

## 1. Objetivo

O objetivo desta política é estabelecer diretrizes, condições e procedimentos para a condução de processos de responsabilização e aplicação de sanções previstas na legislação e no Código de Ética e de Conduta em colaboradores, membros da alta direção, terceiros e parceiros de negócios da Kepler Weber, e de suas controladas, que tenham cometido infrações.

Esta Política complementa as diretrizes do Código de Ética e Conduta e as demais Políticas da Companhia, bem como a legislação vigente.

## 2. Abrangência desta Política

A presente Política de Penalidades e Consequências é aplicável a todos os colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios e terceiros que mantenham relação contratual com a Kepler Weber, e suas controladas, ou que atuem em seu nome ou benefício.

## 3. Definições

**Advertência Verbal:** Ação disciplinar que consiste na advertência de forma verbal, visando orientar e corrigir a conduta do colaborador ou membro da alta direção que comete falta considerada leve.

**Advertência Escrita:** Ação disciplinar que consiste na advertência por escrito, visando corrigir a conduta do colaborador ou membro da alta direção, que reincide no cometimento de falta considerada leve ou comete falta cuja gravidade justifique sua aplicação.

**Agente Público:** Qualquer funcionário público ou equiparado, brasileiro ou estrangeiro, quaisquer candidatos a cargos públicos, dirigentes de partidos políticos, pessoas em cargos diplomáticos e em organizações internacionais, funcionários de empresas controladas, direta ou indiretamente por entidades públicas, nacionais ou estrangeiras, e qualquer representante de tais pessoas, podendo incluir seus familiares.

**Benefícios Não Monetários:** Qualquer tipo de ofertas não-financeiras, como transporte, favores, serviços, garantias, ofertas de emprego, dentre outros.

**Colaborador:** Pessoa física eleita ou contratada pela Kepler Weber, incluindo diretor presidente, diretores, conselheiros e empregados.

**Comissão de Integridade:** Comissão interna da Kepler Weber, que possui regimento próprio, com atribuições e responsabilidades definidas, que compreendem, mas não se limitam a recepção, apuração, investigação, resposta, monitoramento, aplicação de medidas disciplinares e reporte à Comissão Disciplinar e Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade, dos relatos recebidos no Canal de Ética. É composto pela Diretoria Jurídica, Governança, Riscos e Compliance, Gerência Jurídica, Governança e Compliance; Diretoria de Gente e Gestão, Diretoria de Implantação de Projetos e Serviços, Diretoria de Supply Chain e Gerência Financeira, reportando diretamente ao Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade.

**Comissão Disciplinar:** Comissão interna da Kepler Weber, que possui regimento próprio, com atribuições e responsabilidades definidas, que compreendem, mas não se limitam ao acompanhamento e definição da medida disciplinar a ser aplicada aos denunciados, nos relatos do Canal de Ética, classificados como procedentes e parcialmente procedentes e de "Alto Risco". É composto pelos diretores estatutários, Diretor Presidente, Diretor Financeiro e RI, e Diretor Industrial & Produto, reportando diretamente ao Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

kO

DW

AHB

PA

RFS

LT

WFBDS

D

**Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade:** órgão de assessoramento do Conselho de Administração da Kepler Weber que em sua maioria conta com a participação de Conselheiros de Administração da Kepler Weber S/A, que possui regimento próprio, com atribuições e responsabilidades definidas, que compreendem, mas não se limitam, à análise e acompanhamento das atividades das Comissões de Integridade e Disciplinar, na busca e assegurar a eficácia do Programa de Integridade da Kepler Weber.

**Conflito de Interesses:** Conflito de interesse é uma situação em que o interesse de um colaborador, diretor, conselheiro, prestador de serviço, fornecedor ou parceiro de negócio está ou pode tornar-se conflitante com o interesse da companhia, podendo comprometer sua independência e isenção de julgamento na prática de um ato, realizado em prejuízo da companhia.

**Corrupção:** Ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, qualquer vantagem indevida para funcionário público ou a pessoa a ele equiparado, que o leve a efetuar ou deixar de efetuar ato de ofício ou o leve a deixar de agir de acordo com a lei. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, seja com relação a Agentes Públicos ou a Partes Privadas.

**Companhia:** Qualquer das empresas pertencentes ao Grupo Kepler Weber.

**Medida Disciplinar:** Sanção aplicada ao colaborador, membro da alta direção ou terceiros que tenham relação contratual com a Kepler Weber, ou suas controladas, ou atuem em seu nome ou benefício, decorrente de falta disciplinar pelo descumprimento de obrigações estabelecidas em contrato, Código de Ética e Conduta, políticas e regulamentos internos da Companhia ou legislação vigente.

