

Título: POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS			
Área emitente: Compliance		Aprovador: Conselho de Administração	
Data de aprovação: 12/03/2018	Versão: 003	Página: 1/8	Próxima revisão: 29/03/2023

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	2
2. ABRANGÊNCIA	2
3. DIRETRIZ GERAL	2
4. DA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES EM REGIME CLT	3
4.1 Dos Requisitos das Medidas Disciplinares	3
4.1.1 Atualidade.....	3
4.1.2 Unicidade da pena.....	3
4.1.3. Proporcionalidade	3
4.1.4. Progressividade	4
4.2. Dos Tipos e Gradações das Medidas Disciplinares.....	4
4.2.1. Advertência por escrito	4
4.2.2. Suspensão.....	4
4.2.3. Dispensa por justa causa.....	5
4.2.3.1. Exemplos de Faltas Disciplinares Graves	5
5. DA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES EM REGIME ESTATUTÁRIO ..	6
6. DA APLICAÇÃO DE AÇÕES DE REMEDIAÇÃO.....	6
7. COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E DÚVIDAS.....	7
8. CANAL CONFIDENCIAL	7
9. RESPONSABILIDADES	7
10. DEFINIÇÕES.....	8
11. HISTÓRICO DE REVISÕES.....	8

1. OBJETIVO

Esta Política tem o objetivo de estabelecer as diretrizes para garantir o cumprimento dos padrões de conduta previstos no Código de Conduta, nas Políticas Corporativas, procedimentos internos e nas legislações aplicáveis a MRV&Co.

Visa orientar na identificação e aplicação das medidas disciplinares em situações de descumprimento dos padrões exigidos pela MRV&Co.

2. ABRANGÊNCIA

A presente Política abrange todos os colaboradores, executivos e administradores, em qualquer nível hierárquico, conforme medidas previstas do Código de Conduta da MRV&Co, na Consolidação das Leis Trabalhistas (“CLT”), na Lei das Sociedades Anônimas (“LSA”) e nos Estatutos Sociais da MRV&Co.

3. DIRETRIZ GERAL

É obrigatória que os colaboradores, executivos e administradores pautem suas ações e decisões pela ética, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, em conformidade com o Código de Conduta, as Políticas, os procedimentos da MRV&Co e a legislação aplicável.

As violações a esses padrões de conduta e legislação aplicável a MRV&Co podem resultar em ação de remediação, medida disciplinar, administrativa, civil ou criminal para os colaboradores, executivos e/ou pessoas jurídicas envolvidas.

Não obstante as consequências acima previstas, poderá ser exigido que os envolvidos em denúncias e infrações detectadas, interrompam, de forma imediata, condutas consideradas inadequadas ou inapropriadas.

A MRV&Co adota uma política de tolerância zero com relação a situações que envolvam corrupção, o que pode levar a aplicação da pena máxima aos colaboradores, executivos e administradores que estiverem comprovadamente envolvidos no ato ilícito, além de reportar tais condutas ilícitas às autoridades competentes.

4. DA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES EM REGIME CLT

No caso dos colaboradores e executivos em regime CLT, a aplicação da medida disciplinar é de responsabilidade inicial do superior hierárquico imediato, na sua ausência poderá ser conduzida pelo superior hierárquico mediato.

A aplicação da medida disciplinar deverá ser logo após o acontecimento, conhecimento ou apuração da falta, e em um ambiente reservado sem exposição do colaborador ou executivo. O líder utilizando-se de moderação, transparência e respeito deverá esclarecer os fatos e fundamentar o motivo pelo qual o colaborador ou executivo está recebendo a medida disciplinar.

No caso de recusa do colaborador a receber a medida disciplinar, negando-se a assinar o documento, quem estiver aplicando deverá ler a comunicação ao colaborador na presença de duas testemunhas, que assinarão o documento. Mesmo recusando a assinar, será disponibilizada uma via do documento ao colaborador, devidamente assinada pela companhia e testemunhas.

O papel das testemunhas será apenas para comprovar que o colaborador foi comunicado na medida disciplinar e que se recusou a assiná-la.

4.1 Dos Requisitos das Medidas Disciplinares

Toda medida disciplinar a ser aplicada deve seguir os seguintes requisitos da atualidade, unicidade da pena, proporcionalidade e progressividade, conforme detalhado:

4.1.1 Atualidade

A aplicação da medida disciplinar deverá ser logo após o acontecimento, conhecimento ou apuração da falta cometida.

4.1.2 Unicidade da pena

Para cada ato faltoso somente uma medida disciplinar deverá ser aplicada. O colaborador não poderá ser punido mais de uma vez por uma mesma falta.

