



Programa de *Compliance*

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 1 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

1. OBJETIVO

A Política de Gestão de Consequências (“Política”) tem como objetivo estabelecer as diretrizes a serem adotadas pelo Comitê Paralímpico Brasileiro (“CPB”) na gestão de consequências, uma vez comprovada a procedência de um desvio de conduta à luz de seu Programa de *Compliance*, do Código de Conduta Ética e demais leis e políticas internas aplicáveis.

Esta Política reflete os valores e os princípios do CPB com o intuito de assegurar um ambiente de relacionamento entre todos os seus integrantes, colaboradores, patrocinadores, prestadores de serviço, fornecedores e parceiros pautado na ética, integridade e transparência.

2. ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todos os integrantes e colaboradores do CPB, de qualquer nível hierárquico, incluindo sua Alta Administração (composta por aqueles que têm o poder de decisão dentro da organização, isto é, os membros do Conselho de Administração, Presidente e vice-presidente, e os membros da Diretoria Executiva) diretores, gerentes

Ela também abrange quaisquer terceiros envolvidos com a CPB, como as empresas com as quais fazemos negócios, os parceiros e patrocinadores, e os fornecedores (em conjunto, Terceiros), bem como seus administradores, colaboradores e prepostos a eles vinculados.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta Ética do CPB;

4. DA AVALIAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 2 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

Caberá ao Comitê de Ética do CPB (“Comitê”), dar a tratativa adequada a cada caso de desvio de conduta apurado por meio de uma avaliação imparcial dos indícios e evidências apresentados pela área de Compliance, ou relatados por quaisquer funcionários a um de seus integrantes, ou por meio do recebimento de relatos no Canal de Denúncias.

Caberá ao Comitê a recomendação quanto à aplicação das medidas que julgar cabíveis aos responsáveis, desde que a resposta seja razoável e proporcional às circunstâncias apresentadas.

Se a suspeita ou efetivação de desvio ou violação envolver quaisquer membros do Comitê, incluindo o responsável pela Área de *Compliance*, este membro deverá ser afastado de qualquer processo relativo à apuração dos fatos, bem como ser suspenso do exercício de suas funções no Comitê.

O responsável pela Área de *Compliance* deverá informar, assim que recebido o relatório ou denúncia com suspeita de desvio ou violação ao Código de Conduta Ética, o Comitê, que será responsável pela gestão e investigação do caso específico, o qual se reportará, se necessário, diretamente ao Conselho de Administração do CPB. Para a execução dessas tarefas, serão concedidos os recursos necessários à eficaz apuração do caso à Alta Administração, e aos demais departamentos e pessoas que puderem colaborar com a investigação ou forem demandados nesse sentido.

Para todo relatório ou denúncia com suspeita de desvio ou violação ao Código de Conduta do CPB, recebida à apuração, deverá ser elaborado relatório conclusivo próprio, o qual servirá de subsídio aos membros do Comitê responsáveis pela gestão e investigação do caso específico para avaliar os fatos e a potencial gravidade, devendo este, se às circunstâncias demandarem, consultar o Conselho de Administração e/ou a Alta Administração do CPB, de proceder à elaboração de sugestões de medidas a serem tomadas. Se a



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 3 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

apuração inicial não for suficiente para elaboração do aludido relatório conclusivo, poderá o Comitê responsável pela gestão e investigação do caso específico, ouvido Conselho de Administração e/ou a Alta Administração, expandir o escopo da apuração.

5. DESVIOS DE CONDUTA

A procedência de um desvio de conduta deverá ser apurada de acordo com a análise dos relatos apresentados. No curso do procedimento de apuração, se o envolvido colocar em risco a qualidade, a efetividade ou os resultados dos processos (ex.: apuração, averiguação dos fatos, entrevistas, análise das medidas remediadoras etc.), o CPB poderá adotar medidas administrativas provisórias (ex.: afastamento do funcionário de suas funções, suspensão de contratos etc.). Os critérios que serão considerados são as circunstâncias dos fatos em apuração, a gravidade da conduta, as atividades ou funções do denunciado ou do envolvido na apuração.

Uma vez comprovada a procedência, o responsável pela Área de *Compliance* deverá classificar o desvio em questão.