**Membros da Alta Direção:** Pessoas físicas que tenham o poder de gestão sobre os negócios das Companhias, por exemplo: diretoria, membros do Conselho de Administração e membros do Conselho Fiscal.

**Parceiro de Negócio:** Pessoa física ou jurídica com a qual é firmada uma relação comercial ou celebrado um termo contratual ou equivalente, podendo ser fornecedor, cliente, prestador de serviço, donatário ou patrocinado.

**Suborno:** Ato de aceitar, prometer, oferecer, receber ou pagar a pessoas físicas e jurídicas, qualquer quantidade de dinheiro, bens materiais e outros benefícios particulares (financeiros ou não), como diária em hotel, ingressos a shows, cargos, entre outros, a fim de influenciar ou garantir inapropriadamente uma vantagem com relação a um negócio, como contrato, decisão e resultado.

**Suspensão:** Ação disciplinar que consiste no afastamento do trabalho por período pré-determinado, visando corrigir a conduta do colaborador ou membro da alta administração que comete falta considerada grave ou cuja reincidência justifique sua aplicação.

**Vantagem Indevida:** Oferta, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem indevida de qualquer valor (que pode ser financeiro ou não financeiro), direta ou indiretamente, em violação às leis aplicáveis, como um incentivo ou recompensa para uma pessoa que está agindo ou deixando de agir em relação ao desempenho das suas obrigações.

#### 4. Diretrizes Gerais

A Kepler Weber espera de seus colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios e terceiros que atuem com integridade e ética, respeitando a legislação vigente, Código de Ética e Conduta, políticas e demais regulamentos da Companhia.

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczewski

APROVADOR

Conselho de Administração

KA DW

AKB

PA

RFS

LT

W. WEDS

D AS

ESTE DOCUMENTO IMPRESSO É VÁLIDO SOMENTE SE ESTIVER COM A MESMA REVISÃO DO DOCUMENTO PUBLICADO NO SISTEMA SESUTE.

O Programa de Integridade da Kepler Weber foi desenvolvido e estruturado com o objetivo principal de prevenir a ocorrência de atos ilícitos contrários às leis, aos regulamentos e às normas éticas aos quais a Companhia está sujeita no exercício de suas atividades. O Programa de Integridade tem caráter preventivo e educativo, utilizando-se de treinamentos e comunicações para disseminação dos princípios éticos e de integridade que regem as atividades da Kepler Weber.

No entanto, em caso de violações dolosas ou culposas das leis, do Código de Ética e Conduta e das Políticas que compõem o Programa de Integridade, a Companhia exercerá seu poder disciplinar, aplicando as sanções previstas de acordo com a gravidade de cada infração e de forma justa e não arbitrária.

As consequências e penalidades são necessárias para evitar a impunidade e demonstrar que a Companhia não aceita o descumprimento das regras.

As sanções aplicadas pela Kepler Weber não substituem aquelas previstas na legislação penal, civil, societária, tributária, trabalhista e administrativa. Em caso de ilícitos praticados contra a Administração Pública, as autoridades competentes serão informadas.

Cumulativamente às sanções aplicadas, a Kepler Weber poderá buscar ressarcimento e reparação de danos e prejuízos causados à Companhia.

## 5. Deveres dos Colaboradores, Membros da Alta Direção e Parceiros de Negócios

São deveres dos colaboradores e membros da alta direção da Kepler Weber e, no que couber, aos parceiros de negócios e terceiros:

- Agir com boa-fé na execução de suas tarefas previstas nos contratos de trabalho e no cumprimento de obrigações decorrentes do Código de Ética e Conduta e de outras normas, políticas e procedimentos da Companhia;
- Atuar corretamente na execução dos contratos de fornecimento, parcerias, doações, patrocínios, convênios, entre outros, respeitando as regras e limites contratuais, as leis, o Código de Ética e Conduta e as outras normas, políticas e procedimentos da Companhia;
- Apresentar-se no local de trabalho com assiduidade e pontualidade;
- Trabalhar com zelo e diligência;
- Conhecer, observar e zelar pelo cumprimento das políticas, diretrizes, normas e procedimentos da Companhia e da legislação vigente, seja ao atuar internamente ou ao representar a Kepler Weber;
- Apresentar padrões de conduta que refletem sua integridade pessoal e profissional, de maneira compatível com seu vínculo com a Kepler Weber e com a sociedade;
- Informar aos canais disponibilizados pela Kepler Weber, qualquer risco à integridade do negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da companhia, atuando de forma preventiva;
- Tratar com respeito os colaboradores, membros da alta direção, clientes, acionistas, parceiros de negócios e terceiros, independentemente do nível hierárquico, do cargo e da função;
- Empregar, nas suas atividades diárias, os cuidados com os bens da companhia de forma a preservá-los;
- Não obter vantagens e privilégios pessoais junto a qualquer parte interessada (fornecedor, parceiro de negócios, clientes, entre outros) da Kepler Weber em razão do cargo que ocupa na companhia;

