



POL-004 Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências

Sumário

1. Objetivo	1
2. Âmbito de Aplicação	1
3. Considerações Gerais	1
4. Vínculos.....	1
5. Conceitos.....	1
6. Diretrizes	3
6.1 Gerais.....	3
6.2 Não-Retaliação	3
6.3 Gestão de Consequências.....	4
7. Disposições Finais	5
8. Controle e Histórico de Versões.....	5
9. Aprovações.....	5

1. Objetivo

Esta política tem como objetivo delinear o compromisso da Empresa em relação a um ambiente onde os Colaboradores possam relatar, de boa-fé, violações ou possíveis violações ao Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.

Visa também estabelecer princípios para a gestão de consequências em resposta a violações ao Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.

2. Âmbito de Aplicação

- 2.1 A presente política aplica-se à Ouro Verde Locação e Serviço S.A. e a Ouro Verde Revenda Ltda., cada qual doravante individualmente designada “Empresa”.
- 2.2 Da mesma maneira, a presente norma abrange também todos os Terceiros com os quais a Empresa mantenha ou venha a manter relações.

3. Considerações Gerais

- 3.1 O conteúdo desta política é propriedade da Empresa, é destinado para uso interno e está disponível na intranet da Empresa. Para garantir que seja considerada a versão mais atualizada, não é recomendado que este documento seja reproduzido, armazenado ou transmitido, em qualquer formato ou por quaisquer meios, sejam eletrônicos ou físicos.
- 3.2 O conteúdo desta política deve ser conhecido e observado por todos os Colaboradores, sendo o seu descumprimento passível de aplicação das medidas legais e disciplinares cabíveis. A aplicação de eventuais medidas legais e disciplinares não isentam, dispensam ou atenuam a responsabilidade civil, administrativa e/ou criminal pelos prejuízos comprovadamente resultantes de atos dolosos ou culposos da infração cometida.
- 3.3 Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes da presente política, os Colaboradores devem consultar o seu gestor imediato ou a Área de Compliance.
- 3.4 Os casos omissos serão decididos pelo Comitê de Ética da Empresa.

4. Vínculos

Código de Conduta Ética Profissional

5. Conceitos

- 5.1 COLABORADOR - Refere-se a todo e qualquer conselheiro, administrador, diretor e demais funcionários da Empresa.
- 5.2 COMPLIANCE – O termo Compliance é originário do verbo em inglês “to comply”, que significa cumprir, executar, satisfazer e realizar o que foi imposto conforme a legislação e regulamentação aplicável à Empresa e suas atividades, de acordo com o Código de Conduta Ética Profissional e demais instrumentos normativos.

- 5.3 **CONVICÇÃO** - Para fins desta política, convicção é o próprio entendimento que os Colaboradores e Terceiros devem ter ao relatar uma violação, ou seja, que acreditam que a informação que possui é verdadeira e demonstra uma possibilidade de violação ao Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.
- 5.4 **FUNCIONÁRIO PÚBLICO** – São todos os servidores ou funcionários do Governo, sejam ou não ocupantes de cargos eletivos, nas esferas dos poderes executivo, legislativo e judiciário. O termo Funcionário Público inclui os membros da família de tais funcionários, como por exemplo: cônjuge, companheiro, avós, pais, filhos, irmãos, sobrinhos, e primos em primeiro grau. Como esse termo é interpretado de forma ampla pelas autoridades anticorrupção, relacionamos abaixo alguns exemplos de categorias de indivíduos consideradas como Funcionários Público para efeitos das Leis Antissuborno e Anticorrupção:
- Diretores, funcionários, agentes ou representantes oficiais ou fiscais de qualquer entidade governamental no âmbito nacional, estadual, regional, municipal ou local, inclusive eventuais dirigentes eleitos, incluindo aquelas com participação do Governo;
 - Representantes de empresas públicas, bancos ou fundos de investimento públicos, sociedades de economia mista, autarquias, agências reguladoras, fundações públicas ou que sejam controladas pelo Governo de qualquer jurisdição;
 - Qualquer pessoa física agindo, ainda que temporariamente, de forma oficial para ou em nome de qualquer Governo (como por exemplo, um consultor contratado por uma agência governamental);
 - Candidatos a cargos políticos em qualquer nível, partidos políticos e seus representantes, bem como os políticos já eleitos; e
 - Diretores, funcionários ou representantes oficiais de qualquer organização pública estrangeira ou internacional, tais como o Fundo Monetário Internacional - FMI, a Organização das Nações Unidas - ONU, a Organização Mundial de Saúde - OMS, o Banco Mundial, dentre outras.
- 5.5 **RECLAMAÇÃO OU DENÚNCIA DE BOA-FÉ** – Refere-se à ocorrência reportada por algum Colaborador ou Terceiro no Canal Confidencial, à Área de Compliance e/ou ao seu gestor imediato, contendo todas as informações de que tem Convicção.
- 5.6 **RETALIAÇÃO** – Resposta à uma atitude, ofensa ou agressão. No caso desta política, a Retaliação significa a represália a qualquer Colaborador que realiza uma denúncia ou relato de possíveis violações ao Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.
- 5.7 **TERCEIRO** - Refere-se, mas não se limitando, a todo e qualquer prestador de serviços, fornecedor, consultor, cliente, parceiro de negócio, terceiro contratado ou subcontratado, locatário, cessionário de espaço comercial, sejam pessoas físicas ou jurídicas, independentemente de contrato formal ou não, incluindo aquele que utiliza o nome da Empresa para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais, interage com o governo ou com outros em nome da Empresa no âmbito do contrato.

