



**FUTURE
CARBON
GROUP**

Política de Infrações e Medidas Disciplinares

2022

Versão	01
--------	----

Em um espaço corporativo competitivo, é fundamental que as organizações, administradores e colaboradores zelem para que toda e qualquer forma de relacionamento, interno ou externo, seja conduzida dentro de um ambiente estritamente profissional, ético e íntegro, baseado no absoluto cumprimento dos compromissos assumidos, preservando a lealdade e assegurando a transparência de suas ações. O Grupo Future Carbon acredita que os colaboradores constituem seu principal ativo, e por isso zela pela cultura empresarial sadia e calcada em princípios éticos e de integridade moral.

Para que estes compromissos sejam eficazes, é necessário prever mecanismos de controle que possibilitem a identificação, apuração e sanção de eventuais infrações praticadas contra a Lei ou em desacordo com o Código de Conduta e demais políticas da Companhia.

Em atenção a essa premissa, no exercício de suas atribuições e responsabilidades, o Conselho de Administração da Sociedade aprova esta Política de Infrações e Medidas Disciplinares.

Sumário

1. Objetivo.....	4
2. Abrangência.....	4
3. Definições	4
i. Infração	4
ii. Medida disciplinar	4
4. Princípios e diretrizes sobre a identificação de infrações.....	4
5. Princípios e diretrizes sobre apuração de infrações	5
6. Princípios e diretrizes sobre aplicação de medidas disciplinares.....	7
7. Disposições gerais.....	9

1. Objetivo

Esta Política tem como objetivo estabelecer requisitos gerais para a identificação de infrações à Lei, ao Código de Conduta e/ou às demais políticas da Companhia, praticadas por colaboradores, administradores ou parceiros de negócio, bem como a consequente tomada de decisão envolvendo medidas disciplinares, após a apuração dos fatos.

2. Abrangência

Esta Política se aplica a todos os Profissionais e empresas integrantes do Grupo Future Carbon, independentemente de seu nível hierárquico e funcional ou local de atuação. Inclui, portanto, administradores (conselheiros e diretores), membros de comitês auxiliares, membros do conselho fiscal, executivos e colaboradores, estagiários, fornecedores, prestadores de serviços e demais terceiros que com ele se relacionam.

Da mesma maneira, esta Política também se aplica às *joint ventures*, acordos temporários e outras situações equivalentes nas quais a Companhia exerça influência na gestão.

3. Definições

i. Infração

Qualquer conduta comissiva ou omissiva que esteja em desacordo com a Constituição Federal, a legislação e/ou ao Código de Conduta e Políticas do Grupo Future Carbon.

ii. Medida disciplinar

Consequência de caráter administrativo interno aplicada ao administrador ou colaborador que pratica uma infração.

4. Princípios e diretrizes sobre a identificação de infrações

- 4.1. A Companhia disponibiliza canais abertos de denúncia abertos ao público, com preservação do sigilo do conteúdo e anonimato dos

denunciantes, assegurando-lhes investigação independentemente dos fatos denunciados.

Canal de Ética:

contatoseguro.com.br/futurecarbon

As informações recebidas pelo Canal de Ética serão encaminhadas ao Comitê de Ética para análise da existência ou não de indícios que justifiquem uma apuração, exceto quando relacionadas a integrantes deste Comitê, ocasião em que serão direcionadas à Administração da Companhia.

- 4.2. Paralelamente, qualquer colaborador ou administrador poderá reportar diretamente ao Comitê de Ética ou à Diretoria de Compliance sobre indícios da prática de infrações de que tenha conhecimento.
- 4.3. Qualquer superior que receba informações a respeito de potencial prática de infrações na Companhia tem o dever de encaminhar tais informações ao Comitê de Ética ou à Diretoria de Compliance.
- 4.4. A Companhia deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucionais contra eventuais tentativas de retaliação aos denunciantes, conforme o seu Código de Conduta. Retaliação a denunciantes, testemunhas, ou qualquer profissional da empresa deve ser tratada como uma infração grave.

5. Princípios e diretrizes sobre apuração de infrações

- 5.1 Um procedimento de investigação interna deverá ser inaugurado, de acordo com as regras definidas no “Procedimento de Investigação Interna”, diante de evidências da prática de irregularidades, entendidas como informações dotadas de suficiente verossimilhança para sugerir a ocorrência ou continuidade da prática de uma infração à legislação ou ao Código de Conduta e às Políticas da Companhia. Tais informações podem advir do Canal de Ética ou de outros meios de reporte não formalizados, inclusive por comunicação de órgãos oficiais da administração pública, do judiciário e de autoridades fiscalizatórias.
- 5.2 As apurações devem ser conduzidas com independência, imparcialidade, objetividade, discrição e profissionalismo, proporcionando ainda aos investigados o respeito aos princípios

constitucionais da presunção de inocência, do contraditório e da ampla defesa.

