


| | | |
|---|---|-----------------------|
|  FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 1 / 18 |

POLÍTICA DE CONSECUENCIAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

I- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo de esta Política es informar, orientar y disciplinar la conducta de los colaboradores/empleados, miembros de la Alta Dirección y terceros respecto de la aplicación de medidas disciplinarias a acciones y conductas que no cumplan con las normas internas y externas de FCC S.A., como el Código de Conducta, la Política Anticorrupción, la Política de Conflictos de Intereses, la Política de Transacciones con Partes Relacionadas y otros documentos internos como RR.HH. y el Programa de Integridad de la Empresa.

II- PRINCIPIOS Y DEBERES

Los administradores y colaboradores/empleados de FCC S.A deberán, entre otros compromisos establecidos en su Código de Conducta y otras normas internas de la Sociedad (Código de Conducta, Política Anticorrupción, Política de Conflictos de Intereses, Política de Transacciones con Partes Relacionadas, entre otras), regirse por los siguientes principios que rijan sus funciones:

- a) Orientar sus decisiones y actuaciones por la ética, la integridad, la transparencia, la lealtad, la impersonalidad, la profesionalidad y la eficiencia, considerando los intereses de FCC S.A y de todos sus grupos de interés, y la aplicación de las medidas disciplinarias deberá guiarse por la objetividad y claridad de su información definida y grabada.
- b) apropiación de recursos y/o recursos financieros, fraude, ventaja personal y tráfico de influencias, entre otros, actuando sin concesiones a la intervención de intereses y favores privados, partidistas o personales, e incentivando a sus colegas, independientemente de su cargo y nivel jerárquico, denunciar o poner en conocimiento de cualquier ocurrencia de estos actos a los canales correspondientes, tales como el canal de denuncias y escucha, según lo estipulado en el Código de Conducta de FCC S.A. y su política anticorrupción.;
- c) Actuar con honestidad, transparencia, educación, respeto e integridad en el trato con las personas, con el deber de quienes intervienen de mantener una postura abierta e integral y, siempre en el mejor interés de las políticas de la organización, evitando conductas dudosas, contradictorias o contrarias a las buenas costumbres de la sociedad, buscando mantener la buena reputación y credibilidad de la FCC.

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

- d) Actuar con justicia, equidad e imparcialidad en la aplicación de medidas disciplinarias, en estricto cumplimiento de la defensa amplia y del debido proceso legal;
- e) Actuar de conformidad con la legislación interna (políticas anticorrupción, de partes relacionadas, de conflicto de intereses y códigos de conducta) y externa (leyes nacionales con Legislación Anticorrupción y Leyes Laborales, la Constitución Federal, el Código Civil y Penal y otras), no contradiciendo sus principios, normas y directrices.
- f) Orientar sus decisiones y actuaciones empresariales por la ética, la integridad, la transparencia, la lealtad, la impersonalidad, el profesionalismo y la eficiencia, considerando sus intereses legítimos y los de todos sus grupos de interés.
- g) Mantener la confidencialidad de la información privilegiada, estratégica y confidencial;
- h) Combatir la práctica de información privilegiada, es decir, información relevante que aún es desconocida por el mercado y/o no ha sido publicada, violando así el deber de lealtad y transparencia exigido por los artículos 153 a 157 y otros de la Ley 6.404. /1976 y/o cualquier operación realizada con valores emitidos por la empresa, con el fin de obtener ganancias para beneficio personal) y no asociarse con otras empresas que pretendan manipular precios u operar en el mercado utilizando prácticas desleales o anticompetitivas, defendiendo las reglas de la libre competencia, independientemente del lugar de operación
- i) Vigilar las actuaciones corporativas con el fin de preservar los intereses legítimos de FCC y de sus socios y velar por que se investiguen las conductas de los empleados, de terceros y de todas aquellas personas que actúen en nombre de FCC y que puedan representar un conflicto.
- j) Seleccionar y contratar proveedores de bienes o servicios a través de un proceso público regular, basado en criterios objetivos de carácter técnico/debida diligencia, evitando favorecer a cualquier empresa interesada o manipular propuestas y precios.
- k) Actuar para evitar y prevenir situaciones de conflicto de intereses, tales como las establecidas en normas y políticas internas, políticas de Conflicto de Intereses, Transacciones con Partes Relacionadas y el Código de Conducta de FCC S.A;

Preparado por:

Catia Pereira

Consenso por:

Paulo Saturnino; Luiz Santos

Aprobado por:

Schlosser; Cid Carvalho

- l) Actuar de buena fe en el desempeño de las tareas previstas en los contratos de trabajo y en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Código de Conducta y demás normas, políticas y procedimientos;
- m) Informar de todos los riesgos para la integridad del negocio, imagen, reputación y patrimonio de la empresa, actuando de forma preventiva;
- n) No obtener ventajas y privilegios personales de cualquier parte interesada (proveedor, socio comercial, clientes, entre otros) de la empresa, conforme a lo previsto en la Ley 12.813/2013, en la Política de Operaciones con Partes Relacionadas, Código de Conducta, Política Anti- corrupción, Política de Conflictos de Interés, entre otros por el cargo desempeñado en la empresa;
- o) Asistir y participar en las capacitaciones obligatorias según norma y en todas aquellas demás que le sean convocadas por la Empresa

III- ACTOS Y PRÁCTICAS ILEGALES PROHIBIDAS POR LAS NORMAS INTERNA Y EXTERNA DE FCC S.A Y POR EL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA COMPAÑÍA


FCC SA espera y exige de sus empleados, miembros de la alta dirección, socios comerciales y terceros que actúen con integridad y ética, respetando todas las leyes, normas, códigos y políticas, siendo deber de todos promover la interrupción inmediata y oportuna de actividades ilícitas de las que tengan conocimiento y denunciarlas.

Incluso, el Programa de *Compliance/Integridad* se estructuró con este fin: prevenir la ocurrencia de actos ilícitos contrarios a las leyes, regulaciones y estándares éticos a los que está sujeta nuestra empresa en el ejercicio de sus actividades, a través del logro de capacitación, capacitación, controles internos, procedimientos y políticas encaminadas a evitar, corregir y mitigar riesgos.

Las principales prácticas prohibidas por las normas nacionales, internacionales y la normativa interna de FCC S.A. son:

- 1- Realizar un acto que constituya corrupción o fraude;
- 2- Promover manifestaciones políticas a favor o en contra de partidos o candidatos;

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|-----------------------|
|  FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 4 / 18 |

- 3- No llevar registros contables que reflejen de forma clara, exacta, diligente, precisa y transparente las operaciones realizadas y/o que proporcionen información inadecuada a las auditorías u órganos de control,
- 4- Ocultar o encubrir pagos ilegales;
- 5- Practicar conductas que distorsionen la ética y/o sean discriminatorias y prejuiciosas, cualquiera que sea su naturaleza: raza, religión, sexo, edad, política, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, condición física y/o conducta amenazante, intimidación y presión abusiva, causar acoso moral y/o sexual;
- 6- Incumplimiento de convenios y/o contratos suscritos, sobre todo, con la Administración Pública y/o relativos a donaciones, patrocinios o contratos públicos;
- 7- Realizar actividades o empleos paralelos que compitan o entren en conflicto con los intereses de FCC S.A.
- 8- Proporcionar donaciones a agentes públicos por el cargo que desempeñan.
- 9- Fraude en una licitación o contrato administrativo

IV- **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Las violaciones al Código de Ética, al Programa de Integridad y/u otras políticas o procedimientos internos y leyes aplicables no serán toleradas y podrán estar sujetas a investigación interna a través del Canal de Denuncias de la Compañía u otros medios, dando lugar a las siguientes medidas disciplinarias y/o sanciones:

- (i) **Advertencia verbal** – El Empleado/Colaborador debe ser advertido verbalmente por el gerente responsable de manera respetuosa y en un lugar apropiado, sin sufrir ningún tipo de exposición y/o vergüenza innecesaria, y debe quedar muy claro por qué se le advierte que sus actitudes y/o comportamientos no están acordes con las Normas, Políticas y Código de Conducta de la empresa y/o las leyes vigentes aplicables.

