



OÜTEC[®]
E N G E N H A R I A



POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS E AÇÕES DE
REMEDIAÇÃO

OÜTEC[®]
E N G E N H A R I A

1. OBJETIVO

A presente Política de Gestão de Consequências, conforme aprovada pela alta direção, em reunião realizada na data de 12/11/2019, tem como objetivo estabelecer as tratativas a serem dadas para situações de efetiva ou potencial infração, praticada por parte de Colaboradores ou Terceiros, aos princípios éticos e de conduta estabelecidos na legislação vigente, em seu Código de Conduta e Ética, bem como em qualquer comunicado ou formulário relacionado ao Programa de Integridade da Outec.

Ainda, em linha com a Missão, a Visão e os Valores da Outec, a presente Política visa a contribuir com as medidas de prevenção, detecção, resposta e remediação de atos considerados como de não conformidade com as condutas esperadas e/ou aos preceitos éticos e de integridade da Outec.

Para fins desta Política:

“Colaboradores” significa o público interno da Outec, ou seja, os sócios, diretores e os empregados da empresa, incluindo seus administradores, estagiários e aprendizes, considerando todos os seus segmentos de negócios, marcas e divisões.

“Terceiros” significa todo o público externo que se relaciona com a Outec e, tais como os fornecedores de bens e/ou serviços, clientes, distribuidores, procuradores, consultores em geral e demais terceiros que mantenham ou pretendam manter relacionamento com a Outec, sob qualquer natureza e forma, bem como quaisquer pessoas físicas e/ou jurídicas subcontratadas e/ou vinculadas aos Terceiros.

2. VIGÊNCIA

Esta Política é de caráter permanente, entra em vigor na data de sua divulgação, podendo ser revista a qualquer tempo, a critério do Programa de Integridade (*Compliance*) da Outec.

3. APLICABILIDADE

Esta Política aplica-se, indistintamente e indiscriminadamente, a todos os Colaboradores e Terceiros, de forma isenta e imparcial, dentro do compromisso da Outec em conduzir os negócios com ética e integridade, de acordo com as regras do seu Código de Conduta e Ética, Políticas, outras Normas Internas, Leis e Regulamentos vigentes.

4. DO COMPROMISSO DE REPORTAR.

É responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros, comunicar qualquer violação, comportamentos incompatíveis ou suspeita de violação aos princípios da ética e integridade, ao Código de Conduta e Ética da Empresa.

A omissão diante do conhecimento de possíveis violações por Colaboradores e Terceiros será considerada atitude antiética e passível de aplicação de medidas disciplinares. Da mesma forma, o relato de situações irreais com o objetivo de prejudicar outras pessoas ou empresas por interesses pessoais será igualmente considerado antiético e passível de penalidades, nos termos desta Política.

As violações ou suspeitas devem ser comunicadas ao Canal Denúncias (conforme informado na Política Anticorrupção e item 09. abaixo), podendo ser feitas de forma identificada ou anônima, sendo certo o *Compliance*, através de seus membros e independentemente do pedido de confidencialidade e anonimato pelo denunciante, deverá providenciar o necessário para proteger a confidencialidade de qualquer denúncia.

Não será tolerada qualquer retaliação ou represália em qualquer formato ou medida, contra qualquer Colaborador e/ou Terceiro que venha a apresentar uma denúncia de boa-fé.

Quando da comunicação das violações, deverá ocorrer a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, cabendo ao *Compliance* da Outec a tempestiva tratativa e as medidas de remediação dos danos gerados.

5. DA AVALIAÇÃO PELO COMITÊ DE GOVERNANÇA

Caberá ao *Compliance* dar tratativa adequada a cada caso, através de uma avaliação imparcial e minuciosa dos indícios e evidências para aplicação das medidas que julgar cabíveis.

As premissas a serem consideradas na avaliação de cada caso reportado serão:

- (i) gravidade do ato (quer decorrente de ação ou omissão) e da sua forma (com uso de artifício ou meio fraudulento ou não);
- (ii) se evidenciada conduta culposa ou intencional;
- (iii) danos; e
- (iv) reincidência.

O *Compliance* deverá observar todas as medidas aplicáveis para proteção da confidencialidade da conduta reportada que estiver sujeita ao sigilo e confidencialidade.

Toda conduta reportada será submetida à avaliação e providências pelo *Compliance* e igual tratativa será dada aos casos em que for verificada qualquer das seguintes

condutas consideradas antiéticas e, portanto, não toleradas pela Outec e sujeitas à medida disciplinar:

- (i) omissão diante do conhecimento de infrações efetivas ou potenciais;
- (ii) retaliação ou represália a um reporte ou queixa feitos em boa-fé pelo Colaborador;
- (iii) relato de situações irreais.

