *insider information* e de *insider ou seja*, (informações relevantes e que ainda são desconhecidas pelo mercado e/ou que não publicizadas, violando, pois o dever de lealdade e de transparência exigidos pelos artigos 153 a 157 e outros da Lei 6.404/1976 e/ou qualquer operação realizada com valores mobiliários de emissão da companhia, visando auferir lucro em proveito próprio, pessoal) e 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.
- i) Monitorar as ações corporativas de forma a preservar os legítimos interesses da FCC e de suas sócias e assegurar que sejam apuradas as condutas dos colaboradores, terceiros e todos que atuem em nome da FCC e que possam representar conflito.
- j) Selecionar e contratar fornecedores de bens ou prestadoras de serviços por meio de processo público regular, baseando-se em critérios objetivos de natureza técnica/*due diligence*, evitando o favorecimento de qualquer empresa interessada ou a manipulação de propostas e de preços.
- k) Atuar de modo a evitar e impedir situações de conflitos de interesses, tais como as dispostas nas normas e políticas internas, políticas de Conflito de Interesses, de Transações com Partes Relacionadas e no Código de Conduta da FCC S.A;

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 3 / 17

- l) Agir com boa-fé na execução de suas tarefas previstas nos contratos de trabalho e no cumprimento de obrigações decorrentes do Código de Conduta e de outras normas, políticas e procedimentos;
- m) Informar todo e qualquer risco à integridade do negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da companhia, atuando de forma preventiva;
- n) Não obter vantagens e privilégios pessoais junto a qualquer parte interessada (fornecedor, parceiro de negócios, clientes, entre outros) da empresa, tal como referido na Lei 12.813/2013, na Política de Transações com Partes Relacionadas, Código de Conduta, Política Anticorrupção, Política de Conflitos de Interesses, dentre outras em razão do cargo que ocupa na companhia;
- o) Atender e participar dos treinamentos obrigatórios por norma e a todos os outros em que for convocado pela Empresa

III- ATOS E PRÁTICAS ILÍCITAS E VEDADAS PELAS NORMAS INTERNAS E EXTERNAS DA FCC S.A E PELO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA EMPRESA

A FCC SA espera e exige de seus colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios e terceiros que atuem com integridade e ética, respeitando todas as leis, normas, códigos e políticas, sendo dever de todos promover a interrupção imediata e tempestiva de ilícitos a que tiverem ciência e reportá-los.

O Programa de Compliance/Integridade foi, inclusive, estruturado, para esse fim: prevenir a ocorrência de atos ilícitos contrários às leis, aos regulamentos e às normas éticas aos quais a nossa empresa está sujeita no exercício de suas atividades, por meio da consecução de capacitação, treinamento, controles internos, procedimentos e políticas visando evitar, corrigir e mitigar riscos.

As principais práticas vedadas pelas normas nacionais e internacionais e pelos normativos internos da FCC S.A são:

- 1- Praticar ato que configure corrupção ou fraude;
- 2- Promover manifestação política em favor ou desfavor de partidos ou candidatos;

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 4 / 17

- 3- Deixar de efetuar registros contábeis que reflitam, de forma clara, acurada, diligente, precisa e transparente as transações efetuadas e/ou que forneçam informações inadequadas às auditorias ou aos órgãos de fiscalização,
- 4- Ocultar ou encobrir pagamentos ilegais;
- 5- Praticar condutas que desvirtuam ou a ética e/ou que sejam discriminatórias e preconceituosas, seja da natureza que for: raça, religião, sexo, idade, política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física e/ou condutas ameaçadoras, intimidadoras e de pressão abusiva, causadoras de assédios morais e/ou sexuais;
- 6- Descumprir acordos e/ou contratos firmados, sobretudo, com a Administração Pública e/ou relativos a doações, patrocínios ou contratações públicas;
- 7- Praticar atividades ou emprego paralelos que concorram ou conflitem com os interesses da FCC S.A
- 8- Fornecer doações a agentes públicos em razão do cargo que exercem.
- 9- Fraudar procedimento licitatório ou contrato administrativo