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

- (ii) **Advertencia escrita** – Sigue la misma lógica que la amonestación verbal, con la diferencia de que es necesario firmar un formulario de amonestación específico que será emitido por el área de Recursos Humanos, en el que se expondrán los motivos de la aplicación de la medida. En caso de negativa, se solicitan dos testigos para ello y estos pueden ser utilizados en caso de posible necesidad en el Juzgado o en un proceso de investigación interno o externo;
- (iii) **Suspensión** – Se trata de una medida utilizada para sancionar al empleado en caso de reincidencia de advertencias o en caso de infracción grave. Puede haber pérdida de salario: (a) pérdida del derecho a remuneración en los días de suspensión y descanso semanal retribuido, (b) 1/12 del salario 13 si la suspensión es mayor o igual a 15 días y (c) cambio en la cantidad de días o monto a pagar por vacaciones, ya que estos días de suspensión constituyen una ausencia injustificada del trabajo,

Cabe señalar que la suspensión no podrá exceder del plazo de treinta días naturales. En caso de repetición de actos viciosos, se podrán adoptar consecuencias más graves

- (iv) **Terminación del contrato de trabajo:** Esto ocurre si las medidas aplicadas anteriormente resultan ineficaces o si el empleado ha cometido una infracción muy grave.

Equivale al **despido sin justa causa**, garantizándose al empleado el derecho a aviso previo, vacaciones acumuladas más 1/3, vacaciones proporcionales, 13º salario proporcional, saldo salarial, multa al FGTS y derecho a retirar los depósitos del FGTS, según lo dispuesto para la Consolidación de las Leyes del Trabajo en la materia mediante el artículo 477 y siguientes

- (v) **Terminación del contrato de trabajo por justa causa/despido por justa causa:** se produce si las medidas aplicadas fueron ineficaces o el trabajador cometió una infracción muy grave. Se deben cumplir las normas establecidas en el artículo 482 de la CLT:
- a) Acto de Improbidad
 - b) Incontinencia de conducta o mal comportamiento;
 - c) Negociación habitual por cuenta propia o ajena sin permiso del empleador, y cuando constituya un acto de competencia con la empresa para la que trabaja el trabajador, o sea perjudicial para el servicio;

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

- d) Condena penal del trabajador, firme e inapelable, si no se ha suspendido la ejecución de la pena;
- e) Negligencia en el desempeño de sus respectivas funciones.
- f) Embriaguez habitual o de servicio
- g) Violación del secreto empresarial;
- h) Acto de indisciplina o insubordinación;
- i) Abandono laboral
- j) Los actos lesivos del honor o la buena reputación realizados en el servicio contra cualquier persona, o agravios físicos, en las mismas condiciones, salvo que se trate de legítima defensa, propia o ajena;
- k) Los actos lesivos del honor o la buena reputación o las ofensas físicas cometidas contra el empleador y los superiores jerárquicos, salvo en los casos de legítima defensa, propia o ajena;
- l) Práctica constante de juegos de azar.
- m) La pérdida de la calificación o de los requisitos establecidos por la ley para el ejercicio de la profesión, como consecuencia de una conducta intencionada del empleado.
- n) Actos que atentan contra la seguridad nacional debidamente comprobados en investigación administrativa


(vi) **Aplicación de la penalización prevista en el contrato y/o extinción del contrato** (en el caso de socio o tercero contratado: colaborador, empleado, proveedor, etc.): La aplicación de la sanción derivada del incumplimiento de las políticas internas de FCC S.A. o de su posible terminación/rescisión unilateral se considerará de forma caso por caso dependiendo de la gravedad de la infracción, lo que puede incluso conducir a la responsabilidad personal del agente que provocó la desviación de objeto, de conducta, actos civiles, administrativos, penales y otros ilícitos, incluida la posible indemnización por daños y perjuicios causado por su conducta.

Sin perjuicio de las medidas disciplinarias mencionadas anteriormente, se podrán aplicar otras medidas de carácter educativo y/o preventivo, tales como: formación, cambios en procesos, establecimiento de controles adicionales, cambios en sistemas o herramientas informáticas, etc.

IV. 1- TABLA DE CONSECUENCIAS DE LAS INFRACCIONES COMETIDAS

| GRAVEDAD | MEDIDA DISCIPLINARIA | SITUACIONES |
|---|----------------------|----------------|
| MENOR (no causar daño reputacional o moral ni daño físico o moral) | Advertencia verbal | 1ra ocurrencia |
| MENOR | Advertencia escrita | Reincidencia |