Conforme o caso, a depender da irregularidade ou infração reportada, poderá o *Compliance* determinar ações urgentes a fim de remediar os danos gerados e/ou mitigar potenciais danos futuros decorrentes da infração.

6. DESVIOS DE CONDUTA.

A infração às leis e regulamentos vigentes, bem como aos preceitos éticos e às regras contidas no Código de Conduta e Ética da Outec e suas Políticas, deverá ser reportada ao Canal de Denúncias indicado no item 09. abaixo, e será adequadamente tratada pelo Compliance da empresa, conforme estabelecido no item 5 acima.

Os desvios de conduta serão considerados quanto a sua gravidade, a critério do Comitê de Ética, como “leve”, “moderado” e “grave”.

Serão consideradas sempre como desvios de conduta graves, para fins de aplicação de penalidades (que implicará a adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas), os eventos indicados exemplificativamente abaixo, dentre outros a serem verificados “caso a caso” e tratados a critério do *Compliance* da Outec:

- (i) atos de corrupção e/ou lavagem de dinheiro ou incentivo aos mesmos;
- (ii) relação com pessoas ou grupos ligados ao terrorismo, tráfico de qualquer espécie ou outra atividade criminosa qualquer;
- (iii) favorecimentos em dinheiro ou outra forma junto a parceiros, prestadores de serviços e/ou clientes da Outec;
- (iv) a prática de quaisquer outros atos previstos no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho (passíveis de rescisão por justa causa).

7. TRATATIVAS DE DESVIOS DE CONDUTA COMETIDOS POR COLABORADORES:

As tratativas a serem dadas quando se tratar de infração cometida ou relacionada a um Colaborador da Outec, serão aplicadas sempre em estrita observância aos valores essenciais da empresa na condução de seus negócios, entre eles, ética e integridade, em conformidade com o Código de Conduta e Ética, a Consolidação das Leis do Trabalho e Políticas da empresa.

A aplicação de quaisquer das medidas aqui previstas será realizada diretamente pelo *Compliance*, pelo setor de Recursos Humanos da Outec ou pelo superior imediato do Colaborador envolvido, bem como deverá ser sempre precedida de orientação e/ou esclarecimento ao Colaborador, de forma a assegurar a compreensão da situação ensejadora de aplicação da respectiva medida.

a. Desconformidade Leve: Aplicação de Advertência Verbal pelo superior imediato ou pelo Compliance Officer;

b. Desconformidade Mediana: Advertência escrita pelo superior imediato ou pelo Compliance Officer.

c. Desconformidade Grave: Advertência Escrita junto da Aplicação de Treinamento Corretivo pelo Compliance Officer.

d. Desconformidade Gravíssima: Rescisão do Contrato de Trabalho e eventual formalização de denúncia a órgãos competentes quando cabível.

Nas hipóteses de Reincidência de Desconformidades serão aplicadas:

e. Reincidência de desconformidades leve e moderada: realização das respectivas advertências junto da aplicação de treinamento corretivo.

f. Reincidência de desconformidade grave: Rescisão do Contrato de Trabalho. Quando for verificado que vários colaboradores de uma mesma equipe apresentam alto índice de desconformidades o Compliance Officer poderá se reunir junto ao Gestor responsável e rever os procedimentos da área, bem como solicitar a alteração dos mesmos para que sejam estabelecidas novas práticas que diminuam riscos operacionais.

g. Desligamento por justa causa (Artigo 482, da CLT) - medida disciplinar a ser aplicada para infrações “graves” cometidas pelo Colaborador, conforme as hipóteses elencadas taxativamente no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Além das medidas acima, a critério do *Compliance* ou do Departamento Jurídico das empresas da Outec, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

8. TRATATIVAS QUANTO A DESVIOS DE CONDUTA COMETIDOS POR TERCEIROS.

Todos os Terceiros são selecionados pela Outec segundo políticas e procedimentos específicos que visam a garantir a mitigação de riscos e a escolha de empresas capazes de prover um desempenho de qualidade dentro do mais alto valor ético e de integridade, com eficiência e transparência.

Sendo assim, as ações praticadas em desacordo com o Programa de Integridade da Outec estarão adstritas as tratativas neste estabelecidas.

