

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |



# Política de Consequência

**GRUPO LUIZ MENDONÇA**

**BRAVO**  
Caminhões e Ônibus

**AURABRASIL**  
MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

**Santo Antonio**  
PATRIMONIAL

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| Objetivo da Política .....                      | 3  |
| Aplicação.....                                  | 3  |
| Definições .....                                | 4  |
| Avaliação Dos Eventos De Desvio De Conduto..... | 4  |
| Medidas Disciplinares .....                     | 8  |
| Violações E Sanções Aplicáveis .....            | 11 |
| Não Retaliação .....                            | 12 |
| Exceção .....                                   | 13 |

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

## OBJETIVO DA POLÍTICA

Definir os critérios e procedimentos a serem adotados na gestão de consequências, quando da ocorrência de algum desvio de conduta, desempenho insatisfatório ou descumprimento das normas e/ou do Código de Conduta por colaboradores do Grupo Luiz Mendonça.

Esta Política está sujeita a revisões anuais, podendo ser revisada em periodicidade menor, caso necessário, em decorrência de alterações na regulamentação e/ou legislação aplicável ou, ainda, para refletir alterações nos procedimentos internos do Grupo Luiz Mendonça.

## APLICAÇÃO

Esta política se aplica a todos os colaboradores do Grupo, independentemente de seu nível hierárquico, nível funcional ou local de atuação. Estão abrangidas no conceito de colaboradores os Conselheiros, Diretores, Gerentes, Coordenadores e demais colaboradores do Grupo.

Fornecedores, prestadores de serviço e clientes que se relacionem com o Grupo Luiz Mendonça devem ser informados, observar e anuir com as disposições desta Política e do Código de Conduta do Grupo Luiz Mendonça.

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

## DEFINIÇÕES

Os termos abaixo descritos deverão ser interpretados de acordo com as definições aqui apresentadas, quando mencionados neste documento, independentemente do gênero adotado e/ou se utilizados no plural ou singular:

- (i) **Colaborador:** Todos os empregados, estagiários, membros do conselho de administração, diretores e executivos do Grupo Luiz Mendonça.
- (ii) **Retaliação:** Qualquer ato de represália, assédio, intimidação, ameaça, coerção ou discriminação contra o Colaborador ou terceiro devido a denúncia ou investigação de uma denúncia de boa fé. Aqueles que testemunharem ou sofrerem retaliação são incentivados a denunciar esta conduta.

## AVALIAÇÃO DOS EVENTOS DE DESVIO DE CONDUTA

Em princípio, é atribuição do superior imediato a responsabilidade de aplicar medidas disciplinares junto ao colaborador que cometeu qualquer desvio de conduta ou descumprimentos das suas responsabilidades. Para eventos de desvios de conduta, o Comitê de Ética deverá ser consultado sobre a devida medida disciplinar a ser aplicada.

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

Dois agentes atuam de forma direta na aplicação de medidas disciplinares relacionadas a desvios de conduta: **o gestor imediato do colaborador** e o **Comitê de Ética**.

O Comitê de Ética analisará os relatos de desvio de conduta e definirá as medidas disciplinares que serão adotadas. As deliberações serão compartilhadas com a Diretoria responsável pela área em que o colaborador atuar.

A relevância dos desvios de conduta (ou faltas) devem ser julgadas com base no impacto sobre as atividades da organização e reincidência, embora tais critérios não esgotem as possibilidades, sendo o Comitê de Ética responsável pelo julgamento da relevância dos eventos, caso a caso.

## **FALTAS AGRAVADAS PELA REINCIDÊNCIA**

Neste tópico se encontram enumeradas, de forma exemplificativa, faltas que poderão ser graves o suficiente para o desfazimento do vínculo do seu autor com o Grupo Luiz Mendonça, ou, a depender da situação concreta, poderão assumir maior gravidade em caso de reincidência até alcançar a incompatibilidade funcional para o exercício de suas funções. Alguns exemplos dessas faltas:

- **Negligência ou Imprudência no desempenho da função:** embora esteja o colaborador treinado e orientado para a posição, venha o

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

mesmo a incorrer em erros que comprometam os resultados das áreas.