4.1.3 Proporcionalidade

Será necessária a realização do juízo de valor e bom senso entre a gravidade da falta cometida, sua reincidência e intenção do cometimento para definir a medida disciplinar.

4.1.4 Progressividade

Caberá ao superior imediato, com apoio quando necessário do gestor e/ou diretor da área, do jurídico, da auditoria interna e/ou departamento pessoal, analisarem a gravidade da falta e reincidência para definir a medida a ser aplicada, conforme previsto:

- 1º) Advertência por escrito
- 2º) Suspensão
- 3º) Dispensa por justa causa

4.2 Dos Tipos e Gradações das Medidas Disciplinares

4.2.1 Advertência por escrito

A advertência escrita é um aviso ao colaborador para que ele tome conhecimento do seu comportamento inadequado e das implicações que podem resultar em caso de reincidência.

Será aplicada sempre que for necessário o registro da conduta inadequada, quando ocorrer a reiteração da falta de natureza leve, ou na primeira falta de natureza moderada.

A aplicação será conduzida de forma respeitosa em local adequado, sem exposição do colaborador, como uma ferramenta de gestão e *feedback* e não implica prejuízo salarial.

A aplicação deverá ser registrada por meio de um documento de Advertência, disponível na Intranet, com o motivo da advertência e com assinatura do colaborador. Após o registro da medida disciplinar deverá ser incluído no dossiê disciplinar do colaborador.

Em caso do colaborador se recusar a assinar o documento de Advertência, deverá ser adotada a diretriz prevista no tópico 5.1.

4.2.2 Suspensão

A suspensão disciplinar tem o objetivo de punir o colaborador que violou as regras da empresa de forma reincidente ou que não cumpriu com seus deveres previstos no contrato de trabalho, desejando o empregador a manter a relação empregatícia. A suspensão aplicada poderá ter a duração de 1 até 30 dias consecutivos, conforme permitido pela CLT, sendo que o prazo da suspensão

escolhido deverá levar em conta a gravidade da falta cometida ou a depender da reiteração de conduta inadequada registrada.

A aplicação será conduzida de forma respeitosa e em local adequado, sem exposição do colaborador, e implica prejuízo salarial, pois ocorrerá a perda do salário pelos dias ausentes, bem como outros benefícios correspondentes aos dias de suspensão.

Deverá ser obrigatoriamente registrada por meio de um documento de Suspensão, disponível na Intranet, com o motivo da suspensão e com assinatura do colaborador. Após o registro da medida disciplinar deverá ser incluído no dossiê disciplinar do colaborador.

Em caso do colaborador se recusar a assinar o documento de Suspensão, deverá ser adotada a diretriz prevista no tópico 5.1.

4.2.3 Dispensa por justa causa

A dispensa por justa causa é aplicada em decorrência de falta de natureza grave cometida pelo colaborador, não desejando o empregador a manter a relação empregatícia.

Será aplicada de forma respeitosa e em local adequado, sem exposição do colaborador e obrigatoriamente registrada por meio de um Comunicado de Justa Causa, disponível na Intranet, com o motivo da dispensa e com assinatura do colaborador. Após o registro da medida disciplinar deverá ser incluído no dossiê disciplinar do colaborador. A sindicância de apuração da falta grave, quando existente, será arquivada pela Auditoria Interna.

Em caso do colaborador se recusar a assinar o documento de Comunicado por Justa Causa, deverá ser adotada a diretriz prevista no tópico 5.1.

4.2.3.1. Exemplos de Faltas Disciplinares Graves

As principais hipóteses de faltas graves que podem motivar a dispensa por justa causa, conforme o art. 482 da CLT, de forma exemplificativa são:

- Ato de descumprimentos aos procedimentos de segurança no trabalho;
- Ato cometido com o objetivo de conseguir vantagens pessoais ou para terceiros, como a falsificação de documentos, roubo e qualquer tipo de fraude;
- Ato contrário aos padrões comportamentais éticos, como o assédio sexual e moral;

- Ato de corrupção com pagamento, recebimento ou oferta de propina no âmbito público ou privado;
- Ato de usar ou passar a outrem informação estratégica, importante e/ou sigilosa, sem a expressa autorização do empregador;
- Ato de abandono de emprego sem justificativa por período superior a 30 dias;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação com descumprimento de regras e/ou ordens do empregador;

As situações previstas acima não compõem um rol taxativo e diversas outras situações podem configurar falta grave passíveis de punição com a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

5. DA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES EM REGIME ESTATUTÁRIO

Os administradores em regime estatutário deverão observar no exercício de suas funções os deveres de diligência, lealdade e informação, atuando como guardião dos princípios, valores, objeto social e sistema de governança da companhia, conforme previsto na seção IV da Lei de Sociedades Anônimas, além do cumprimento das regras do Código de Conduta e das Políticas Corporativas.