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA DW AAB PA RFS LT



- Representar a companhia junto ao público externo e à imprensa somente quando previamente autorizado, preservando a imagem positiva da companhia em todas as suas atividades;
- Realizar as atividades de acordo com o estipulado no contrato de trabalho, sendo proibida a realização de atividades paralelas no horário de trabalho e nas dependências da companhia, como por exemplo comercialização de produtos e/ou oferecimento de serviços;
- Zelar pela saúde e segurança própria, de outros colaboradores, de membros da alta direção e de quaisquer outras pessoas, respeitando as regras e orientações sobre este aspecto;
- Agir com bom senso e razoabilidade, em qualquer situação, pensando sempre na integridade do ser humano, do profissional e da Companhia;
- Manter sigilo sobre as informações da Companhia que devam se manter reservadas, em especial aquelas obtidas no exercício da atividade profissional;
- Atender e participar dos treinamentos obrigatórios por norma e a todos os outros em que for convocado pela Companhia.

## 6. Atos de indisciplina e sanções correspondentes

É responsabilidade de todos os colaboradores, membros da alta direção, parceiros de negócios e demais terceiros promover a interrupção imediata e tempestiva de ilícitos a que tiverem ciência e reportar ao Canal de Ética, a Comissão de Integridade ou à Diretoria Jurídica, de Governança, Riscos e Compliance.

As sanções serão aplicadas de acordo com a gravidade da infração, porém, a reincidência na prática de infrações consideradas mais leves resultará na aplicação de sanções mais graves.

São considerados atos de indisciplina, mas não limitados a estes:

### 1- Infração Leve

Definição: São consideradas infrações leves as condutas por comportamento indevido, ação ou omissão, que não causem prejuízo material ou reputacional relevante à Companhia e, ainda, que não causem dano físico ou moral a outras pessoas.

**Penalidade:** Advertência Verbal (colaborador) e Advertência Formal (terceiro).

São exemplos de infrações leves, mas não limitadas a essas:

- Atrasar e ou faltar de forma injustificada para compromisso profissional, pela primeira vez;
- Agir com descuido e desatenção, pela primeira vez;
- Usar linguagem imprópria, vulgar ou inconveniente no trato com as outras pessoas, pela primeira vez;
- Não realizar treinamentos obrigatórios pela Companhia após encerramento do prazo e notificação pela área responsável;
- Outras condutas não consideradas médias, graves ou gravíssimas.

### 2- Infração Média

Definição: São consideradas infrações médias as condutas por comportamento indevido, ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional à Companhia, ou, ainda, causem dano físico ou moral a outras pessoas.

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczewski

APROVADOR

Conselho de Administração

KA DW

LAB

PA

RFS

LT

WAFDS

D AS

Serão considerados médias as infrações cujos prejuízos possam ser reparados com medidas internas adotadas pela Companhia, e os danos reputacionais não tenham consequências duradouras e que não constituam agressões físicas.

**Penalidade:** Advertência por Escrito, Notificação Extrajudicial, Suspensão de até 15 dias, Demissão Sem Justa Causa, e Desligamento do Órgão de Governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações médias, mas não limitadas a essas:

- Atrasar e/ou faltar, reiteradamente e de forma injustificada, para compromissos profissionais;
- Agir com descuido e desatenção frequentemente;
- Por negligência, não fornecer informações ou fornecê-las de forma incorreta ou imprecisa, sobre seus dados pessoais ou de parentes, necessários à formalização de relação contratual, concessão de benefícios e indenizações;
- Negligenciar as solicitações da área de Tecnologia da Informação necessárias ao suporte, desenvolvimento e segurança de equipamentos, softwares, sistemas e informações, inclusive realizar acessos e armazenar arquivos em desacordo com as diretrizes da Companhia;
- Realizar atividades político-partidárias ou religiosas nas dependências da Kepler Weber, com objetivo de influenciar pessoas e/ou impor opinião, causando prejuízos às relações interpessoais;
- Deixar de comunicar fatos que possam configurar conflito de interesses, de acordo com o Código de Ética e Conduta e a Política de Prevenção a Conflitos de Interesses da Kepler Weber;
- Desrespeitar colegas, subordinados, superiores hierárquicos, colaboradores, membros da alta direção, concorrentes, clientes e fornecedores;
- Deixar de aplicar sanções disciplinares em que for responsável aos colaboradores, membros da alta direção ou parceiros de negócios, por qualquer razão;
- Assediar moralmente colegas de trabalho, profissionais de clientes ou de fornecedores, com violência verbal, atentado contra a dignidade, isolamento e recusa de comunicação, e deterioração proposital das condições de trabalho;
- Reincidência pela terceira vez em infração leve.