- **Desídia:** descumprimento habitual das obrigações elementares, tais como: a pontualidade, a assiduidade, a não dedicação ao serviço, como exemplos: constantes atrasos e/ou faltas, realização de atividades particulares durante o expediente, entre outras condutas.
- **Insubordinação:** descumprimento de uma ordem pessoal dada por um superior hierárquico. A ordem, entretanto, deve estar relacionada à atividade/resultado da área e estar dentro dos valores éticos e morais pregrados pelo Grupo como, assim como, não deve transpassar nenhuma barreira legal.

## FALTAS GRAVES

Ato faltoso que, por sua natureza, assume tal gravidade que implica a adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas, listando-se, algumas, a seguir, a título exemplificativo:

- **Descumprimento da legislação** aplicável às suas atividades profissionais e que exponha o Grupo Luiz Mendonça a contingências.

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

- **Atos de corrupção:** ato de corromper alguém ou algo, por meios considerados ilegais ou ilícitos, com a finalidade de obter vantagens ou benefícios próprios.
- **Ato de Improbidade:** ato praticado pelo colaborador, em proveito próprio ou de terceiros, que lese o patrimônio do Grupo Luiz Mendonça. Exemplos: classificação propositalmente errada quanto à quantidade/utilidade/especificação de produto ou material, entre outros.
- **Conflito de interesses:** Participar de processo decisório em situação onde estaria impedido por possuir ligação com a outra parte (independentemente de ter se configurado benefício indevido) sem prévia comunicação ao seu respectivo superior e/ou ao Comitê de Ética. Ex.: Decidir processo competitivo para um determinado fornecedor que tenha como acionista ou gestor profissionais de seu relacionamento pessoal ou parentesco.
- **Falsificação ou Adulteração de Documento** (com ou sem impacto financeiro).
- **Fraude, desvios de ativos ou uso inapropriado de bens do Grupo:** Recebimento de valores para facilitar a conquista de processo competitivo em favor de determinado fornecedor; desvio de recursos financeiros, roubo de ativos do Grupo Luiz Mendonça, entre outros.

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

- **Condenação Criminal:** envolvimento com condenação pelo Poder Judiciário à pena de prisão (reclusão ou detenção), transitada em julgado.
- **Violação de Segredo de Grupo:** descumprimento da obrigação de fidelidade para com o Grupo. Exemplos: revelar tecnologia em uso, revelar resultados de pesquisas (P&D) ou planos estratégicos, entre outros.
- **Quebra de sigilo/confidencialidade:** descumprimento da obrigação de confidencialidade com informações sigilosas. Exemplos: divulgar, de maneira inapropriada, resultados de exames realizados pelo Grupo Luiz Mendonça.
- **Abandono de Emprego:** faltas acima dos limites legais, sem nenhuma justificativa.
- **Conduta Profissional Anti ética** – Transgredir aos preceitos estabelecidos neste instrumento, no Código de Conduta do Grupo Luiz Mendonça e demais normativos adotados.

## MEDIDAS DISCIPLINARES

O Grupo Luiz Mendonça sempre aplicará a medida disciplinar individualmente, mesmo que os fatos envolvam mais de um colaborador, pois além dos fatores pessoais e individuais, há que se levar em conta o histórico trabalhista do colaborador. Deve ser



| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

critérios verificada a relação entre causa e efeito, ou seja, a relação do ato faltoso praticado pelo colaborador com as consequências decorrentes desse ato.

A aplicação das medidas disciplinares deve ocorrer o mais próximo possível da época do acontecimento, ou seja, imediatamente, devendo o intervalo entre o acontecimento e a aplicação da medida ser o menor possível e justificado pelas etapas de conhecimento da ocorrência de apuração dos fatos e de definição da ação disciplinar aplicável. Sempre deve prevalecer a data em que o Grupo Luiz Mendonça, através de seus representantes, vier a tomar conhecimento do fato, independente da época da sua real ocorrência.

A medida a ser aplicada deverá ser proporcional ao ato faltoso praticado. Uma medida demasiadamente leve para a ocorrência apurada não produzirá o efeito desejado, enquanto que outra excessivamente rigorosa poderá produzir reação diversa do que a esperada.

Todas as medidas disciplinares aplicadas, sejam elas orientativas ou formais, devem ser registradas no dossiê do respectivo colaborador, e deverão ser consideradas nas avaliações de desempenho e avaliadas como critério para progressão de carreira.