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|----------------|
|  | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 7 / 18 |

| | | |
|--|--|-------------------|
| MEDIANA (generan pérdidas, pero el daño reputacional no tiene consecuencias duraderas y/o no constituye agresión física o moral) | Advertencia escrita | 1ra ocurrencia |
| MEDIANA | Advertencia escrita | Reincidencia |
| GRAVE | Suspensión (máximo 30 días y sin goce de sueldo) Despido sin justa causa (Art. 474.CLT) o despido con justa causa (Art. 482, CLT) | 1ra ocurrencia |
| MUY GRAVE (causar un daño material o reputacional significativo a la empresa, a la administración pública, o incluso causar daño físico o moral a otras personas) | Despido con justa causa (artículo 482, CLT) Cese del órgano de gobierno del que sea miembro. | Reincidencia o no |

IV.2- DOSIS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La dosificación de las medidas disciplinarias debe considerar, como mínimo, estos factores:

- 1- Gravedad:** La pena aplicada por el Administrador deberá ser directamente proporcional a la infracción cometida y para ello deberá tenerse en cuenta la naturaleza y gravedad de la infracción cometida, así como sus circunstancias atenuantes o agravantes de la infracción cometida, los antecedentes del infractor y sus responsabilidades, los medios utilizados y los fines perseguidos y los riesgos involucrados y las posibles consecuencias de la pena.

Ejemplos de infracciones muy graves son:

- 1- Dar, prometer, ofrecer, autorizar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, para sí o para otros, cualquier ventaja indebida a un funcionario público o persona equivalente a él, que lo induzca a realizar o abstenerse de realizar un acto oficial o conduce a no actuar conforme a la ley.
- 2- Donar, aunque no sea con recursos de FCC S.A, pero sí relacionados con su nombre, cualquier valor, bien, servicio, entre otros, a partidos políticos, campañas políticas o candidatos a cargos públicos;

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|


- 3- Ofrecer, negociar o realizar donaciones y patrocinios a cualquier agente público para obtener alguna contraprestación ilícita, incluso si la donación o patrocinio se realiza a una organización filantrópica, cultural, artística o deportiva;
- 4- Ocultar o disfrazar la naturaleza, origen, ubicación, disposición, movimiento o propiedad de bienes, derechos o valores que surjan, directa o indirectamente, de un delito penal;
- 5- Realizar transacciones que podrían utilizarse para financiar el terrorismo;
- 6- Favorecer a los socios comerciales al comprar o vender productos o contratar servicios para obtener ventajas personales;
- 7- Aceptar, prometer, ofrecer, recibir o pagar a personas naturales y jurídicas, cualquier cantidad de dinero, bienes materiales y otros beneficios privados, como tarifas de habitaciones de hotel, entradas a espectáculos, cargos, con el fin de influir indebidamente o garantizar una ventaja dentro de relación con un negocio realizado con clientes, representantes, contratistas, terceros, sus empleados o agentes públicos;
- 8- Acosar sexual y moralmente a compañeros de trabajo, clientes profesionales o proveedores;
- 9- Discriminar a las personas por motivos de origen, raza, religión, clase social, identidad u orientación sexual, sexo, color, edad, discapacidad física o estado civil o cualquier otro motivo;
- 10- Vender, consumir, tener en las instalaciones de la empresa o estar directamente involucrado con drogas o sustancias estupefacientes;
- 11- Conducir un vehículo de la Empresa o en funciones de la empresa, bajo los efectos del alcohol o estupefacientes o con licencia suspendida o vencida;

Se considera infracción muy grave cuando el empleado o miembro de la alta dirección reincide por segunda vez en una infracción grave por la que recibió la pena de suspensión.

Estos son ejemplos de infracciones graves:

- 1- No colaborar con la prevención de accidentes laborales y no utilizar los EPI obligatorios;

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|-----------------------|
|  | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 9 / 18 |

- 2- Violación del secreto empresarial y utilización de información confidencial, obtenida mediante el desempeño profesional, en beneficio propio o de terceros;
- 3- Negociar, sin la autorización del responsable, cualquier propiedad de la Empresa o de clientes que usted tenga en posesión;
- 4- Utilizar el cargo, función o influencia para obtener ventajas o favores personales;
- 5- No proporcionar intencionalmente información o proporcionarla de manera incorrecta o inexacta, respecto de sus datos personales o los de sus familiares, necesarios para formalizar una relación contractual, otorgar beneficios y compensaciones;
- 6- Ofender, intimidar, acosar o atacar a cualquier persona en las instalaciones de la empresa o en cualquier otro lugar mientras realiza actividad, en nombre o beneficio de la Empresa;
- 7- No informar, inmediatamente después de tener conocimiento, signos o hechos que puedan caracterizar actividades y transacciones ilícitas realizadas en nombre o beneficio de FCC S.A.;
- 8- Aparecer regularmente borracho en el lugar de trabajo;
- 9- Ofrecer y/o recibir regalos, obsequios y atenciones con el objetivo de influir en el resultado de cualquier tipo de transacción comercial;
- 10- Ocultar, manipular u omitir información en cualquier sistema, registro, proceso y canal de comunicación, o engañar a auditores internos y externos, investigadores privados y similares.