IV- **MEDIDAS DISCIPLINARES**

As violações ao Código de Ética, ao Programa de Integridade e/ou às demais políticas ou procedimentos internos e leis aplicáveis não serão toleradas e poderão ser objeto de investigação interna por via do Canal de denúncias da Companhia ou por outros meios, ensejando as seguintes medidas disciplinares e/ou penalidades:

- (i) **Advertência verbal** – O/A Colaborador(a)/Empregado(a) deve ser advertido(a) verbalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição e/ou constrangimento desnecessário, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido acerca de suas atitudes e/ou comportamentos não estão em acordo com as Normas, Políticas e Código de Conduta da empresa e/ou com as leis vigentes aplicáveis.

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

- (ii) **Advertência por escrito** – Segue a mesma lógica da advertência verbal, tendo como diferença a necessidade de assinatura formulário de advertência próprio a ser emitido pela área de Recursos Humanos, contendo a exposição dos motivos da aplicação da medida. Em caso de recusa, solicita-se que duas testemunhas o façam e isso poderá ser utilizado em caso de eventual necessidade em Juízo ou em processo de investigação interna ou externa;
- (iii) **Suspensão** – Trata-se de medida utilizada para penalizar o empregado em caso de recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave. Poderá haver prejuízo salarial: (a) perda do direito à remuneração nos dias de suspensão e de descanso semanal remunerado, (b) 1/12 do 13º salário se a suspensão for maior ou igual a 15 dias e (c) mudança na quantidade de dias ou valor a ser pago pelas férias, já que estes dias de suspensão configuram ausência injustificada ao serviço,

Ressalte-se que a suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos.

No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas

- (iv) **Rescisão de contrato de trabalho:** Dá-se em caso de as medidas aplicadas anteriormente se mostrarem ineficazes ou se o empregado tiver cometido uma falta gravíssima.

Equivale à **demissão sem justa causa**, sendo garantido ao empregado o direito ao aviso prévio, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho acerca do tema por meio de seu artigo 477 e seguintes

- (v) **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa/demissão por justa causa:** ocorre em caso de as medidas aplicadas tiverem sido ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima. Deve-se atender às regras dispostas pelo artigo 482 da CLT:
- a) Ato De Improbidade
 - b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

- d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) Desídia no desempenho das respectivas funções
- f) embriaguez habitual ou em serviço
- g) violação de segredo da empresa;
- h) Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) Abandono de emprego
- j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) Prática constante de jogos de azar.
- m) Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- n) Atos atentatórios à segurança nacional devidamente comprovada em inquérito administrativo

(vi) **Aplicação de penalidade prevista em contrato e/ou rescisão contratual** (em caso de parceiro ou terceiro contratado: colaborador, funcionário, fornecedor e etc): A aplicação da penalidade decorrente de descumprimento das políticas internas da FCC S.A ou eventual rescisão/rescisão unilateral será considerada no caso a caso a depender da gravidade da infração as quais podem ensejar, inclusive, a responsabilização pessoal do agente que causou o desvio de finalidade, de conduta, prática de ilícito civil, administrativo, penal e outros, incluindo eventual indenização pelos danos causados por sua conduta.

Sem prejuízo das medidas disciplinares mencionadas acima, poderão ser aplicadas outras medidas de cunho educativo e/ou preventivo, tais como: treinamentos, mudanças nos processos, estabelecimento de controles adicionais, alteração de sistema ou ferramenta de informática etc.

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 7 / 17

IV. 1- TABELA DE CONSEQUÊNCIAS DAS INFRAÇÕES COMETIDAS

GRAVIDADE	MEDIDA DISCIPLINAR	SITUAÇÕES
LEVE (não causam prejuízo reputacional ou moral ou danos físicos ou morais)	Advertência verbal	1ª ocorrência
LEVE	Advertência por escrito	Reincidência
MÉDIA (geram prejuízos, mas os danos reputacionais não têm consequências duradouras e/ou não constituam agressões físicas ou morais)	Advertência por escrito	1ª ocorrência
MÉDIA	Advertência por escrito	Reincidência
GRAVE	Suspensão (máximo de 30 dias e sem remuneração) Demissão sem justa causa (Art 474.CLT) ou demissão com justa causa (art 482, CLT)	1ª ocorrência
GRAVÍSSIMA (causam prejuízo material ou reputacional relevante à empresa, à administração pública, ou, ainda, causem dano físico ou moral a outras pessoas)	Demissão com justa causa (art 482, CLT) Desligamento do Órgão de governança do qual faz parte.	Reincidência ou não