### 3- Infração Grave

Definição: São consideradas graves as condutas por comportamento indevido, ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional relevante à Companhia, ou, ainda, causem dano físico ou moral a outras pessoas, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Serão considerados graves os prejuízos que não possam ser reparados rapidamente com medidas internas adotadas pela Companhia, que os danos reputacionais tenham consequências duradouras e que constituam agressões físicas ou morais graves a outras pessoas.

**Penalidade:** Suspensão por até 30 dias, Demissão, inclusive com justa causa, Rescisão Contratual e Desligamento do Órgão de governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações graves, mas não limitadas a essas:

- Não colaborar com a prevenção de acidentes de trabalho e não utilizar EPIs obrigatórios;

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczewski

APROVADOR

Conselho de Administração

KA DW

AKB

PA

RFS

LT

WAFDS

D AS

- De forma intencional, não fornecer informações ou fornecê-las de forma incorreta ou imprecisa, sobre seus dados pessoais ou de parentes, necessários à formalização de relação contratual, concessão de benefícios e indenizações;
- Violar o segredo da Companhia e usar informações confidenciais, obtidas por meio de desempenho profissional, em benefício próprio ou de terceiros;
- Negociar, sem autorização de quem é o direito, qualquer bem de propriedade da Companhia ou de clientes de que tenha posse;
- Valer-se do cargo, função ou influência para obtenção de vantagens ou favorecimentos pessoais;
- Ofender, intimidar, assediar ou agredir qualquer pessoa nas dependências da Kepler Weber ou qualquer outro lugar no exercício de atividade, em nome ou em benefício da Companhia;
- Deixar de reportar, imediatamente após a ciência, indícios ou fatos que possam caracterizar atividades e transações ilícitas praticadas em nome ou em benefício da Kepler Weber;
- Apresentar-se habitualmente com embriaguez no ambiente de trabalho;
- Ofertar e / ou receber brindes, presentes e hospitalidades com o objetivo de influenciar no resultado de qualquer tipo de transação comercial;
- Ocultar, adulterar ou omitir informações em qualquer sistema, registro, processo e canal de comunicação, ou enganar auditores internos, externos, investigadores privados e afins;
- Reincidência pela segunda vez em infração média.

#### 4- Infração Gravíssima

Definição: São consideradas graves as condutas por comportamento indevido, ação ou omissão, que causem prejuízo material ou reputacional relevante à Companhia, à administração pública, ou, ainda, causem dano físico ou moral a outras pessoas, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Serão considerados graves os prejuízos que não possam ser reparados rapidamente com medidas internas adotadas pela Companhia, que os danos reputacionais tenham consequências duradouras e que constituam agressões físicas ou morais graves a outras pessoas.

**Penalidade:** Demissão, inclusive por Justa Causa, Rescisão Contratual e Impossibilidade de nova contratação, Exclusão da Doação ou Patrocínio realizado pela Companhia e Desligamento do Órgão de governança do qual faz parte.

São exemplos de infrações gravíssimas, mas não limitadas a essas:

- Dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, qualquer vantagem indevida para funcionário público ou a pessoa a ele equiparado, que o leve a efetuar ou deixar de efetuar ato de ofício ou o leve a deixar de agir de acordo com a lei. Não será tolerada qualquer forma de corrupção, seja com relação a Agentes Públicos ou a Partes Privadas;
- Doar, mesmo que não seja com recursos da Kepler Weber, mas relacionado ao seu nome, qualquer valor, bem, serviço, entre outros, a partidos políticos, campanhas políticas ou candidatos para cargo público;
- Oferecer, negociar ou realizar doações e patrocínios para qualquer agente público para obter alguma contrapartida ilícita, mesmo que a doação ou patrocínio seja realizado organização filantrópica, cultural, artística ou esportiva;