Estos son ejemplos de infracciones medianas:

- 1- Llegar tarde y/o ausentarse, repetida e injustificadamente, a compromisos profesionales;
- 2- Actuar descuidadamente y sin prestar atención con frecuencia;
- 3- Por negligencia, no proporcionar información o suministrarla de forma incorrecta o inexacta, sobre sus datos personales o los de sus familiares,

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

necesarios para formalizar una relación contractual, otorgar beneficios e indemnizaciones.

- 4- Descuidar solicitudes del área de Tecnología de la Información necesarias para el soporte, desarrollo y seguridad de equipos, software, sistemas e información, incluido el acceso y almacenamiento de archivos en violación de las pautas de la Empresa;
- 5- Faltar el respeto a compañeros, subordinados, superiores, empleados, miembros de la alta dirección, competidores, clientes y proveedores.
- 6- No comunicar hechos que puedan constituir un conflicto de intereses, de acuerdo con el Código de Conducta y la Política de Conflictos de Intereses de FCC S.A.;
- 7- Realizar actividades político-partidistas o religiosas en las instalaciones de FCC S.A, con el objetivo de influir en las personas y/o imponer opiniones, perjudicando las relaciones interpersonales.;
- 8- No aplicar las sanciones disciplinarias de las que es responsable a empleados, miembros de la alta dirección o socios comerciales, por cualquier motivo;

Estos son ejemplos de infracciones menores:

- 1- Retrasar y/o ausentarse injustificadamente de un nombramiento profesional, por primera vez;
 - 2- Actuar descuidadamente y sin prestar atención por primera vez;
 - 3- Usar lenguaje inapropiado, vulgar o inconveniente al tratar con otras personas por primera vez;
 - 4- Otras conductas no consideradas medianas, grave o muy grave.
- 2- Presente:** La medida disciplinaria debe aplicarse inmediatamente después de deliberar la consecuencia que será aplicable en el caso concreto para que se garantice la eficacia de la aplicación.
- 3- Causalidad:** Siempre debe haber un vínculo, un vínculo directo entre la Conducta Inadecuada y el Empleado que sufrirá la consecuencia deliberada para el caso específico.
- 4- Igualdad de trato:** Como se mencionó anteriormente, la decisión sobre la consecuencia que se aplicará en relación con una Conducta Inadecuada

Preparado por:


Catia Pereira

Consenso por:

Paulo Saturnino; Luiz Santos

Aprobado por:

Schlosser; Cid Carvalho

| | | |
|---|---|------------------------|
|  | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 11 / 18 |

específica no puede tener efectos discriminatorios. Todo Empleado que practique dicha Conducta deberá, considerando las peculiaridades del caso específico, sufrir la consecuencia deliberada, independientemente de su cargo o antigüedad en el servicio.

V- ACCIONES DISCIPLINARIAS APLICADAS A SOCIOS COMERCIALES

Las sanciones aplicadas a los socios comerciales que tengan cualquier tipo de relación contractual con FCC S.A estarán previstas en el Código de Conducta de la empresa, la Política Anticorrupción, la Política de Conflictos de Intereses y los respectivos instrumentos contractuales y tienen como consecuencias las siguientes sanciones:

- Amonestación formal o Notificación Extrajudicial;
- Reemplazo del tercero infractor en la prestación del servicio a FCC S.A;
- Cobro de multas;
- Terminación;
- Exclusión de Donación o Patrocinio realizado por la Empresa;
- Imposibilidad de contratar, cuando se trate de un contrato que ya no esté en vigor.

VI. RESPONSABILIDADES

Las áreas de **Auditoría, Riesgos y Legal/Compliance** son las responsables de:

- Aclarar cualquier duda respecto a la aplicación de las pautas establecidas en este documento;
- Realizar un seguimiento continuo de la adopción de las medidas correctoras establecidas por el órgano competente, supervisando su cumplimiento
- Proporcionar apoyo a la Junta Directiva en caso de cooperación con autoridades gubernamentales.