As tratativas a serem dadas quando se tratar de infração cometida ou relacionada a um Terceiro em relação a Outec são:

- a. **Suspensão Motivada:** parcial ou total do objeto contratual acordado com o Terceiro, sem remuneração;
- b. **Bloqueio:** do Terceiro para continuidade do contrato celebrado, novos negócios ou aquisições;
- c. **Interrupção/Encerramento:** dos contratos vigentes por infração contratual observados os termos contratuais ajustados.

Além das medidas acima elencadas, a critério do *Compliance* e/ou do Departamento Jurídico da Outec, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal e/ou outras.

9. CANAL DE DÚVIDAS E DENÚNCIAS

Todos os profissionais da **OUTEC** devem zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta, pelas demais Políticas vigentes, juntamente com a legislação nacional ou estrangeira mencionada nesta prática, quando aplicável.

Qualquer dúvida sobre possíveis conflitos de interesse e outros dilemas devem ser imediatamente comunicadas ao seu superior, aos sócios ou aos responsáveis de investigação através do canal de comunicação oficial representado pelo e-mail contato@hagalaw.com.br, bem como qualquer desvio ou violação das normas aqui descritas.

Todas as dúvidas e denúncias de violação serão confidenciais e o profissional que as realizar não sofrerá nenhum tipo de retaliação.

Após as denúncias, a **OUTEC** iniciará um procedimento de investigação da veracidade das informações compartilhadas, bem como da suposta conduta lesiva realizada, de forma que possam ser adotadas as providências necessárias para se for o caso, cessar a conduta lesiva e punir os responsáveis.

10. RECEBIMENTO E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

As denúncias serão recebidas pelos responsáveis pelo Compliance da empresa e repassadas diretamente ao Compliance Officer (sócio da empresa).

O Compliance irá avaliar se as informações da denúncia são suficientes para garantir a investigação e informar confidencialmente o profissional a efetuou, que a mesma fora recebida.

O Procedimento Investigatório será realizado então pelo Compliance Officer e apenas terá o envolvimento dos profissionais estritamente necessários à solução do caso, como Equipe de T.I. para acesso computadores, testemunhas dos fatos e outros. Tais profissionais chamados a colaborar com o Compliance Officer devem manter sigilo sobre os fatos a que vierem a ter conhecimento por conta das investigações e a quebra de seu sigilo acarretará a aplicação de medidas corretivas.

Se a investigação confirmar que houve descumprimento das normas estabelecidas no Código de Ética e Conduta, bem como das Políticas da empresa, a Outec providenciará ação corretiva que poderá incluir desde orientação verbal até a rescisão do contrato de trabalho, conforme supracitado no item 7.

11. MAPEAMENTO PROCESSO DE RECEBIMENTO E TRATAMENTO:

O que	Quem	Como
Denúncia	Denunciante	Através do e-mail informado no item 9.
Registro de denúncia	Responsáveis pelo Compliance da Empresa	Registro documental
Verificação preliminar	Responsáveis pelo Compliance da Empresa com o Compliance Officer (Sócio)	Verificação da denúncia enviada
Instrução de processo investigatório	Responsáveis pelo Compliance da Empresa com o Compliance Officer (Sócio)	Análise de documentos que possam ter conexão com a denúncia, oitiva de testemunhas para elucidação dos fatos apontados.
Disponibilização do processo	Denunciado	Dar conhecimento ao denunciado do objeto da denúncia, através de e-mails ou entrevistas, dependendo da extensão da desconformidade.
Elaboração de Memorando Conclusivo	Responsáveis pelo Compliance da Empresa com o Compliance Officer (Sócio)	Emissão de relatório conclusivo da investigação com sugestão de eventual aplicação de penalidades.
Decisão / Apresentação	Sócios/Diretoria	Análise do relatório e adoção ou não de medidas sugeridas.
PRAZO: O processo será concluído em 45 dias úteis, prorrogáveis por mais 45, em caso de alta complexidade		

O gestor de *Compliance* deverá, sempre que necessário, sugerir futuras alterações nas políticas com base nos casos apurados.

12. MONITORAMENTO CONTÍNUO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O sócio majoritário (Compliance Officer) é o responsável por conduzir o monitoramento contínuo do Programa de Integridade na Outec.

O Programa de Integridade é elaborado por uma empresa terceirizada, e o Sócio da Outec (Compliance Officer) monitora e analisa insumos que podem contribuir para o aperfeiçoamento do Programa, a partir de indícios decorrentes de reclamações de clientes; relatórios de auditoria; de informações obtidas a partir do canal (indicado no item 10) de denúncia e de relatórios de agências governamentais reguladoras ou fiscalizadoras.

O monitoramento é feito periodicamente e sempre que necessário, o responsável (Compliance Officer) irá reportar os responsáveis pelo Programa de Integridade.