IV.2- DOSAGEM DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

A dosagem das medidas disciplinares deve levar em consideração, no mínimo, esses fatores:

- 1- Gravidade:** A penalidade aplicada pelo Gestor deve ser diretamente proporcional à falta cometida e para isso, deve-se levar em consideração a natureza e a gravidade da falta, bem como suas circunstâncias atenuantes ou agravantes à falta cometida, o histórico do transgressor e suas responsabilidades, os meios utilizados e os fins almejados e os riscos envolvidos e as possíveis consequências da penalidade.

São exemplos de infrações gravíssimas:

- 1- Dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, qualquer vantagem indevida para funcionário público ou

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 8 / 17

a pessoa a ele equiparado, que o leve a efetuar ou deixar de efetuar ato de ofício ou o leve a deixar de agir de acordo com a lei.

- 2- Doar, mesmo que não seja com recursos da FCC S.A, mas relacionado ao seu nome, qualquer valor, bem, serviço, entre outros, a partidos políticos, campanhas políticas ou candidatos para cargo público;
- 3- Oferecer, negociar ou realizar doações e patrocínios para qualquer agente público para obter alguma contrapartida ilícita, mesmo que a doação ou patrocínio seja realizado organização filantrópica, cultural, artística ou esportiva;
- 4- Ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal;
- 5- Efetuar transações que possam ser utilizadas para financiamento ao terrorismo;
- 6- Favorecer parceiros de negócios na compra ou venda de produtos ou contratação de serviços para obtenção de vantagens pessoais;
- 7- Aceitar, prometer, oferecer, receber ou pagar a pessoas físicas e jurídicas, qualquer quantidade de dinheiro, bens materiais e outros benefícios particulares, como diária em hotel, ingressos a shows, cargos, a fim de influenciar ou garantir inapropriadamente uma vantagem com relação a um negócio realizado com clientes, representantes, empreiteiros, terceiros, empregados dos mesmos ou agentes públicos;
- 8- Assediar sexualmente e moralmente colegas de trabalho, profissionais de clientes ou de fornecedores;
- 9- Discriminar pessoas por motivo de origem, raça, religião, classe social, identidade ou orientação sexual, sexo, cor, idade, incapacidade física ou estado civil ou quaisquer outros motivos;
- 10- Comercializar, usar, manter nas dependências da empresa ou envolver-se diretamente com drogas ou substâncias entorpecentes;
- 11- Conduzir veículo da Empresa ou em serviço pela empresa, sob efeito de álcool ou drogas entorpecentes ou com CNH suspensa ou vencida;

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

É considerada falta gravíssima quando o colaborador ou membro da alta direção reincidir pela segunda vez em infração grave em que tenha recebido a pena de suspensão.

São exemplos de infrações graves:

- 1- Não colaborar com a prevenção de acidentes de trabalho e não utilizar EPIs obrigatórios;
- 2- Violar o segredo da empresa e usar informações confidenciais, obtidas por meio de desempenho profissional, em benefício próprio ou de terceiros;
- 3- Negociar, sem autorização de quem é o direito, qualquer bem de propriedade da Empresa ou de clientes de que tenha posse;
- 4- Valer-se do cargo, função ou influência para obtenção de vantagens ou favorecimentos pessoais;
- 5- De forma intencional, não fornecer informações ou fornecê-las de forma incorreta ou imprecisa, sobre seus dados pessoais ou de parentes, necessários à formalização de relação contratual, concessão de benefícios e indenizações;
- 6- Ofender, intimidar, assediar ou agredir qualquer pessoa nas dependências da empresa ou qualquer outro lugar no exercício de atividade, em nome ou em benefício da Empresa;
- 7- Deixar de reportar, imediatamente após a ciência, indícios ou fatos que possam caracterizar atividades e transações ilícitas praticadas em nome ou em benefício da FCC S.A.;
- 8- Apresentar-se habitualmente com embriaguez no ambiente de trabalho;
- 9- Ofertar e / ou receber brindes, presentes e hospitalidades com o objetivo de influenciar no resultado de qualquer tipo de transação comercial;
- 10- Ocultar, adulterar ou omitir informações em qualquer sistema, registro, processo e canal de comunicação, ou enganar auditores internos, externos, investigadores privados e afins.

