

POLÍTICA SOBRE DENÚNCIAS E INVESTIGAÇÕES INTERNAS

1.0 OBJETIVO

A Empresa está comprometida com os mais altos padrões de integridade em nossas práticas comerciais. Esta Política define o dever de nossos funcionários em denunciar de boa-fé quaisquer violações ou suspeitas de violações de qualquer uma das políticas ou procedimentos internos da Empresa, ou quaisquer leis ou regulamentos, e cooperar totalmente com qualquer investigação de tal violação ou suspeita de violação.

2.0 ESCOPO

Esta Política se aplica a todos os executivos, diretores e funcionários, sejam em tempo integral ou parcial, permanentes ou temporários da Empresa (coletivamente, "funcionários").

Os funcionários da Empresa são responsáveis por ler, compreender e cumprir esta Política.

DEFINIÇÕES

Denúncia de boa-fé: Uma denúncia feita com base em uma crença razoável de que a má conduta ocorreu ou pode ocorrer. Uma denúncia não é feita de boa-fé se for frívola ou feita de má intenção, ou como meio de assediar outro funcionário ou por outro motivo impróprio.

Má conduta: Qualquer comportamento, decisão ou ação, intencional ou deliberadamente tomada (ou não tomada), que se destine ou que viole o Código de Conduta, políticas e procedimentos internos da Empresa ou qualquer lei ou regulamento.

3.0 REQUISITOS

3.1 Dever de denunciar

Todos os funcionários têm o dever de imediatamente fazer uma denúncia à Empresa quando:

- souberem, ouvirem, suspeitarem ou acreditarem *de boa-fé* que alguém agindo em nome da Empresa, intencional ou deliberadamente, fez, está fazendo ou pode fazer algo que se destina ou que viole qualquer lei ou regulamento, o Código de Conduta ou as políticas ou procedimentos internos da Empresa, ou que tenha se envolvido em má conduta;
- estiverem cientes de comportamentos, decisões ou ações que possam representar uma ameaça à saúde, segurança ou proteção dos funcionários, clientes, do público ou do meio ambiente da Empresa; ou
- tiverem preocupações sobre quaisquer questões legais, regulatórias ou éticas envolvendo a Empresa.

A título de exemplo, espera-se que os funcionários denunciem más condutas que envolvam:

- gestão sênior, diretores/executivos ou qualquer pessoal de alto nível;
- possível suborno, lavagem de dinheiro, roubo, desvio de fundos ou fraude (independentemente do valor em questão);
- qualquer terceiro contratado para conduzir negócios em nome da Empresa.

Espera-se também que os funcionários denunciem circunstâncias que:

- possam resultar em um processo ou investigação regulatória envolvendo a Empresa;
- possam desencadear uma obrigação de denúncia regulatória se fundamentada;
- possam resultar em danos significativos à reputação da Empresa;
- gerem preocupações de conflito de interesses, como conflitos de interesses ocultos/não divulgados;
- não “pareçam corretas” do ponto de vista ético.

Observação: Os itens previamente mencionados são meros exemplos dos tipos de assuntos que devem ser denunciados. Essas listas devem orientar seu julgamento, e não restringi-lo. Em caso de dúvida, denuncie.

Os funcionários devem usar o bom senso para determinar se devem denunciar um problema ou uma preocupação, e devem fazê-lo de boa-fé. Qualquer funcionário que fizer uma denúncia de má-fé (ou seja, sabendo que a alegação é falsa) pode estar sujeito a medidas disciplinares, inclusive demissão.

3.2 Como fazer uma denúncia

Os funcionários que tomarem conhecimento de possíveis más condutas devem comunicar o mais rápido possível ao Departamento de compliance. A Empresa mantém um serviço de denúncias que está disponível para os funcionários.

Ao fazer uma denúncia, os funcionários devem fornecer o máximo de informações e detalhes possível, incluindo, quando aplicável, a identidade (nome e sobrenome) do suposto infrator(es); o nome e sobrenome das possíveis testemunhas; e quaisquer documentos que possam apoiar a preocupação ou queixa.

