

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

DS
CBM

DS
HA

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS
Companhia de Participações Aliança da Bahia

Edição	Datas			Aprovação
Nº 01	1ª versão	Última atualização	Próxima revisão	Conselho de Administração
	Data: 25/05/2025	10/07/2025	00/00/0000	

Rubrica
aCamp

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

SUMARIO

1.	OBJETIVO	3
2.	ABRANGÊNCIA	3
3.	DEFINIÇÕES	3
4.	PRINCÍPIOS NORTEADORES	4
5.	CLASSIFICAÇÃO DE INFRAÇÕES E PENALIDADES	5
6.	AÇÕES DISCIPLINARES APLICADAS A PARCEIROS DE NEGÓCIOS	8
7.	RESPONSABILIDADES	8
8.	DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA, DÚVIDAS E SUGESTÕES	9
9.	REVISÃO E ATUALIZAÇÃO	9
10.	ANEXOS	10

DS

CBM

DS

HA

Rubrica

ALMP

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025 Versão: 01

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes claras e isonômicas para aplicação de sanções disciplinares em casos de violação ao Código de Conduta, políticas internas, normas regulatórias e/ou legislação vigente, promovendo um ambiente ético, íntegro e seguro.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, conselheiros, terceiros contratados e demais partes que atuem em nome da Companhia de Participações Aliança da Bahia.

3. DEFINIÇÕES

Para os fins desta Política, aplicam-se as seguintes definições:

- **Advertência Verbal:** Ação disciplinar que consiste na advertência de forma verbal, visando orientar e corrigir a conduta do colaborador ou membro da alta direção que comete falta considerada leve.
- **Advertência Escrita:** Ação disciplinar que consiste na advertência por escrito, visando corrigir a conduta do colaborador ou membro da alta direção, que reincide no cometimento de falta considerada leve ou comete falta cuja gravidade justifique sua aplicação.
- **Autoridades competentes:** órgãos públicos que têm competência legal para investigar ou julgar infrações administrativas, civis ou penais (ex.: Ministério Público, Polícia, ANPD, SUSEP, etc.).
- **Canal de Denúncias:** plataforma independente e sigilosa para o recebimento de relatos de conduta inadequada.
- **Conflito de Interesses:** Conflito de interesse é uma situação em que o interesse de um colaborador, membro do comitê executivo, diretor, conselheiro, fornecedor ou parceiro de negócio está ou pode tornar-se conflitante com o interesse da Companhia, podendo comprometer sua independência e isenção de julgamento na prática de um ato, realizado em prejuízo da Companhia.
- **Corrupção:** Ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, qualquer vantagem indevida para funcionário público ou 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. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, seja com relação a Agentes Públicos ou a Partes Privadas.

DS
CBM

DS
HA

Rubrica
aCMP

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

- **Membros da Alta Direção:** Pessoas físicas que tenham o poder de gestão sobre os negócios das Companhias, por exemplo: membros do Conselho de Administração, membros da Diretoria, membros do Comitê Executivo e membros do Conselho Fiscal.
- **Parceiro de Negócio:** Pessoa física ou jurídica com a qual é firmada uma relação negocial ou celebrado um termo contratual ou equivalente, podendo ser fornecedor, cliente, prestador de serviço, donatário ou patrocinado.
- **Retaliação:** qualquer ação punitiva, direta ou indireta, contra alguém que tenha feito uma denúncia de boa-fé ou participado de uma investigação.
- **Reincidência:** ocorrência de nova infração por parte do mesmo indivíduo, após já ter sido formalmente advertido ou punido anteriormente.
- **Suborno:** Ato de 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, entre outros, a fim de influenciar ou garantir inapropriadamente uma vantagem com relação a um negócio, como contrato, decisão e resultado.
- **Sanção disciplinar:** medida corretiva aplicada em razão da violação ao Código de Conduta, políticas internas ou normas legais.

DS
CBM

DS
HA

4. PRINCÍPIOS NORTEADORES

As sanções disciplinares aplicadas com base nesta Política devem observar os seguintes princípios:

- **Legalidade**
Toda sanção deve estar fundamentada em norma interna ou legislação vigente, sendo vedada qualquer medida arbitrária ou subjetiva.
- **Imparcialidade**
- Os processos de apuração e decisão devem ser conduzidos de forma neutra, assegurando o contraditório e ampla defesa.
- **Proporcionalidade**
A medida aplicada deve ser compatível com a gravidade da conduta e com as circunstâncias do caso.
- **Confidencialidade**
Todas as informações apuradas devem ser tratadas com sigilo, garantindo a proteção da identidade dos envolvidos.