A **classificação** dos desvios de conduta deve ser verificada "caso a caso", a partir do cenário no qual ele ocorreu e à luz das seguintes premissas:

- i. Potencial do ato praticado e do desvio, se configurado;
- ii. Senioridade do autor do desvio;
- iii. Consciência da irregularidade do ato;
- iv. O grau de colaboração com a apuração dos fatos;
- v. Reincidência; e
- vi. Natureza do desvio de conduta.

Os desvios de conduta poderão ser classificados de acordo com a sua



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 4 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

gravidade, nas seguintes categorias: **muito alta, alta, média, leve e muito leve**, conforme os parâmetros delineados no item 6 desta Política.

6. TRATATIVA DE DESVIOS DE CONDUTA PRATICADOS POR COLABORADORES

Uma vez comprovada a procedência de um desvio de conduta praticado por um colaborador do CPB, o Comitê recomendará a aplicação da consequência que entender cabível à luz da gravidade do relato apurado, e o Conselho de Administração e/ou a Alta Administração do CPB, poderão decidir pelo cabimento da aplicação das seguintes medidas disciplinares ao colaborador, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- i. **Advertência verbal:** a medida deve ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê, (c) obter do Colaborador o compromisso em corrigir a conduta e não cometer novamente e (d) certificar-se de que não há dúvida do Colaborador quanto às regras contidas no Código de Conduta Ética. Referida advertência deve ser informada à Gerência de Recursos Humanos, com o intuito de ser formalizada no prontuário do colaborador.
- ii. **Advertência escrita:** a medida deverá ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê, (c) obter do Colaborador o compromisso em corrigir a conduta e não cometer novamente e (d) certificar-se de que não há dúvida do Colaborador quanto às regras contidas no Código de Conduta Ética do CPB. Referida advertência deve ser assinada pelo Colaborador e enviada à Gerência de Recursos Humanos, com o intuito de ser formalizada no



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 5 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

prontuário do colaborador. Em caso de recusa do Colaborador, duas testemunhas deverão atestar que a advertência foi recebida pelo Colaborador.

- iii. **Suspensão:** a medida deverá ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada; (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê; e (c) verificar eventual natureza de punição, com o afastamento do colaborador de suas atividades, sem remuneração (entre 1 e 3 dias) ou afastamento indeterminado para melhor andamento da apuração, com remuneração. Referida suspensão deve ser assinada pelo Colaborador e enviada à Gerência de Recursos Humanos, com o intuito de ser formalizada no prontuário do colaborador. Em caso de recusa do Colaborador, duas testemunhas deverão atestar que a advertência foi recebida pelo Colaborador.
- iv. **Demissão sem justa causa:** a medida deverá ser aplicada pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, e ratificada pela Presidência do CPB; (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB e o seu porquê; e (c) realizar o desligamento do colaborador sem justa causa.
- v. **Demissão com justa causa:** a tratativa será feita pelo gestor do Colaborador para (a) falar da situação verificada, e ratificada pela Presidência do CPB; (b) apontar o comportamento adequado que é esperado pelo CPB, e o seu porquê; e (c) realizar o desligamento do colaborador com informações claras sobre o enquadramento da demissão por justa causa.

7. DA CLASSIFICAÇÃO DA SEVERIDADE DOS DESVIOS DE CONDUTA



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 6 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

Para efeitos desta Política, os desvios de conduta serão classificados em 5 (cinco) categorias, conforme seu nível de impacto e irão orientar a aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

- **Muito leve:** (i) Ações e/ou omissões, pontuais e involuntárias, sem a intenção de causar dano que, apesar de contrariarem norma, não causaram danos ou causaram danos mínimos aos potenciais impactados e (ii) não possuam recorrência.
- **Leve:** (i) Ações e/ou omissões que, mesmo involuntários, tenham causado danos integralmente remediáveis aos eventuais impactados sem recorrência, ou (ii) realizem infrações de severidade **muito leve** de forma recorrente.
- **Média:** (i) Ações e/ou omissões que, mesmo involuntários, tenham causado danos parcialmente remediáveis aos eventuais impactados, e (ii) não caracterizem atividade criminosa culposa, e (iii) não possuam recorrência ou realizem infrações de severidade **leve** de forma recorrente, e (iv) não possuam impacto referente à saúde, vida, meio ambiente ou reputação.
- **Alta:** (i) Ações e/ou omissões que, mesmo involuntários, tenham causado danos recorrentes e/ou não recuperáveis, ainda que indenizáveis, aos eventuais impactados, (ii) sem impacto à vida, (iii) condutas de severidade **média** recorrentes, ou (iv) caracterizem atividade criminal culposa (sem intenção).
- **Muito alta:** (i) Infração que caracterize atividade criminosa dolosa (com intenção), ou (ii) infração **alta** com impacto à vida.