Las áreas **Legal/Compliance y Recursos Humanos** son responsables de:

- Brindar apoyo a los órganos competentes coordinando la investigación sobre la aplicación de medidas disciplinarias.;

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

- Recibir informes de la Escucha y Áreas de Investigación; verificar riesgos y recomendar la aplicación de medidas disciplinarias y despidos, con o sin justa causa;
- Verificar y considerar el Historial Disciplinario del Empleado en evaluaciones de méritos, ascensos y cambios de rol/traslados de ubicaciones o áreas a solicitud del Empleado.
- Aplicar las consecuencias previstas en esta Política, cuando así lo soliciten

El **Comité de Ética** es responsable de:


- Velar por el cumplimiento del código de conducta, estableciendo lineamientos relacionados con situaciones o temas contenidos en el mismo, con el fin de definir estándares de conducta y aplicación de sanciones.;
- Monitorear los procesos de investigación interna, así como determinar las medidas disciplinarias apropiadas que la autoridad competente deberá aplicar, en caso de violación de los preceptos y lineamientos establecidos en las normas, políticas y código de conducta de FCC S.A.
- Aprobar los cambios y revisiones al presente documento, así como regular los casos omitidos;
- Aprobar todas y cada una de las decisiones de cooperación con las Autoridades Gubernamentales Nacionales e Internacionales Competentes

Es responsabilidad del Canal de Denuncias.

- Recibir informes de incidentes y enviárselos para investigación;
- Ofrecer soluciones para incidentes de violaciones al Código de Ética, legislación vigente y Políticas Internas;
- Reportar indicadores al Comité de Ética.

VII- PROCESO DE DETERMINACIÓN E INVESTIGACIÓN DE ILICITOS

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|------------------------|
|  | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 13 / 18 |

Como vimos anteriormente, en Brasil, la aplicación de medidas disciplinarias debe ocurrir de acuerdo con la gravedad de la infracción y el daño causado, sin perjuicio de sanciones administrativas, civiles y penales.

En el extranjero, la aplicación de medidas disciplinarias seguirá las mismas pautas que se aplican en Brasil, si es posible establecer una analogía entre la legislación laboral de este país extranjero y la brasileña. Si no fuera posible la analogía, las medidas disciplinarias respetarán la legislación del país donde sea necesaria su aplicación.

Por tanto, las medidas disciplinarias derivadas de situaciones habituales, como ausencias injustificadas, insubordinaciones, indisciplinas, etc., que no constituyan obligación de denuncia al Canal Ético, podrán ser aplicadas directamente por el responsable inmediato.


Las sanciones de amonestación verbal o escrita no requieren un proceso de investigación y pueden ser aplicadas por los directivos, mediante un proceso simplificado de determinación de responsabilidad, siempre que sea posible, con la recolección de testigos.

Las sanciones de suspensión y despido deben estar precedidas de un proceso de investigación o investigación, realizado y/o coordinado, este último en el caso de contratación de una empresa especializada, en su caso, por el Comité de Ética, siguiendo los criterios jerárquicos definidos para cada comité. Tal como lo refiere el capítulo tercero de esta Política, previo a proponer una medida disciplinaria, el órgano coordinador de la investigación previsto en el Protocolo del Investigador deberá involucrar a los Departamentos Jurídico y de Recursos Humanos, para obtener un análisis técnico sobre la proporcionalidad y legalidad de las medidas a ser propuestas.

El grupo responsable de la investigación o investigación llevará a cabo el proceso en un tiempo óptimo, y presentará un informe al Comité de Ética, con la recomendación para la imposición de sentencia o absolución. Dichas investigaciones y procesos de investigación deben realizarse de manera confidencial y confidencial.

VII – CANAL DE ÉTICA

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|------------------------|
|  | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 14 / 18 |

Conforme a lo mencionado en la política de transacciones con partes relacionadas, código de conducta, conflicto de intereses y política anticorrupción, se establecen como Canales de Denuncia los siguientes

Sitio web: (<https://denuncia.iauditcloud.com.br/fccsa>)

Correo electrónico: canaldedenuncias@fccsa.com.br

Teléfono: Marcar 0800-9400158. Llamada gratuita desde cualquier lugar de Brasil, de lunes a viernes, de 8 a 18 horas

Presencialmente: con cita previa

VIII- DISPOSICIONES FINALES

Esta política ya está vigente para todos los empleados, miembros de la alta dirección, terceros, proveedores y socios comerciales de la Compañía.