Rubrica
ACMP

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

5. CLASSIFICAÇÃO DE INFRAÇÕES E PENALIDADES

Todos os colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios e terceiros têm o dever de adotar medidas imediatas para cessar atos ilícitos dos quais tenham ciência e comunicá-los, de forma tempestiva e responsável, ao Canal de Denúncias ou ao Comitê de Conduta.

As sanções serão aplicadas de acordo com a gravidade da infração, porém, a reincidência na prática de infrações consideradas mais leves resultará na aplicação de sanções mais graves.

São considerados atos de indisciplina, mas não limitados a estes:

Infração Leve

Definição: São consideradas infrações leves as condutas, por ação ou omissão, que não causem prejuízo material ou reputacional relevante à Companhia e, ainda, que não causem dano físico ou moral a outras pessoas.

Penalidade: Advertência Verbal e/ou Advertência por Escrito.

São exemplos de infrações leves, mas não limitadas a essas:

- Atrasar e ou faltar de forma injustificada para compromisso profissional, pela primeira vez;
- Agir com descuido e desatenção, pela primeira vez;
- Usar linguagem imprópria, vulgar ou inconveniente no trato com as outras pessoas, pela primeira vez;

Outras condutas não consideradas médias, graves ou gravíssimas.

Infração Média

Definição: São consideradas infrações médias as condutas, por ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional à Companhia, ou, ainda, causem dano físico ou moral a outras pessoas.

Serão considerados médias as infrações cujos prejuízos possam ser reparados com medidas internas adotadas pela Companhia, e os danos reputacionais não tenham consequências duradouras e que não constituam agressões físicas ou morais a outras pessoas.

Penalidade: Advertência por Escrito, Suspensão de até 15 dias, Dispensa, inclusive por Justa Causa, e Desligamento do Órgão de Governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações médias, mas não limitadas a essas:

- Atrasar e/ou faltar, reiteradamente e de forma injustificada, para compromissos profissionais;
- Agir com descuido e desatenção frequentemente;

Rubrica


DS


DS


	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

- 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.
- 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 Companhia;
- Realizar atividades político-partidárias ou religiosas nas dependências da Companhia, com objetivo de influenciar pessoas e/ou impor opinião, causando prejuízos às relações interpessoais;
- Deixar de comunicar fatos que possam configurar conflito de interesses, de acordo com o Código de Conduta;
- Desrespeitar colegas, subordinados, superiores hierárquicos, colaboradores, membros da alta direção, concorrentes, clientes e fornecedores.
- Deixar de aplicar sanções disciplinares em que for responsável aos colaboradores, membros da alta direção ou parceiros de negócios, por qualquer razão;
- Reincidência pela terceira vez em infração leve.

Infração Grave

Definição: São consideradas graves as condutas, por ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional relevante à Companhia, ou, ainda, causem dano físico ou moral a outras pessoas, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Serão considerados graves os prejuízos que não possam ser reparados rapidamente com medidas internas adotadas pela Companhia, que os danos reputacionais tenham consequências duradouras ou envolvam agressões morais graves a outras pessoas.

Penalidade: Suspensão por até 30 dias e Dispensa, inclusive por Justa Causa, e Desligamento do Órgão de governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações graves, mas não limitadas a essas:

- Não colaborar com a prevenção de acidentes de trabalho;
- 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;
- Violar o segredo da Companhia e usar informações confidenciais, obtidas por meio de desempenho profissional, em benefício próprio ou de terceiros;
- Negociar, sem autorização de quem é o direito, qualquer bem de propriedade da Companhia ou de clientes de que tenha posse;
- Valer-se do cargo, função ou influência para obtenção de vantagens ou favorecimentos pessoais;
- Ofender, intimidar, assediar ou agredir qualquer pessoa nas dependências da Companhia ou qualquer outro lugar no exercício de atividade, em nome ou em benefício da Companhia;
- Deixar de reportar, imediatamente após a ciência, indícios ou fatos que possam caracterizar atividades e transações ilícitas praticadas em nome ou em benefício da Companhia;
- Apresentar-se habitualmente com embriaguez no ambiente de trabalho;

DS
CBM

DS
HA

Rubrica
aCmp

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025 Versão: 01

- Ofertar e / ou receber brindes, presentes e hospitalidades com o objetivo de influenciar no resultado de qualquer tipo de transação comercial;
- Ocultar, adulterar ou omitir informações em qualquer sistema, registro, processo e canal de comunicação, ou enganar auditores internos, externos, investigadores privados e afins.
- Reincidência pela segunda vez em infração média.