6. Diretrizes

6.1 Gerais

- a) A Empresa mantém uma "política de portas abertas" para permitir que as pessoas relatem seus problemas, preocupações e opiniões sobre qualquer assunto, sem medo de retaliação ou punição. Desta forma, discussões abertas são incentivadas.
- b) A Empresa não tolera violações ao seu Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas e procedimentos, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.
- c) Os gestores devem supervisionar adequadamente a conduta de seus Colaboradores e garantir um ambiente de trabalho que permita aos mesmos cumprir com suas obrigações com honestidade, integridade e eficiência.

6.2 Não-Retaliação

- a) A Empresa não tolera atos de retaliação ou assédio contra qualquer pessoa que faça uma Reclamação ou Denúncia de Boa-Fé.
- b) Nenhuma represália ou retaliação deve ser tomada contra qualquer pessoa que realizou uma Reclamação ou Denúncia de Boa-Fé, especialmente se afirmar que um Colaborador ou Terceiro praticou ou haja suspeita que esteja praticando uma conduta de violação ao Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas ou procedimentos da Empresa, ou de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável. Esta política, no entanto, não afeta o desligamento de um Colaborador já planejado pelo departamento/filiais antes da formalização da denúncia.
- c) Caso o Colaborador utilize-se do Canal Confidencial com o único objetivo de manter seu emprego, a Empresa avaliará a possibilidade de aplicar as medidas disciplinares cabíveis, após deliberação do Comitê de Ética e Integridade.
- d) A prática de atos de retaliação pode levar à aplicação de medidas legais e disciplinares, incluindo o desligamento por justa causa.
- e) Na ocorrência de Reclamação ou Denúncia de Boa-Fé, mas não confirmada por apuração subsequente, nenhuma medida será tomada contra o Colaborador informante.
- f) Qualquer tentativa de identificação de um denunciante anônimo também estará sujeita a medidas legais e disciplinares.
- g) Nenhum Colaborador ou pessoa agindo em nome da Empresa que esteja em conformidade com esta política será:
 - Sujeito à ação disciplinar ou ameaçado com ação disciplinar;
 - Penalizado em termos ou condições de emprego ou remuneração; ou
 - Intimidado ou coagido.
- h) Se alguma pessoa entender que foi tratada de maneira injusta ou está sofrendo represálias ou retaliações após sua denúncia, deve registrar sua reclamação diretamente através de um ou mais dos seguintes canais de comunicação:

- Canal Confidencial
Telefone: 0800 591 2794
Internet: www.canalconfidencial.com.br/ouroverde
E-mail: ouroverde@canalconfidencial.com.br
- Gerente Jurídica da Ouro Verde
Laura Rymsza Barbosa
Rua João Bettega, 5700, CIC, CEP 81350-000, Curitiba-PR
Tel: +55 41 3239-7190 | E-mail: laura.barbosa@ouroverde.net.br
- Gerente de Recursos Humanos da Ouro Verde
Claudio Roberto Seckne
Rua João Bettega, 5700, CIC, CEP 81350-000, Curitiba-PR
Tel: +55 41 3093-2790 | E-mail: claudio.seckne@ouroverde.net.br
- Diretor Corporativo de Auditoria da Brookfield Brasil
Marcos Kovacs
Av. Antônio Gallotti, SN, Bl. 2, 2º andar – Barra da Tijuca
Rio de Janeiro/RJ
CEP: 22775-029
Telefone: (21) 3725-7776 | E-mail: mkovacs@brookfieldbr.com

6.3 Gestão de Consequências

- a) Qualquer violação ao Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e de qualquer lei, norma ou regulamento aplicável, será investigada pelo Departamento de Auditoria Interna. Se confirmada, o responsável estará sujeito às medidas legais e disciplinares aplicáveis, devidamente deliberadas pelo Comitê de Ética e Integridade.
- b) Sujeito à competente autorização do Comitê de Ética da Empresa, e dependendo da violação, as seguintes medidas podem ser aplicadas:
 - Treinamento;
 - Advertência oral;
 - Advertência escrita;
 - Observação ou Punição na avaliação de desempenho;
 - Transferência para outra posição;
 - Suspensão; ou
 - Demissão, inclusive por justa causa.
- c) O gestor do Colaborador que cometeu uma violação também pode estar sujeito a medidas legais e disciplinares, caso fique comprovado que falhou na supervisão da conduta de seu Colaborador, que foi omissivo diante da conduta de seu Colaborador e/ou por ter criado um ambiente de trabalho que levou ou incentivou o mesmo a cometer uma violação.
- d) Medidas legais e disciplinares deverão ser tomadas em todos os casos de violação comprovada, independentemente da posição do Colaborador ou do tempo de serviço na Empresa.

- e) A natureza de eventual medida legal e/ou disciplinar dependerá dos fatos envolvendo o caso, e deve seguir os devidos procedimentos disciplinares para garantir um tratamento compatível, claro e coerente para todos os casos de violações. Deve-se levar em consideração, ainda, os fatores relevantes envolvidos, incluindo, mas sem limitação:
- Se o Colaborador foi punido anteriormente por outras violações;
 - Se o Colaborador foi punido anteriormente pelo mesmo ato de violação;
 - Se o Colaborador agiu de forma desonesta ou com má intenção;
 - Se a conduta do Colaborador foi criminosa;
 - Se o Colaborador reportou a violação prévia e espontaneamente, buscou orientação sobre quais medidas deveria tomar para remediá-la ou se agiu com a intenção de ocultar ou encobrir suas ações ou as de outra pessoa;
 - Se o Colaborador cooperou com as apurações; e
 - Impacto e gravidade da violação.
- f) Após constatada uma violação, os gestores devem adotar medidas corretivas adequadas para garantir que as atividades voltem a ser realizadas em conformidade com o Código de Conduta Ética Profissional, normas, políticas e procedimentos da Empresa, e com qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.

7. Disposições Finais

Esta política entrará em vigor na data de sua divulgação, revogando e substituindo qualquer comunicação anterior sobre o assunto.

8. Controle e Histórico de Versões

Data	Versão	Sumário
02/09/2019	01/2019	Criação do Instrumento Normativo

9. Aprovações

Código	Descrição	Versão	Vigência
POL-004	Política de Não Retaliação e Gestão de Consequências	01/2019	02/10/2019 a 02/10/2020

Emissor(es): Laura Rymza Barbosa (aprovado eletronicamente em 02/09/2019).

Revisor(es): Corina Nogueira e Fabiana Campi (aprovado eletronicamente em 20/09/2019).

Aprovador(es): Alexandre Thiollier (aprovado eletronicamente em 01/10/2019)
 Ricardo Pereira (aprovado eletronicamente em 02/10/2019)
 Laura Rymza Barbosa (aprovado eletronicamente em 20/09/2019)
 Claudio Roberto Seckne (aprovado eletronicamente em 20/09/2019)