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 10 / 17

São exemplos de infrações médias:

- 1- Atrasar e/ou faltar, reiteradamente e de forma injustificada, para compromissos profissionais;
- 2- Agir com descuido e desatenção frequentemente;
- 3- Por negligência, não fornecer informações ou fornecê-las de forma incorreta ou imprecisa, sobre seus dados pessoais ou de parentes, necessários à formalização de relação contratual, concessão de benefícios e indenizações.
- 4- Negligenciar as solicitações da área de Tecnologia da Informação necessárias ao suporte, desenvolvimento e segurança de equipamentos, softwares, sistemas e informações, inclusive realizar acessos e armazenar arquivos em desacordo com as diretrizes da Empresa;
- 5- Desrespeitar colegas, subordinados, superiores hierárquicos, colaboradores, membros da alta direção, concorrentes, clientes e fornecedores.
- 6- Deixar de comunicar fatos que possam configurar conflito de interesses, de acordo com o Código de Conduta e com a Política de Conflitos de Interesses da FCC S.A;
- 7- Realizar atividades político-partidárias ou religiosas nas dependências da FCC S.A, com objetivo de influenciar pessoas e/ou impor opinião, causando prejuízos às relações interpessoais;
- 8- Deixar de aplicar sanções disciplinares em que for responsável aos colaboradores, membros da alta direção ou parceiros de negócios, por qualquer razão;

São exemplos de infrações leves:

- 1- Atrasar e ou faltar de forma injustificada para compromisso profissional, pela primeira vez;
- 2- Agir com descuido e desatenção, pela primeira vez;
- 3- Usar linguagem imprópria, vulgar ou inconveniente no trato com as outras pessoas, pela primeira vez;
- 4- Outras condutas não consideradas médias, graves ou gravíssimas.

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

- 2- **Atualidade:** A medida disciplinar deve ser aplicada logo após a deliberação da consequência que será cabível no caso concreto para que seja garantida a efetividade da aplicação.
- 3- **Nexo de causalidade:** Deve sempre haver um nexo, uma ligação direta entre a Conduta Indevida e o Colaborador que sofrerá a consequência deliberada para o caso concreto.
- 4- **Igualdade de Tratamento:** Tal como referido supra, a deliberação da consequência que será aplicada em relação a determinada Conduta Indevida não pode ter efeitos discriminatórios. Todos os Colaboradores que praticarem tal Conduta deverão, considerando as peculiaridades do caso concreto, sofrer a consequência deliberada, independentemente do cargo ou tempo de casa.

V- AÇÕES DISCIPLINARES APLICADAS A PARCEIROS DE NEGÓCIOS

As sanções aplicadas a parceiros de negócios que tenham qualquer tipo de relação contratual com a FCC S.A serão previstas no Código de Conduta da empresa, na Política Anticorrupção, na Política de Conflito de Interesses e nos respectivos instrumentos contratuais e tem como consequências as seguintes sanções:

- Advertência formal ou Notificação Extrajudicial;
- Substituição do terceiro infrator na prestação do serviço para a FCC S.A;
- Cobrança de multa;
- Rescisão contratual;
- Exclusão da Doação ou Patrocínio realizado pela Companhia;
- Impossibilidade de contratação, no caso de contrato não mais vigente.

VI. RESPONSABILIDADES

Compete às áreas de **Auditoria, Riscos e Jurídico/Compliance:**

- Esclarecer eventuais dúvidas acerca da aplicação das diretrizes previstas neste documento;
- Realizar o monitoramento contínuo da adoção das medidas corretivas estabelecidas pelo órgão competente, fiscalizando o seu cumprimento

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 12 / 17

- Dar suporte ao Conselho de Administração em caso de cooperação com Autoridades Governamentais.

