



**POL\_03 – Política de  
Medidas Disciplinarias**

TIPO DE DOCUMENTO:

**POL – Política Corporativa**

TÍTULO:

**POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES**

1. **CÓDIGO**

**POL\_03**

2. **DATA DA EMISSÃO**

**25/03/2024**

3. **REVISÃO**

**00**

4. **FOLHA Nº / TOTAL DE FOLHAS**

**Página 1 de 8**

DESCRIÇÃO DAS REVISÕES

REVISÃO	DATA	ALTERAÇÃO	RESPONSÁVEL
<b>00</b>	25/03/2024	EMISSÃO INICIAL	Gestão Interna de Compliance

Elaboração/Revisão  
Gestão Interna de Compliance

Aprovação  
Diretoria Executiva

## ÍNDICE

1. OBJETIVO .....	3
2. APLICABILIDADE .....	3
3. PRINCÍPIOS.....	3
4. RESOLUÇÕES .....	4
4.1. DESVIOS DE CONDUTA .....	5
4.2. CANAL DE ÉTICA .....	5
4.3. RESPONSABILIDADES.....	6
4.4. MEDIDAS DISCIPLINARES.....	7

## 1. OBJETIVO

O objetivo central desta Política é o de promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e ético, onde a integridade e o profissionalismo sejam valorizados e mantidos.

Nesse sentido, estabelecemos por meio deste documento um conjunto de regras disciplinares para garantir a aderência necessária às expectativas da Integra.

Pretendemos com isto, assegurar que quaisquer violações ao Código de Conduta Ética, às normas internas ou à legislação e regulamentação aplicáveis à Integra, sejam resolvidas de maneira justa, transparente e proporcional.

As medidas disciplinares previstas neste documento têm por objetivo sanar os desvios de conduta e prevenir a reincidência das mesmas práticas.

## 2. APLICABILIDADE

A presente Política se aplica a todos aqueles que se relacionam com a Integra, independentemente de cargo, função ou natureza do vínculo. Estão incluídos: funcionários, diretores, conselheiros, prestadores de serviço, fornecedores e parceiros de negócio.

## 3. PRINCÍPIOS

A Integra tem o firme compromisso de manter os mais elevados padrões de ética e integridade em todas as suas operações e interações. Este compromisso é inegociável e essencial para construir uma cultura organizacional sólida, na qual a confiança, a excelência e o respeito são cultivados e valorizados.

Para atingirmos esse nível de excelência todas as partes relacionadas devem seguir alguns princípios fundamentais:

- **Honestidade:** todos os integrantes da companhia devem se comprometer sempre com a verdade, evitando qualquer forma de inverdade, fraude ou desonestidade em suas ações.

- **Responsabilidade:** todos os integrantes devem ser responsáveis pelos seus próprios atos, tendo ciência das consequências aos desvios de conduta.
- **Respeito:** todas as relações, internas ou externas, dos seus integrantes devem ser baseadas no respeito ao próximo, às diferenças e à dignidade individual.
- **Transparência:** as ações e decisões da companhia relacionadas ao saneamento dos desvios de conduta, deverão ser conduzidas com total transparência e clareza.

## 4. RESOLUÇÕES

A Integra não tem qualquer intenção de criar uma cultura punitiva por meio desta Política. As medidas disciplinares são o último recurso da companhia para sanar eventuais desvios de conduta daqueles que insistirem em trilhar por um caminho fora das regras corporativas.

As medidas disciplinares, portanto, serão utilizadas somente após averiguação e comprovação dos desvios de conduta.

A Integra se compromete a manter pessoas especializadas em conduzir investigações corporativas, a fim de dar o devido tratamento às suspeitas de desvios de conduta.

Qualquer pessoa, integrante ou não da companhia, pode dar início a um registro de suspeita de desvio de conduta, seja pelos canais oficiais (Canal de Ética) ou comunicando diretamente ao superior imediato (no caso de funcionários), ao departamento de Recursos Humanos ou ao setor de *Compliance*.

A Integra manterá o Canal de Ética sempre disponível para receber comunicações dos supostos desvios de conduta.

Os registros serão tratados de maneira totalmente sigilosa por uma equipe especializada e com independência de atuação dentro da organização. As comunicações feitas no Canal de Ética serão acessadas somente por pessoas autorizadas para evitar retaliações aos comunicantes e as pessoas que conduzirão as investigações internas terão autonomia para acessar as informações e as pessoas necessárias para solucionar os casos.

Para preservar a identidade das pessoas que querem comunicar algum desvio e têm algum receio de retaliação, serão autorizadas as comunicações anônimas (sem identificação) nos canais oficiais do Canal de Ética.

Todos os registros serão analisados independentemente de serem anônimos ou não.

A Integra é a favor e estimula as comunicações de boa fé dos supostos desvios de conduta identificados e se compromete a não retaliar os comunicantes.