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 7 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

Uma vez definida pelo Comitê a medida disciplinar sugerida a ser aplicada, o gestor do Colaborador deverá ser comunicado e aplicar a referida medida disciplinar com máxima rapidez. Além das medidas mencionadas anteriormente, se aplicável e a critério do Comitê, com a ratificação do Conselho de Administração e/ou do da Alta Administração do CPB, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

Caso haja reincidência na procedência de um mesmo desvio de conduta, a medida disciplinar a ser aplicada deve ser mais grave do que a medida anteriormente aplicada. Ademais, não será admitida reincidência em desvio de conduta classificado como **muito alta**.

Para os casos de suspensão e demissão com justa causa, a Diretoria Jurídica e de *Compliance* e a Gerência de Recursos Humanos Pessoal devem ser cientificados.

8. TRATATIVA QUANTO A DESVIOS DE CONDUTA PRATICADOS POR TERCEIROS

Uma vez comprovada a procedência de um desvio de conduta praticado por fornecedor, prestador de serviços, parceiro, ou quaisquer terceiros de alguma forma ligados ao CPB, o Comitê de Ética poderá decidir pelo cabimento da aplicação das seguintes sanções, conforme as medidas previstas nos respectivos contratos:

- i. **Notificação Extrajudicial:** notificação escrita, com a comunicação do desvio de conduta praticado e prazo para solução da questão.
- ii. **Suspensão Motivada:** parcial ou total do objeto contratual acordado com o Terceiro, observados os termos contratuais ajustados.
- iii. **Bloqueio:** parcial ou total do Terceiro para continuidade do contrato



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 8 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

celebrado (observados os termos contratuais ajustados) novos negócios ou aquisições.

- iv. **Interrupção/encerramento:** distrato dos contratos vigentes por infração contratual, observados os termos contratuais ajustados.

Além das medidas mencionadas anteriormente, se aplicável e a critério do Comitê, com a ratificação do Conselho de Administração e/ou da Alta Administração, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

9. . DA COLABORAÇÃO INCENTIVADA

A comunicação realizada de forma espontânea e voluntária, por um colaborador que estiver envolvido diretamente na ocorrência de eventual irregularidade dentro do CPB, que propicie a elucidação dos fatos apresentados, possibilite a reunião de elementos e documentos probatórios robustos e a identificação de indivíduos que porventura estiverem envolvidos nos relatos narrados, poderá ser objeto de um acordo de indenidade com o CPB, que, em contrapartida à participação do colaborador, poderá oferecer apoio jurídico a este, comprometendo-se a não aplicar sanções de ordem legal a que tiver direito em decorrência dos atos praticados.

A aprovação para realização do acordo de indenidade será de competência exclusiva do Conselho de Administração do CPB, que analisará o caso conforme os relatos apresentados, recomendando a sua proposição aos envolvidos.



Programa de Compliance

Política de Gestão de Consequências



| | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Processo | Política de Gestão de Consequências | Versão 01 | Folhas 9 de 9 |
| Identificação | POL-GC-01 | Elaboração 03/10/2022 | Revisão 13/02/2023 |

10. CANAL DE DENÚNCIAS

O CPB incentiva todos os seus colaboradores e terceiros a reportar quaisquer violações das disposições de seu Código de Conduta Ética, de suas Políticas Internas, bem como da legislação aplicável. A comunicação pode ser realizada por meio do Canal de Denúncias, que é a ferramenta independente onde os relatos são recebidos, inclusive de forma anônima, e que poderá ser acessada nas seguintes plataformas:

Atendimento Telefônico/WhatsApp: 0800 591 2420

E-mail: cpb@denuncieonline.com.br

Internet: [Formulário Eletrônico Canal de Denúncias](#)

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer dúvida em relação aos termos apresentados nesta Política deverá ser direcionada à Área de *Compliance*.

Esta Política será atualizada sempre que houver alteração relevante em um dos documentos de referência, a critério do CPB ou conforme determinação do Conselho de Administração, e revisada periodicamente em período de até dois anos a contar da data de sua aprovação.