Compete as áreas **Jurídico/Compliance e Recursos Humanos**:

- Dar suporte aos órgãos competentes pela coordenação da investigação acerca da aplicação das medidas disciplinares;
- Receber relatórios da Ouvidoria e Áreas Apuradoras; verificar riscos e recomendar aplicação de medidas disciplinares e desligamentos, com ou sem justa causa;
- Verificar e considerar o Histórico Disciplinar do Colaborador nas avaliações de mérito, promoções e alterações de função / transferências de localidades ou áreas a pedido do Colaborador.
- Aplicar as consequências previstas nesta Política, quando solicitado

Compete ao **Comitê de Ética**:

- Zelar pela observância do código de conduta, estabelecendo diretrizes relacionadas a situações ou temas contidos no mesmo, a fim de definir padrões de comportamento e aplicação de sanções;
- Monitorar processos de investigações internas, bem como determinar as medidas disciplinares cabíveis para a autoridade competente aplicá-la, em caso de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos nas normas, políticas e código de conduta da FCC S.A
- Aprovar as eventuais alterações e revisões do presente documento, bem como regulamentar eventuais casos omissos;
- Aprovar toda e qualquer decisão de cooperação com Autoridades Governamentais Competentes Nacionais e Internacionais

Compete ao Canal de Denúncias.

- Receber denúncias de ocorrências e enviar às áreas apuradoras;

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

 FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 13 / 17

- Oferecer soluções para ocorrências de violação ao Código de Ética, legislação vigente e Políticas Internas;
- Reportar indicadores ao Comitê de Ética.

VII- PROCESSO DE APURAÇÃO E DE INVESTIGAÇÃO DE ILÍCITOS

Como vimos acima, no Brasil, a aplicação das medidas disciplinares deve ocorrer de acordo com a gravidade da infração e do dano causado, sem prejuízo das sanções administrativas, cíveis e penais.

No Exterior, a aplicação das medidas disciplinares seguirá as mesmas diretrizes aplicadas, no Brasil, se for possível fazer uma analogia entre a legislação trabalhista deste país estrangeiro e a brasileira. Se a analogia não for possível, as medidas disciplinares respeitarão a legislação do país onde sua aplicação for necessária.

Assim sendo, as medidas disciplinares decorrentes de situações corriqueiras, tais como, falta injustificada, insubordinação, indisciplina etc., que não configure obrigação de reporte ao Canal Ético, poderão ser aplicadas diretamente pelo gestor imediato.

As sanções de advertência verbal ou por escrito dispensam processo de investigação, podendo ser aplicadas pelos gestores, mediante processo simplificado de apuração de responsabilidade, sempre que possível, com a coleta de testemunhas.

As sanções de suspensão e demissão deverão ser precedidas de processo de apuração ou de investigação, realizado e/ou coordenados, este último no caso de contratação de empresa especializada, se for o caso, pelo Comitê de Ética, seguindo os critérios hierárquicos definidos para cada comitê. Conforme referido no capítulo terceiro desta Política, anteriormente à propositura de medida disciplinar, o órgão coordenador da investigação previsto no Protocolo de Investigador deverá envolver os Departamentos Jurídico e de Recursos Humanos, a fim de obter análise técnica relativa à proporcionalidade e legalidade das medidas a serem propostas.

O grupo responsável pela apuração ou investigação realizará o processo em tempo ótimo, e apresentará relatório ao Comitê de Ética, com a recomendação de aplicação de

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 14 / 17

pena ou absolvição. Tais processos de apuração e de investigação deverão ser conduzidos de forma sigilosa e reservada.

VII -CANAL DE ÉTICA

Tal como referido na política de transação com partes relacionadas, código de conduta, conflito de interesses e política anticorrupção, ficam estabelecidos como Canais de Denúncia os seguintes

Site: (<https://denuncia.iauditcloud.com.br/fccsa>)

Email: canaldedenuncias@fccsa.com.br

Telefone: Disque 0800-9400158. Ligação gratuita de qualquer parte do Brasil, de segunda a sexta, das 8h às 18h

Pessoalmente: mediante prévio agendamento

VIII- DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente política passa a vigorar para todos os colaboradores, membros da alta direção, terceiros, fornecedores e parceiros de negócios da Empresa.