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczewski

APROVADOR

Conselho de Administração

KA DW AAB PA RFS LT



- Ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal;
- Efetuar transações que possam ser utilizadas para financiamento ao terrorismo;
- Favorecer parceiros de negócios na compra ou venda de produtos ou contratação de serviços para obtenção de vantagens pessoais;
- Aceitar, prometer, oferecer, receber ou pagar a pessoas físicas e jurídicas, qualquer quantidade de dinheiro, bens materiais e outros benefícios particulares, como diária em hotel, ingressos a shows, cargos, a fim de influenciar ou garantir inapropriadamente uma vantagem com relação a um negócio realizado com clientes, representantes, empreiteiros, terceiros, empregados dos mesmos ou agentes públicos;
- Assediar sexualmente, constringendo alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, conforme disposto no artigo 216-A do Código Penal;
- Discriminar pessoas por motivo de gênero, origem, raça, religião, classe social, identidade ou orientação sexual, sexo, cor, idade, incapacidade física ou estado civil ou quaisquer outros motivos;
- Comercializar, usar, manter nas dependências da Companhia ou envolver-se diretamente com drogas ou substâncias entorpecentes;
- Conduzir veículo da Companhia ou em serviço pela Companhia, sob efeito de álcool ou drogas entorpecentes ou com CNH suspensa ou vencida;
- É considerada falta gravíssima quando o colaborador ou membro da alta direção reincidir pela segunda vez em infração grave em que tenha recebido a pena de suspensão.

#### 7. Ações Disciplinares Aplicadas a Parceiros de Negócios

As sanções aplicadas a parceiros de negócios que tenham qualquer tipo de relação contratual com a Kepler Weber serão aquelas previstas no Código de Ética e de Conduta da Kepler Weber e nos respectivos instrumentos contratuais.

Os contratos conterão cláusulas de compliance e outras que disponham sobre a hipótese de aplicação das seguintes sanções:

- Advertência formal ou Notificação Extrajudicial;
- Substituição do terceiro infrator na prestação do serviço para a Kepler Weber;
- Cobrança de multa;
- Rescisão contratual;
- Exclusão da Doação ou Patrocínio realizado pela Companhia;
- Impossibilidade de contratação, no caso de contrato não mais vigente.

#### 8. Responsabilidades

As sanções de advertência verbal, escrita e suspensão aplicadas em decorrência de infrações leves e médias serão de responsabilidade de aplicação pelo superior imediato ou outro superior hierárquico.

#### ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczewski

#### APROVADOR

Conselho de Administração

KA DW

AKB

PA

RFS

LT

WAFDS

D AS

As sanções de suspensão e demissão aplicadas em decorrência de infração grave ou gravíssima serão atribuídas pela Comissão Disciplinar e serão aplicadas pelo gestor responsável pela área que o colaborador está ligado ou pela área que contratou os produtos e/ou serviços.

Qualquer sanção decorrente de infração leve, média, grave ou gravíssima ao Diretor Presidente e Membros do Conselho de Administração será aplicada pelo Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade.

Todas as sanções serão informadas à área de Gente e Gestão para que constem dos registros funcionais do colaborador ou membro da alta direção e permitam a verificação de eventuais reincidências.

As sanções aplicadas aos parceiros de negócios, fornecedores e demais terceiros serão aplicadas pela área Gestora do Contrato, após processo que recomende a sanção, conduzido pela área Jurídica, Governança e Compliance e pela área gestora do contrato.

As sanções serão aplicadas:

- Em até 5 (cinco) dias, contados da conclusão do processo simplificado de apuração de responsabilidade, da infração leve ou média cometida, nos casos de advertência verbal ou escrita;
- Em até 10 (dez) dias, contados da ciência da infração ou da conclusão do procedimento de apuração ou de investigação que concluiu sobre a responsabilidade do colaborador ou membro da alta direção, nos casos de suspensão e demissão;
- Em até 10 (dez) dias, contados da conclusão do processo que recomende a aplicação de sanção, no caso de contratos com parceiros de negócios, fornecedores e outros terceiros.

Caso a sanção não seja aplicada no prazo, isso não exime o infrator de receber a sanção em prazo superior.

As sanções deverão ser comunicadas de forma reservada e individual, mesmo que a infração tenha sido cometida de forma coletiva.

Com exceção da advertência verbal e da demissão, o colaborador ou membro da alta direção será cientificado, por escrito, da sanção decidida pelo Gestor, Comissão de Integridade, Comissão Disciplinar ou Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade.