#### 4.1. DESVIOS DE CONDUTA

A Integra possui um conjunto de normas internas (Código de Conduta Ética, Diretrizes, Regimentos dos Comitês, Políticas e Procedimentos) que define as regras e orientações sobre o comportamento esperado de seus integrantes por parte da companhia.

Para os fins desta Política, será considerado desvio de conduta, qualquer ação ou omissão em descumprimento ou em desconformidade às regras e dispositivos previstos no Código de Conduta Ética, nas Diretrizes Corporativas, nos Regimentos dos Comitês, nas Políticas, nos Procedimentos e na legislação aplicável aos negócios da Integra.

#### 4.2. CANAL DE ÉTICA

A Integra disponibilizará um Canal de Ética para que todos, público interno e externo, tenham um meio confidencial e seguro para relatar os desvios de conduta, as infrações, as violações às normas internas ou quaisquer outras situações que possam estar em desconformidade com as normas corporativas (Código de Conduta Ética, Diretrizes, Políticas, dentre outras).

O Canal de Ética estará disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, por meio do endereço eletrônico:

- Website: [www.integra-br.com/canaldeetica](http://www.integra-br.com/canaldeetica)

Estará também disponível de segunda à sexta-feira (exceto feriados), das 9h às 18h, por meio do telefone:

- Telefone: 0800 591 3457

## 4.3. RESPONSABILIDADES

### 4.3.1. Compliance

A área de Compliance é responsável por:

- Receber os registros (denúncias) dos supostos desvios de conduta e analisar se há elementos mínimos para se iniciar uma investigação;
- Investigar as denúncias, cujas informações sejam suficientes para se iniciar um processo de apuração;
- Reportar os resultados das investigações para o Comitê de Integridade.

### 4.3.2. Diretor Presidente e Diretor Administrativo/Financeiro

Os diretores Presidente e Administrativo/Financeiro são responsáveis por:

- Deliberar sobre os desvios de conduta de gravidade média ou baixa. Poderá haver impedimento de deliberação do Diretor, quando:
  - i. Envolver qualquer outro membro da Diretoria no desvio de conduta analisado. Caso em que o desvio de conduta será deliberado exclusivamente pelo Comitê de Integridade; ou
  - ii. Envolver subordinado direto do Diretor Administrativo Financeiro. Caso em que o desvio de conduta será deliberado pelo Diretor Presidente em conjunto com 01 membro do Comitê de Integridade.

### 4.3.3. Comitê de Integridade

O Comitê de Integridade é responsável por:

- Deliberar sobre as sanções aos desvios de conduta mais graves e, se necessário, convocar a participação do Conselho de Administração.
- Tomar conhecimento e caso necessário retificar as deliberações sobre os desvios de conduta de Média e Baixa complexidade que tenham sido deliberadas pela Diretoria Executiva da Companhia.

### 4.3.4. Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável por:

- Deliberar sobre os desvios de conduta envolvendo os membros do próprio Conselho de Administração.

## 4.4. MEDIDAS DISCIPLINARES

Quando houver a comprovação de um desvio de conduta, seja por meio de investigação interna ou por outras formas não convencionais, a Integra poderá aplicar qualquer uma das seguintes medidas disciplinares, de acordo com a gravidade da infração:

- Advertência verbal:** tem por objetivo corrigir desvios leves de comportamento. Podem ser aplicadas pelos gestores diretos dos integrantes ou pelo responsável pelo setor de Recursos Humanos;
- Advertência por escrito:** geralmente são aplicadas após a reincidência de uma infração leve (advertência verbal) ou para correção de uma infração moderada. A formalização da advertência deve especificar a natureza do desvio, as expectativas de mudança de comportamento e as possíveis consequências em caso de reincidência.

- c. **Suspensão do contrato de trabalho:** aplicadas em caso de reincidência de desvios moderados (advertência por escrito) ou para corrigir infrações mais graves. A suspensão é aplicada por um período predeterminado e sem remuneração.
- d. **Demissão sem justa causa:** rescisão do contrato de trabalho sem atribuição de culpa grave ao integrante. Pode ser utilizada quando os desvios não forem passíveis de aplicação de demissão por justa causa.
- e. **Demissão por justa causa:** rescisão do contrato de trabalho por falta grave com elementos probatórios inquestionáveis.
- f. **Aplicação de multa contratual:** acionamento de multa contratual por falta grave por parte de um prestador de serviço ou fornecedor.
- g. **Rescisão contratual:** quebra do contrato de serviço ou de fornecimento em decorrência de violações graves ou recorrentes dos termos acordados.

As sanções serão aplicadas após análise criteriosa do desvio de conduta, levando em consideração a gravidade da infração, as circunstâncias da conduta e o histórico do(s) envolvido(s). O processo de avaliação deverá ser sempre justo, transparente e proporcional, e deverá objetivar não só a punição, mas a correção da conduta e a prevenção de novas ocorrências.