- 5.3 O investigado no processo de apuração pode constituir advogado particular por ele contratado para representá-lo durante o procedimento.
- 5.4 Os investigados devem ser informados de que advogados da Companhia que atuam no procedimento de investigação, sejam eles funcionários da companhia ou contratados externos, estão ali para representar os interesses institucionais do Grupo Future Carbon e não o investigado. Por essa razão, o privilégio do sigilo cliente-advogado nessas situações pertence e é controlado exclusivamente pela companhia, que pode decidir renunciar ao sigilo e assim divulgar as informações fornecidas pelo investigado para uma autoridade governamental ou um terceiro.
- 5.5 As apurações devem observar o princípio da “mínima intrusividade”, levantando informações e investigando fatos estritamente relacionados com a possível prática da infração, sem violação de aspectos da vida privada e intimidade dos investigados.
- 5.6 As apurações devem buscar atingir a “máxima efetividade”, alcançando o maior nível possível de esclarecimento sobre os fatos, indicando se uma irregularidade foi praticada e, em caso positivo, quando, como e em que circunstâncias, bem assim as pessoas direta e indiretamente envolvidas e as consequências advindas do evento.
- 5.7 As entrevistas com o investigado e com testemunhas devem ser conduzidas de forma discreta, de preferência em local não exposto aos demais colaboradores, e com profissionalismo e urbanidade, evitando-se criar um ambiente de confrontação. Além disso, sempre que possível, as entrevistas devem ser registradas em vídeo e áudio.
- 5.8 Como regra geral, os profissionais responsáveis pelas apurações devem compartilhar informações apenas com quem, de fato, precisar conhecê-las para fins de efetividade das investigações.
- 5.9 Todos os colaboradores e administradores do Grupo Future Carbon têm um dever de colaboração com as apurações, baseado na boa-fé que deve reger a relação empregatícia, o que compreende o dever de dizer a verdade.

6. Princípios e diretrizes sobre aplicação de medidas disciplinares

- 6.1 A decisão de aplicar medidas disciplinares é consequência da verificação da prática de uma infração, após o processo de investigação interno que deve ser compatível com o sistema jurídico, sobretudo, respeitando todas as garantias constitucionais de todo e qualquer investigado, em especial o devido processo legal, a ampla defesa, o contraditório e a presunção de inocência. Tal decisão é de responsabilidade do *Chief Executive Officer* (CEO), e deve sempre ser precedida de parecer do Diretor de Compliance.
- 6.2 A aplicação de uma medida disciplinar deve ser feita de acordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, observando ainda aos seguintes critérios:
- a. Gravidade da conduta
 - b. Extensão dos danos causados
 - c. Cargo do autor da infração
 - d. Reincidência e histórico de condutas do indivíduo
- 6.3 No curso do procedimento de apuração, se o envolvido colocar em risco a qualidade, a efetividade ou os resultados do processo (ex.: destruição ou ocultação de documentos, intimidação de testemunhas, entre outras condutas similares), a Administração da Companhia pode aplicar medidas provisórias de caráter assecuratório, como por exemplo o afastamento do funcionário de suas funções, a custódia cautelar de documentos, entre outras.
- 6.4 A aplicação de qualquer medida disciplinar deve ser feita de forma imediata, evitando o transcurso de prazos não razoáveis entre o fato punível e o momento da aplicação da consequência, visando garantir os efeitos didáticos, preventivos e sancionatórios da medida.
- 6.5 De forma geral, as medidas disciplinares podem ser:
- a. Advertência verbal – O colaborador deve ser advertido verbalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido;

- b. Advertência escrita – O colaborador deve ser advertido formalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em forma adequada, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo assinar o formulário próprio a ser emitido pelo Departamento de Recursos Humanos, contendo a exposição dos motivos da aplicação dessa medida;
 - c. Demissão sem justa causa: É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o colaborador tenha cometido falta grave, com o pagamento de todos os direitos do funcionário. Esse caso deve ser adotado, se não houver elementos que justifiquem a “justa causa” de acordo com a legislação trabalhista;
 - d. Demissão por justa causa - Quando houver elementos suficientes para que a demissão ocorra “por justa causa” nos estritos termos autorizados pela legislação trabalhista. O colaborador deve ser comunicado pelo gestor responsável da demissão por justa causa de forma respeitosa e em local adequado ou na área de Recursos Humanos, sem sofrer qualquer tipo de exposição, por meio de carta própria, na qual constará o motivo da aplicação desta medida.
- 6.6 Outras medidas disciplinares acessórias podem ser aplicadas, se forem compatíveis com a legislação trabalhista, tais como: reforço em treinamentos; perda de benefícios; suspensão de aumentos salariais e promoções; cassação de procurações; limitação de poderes internos; proibição de representação da Companhia; entre outras.
- 6.7 Em caso de verificação da prática de uma infração por um Parceiro de Negócios, além do encerramento do contrato, outras medidas disciplinares podem ser tomadas a depender da gravidade da infração e do impacto causado à Companhia, inclusive o impedimento de prestar qualquer serviço ou fornecer produto para as empresas que compõem o Grupo Future Carbon pelo prazo de 5 (cinco) anos.
- 6.8 Em caso de verificação da prática de uma infração por um Administrador, além das medidas disciplinares previstas nesta Política, ele estará sujeito às cominações estabelecidas na Lei 6.404/76 – Lei das Sociedades Anônimas.
- 6.9 A verificação de uma infração após procedimento de apuração deverá ser reportada à Diretoria Jurídica e ao *Chief Executive Officer (CEO)*,

que ficarão responsáveis por informar as autoridades competentes sobre o ocorrido e acompanhar o desenvolvimento de eventuais procedimentos oficiais, administrativos ou judiciais.

7. Disposições gerais

É de competência do Conselho de Administração da Companhia alterar esta Política sempre que se fizer necessário.

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração e revoga quaisquer documentos em contrário.

2022

Future Carbon Holding S.A