Infração Gravíssima

Definição: São consideradas infrações gravíssimas as condutas, por ação ou omissão, que causem prejuízo severo ou irreversível à Companhia, à administração pública ou a terceiros, seja de ordem material, reputacional, física ou moral, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Serão considerados gravíssima os prejuízos que não podem ser reparados com medidas internas, resultam em impactos duradouros ou permanentes à imagem institucional, envolvem fraudes, má-fé, assédio, agressões físicas ou condutas ilícitas com repercussão externa.

Penalidade: Dispensa, inclusive por Justa Causa, e Desligamento do Órgão de governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações gravíssimas, mas não limitadas a essas:

- Dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, qualquer vantagem indevida para funcionário público ou 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. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, seja com relação a Agentes Públicos ou a Partes Privadas;
- Doar, mesmo que não seja com recursos da Companhia, mas relacionado ao seu nome, qualquer valor, bem, serviço, entre outros, a partidos políticos, campanhas políticas ou candidatos para cargo público;
- 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;
- Ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal;
- Efetuar transações que possam ser utilizadas para financiamento ao terrorismo;
- Favorecer parceiros de negócios na compra ou venda de produtos ou contratação de serviços para obtenção de vantagens pessoais;
- 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;
- Assediar sexualmente e moralmente colegas de trabalho, profissionais de clientes ou de fornecedores;
- 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;

DS
CBM

DS
HA

Rubrica
ALMP

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

- Comercializar, usar, manter nas dependências da Companhia ou envolver-se diretamente com drogas ou substâncias entorpecentes;
- Conduzir veículo da Companhia ou em serviço pela Companhia, sob efeito de álcool ou drogas entorpecentes ou com CNH suspensa ou vencida;
- 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.

6. AÇÕES DISCIPLINARES APLICADAS A PARCEIROS DE NEGÓCIOS

As sanções aplicadas a parceiros de negócios que tenham qualquer tipo de relação contratual com a Companhia serão aquelas previstas no Código de Conduta e nos respectivos instrumentos contratuais.

Os contratos conterão cláusulas anticorrupção e outras que disponham sobre a hipótese de aplicação das seguintes sanções:

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

DS
CBM

DS
Ad

7. RESPONSABILIDADES

As sanções de advertência verbal, escrita e suspensão aplicadas em decorrência de infrações leves e médias serão de responsabilidade de aplicação pelo superior imediato ou outro superior hierárquico.

As sanções de suspensão e dispensa aplicadas em decorrência de infração grave ou gravíssima serão de responsabilidade do Comitê Conduta e serão aplicadas pelo gestor responsável pela área que o colaborador está ligado ou pela área que contratou os produtos e/ou serviços.

Todas as sanções serão informadas à área de Recursos Humanos para que constem dos registros funcionais do colaborador ou membro da alta direção e permitam a verificação de eventuais reincidências.

As sanções aplicadas aos parceiros de negócios, fornecedores e demais terceiros serão aplicadas pela área Gestora do Contrato, após processo que recomende a sanção, conduzido pelas áreas de Gerência Jurídica, Governança e Compliance e pela área gestora do contrato.

Rubrica
ACMP

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

As sanções serão aplicadas:

Em até 5 dias, contados da ciência do superior imediato ou hierárquico da infração leve ou média cometida, nos casos de advertência verbal ou escrita;

Em até 10 dias, contados da ciência da infração ou do término do procedimento de apuração ou de investigação que concluiu sobre a responsabilidade do colaborador ou membro da alta direção, nos casos de suspensão e dispensa;

Em até 10 dias, contados da conclusão do processo que recomende a aplicação de sanção, no caso de contratos com parceiros de negócios, fornecedores e outros terceiros.

Caso a sanção não seja aplicada no prazo, isso não exime o infrator de receber a sanção em prazo superior.

As sanções deverão ser comunicadas de forma reservada e individual, mesmo que a infração tenha sido cometida de forma coletiva.

Com exceção da advertência verbal, o colaborador ou membro da alta direção será cientificado, por escrito, da sanção decidida pelo Gestor, Comitê Conduta e Governança.