A ciência será dada por representante da área de Gente e Gestão e/ou pelo superior hierárquico na presença de uma testemunha. Em caso de recusa do recebimento da ciência, o responsável da área de Gente e Gestão ou superior hierárquico preencherá o Termo de Recusa e assinará junto com a testemunha.

Exceto nos casos de demissão, na ocasião da ciência da medida disciplinar, a Kepler Weber poderá propor ao colaborador ou membro da alta direção um Termo de Ajustamento Disciplinar pelo qual o infrator se comprometerá a melhorar suas práticas e a Companhia apoiará essa mudança com treinamentos, orientações e mentoria.

## 9. Processo de Apuração e Investigação de Ilícitos

As sanções de advertência verbal ou por escrito dispensam processo de investigação, podendo ser aplicadas pelos gestores, mediante processo simplificado de apuração de responsabilidade, sempre que possível, com a coleta de testemunhas.

As sanções de suspensão e demissão deverão ser precedidas de processo de apuração ou de investigação, que poderão ser realizados internamente ou com o suporte de empresa especializada. Em linha com as diretrizes e procedimento de deliberação, estabelecidos nos Regimentos para as Comissões de Integridade e Disciplinar, e o Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA DW

AKB

PA

RFS

LT

WAFEDS

D AS

A Comissão de Integridade realizará a apuração ou investigação em no máximo 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por igual período, e aplicará ou não a medida disciplinar cabível. Para os relatos classificados como de “Alto Risco”, a Comissão de Integridade realizará a apuração ou investigação em igual período e apresentará relatório à Comissão Disciplinar, com a recomendação ou não de aplicação de medida disciplinar.

No caso de Diretor Presidente ou membro do Conselho de Administração, a decisão sobre a medida disciplinar, caberá ao Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade.

Por decisão da Comissão Disciplinar ou do Comitê de Pessoas, Compliance e Sustentabilidade, os investigados poderão ser afastados de suas funções pelo prazo que durar a apuração ou investigação, sempre que a permanência resultar em risco de interferência negativa ao trabalho da Comissão ou da empresa especializada.

Se no curso da apuração simplificada, nos casos de advertência, for identificado que o ilícito praticado poderá ser passível de sanção mais grave, o gestor enviará o caso à Comissão de Integridade ou Disciplinar para providências. Os processos de apuração e de investigação deverão ser conduzidos de forma sigilosa e reservada.

### 10. Descumprimento da Política

A violação de quaisquer princípios e vedações desta Política sujeita o colaborador, membro da alta direção, administrador ou conselheiro às sanções disciplinares, correspondentes à gravidade da infração, previstas a seguir:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão por justa causa;
- Desligamento do órgão de governança do qual faz parte;
- Ação judicial cabível ao caso.

No caso de terceiros, prestadores de serviço e parceiros, as sanções são:

- Advertência formal ou Notificação Extrajudicial;
- Substituição do terceiro infrator na prestação do serviço para a Kepler Weber;
- Cobrança de multa;
- Rescisão contratual;
- Desligamento do órgão de governança do qual faz parte;
- Exclusão da Doação ou Patrocínio realizado pela Companhia;
- Impossibilidade de contratação, no caso de contrato não mais vigente.

### 11. Canal de Ética

Qualquer colaborador ou membro da alta direção que tiver ciência da ocorrência de irregularidades ou ilícitos no cumprimento das diretrizes ou normas previstas nesta política deverá informar diretamente à Diretoria Jurídica, Governança, Riscos e Compliance, através do e-mail [compliance@kepler.com.br](mailto:compliance@kepler.com.br) ou da Comissão de Integridade, através do Canal de Ética.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA

DW

RAB

PA

RFS

LT

A Kepler Weber disponibiliza para seus colaboradores, parceiros de negócios e quaisquer interessados seu Canal de Ética para reporte de quaisquer condutas consideradas irregulares e/ou ilícitas praticadas pelos seus colaboradores, membros da alta direção, terceiros ou outros que atuem em nome ou em benefício da Kepler Weber. O Canal de Ética é gerenciado por empresa terceira especializada na gestão de canais de denúncias e garante a confidencialidade do denunciante.

O Canal de Ética da Kepler Weber está disponível 24 horas via site, e-mail ou telefone.



Link [www.contatoseguro.com.br/keplerweber](http://www.contatoseguro.com.br/keplerweber);



e-mail: [compliance@kepler.com.br](mailto:compliance@kepler.com.br)



Telefone: 0800 648 6328.