As medidas poderão ter as seguintes naturezas:

## **MEDIDAS ORIENTATIVAS**

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

São medidas disciplinares que envolvem a orientação ao colaborador sobre o seu comportamento, aplicáveis em casos de desvios de conduta de menor relevância e impacto para o Grupo e não reincidentes. Nesse caso, o gestor imediato do colaborador deve monitorar a reincidência e manter o Comitê de Ética informado sobre eventuais desvios de conduta adicionais do colaborador, para que seja avaliada a adoção de medidas formais.

## MEDIDAS FORMAIS

**Advertência:** registro formal da ocorrência e aplicação da advertência, mantendo o documento no prontuário do colaborador.

**Suspensão:** afastamento do colaborador das suas atividades, sem remuneração. A duração da suspensão será definida diante do caso concreto a depender da gravidade da conduta.

**Desligamento:** motivada pela reincidência de várias práticas ou pela ocorrência de ato faltoso que resulte em perda de confiança no colaborador, embora sem caracterizar uma Justa Causa.

**Desligamento por Justa Causa:** motivada pela ocorrência de ato faltoso grave, devidamente comprovada. Esta modalidade deverá ser sempre respaldada por um parecer Jurídico.

A área de Administração de Pessoal, através de seu representante, deve fornecer todo o apoio necessário em cada uma das ocorrências

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

apresentadas, garantindo a observância dos princípios aqui definidos e os demais aspectos legais.

O gestor responsável deve identificar junto à área de Administração de Pessoal a existência de estabilidade (a exemplo de Aposentadorias/Sindicato/CIPA e Cooperativas) dos colaboradores e fazer constar estas informações no relatório sobre a ocorrência, para que possa ser realizada uma avaliação mais efetiva e posteriormente orientar sobre os procedimentos a serem adotados e evitar quaisquer demandas futuras contra a empresa.

Caso a estabilidade seja ocasionada por problema de saúde, o Gestor responsável deverá encaminhar o caso para médico do trabalho ou especialista credenciado e submeter o caso a análise da área de Administração de Pessoal, a qual deve definir os procedimentos a serem adotadas com o respaldo Jurídico necessário.

## VIOLAÇÕES E SANÇÕES APLICÁVEIS

É responsabilidade de todos os colaboradores comunicar qualquer violação e suspeita de violação aos requisitos desta Política, bem como as normas, políticas e procedimentos internos do Grupo Luiz Mendonça.

As comunicações de violação, identificadas ou anônimas, deverão ser feitas à:

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

## Ouvidoria e Canal confidencial do Grupo Luiz Mendonça:

**E-mail: [auraebravo@relatoconfidencial.com.br](mailto:auraebravo@relatoconfidencial.com.br)**

Quando da comunicação das violações, deverá ocorrer a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, cabendo ao Comitê de Ética do Grupo Luiz Mendonça a tempestiva tratativa e remediação dos danos gerados.

As violações às normas, políticas e procedimentos internos do Grupo Luiz Mendonça podem resultar em severas penalidades disciplinares, civis e criminais para o Grupo e seus Colaboradores e/ou representantes envolvidos.

O Comitê de Ética analisará os relatos e definirá as medidas disciplinares que serão adotadas, conforme as diretrizes do Código de Conduta do Grupo Luiz Mendonça.

## NÃO RETALIAÇÃO

Conforme determinado no Código de Conduta, independentemente do suposto erro de conduta relatado, ou do método de relato, o Grupo Luiz Mendonça não tolerará retaliação contra qualquer pessoa que dê alguma informação de boa-fé sobre uma suposta violação do Código de Conduta, desta Política, de outras políticas aplicáveis ou de leis e regulamentações aplicáveis, independentemente dos resultados das investigações e das alegações pelo Grupo.

| Política de Consequência |        |            |           |                       |                 |
|--------------------------|--------|------------|-----------|-----------------------|-----------------|
| Código                   | Versão | Emissão    | Elaborado | Revisado              | Aprovado        |
| PL COMP 06               | 02     | 31/10/2022 | Jurídico  | Compliance / Jurídico | Comitê de ética |

## EXCEÇÃO

Quaisquer exceções as regras aqui apresentadas devem ser aprovadas formalmente pelo Comitê de Ética do Grupo Luiz Mendonça.