3.3 Investigação de má conduta

Expectativas da Empresa

A Empresa se esforça para criar um ambiente onde os funcionários possam denunciar más condutas sem medo de retaliação e ter certeza de que suas denúncias serão investigadas de forma adequada e completa. Para isso, o Departamento de compliance atribuirá recursos de investigação quando necessário, rastreará e atualizará o status do caso, comunicará com indivíduos que denunciarem má conduta. Ao mesmo tempo, a Empresa reconhece que cada investigação e respectivos resultados são únicos e podem exigir processos adaptados aos fatos e circunstâncias específicos.

3.3.1 Admissão da denúncia

Após o recebimento, o Departamento de compliance analisará a denúncia e atribuirá um ou mais tipos de alegação com base na má conduta em questão. O Departamento de compliance responderá ao denunciante em tempo hábil, reconhecendo que a denúncia foi recebida e está sendo analisada.

3.3.2 Investigações

Cada denúncia recebida pelo Departamento de compliance será analisada e, se apropriado, investigada em tempo hábil. A investigação abordará a má conduta em questão e quaisquer outras alegações de má conduta.

As seguintes diretrizes se aplicam a todas as investigações, sejam conduzidas com recursos internos ou externos:

A. Confidencialidade: A Empresa tomará medidas razoáveis para proteger a identidade de qualquer funcionário que faça uma denúncia de boa-fé de possível má conduta. A Empresa divulgará informações relacionadas à denúncia de um funcionário apenas com base na necessidade de saber para indivíduos responsáveis por investigar e/ou resolver a preocupação do funcionário.

B. Anonimato: A Empresa tomará medidas razoáveis para evitar a descoberta da identidade de um funcionário que denuncie de maneira anônima (quando permitido por lei). No entanto, a Empresa não pode garantir, sob todas as circunstâncias, que a identidade do funcionário nunca será conhecida por ninguém na Empresa.

C. Tratamento apropriado: A Empresa dedicará os recursos apropriados para analisar e/ou investigar qualquer preocupação ou denúncia de má conduta comunicada, dependendo da natureza e gravidade do problema.

D. Objetividade e justiça: A Empresa analisará e/ou investigará cada denúncia objetivamente, coletará todas as informações relevantes e ouvirá ambos os “lados da história” antes de chegar a qualquer decisão sobre a veracidade ou a falsidade da denúncia. A Empresa também atribuirá investigadores sem viés pessoal ou interesse no resultado da investigação.

E. Profissionalismo: Os investigadores da Empresa tratarão todos os funcionários (denunciante, testemunha e denunciado) com dignidade profissional e respeito em todos os momentos. Se qualquer funcionário acreditar que um investigador da Empresa não tenha agido profissionalmente, o funcionário deve levantar essa preocupação através de qualquer um dos canais de denúncia disponíveis.

F. Pontualidade: A Empresa se esforçará para concluir análises e investigações em tempo hábil para que todas as partes possam obter certeza e encerramento o mais rápido possível. Como as investigações variam de acordo com a complexidade, a Empresa não pode prometer uma data de término específica em qualquer circunstância.

G. Uso de dados: Qualquer coleta ou processamento de dados da Empresa será feito tendo em vista as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo aqueles relacionados à proteção de dados.

H. Política de não retaliação: A Empresa não tolerará qualquer forma de retaliação contra qualquer funcionário que denuncie uma má conduta de boa-fé. Da mesma forma, a Empresa não tolerará retaliação contra qualquer funcionário que coopere em uma investigação. A retaliação pode incluir demissão, rebaixamento, suspensão, ameaça, assédio ou qualquer forma de discriminação contra um funcionário por fazer uma denúncia, direta ou indiretamente.

Qualquer pessoa que desencoraje um funcionário de fazer uma denúncia de boa-fé ou que retalie um funcionário por levantar uma preocupação de boa-fé pode enfrentar medidas disciplinares, inclusive demissão.

Os funcionários que acreditarem sofrer retaliação por levantar uma preocupação ou por cooperar na investigação da Empresa devem entrar em contato imediatamente com o Departamento de compliance para que a questão possa ser investigada.