### 12. Compromisso com a Não Retaliação aos Denunciantes de Boa-fé

A Kepler Weber espera que todos os seus colaboradores, membros da alta direção e os parceiros de negócios atuem com ética e integridade, mas caso ocorra suspeita de algum ilícito a Companhia solicita e incentiva o reporte dessas condutas antiéticas.

Com intuito de proteger o denunciante de boa-fé e em acordo com as diretrizes desta Política, a Kepler Weber não admite qualquer tipo de retaliação. Nenhum denunciante de boa-fé deve receber medida disciplinar, ser assediado, transferido contra a sua vontade, vetado de promoção ou discriminado.

O Canal de Ética é uma ferramenta para recebimento de reclamações e denúncias de violação ao Código de Ética e Conduta, às políticas e normas da Kepler Weber, bem como às leis e normas estatais. O Canal garante confidencialidade, anonimato e não-retaliação ao denunciante.

### 13. Divulgação da Política, Dúvidas e Sugestões

É de responsabilidade de todos os colaboradores e membros da alta direção da Companhia divulgar esta Política, mantê-la acessível a todos os interessados e conscientizar o público-alvo sobre a importância de sua observância, assim como incentivá-lo a apresentar dúvidas ou preocupações com a sua aplicação.

Quaisquer dúvidas quanto à interpretação ou omissão de assuntos tratados nesta política deverão ser dirimidas pela área de Governança e Compliance, através do e-mail [compliance@kepler.com.br](mailto:compliance@kepler.com.br).

### 14. Controle de Alterações

REVISÕES	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES	DATA
00	Atualizações da nova estrutura de governança	26/05/2021
01	i) Referenciação no capítulo "1. Objetivo" de que esta Política complementa as diretrizes do Código de Ética e Conduta e as demais Políticas da Companhia, bem como a legislação vigente;	26/08/2025

ELABORADOR

Michelli Andreola / Karine Olczewski

APROVADOR

Conselho de Administração

KA DW

AKB

PA

RFS

LT

- |  |      |                                                                                                                                                                                      |
|--|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | ii)  | Atualização no capítulo “3. Definições” quanto a padronização do termo Companhia (quando se refere à Kepler Weber) e definições de Colaborador, Medida Disciplinar e Suborno;        |
|  | iii) | Atos de indisciplina e sanções correspondentes                                                                                                                                       |
|  | iv)  | Inclusão no capítulo “6. Atos de indisciplina e sanções correspondentes” da previsão de descumprimento quanto aos treinamentos obrigatórios da Kepler como exemplo de infração leve; |
|  | v)   | ii) Alteração no capítulo “7. Ações Disciplinares Aplicadas a Parceiros de Negócios”, substituindo cláusula anticorrupção por cláusula de compliance.                                |

### 15. Disposições Finais

A presente política passa a vigorar para todos os colaboradores, membros da alta direção, terceiros, e parceiros de negócios da Companhia, após a aprovação do Conselho de Administração, em 15 dias a contar da publicação na plataforma SE Suit e no site corporativo <https://www.kepler.com.br/governanca/politicas-kw>.

Esta norma substitui todas as normas internas vigentes sobre o assunto que eventualmente se contraponham ao que foi aqui estabelecido.

A Companhia pode, por sua mera liberalidade ou em razão de alterações legislativas, a qualquer momento, e deve, a cada 2 (dois) anos, revisar os termos da presente política, sendo que em caso de alteração deverá ser submetida a nova aprovação.

Poderão ser elaborados normas e procedimentos específicos para áreas como segurança e saúde, porém, não podem contrariar o disposto nesta Política de Diretrizes Gerais.

Este instrumento é parte integrante do contrato de trabalho existente entre o colaborador e a Kepler Weber, tendo a presente vigência válida enquanto vigente o contrato de trabalho.

Quaisquer omissões, interpretações e exceções deverão ser levadas à apreciação da Comissão de Integridade e decisão da Comissão Disciplinar.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA DW AAB PA RFS LT



16. ANEXOS

**ANEXO I**

**TERMO DE COMPROMISSO DA POLÍTICA DE PENALIDADES E CONSEQUÊNCIAS**

Eu, \_\_\_\_\_, declaro, para os devidos fins, que estou ciente e que compreendi as disposições contidas na Política de Penalidades e Consequências da KEPLER WEBER, onde foram incorporadas as condutas esperadas na realização de minhas atribuições,

A cópia desta Política me foi entregue neste ato ou disponibilizada digitalmente no site da Kepler Weber e/ou na plataforma SESuit, e através da assinatura deste termo me comprometo a seguir o disposto no documento.