A nossa empresa pode, por sua mera liberalidade ou em razão de alterações legislativas, a qualquer momento, e deve, a cada 2 (dois) anos, revisar os termos da presente política, sendo que em caso de alteração deverá ser submetida a nova aprovação.

Este instrumento é parte integrante do contrato de trabalho existente entre o colaborador e a FCC S.A, tendo a presente vigência válida enquanto vigente o contrato de trabalho.

Quaisquer omissões, interpretações e exceções deverão ser levadas à apreciação e decisão de seu comitê respectivo.

IX- DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Código de Conduta
- Política Anticorrupção
- Política de Conflito de Interesses

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 15 / 17

- Política de Transações com Partes Relacionadas
- CLT: Lei 13467/2017, lei 6514/1977, Decreto 229 /1997
- Código penal
- Legislação Anticorrupção
- Lei 13 303- estatuto jurídico das sociedades de economia mista e das empresas públicas
- Lei 12813- Dispõe sobre o Conflito de Interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e Impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego (Lei de Conflito de Interesses).

ANEXO 1- TERMO DE CIÊNCIA E DECLARAÇÃO DE ADESÃO À POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

Declaro ter lido e compreendido a Política de Consequências e Medidas Disciplinares vigente nesta data, comprometendo-me a adotá-la integralmente durante a execução de minhas atribuições, em todos os seus termos, condições e princípios éticos, bem como a manter o sigilo de toda e qualquer informação recebida no desenvolvimento das minhas atividades, inclusive após o rompimento do meu vínculo com a FCC S.A

Declaro, ainda, que no caso de dúvida ou conhecimento de violações a esta Política, informarei imediatamente o Comitê de Integridade, diretamente ou por meio do Canal de Ética.

Nome:

Colaborador

Parceiro

Matrícula:

CPF

CNPJ/ MF

Data:

Assinatura:

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 16 / 17

ANEXO II - FORMULÁRIO DE CIÊNCIA DE MEDIDA DISCIPLINAR

1- Identificação do Colaborador

Nome: _____

Área: _____

Cargo: _____

2-Descrição da Ocorrência _____

Data da Ocorrência: ____ / ____ / ____

(descrever o fato gerador da aplicação da medida disciplinar):

3- Medida Disciplinar aplicada:

Advertência Escrita

Suspensão –

Quantidade de dias: _____. Início: ____/____/____. Fim: ____/____/____

Demissão

Demissão por Justa Causa

4- Responsável pela ciência da medida disciplinar:

4.1- Superior Hierárquico, Representante da área de Gente e Gestão ou Membro do Comitê:

Nome: _____

Assinatura: _____

_____, ____ / ____ / ____
(Local e data)

Assinatura do Colaborador

Nome da Testemunha e CPF

Nome da Testemunha e CPF

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---

	Política de consequências e medidas disciplinares	
	PS714.4-004	Revisão: 00
	Data: 01/12/2022	Página: 17 / 17

ANEXO III - TERMO DE RECUSA DE CIÊNCIA DE MEDIDA DISCIPLINAR

Informamos que o colaborador (nome completo) se recusou a assinar o Termo de Ciência de Medida Disciplinar que foi apresentado com a descrição da ocorrência e da medida disciplinar correspondente.

O Termo de Ciência de Medida Disciplinar foi lido para o colaborador na presença de duas testemunhas e o mesmo foi informado que a recusa em dar ciência não implica na isenção da aplicação da medida disciplinar.

_____, ____ / ____ / ____
(Local e data)

Nome do superior hierárquico, Representante da área de Gente e Gestão ou Membro do Comitê

Nome da Testemunha e CPF

Nome da Testemunha e CPF

Elaborado por: Catia Pereira	Consensado por: Paulo Saturnino; Luiz Santos	Aprovado por: Schlosser; Cid Carvalho
--	--	---