3.3.3 Obrigações dos funcionários envolvidos em investigações

Qualquer funcionário entrevistado como parte de uma investigação da Empresa, incluindo o denunciante, testemunhas e denunciado(s), deve:

- Cooperar plenamente com os investigadores e fornecer informações completas e verdadeiras;
- Preservar e produzir qualquer evidência documental que o investigador possa solicitar; e
- Tratar a investigação de forma confidencial. Violar a confidencialidade ao compartilhar informações pode comprometer a integridade da investigação, por exemplo, ao permitir que as testemunhas coordenem as próprias declarações, destruam evidências ou retaliem o funcionário que fez a denúncia ou outra testemunha.

Durante qualquer investigação apresentada pela Empresa ou por um órgão ou agência reguladora, de aplicação da lei ou outro órgão governamental, deixar de cooperar, mentir ou conscientemente fornecer informações incompletas ou enganosas durante uma investigação, obstruir uma investigação, destruir documentos relevantes ou deixar de preservar as informações ou documentos solicitados pode resultar em ação disciplinar, até e incluindo demissão.

3.3.4 Documentação e denúncia

Ao concluir uma investigação, o Departamento de compliance fornecerá ao denunciante uma notificação de encerramento do caso com o resultado, detalhes limitados do caso e informações gerais sobre a ação corretiva (por exemplo, “a alegação foi fundamentada e a ação disciplinar apropriada foi tomada”).

3.4 Remediação

Se as alegações de má conduta forem confirmadas, o investigador principal deve consultar a liderança de negócios apropriada e recomendar a ação de remediação temporária e final.

Qualquer ação disciplinar recomendada em resposta a uma investigação deve ser consistente com a lei e a política da Empresa.

Preocupações levantadas por funcionários que não justifiquem uma investigação podem ser encaminhadas à área comercial funcional apropriada para ação de acompanhamento fora do escopo desta política. Por exemplo, embora uma investigação não seja necessária, pode ser benéfica para: (a) iniciar controles que negam a possibilidade de recorrência; (b) estabelecer uma campanha de conscientização para reforçar o comportamento desejado de acordo com a política da Empresa; ou (c) iniciar dissuasões, como verificações e monitoramento pontual, ou uma combinação dos mesmos.

4.0 CONSEQUÊNCIAS PELO NÃO CUMPRIMENTO

É obrigatória a compliance com esta Política. A Empresa pode, por seus próprios critérios, aplicar medida disciplinar sobre quem não cumprir as exigências desta Política, inclusive com rescisão do contrato de trabalho e possíveis ações legais.

5.0 SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES ADICIONAIS/INTERPRETAÇÃO

Em caso de dúvidas sobre esta Política, entre em contato com o Departamento de compliance.

ANEXO 1 - AÇÃO DISCIPLINAR E PROTOCOLO DE REMEDIAÇÃO/AÇÃO CORRETIVA

1.0 Propósito

O Propósito deste documento é estabelecer a estrutura para a tomada de decisões disciplinares após uma investigação fundamentada em irregularidades graves.

Um processo padronizado para determinar ação disciplinar e as ações corretivas como resultado de uma investigação interna fundamentada em má conduta grave é necessário tanto para estabelecer consistência quanto para garantir que executivos, advogados e diretores de compliance de nível sênior tenham informações sobre ações corretivas.

2.0 Aplicação

Se uma investigação é iniciada por uma denúncia ao Escritório de Ética e Compliance (OEC), relatada à Linha de Ética ou obtida através do processo de Portas Abertas, se violações graves das políticas da empresa ou da lei (conforme definido abaixo na Seção 2.1) forem fundamentadas ao longo da investigação, este protocolo deve ser usado para tomar decisões sobre ação disciplinar e ação corretiva resultantes das conclusões fundamentadas.

2.1 Tipos de Má Conduta Regidas por este Protocolo

As decisões relativas aos seguintes tipos de má conduta regem-se pelo presente protocolo:

- Matérias consideradas de "Alto Risco" de acordo com o Protocolo de Investigações Internas da B-Green
- Todos os assuntos em que Compliance, Jurídico ou Auditoria atuem como investigadores "primários" de acordo com o Protocolo de Investigações Internas e a Matriz de Investigações da B-Green
- Para evitar dúvidas, qualquer assunto – independentemente de quão classificado ou investigado – relacionado a suborno, corrupção, propinas, insider trading, violações de controles financeiros, lavagem de dinheiro e antitruste / concorrência
- Qualquer má conduta de um executivo, diretor ou líder sênior da B-Green.