Nuestra empresa podrá, por su sola liberalidad o por cambios legislativos, en cualquier momento, debiendo, cada 2 (dos) años, revisar los términos de esta póliza, debiendo en caso de cambios presentarse para nueva aprobación.


Este instrumento es parte integrante del contrato de trabajo existente entre el trabajador y FCC S.A. y tiene una vigencia mientras el contrato de trabajo esté vigente.

Cualesquiera omisiones, interpretaciones y excepciones deberán ser llevadas a la consideración y decisión de su respectivo comité.

IX- DOCUMENTOS RELACIONADOS:


- Código de Conducta
- Política Anticorrupción
- Política de Conflicto de Interés
- Política de Transacciones con Partes Relacionadas
- CLT: Ley 13467/2017, ley 6514/1977, Decreto 229/1997
- Código Criminal
- Legislación Anticorrupción
- Ley 13.303- Régimen Jurídico de las Sociedades de Capital Mixto y de las Empresas Públicas

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|------------------------|
|  FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 15 / 18 |

Ley 12813- Prevé los Conflictos de Interés en el ejercicio de un cargo o empleo del Poder Ejecutivo Federal y los impedimentos posteriores para el ejercicio del cargo o empleo (Ley de Conflictos de Intereses).

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|-----------------|
|  FÁBRICA CARIOCA DE CATALISADORES | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 16 / 18 |

ANEXO 1- ACUERDO Y DECLARACIÓN DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA DE CONSECUENCIAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Declaro que he leído y comprendido la Política de Consecuencias y Medidas Disciplinarias vigente a la fecha, comprometiéndome a adoptarla íntegramente durante el ejercicio de mis funciones, en todos sus términos, condiciones y principios éticos, así como a mantener la confidencialidad de toda la información recibida en el curso de mis actividades, incluso después de la terminación de mi relación con FCC S.A.

Declaro además que, en caso de duda o conocimiento de violaciones a esta Política, informaré inmediatamente al Comité de Integridad, directamente o a través del Canal de Ética.

Nombre:

Empleado

Socio

Registro:


CPF

CNPJ/ MF

Fecha:

Firma:

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 17 / 18 |

ANEXO II - FORMULARIO DE CIENCIA DE MEDICIÓN DISCIPLINARIA

1- Identificación del empleado

Nombre: _____

Departamento: _____

Título profesional: _____

2- Descripción del acontecimiento _____

Fecha de ocurrencia: ____ / ____ / ____

(describir el hecho desencadenante de la aplicación de la medida disciplinaria):

3- Medida Disciplinaria aplicada:

Advertencia escrita

Suspensión –

Número de días: ____ . Inicio: ____ / ____ / ____ . Fin: ____ / ____ / ____

Despido

Despido por Justa Causa

4- Responsable del conocimiento de la medida disciplinaria:

4.1- Superior Jerárquico, Representante del área de Personas y Gestión o Miembro del Comité:

Nombre: _____

Firma: _____


_____, ____ / ____ / ____
(Lugar y fecha)

Firma del colaborador

Nombre del testigo y CPF

Nombre del testigo y CPF

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|-----------------|
|  | Política de consecuencias y medidas disciplinarias | |
| | PS714.4-004 | Revisión: 00 |
| | Fecha: 01/12/2022 | Página: 18 / 18 |

ANEXO III - TÉRMINOS DE DENEGACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Informamos que el empleado (nombre completo) se negó a firmar el Término de Reconocimiento de Medida Disciplinaria que le fue presentado con la descripción del hecho y la medida disciplinaria correspondiente.

Se leyó al empleado el Término de Reconocimiento de Medida Disciplinaria en presencia de dos testigos y se le informó que la negativa a reconocer no implica la exención de la aplicación de la medida disciplinaria.

_____, ____ / ____ / ____
(Lugar y fecha)

Superior Jerárquico, Representante del área de Personas y Gestión o Miembro del
Comité

Nombre del testigo y CPF

Nombre del testigo y CPF

| | | |
|--|--|---|
| Preparado por: Catia Pereira | Consenso por: Paulo Saturnino; Luiz Santos | Aprobado por: Schlosser; Cid Carvalho |
|--|--|---|