Em caso de desvio de conduta dos padrões exigidos pela MRV&Co ou descumprimento dos deveres legais inerentes à função que desempenham, poderão ser aplicadas aos administradores as sanções previstas no Estatuto Social da Companhia e na Lei de Sociedades Anônimas.

6. DA APLICAÇÃO DE AÇÕES DE REMEDIAÇÃO

A MRV&Co deve adotar ações de remediação para evitar que novas infrações e criar mecanismos para que as deficiências encontradas em qualquer área possam realimentar continuamente o ambiente de controle de maneira contínua.

As ações de remediação visam à melhoria nos processos de trabalho, por meio de gestão e orientação de pessoas, de ações de comunicação, de treinamento, de gestão de processos, além da criação e revisão de controles internos.

7. COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E DÚVIDAS

A MRV&Co manterá um plano de comunicação e treinamento periódico com intuito de divulgar e conscientizar sobre a importância das regras dessa Política.

É de responsabilidade de todos repudiar toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando de forma ética e transparente, sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares.

Cabe aos Líderes da MRV&Co divulgar, orientar e praticar o conteúdo da Política de Consequências, e estimular sejam denunciadas eventuais infrações de conduta e descumprimento das regras aos canais de comunicação adequados.

Quaisquer situações e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política poderão ser enviadas pelo canal de comunicação “Fale com o Compliance”, disponível na Intranet.

8. CANAL CONFIDENCIAL

É essencial que todos os abrangidos por esta Política relatem qualquer ato ou indício desvio ético que viole as regras do Código de Conduta e as diretrizes desta Política. Nesse sentido, disponibilizam-se os meios de comunicação para Canal Confidencial:

- **E-mail:** canalconfidencialmrv@br.ictsglobal.com
- **Site:** www.canalconfidencial.com.br/mrv - 24 horas por dia;
- **Telefone:** 0800 888 2833 - atendimento via analista de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h, e, fora desse horário, via secretária eletrônica.
- **Correio:** Caixa Postal 521 CEP 06320-971

Este canal é operado por uma empresa especializada. Não é necessário se identificar ao utilizar o canal, mas é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, que devem ser consistentes, apuráveis e verídicos.

Não haverá qualquer retaliação para o Colaborador que utilizar o canal, conforme estabelecido no Código de Conduta.

9. RESPONSABILIDADES

Cabe a todos os colaboradores da MRV&Co garantir o cumprimento desta Política, sendo a aplicação das medidas disciplinares de responsabilidade dos

Diretores, Gestores, Coordenadores e Líderes, com apoio das áreas de Departamento Pessoal, Jurídico e Auditoria Interna.

A área de Auditoria Interna, em decorrência de seus trabalhos de apuração, análise e investigação, poderá determinar ao superior do empregado a aplicação de medida disciplinar cabível ao ato faltoso.

Cabe ao Comitê de Ética aplicar as medidas disciplinares cabíveis aos Diretores e Gestores e será acionado para deliberação em caso de casos críticos.

10. DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, alguns termos devem ser entendidos da seguinte forma:

- Ações de remediação: ações administrativas que visam à melhoria nos processos de trabalho, por meio de gestão de processos, de gestão de pessoas, de ações de comunicação, de treinamento, de criação e revisão de controles internos e outras.

- Consequências: São medidas disciplinares, penalidades ou ações de remediação como resultado do tratamento de denúncias e infrações detectadas.

- Dever de Diligência: Administrador deve empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios, conforme art. 153 da LSA.

- Dever de Lealdade: Administrador deve servir com lealdade à Companhia e manter reserva sobre os seus negócios, evitando qualquer situação de conflito de interesses, conforme art. 155 e 156 da LSA.

- Dever de Informar: Administrador deve declarar o número de valores mobiliários de emissão da MRV de que seja titular, conforme art. 157 da LSA e seguir as diretrizes do GT Interagentes do IBGC “A Responsabilidade dos Administradores e o Dever de Diligência”.

- Falta: Ato cometido em desacordo com as normas, políticas, procedimentos ou práticas da empresa, independentemente se houve ou não a intenção.

- Medidas Disciplinares: São instrumentos aplicáveis devido o cometimento de faltas ou por atitudes comportamentais que infrinjam as normas da empresa. As medidas disciplinares possuem caráter orientativo e/ou punitivo, a depender da gravidade da falta ou da reincidência em medidas anteriores.

11. HISTÓRICO DE REVISÕES

Data	Versão nº	Descrição	Revisado por:
12/03/2018	001	Aprovação do normativo	Compliance e Jurídico
18/11/2020	002	Atualização do normativo	Compliance
29/03/2021	003	Inclusão de exemplo sobre descumprimento de regra de segurança com falta grave	Compliance