A ciência será dada por representante da área de Recursos Humanos e/ou pelo superior hierárquico na presença de uma testemunha. Em caso de recusa do recebimento da ciência, o responsável da área de Recursos Humanos ou superior hierárquico preencherá o Termo de Recusa e assinará junto com a testemunha.

Exceto nos casos de dispensa, na ocasião da ciência da medida disciplinar, a Companhia poderá propor ao colaborador ou membro da alta direção um Termo de Ajustamento Disciplinar pelo qual o infrator se comprometerá a melhorar suas práticas e a Companhia apoiará essa mudança com treinamentos, orientações e mentoria.

DS
CBM

DS
HA

8. DIVULGAÇÃO DA POLÍTICA, DÚVIDAS E SUGESTÕES

É de responsabilidade de todos os colaboradores e membros da alta direção da Companhia divulgar esta Política, mantê-la acessível a todos os interessados e conscientizar o público alvo sobre a importância de sua observância, assim como incentivá-lo a apresentar dúvidas ou preocupações com a sua aplicação.

Quaisquer dúvidas quanto à interpretação ou omissão de assuntos tratados nesta política deverão ser dirimidas pela Comitê de Conduta.

9. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Esta Política deverá ser revista periodicamente ou sempre que houver mudanças relevantes no marco legal, organizacional da Companhia.

Rubrica
ACMP

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

10. ANEXOS

ANEXO I

TERMO DE COMPROMISSO DA POLÍTICA DE PENALIDADES E CONSEQUÊNCIAS

Eu, _____, declaro, para os devidos fins, que estou ciente e que compreendi as disposições contidas na Política de Consequências da Companhia, onde foram incorporadas as condutas esperadas na realização de minhas atribuições,

DS
CBM

A cópia desta Política me foi disponibilizada digitalmente na plataforma SmartShare, e através da assinatura deste termo me comprometo a seguir o disposto no documento.

DS
Hd

Comprometo-me a respeitar, o que foi aqui disposto, no desempenho de minhas atividades, em todos os seus termos, condições e princípios éticos.

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

NOME COMPLETO

CARGO E FUNÇÃO

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

Rubrica
aCmp

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025
		Versão: 01

ANEXO II

FORMULÁRIO DE CIÊNCIA DE MEDIDA DISCIPLINAR

1. Identificação do Colaborador

Nome: _____
Área: _____
Cargo: _____

2. Descrição da Ocorrência

Data da Ocorrência: ____ / ____ / ____

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

DS
CBM

DS
HA

3. Medida Disciplinar aplicada:

- () Advertência Escrita
- () Suspensão Quantidade de dias: _____. Início: ____/____/____. Fim: ____/____/____
- () Dispensa
- () Dispensa por Justa Causa

Em razão da ocorrência descrita no item 2, que não está de acordo com as normas, regulamentos, políticas ou o Código de Conduta da Companhia, informamos que foi decidido aplicar a medida disciplinar indicada no item 3, como previsto na Política de Consequências.

4. Responsável pela ciência da medida disciplinar:

4.1 Superior Hierárquico, Representante da área de Recursos Humanos ou Membro do Comitê:

Nome: _____

Assinatura: _____

Rubrica
ALMP

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

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

Assinatura do Colaborador

Nome: _____
Testemunha

Nome: _____
Testemunha

DS
CBM

DS
Ad

Rubrica
aCmp

	Nome do documento: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS		Páginas: Nº 13
Classificação da publicidade: PÚBLICO INTERNO E EXTERNO	Tipo de documento: POLÍTICA CORPORATIVA	Data de vigência: 16/07/2025	Versão: 01

ANEXO III

TERMO DE RECUSA DE CIÊNCIA DE MEDIDA DISCIPLINAR

Informamos que o colaborador(a) _____ se recusou a assinar o Termo de Ciência da Medida Disciplinar, o qual lhe foi apresentado com a devida descrição da ocorrência e da medida disciplinar aplicada.

O conteúdo do referido termo foi lido integralmente para o colaborador, na presença de duas testemunhas. Foi esclarecido que a recusa em assinar ou tomar ciência formal do documento **não isenta a aplicação da medida disciplinar**.

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

DocuSigned by:

Clarissa Barreto Modafferi
2B1120DB871E49E...

DocuSigned by:

Humberto Maltez Garrido Filho
F14CEEB4FE674B2...

Rubrica

acmp