Comprometo-me a respeitar, o que foi aqui disposto, no desempenho de minhas atividades, em todos os seus termos, condições e princípios éticos.

Declaro, ainda, que no caso de dúvida ou conhecimento de violações a esta Política, informarei imediatamente à Comissão de Integridade, diretamente ou por meio do Canal de Ética.

NOME COMPLETO		CARGO E FUNÇÃO
CIDADE	DATA	ASSINATURA

COPIA CONTROLADA

ESTE DOCUMENTO IMPRESSO É VÁLIDO SOMENTE SE ESTIVER COM A MESMA REVISÃO DO DOCUMENTO PUBLICADO NO SISTEMA SESUITE.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA DW AAB PA RFS LT



**ANEXO II**  
**FORMULÁRIO DE CIÊNCIA DE MEDIDA DISCIPLINAR**

## 1- Identificação do Colaborador

Nome: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

## 2- Descrição da Ocorrência

Data da Ocorrência: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Ocorrência (descrever o fato gerador da aplicação da medida disciplinar):

---

---

---

---

---

---

---

---

## 3- Medida Disciplinar aplicada:

 Advertência Escrita Suspensão – Quantidade de dias: \_\_\_\_\_. Início: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. Fim: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Demissão Demissão por Justa Causa

Em razão da ocorrência descrita no item 2, que não está de acordo com as normas, regulamentos, políticas ou ao Código de Ética e Conduta da Kepler Weber, informamos que foi decidido aplicar a medida disciplinar indicada no item 3, como previsto na Política de Penalidades e Consequências da Companhia.

## 4- Responsável pela ciência da medida disciplinar:

4.1- Superior Hierárquico, Representante da área de Gente e Gestão ou Membro da Comissão:

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Local e data)

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA DW AAB PA RFS LT



---

Assinatura do Colaborador

Nome: \_\_\_\_\_

Testemunha

Nome: \_\_\_\_\_

Testemunha

**COPIA CONTROLADA**

ESTE DOCUMENTO IMPRESSO É VÁLIDO SOMENTE SE ESTIVER COM A MESMA REVISÃO DO DOCUMENTO PUBLICADO NO SISTEMA SESUTE.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA DW AAB PA RFS LT



**ANEXO III****TERMO DE RECUSA DE CIÊNCIA DE MEDIDA DISCIPLINAR**

Informamos que o colaborador (nome completo) se recusou a assinar o Termo de Ciência de Medida Disciplinar que foi apresentado com a descrição da ocorrência e da medida disciplinar correspondente.

O Termo de Ciência de Medida Disciplinar foi lido para o colaborador na presença de duas testemunhas e ele foi informado que a recusa em dar ciência não implica na isenção da aplicação da medida disciplinar.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
(Local e data)

\_\_\_\_\_  
Nome: \_\_\_\_\_  
(Superior Hierárquico, Representante da área de Gente e Gestão ou Membro da Comissão)

\_\_\_\_\_  
Nome: \_\_\_\_\_  
Testemunha

\_\_\_\_\_  
Nome: \_\_\_\_\_  
Testemunha

COPIA CONTROLADA

ESTE DOCUMENTO IMPRESSO É VÁLIDO SOMENTE SE ESTIVER COM A MESMA REVISÃO DO DOCUMENTO PUBLICADO NO SISTEMA SESUTE.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA

DW

RAB

PA

RFS

LT



**ANEXO IV  
TERMO DE AJUSTAMENTO DISCIPLINAR**

Pelo presente Termo de Ajustamento Disciplinar, reconheço a conduta descrita no Termo de Ciência de Medida Disciplinar e me comprometo a cumprir todas as normas, regulamentos, políticas e o Código de Ética e Conduta da Kepler Weber.

Assumo o compromisso de participar dos treinamentos e receber as orientações e mentoria oferecidos pela Kepler Weber, sempre que solicitado pelos meus superiores hierárquicos, pelas gerências de Gente e Gestão e Jurídica, Governança e Compliance e pela Comissão de Integridade.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(Local e data)

Nome: \_\_\_\_\_

(Colaborador)

Nome: \_\_\_\_\_

(Superior Hierárquico, Representante da área de Gente & Gestão ou Membro da Comissão)

COPIA CONTROLADA

ESTE DOCUMENTO IMPRESSO É VÁLIDO SOMENTE SE ESTIVER COM A MESMA REVISÃO DO DOCUMENTO PUBLICADO NO SISTEMA SESUTE.

**ELABORADOR**

Michelli Andreola / Karine Olczewski

**APROVADOR**

Conselho de Administração

KA DW AAB PA RFS LT