3.0 Tipos de Remediação/Ações Corretivas

Quando uma investigação é fundamentada uma constatação de procedência, a B-Green deve considerar a adoção de medidas para remediar a causa raiz da má conduta, incluindo, mas não se limitando ao que se segue:

- Implementar ações disciplinares contra funcionários ou parceiros de negócios terceirizados envolvidos na má conduta. As ações disciplinares variam de acordo com as circunstâncias, mas podem incluir o seguinte (em ordem geral de gravidade progressiva):
 - cartas de advertência
 - inclusão em um plano de melhoria de desempenho
 - suspensão
 - perda de incentivos financeiros
 - exclusão de negócios futuros com a B-Green (no caso de um parceiro de negócios)
 - rescisão com benefícios
 - rescisão sem benefícios

- Substituir a gerência que não conseguiu prevenir ou detectar irregularidades;
- Treinamento de compliance direcionado; e
- Implementar políticas, processos ou controles adicionais para evitar má conduta semelhante no futuro.

Dependendo das circunstâncias, também pode ser apropriado que a B-Green relate a má conduta aos reguladores do governo.

4.0 Tomada de decisão

As decisões sobre disciplina e ações corretivas regidas por este protocolo são tomadas pelo Comitê de Compliance ou por um subcomitê designado estabelecido pelo Comitê de Compliance. Os insights dos líderes empresariais devem ser considerados pelo Comitê, mas a decisão final deve ser tomada pelo Comitê de Compliance.

5.0 Fatores a serem considerados na tomada de decisões disciplinares

5.1 Fatores Primários

Os principais fatores a serem considerados na tomada de decisões disciplinares são:

- A gravidade da má conduta
- O nível de envolvimento do funcionário em má conduta
- O conhecimento do funcionário sobre o escopo e a gravidade da má conduta
- O conhecimento do funcionário da política / leis que proíbem a conduta
- Ações disciplinares impostas a terceiros por má conduta semelhante

5.2 Agravantes

A presença de qualquer um dos seguintes fatores aumenta a necessidade de uma disciplina mais severa a ser imposta:

- O grau de ganho pessoal
- Tentativas de ocultar má conduta e/ou recusa em cooperar com a investigação
- Danos reais causados a indivíduos, à B-Green, aos clientes/parceiros da B-Green ou à reputação da B-Green
- Questões disciplinares prévias
- Senioridade ou funções de liderança dentro da B-Green.

5.3 Fatores atenuantes

A presença de qualquer um dos seguintes fatores pode, mas não necessariamente irá, atenuar a necessidade de uma disciplina mais severa a ser imposta:

- Esforços documentados para interromper ou corrigir violações
- A má conduta foi ordenada/dirigida por um superior hierárquico.
- Uma expressão de franqueza, arrependimento e remorso
- Assistência substancial na investigação.

6.0 Implementação de Planos de Ação Corretiva

Na medida em que uma investigação revele áreas em que melhorias nos processos ou controles internos podem ser feitas, a equipe de investigação ou os membros do Comitê de Compliance (ou seus designados) trabalharão com a equipe de negócios para desenvolver um plano de ação para resolver as deficiências encontradas durante a investigação. O plano de ação da gestão incluirá um cronograma de implementação e protocolos para verificar se as ações corretivas são eficazes para remediar as deficiências identificadas.

7.0 Documentação

As decisões disciplinares e os planos de ação corretiva resultantes da aplicação deste protocolo devem ser documentados juntamente com o arquivo de investigação relacionado à má conduta. Uma Lista de Verificação de Calibração Disciplinar, anexada como Anexo A, será incluída em cada arquivo de caso documentando decisões disciplinares.

8.0 Políticas e Procedimentos Relacionados

- Protocolo de Investigações Internas
- Matriz de Questões de Investigações
- Política de Relatórios e Investigações Internas