

1. OBJETIVO

Este documento estabelece as diretrizes e orientações para aplicação de Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências aos Colaboradores da **Rumo S.A.** e suas Controladas (doravante denominadas, todas em conjunto, de "RUMO" ou "Companhia"), em caso de descumprimento das obrigações previstas no contrato de trabalho, princípios do Código de Conduta, Política de 7 Regras da Vida, Política de Álcool e Drogas, Política de Segurança da Informação, Política de Proteção de Dados e Privacidade, Política de Sustentabilidade e demais políticas e procedimentos internos da Rumo.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a todos os Colaboradores da Rumo. As diretrizes desta Política se aplicam automaticamente à todas as Controladas da Companhia, sem prejuízo destas definirem individualmente seus direcionamentos a partir das orientações previstas na presente Política, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas. Em relação às Coligadas, os representantes da Companhia que atuem na administração destas devem envidar esforços para que elas definam seus direcionamentos a partir das orientações previstas na presente Política, considerando as necessidades específicas e os aspectos legais e regulamentares a que estão sujeitas. De toda forma, em relação aos Terceiros, a Rumo incentiva todos os seus fornecedores a, conforme aplicável, também seguir as orientações desta Política na gestão de consequências de Desvios de Condutas.

3. REFERÊNCIAS

- o Código de Conduta da Companhia;
- o DNA Rumo, conforme vigente, incluindo os valores da Companhia;
- o CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;
- o Normas Regulamentadoras (NRs);
- o Código Nacional de Trânsito;
- o Política de 7 Regras da Vida;
- o Política de Álcool e Drogas;
- o Política de Segurança da Informação;

- o Política de Proteção de Dados e Privacidade;
- o Regulamento Operacional – RO;
- o Regulamento Operações Ferroviárias – ROF;
- o Regulamento para Atendimento a Ocorrências Ferroviárias – RAOF;
- o Legislação vigente e diretrizes internas sobre meio ambiente, condições de trabalho e direitos humanos;
- o Contratos, termos de ajustamentos de conduta, termos de compromisso e demais compromissos assumidos perante terceiros;
- o Determinações judiciais e/ou administrativas, conforme vigentes; e
- o Todas as demais políticas, regras, procedimentos, direcionamentos e instruções da Companhia, assim como a legislação (nacional e internacional) vigente.

4. DEFINIÇÕES E SIGLAS

- o **Alta Administração:** composta pelo Diretor Presidente (CEO), Vice-Presidentes, membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês de Assessoramento (estatuários ou não) ao Conselho de Administração, membros do Conselho Fiscal e membros da Diretoria Executiva da Rumo.
- o **Assédio Moral:** expor o colaborador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.
- o **Assédio Sexual:** constranger o colaborador 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.
- o **Casos Críticos:** Todos os casos que sejam identificados como (i) suspeita, ainda que inicial, de Corrupção ou suborno de agentes públicos, (ii) casos, ainda que potencialmente, possam envolver qualquer membro da Alta Administração, (iv) casos que, ainda que potencial, possam envolver impacto financeiro relevante e/ou Fraude nas demonstrações financeiras da Companhia e/ou das Controladas; e/ou (v) casos de assédio moral e/ou sexual.
- o **Colaboradores:** significam toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício

com a Rumo (incluindo aprendizes, estagiários, etc). Os membros da Alta Liderança são igualmente enquadrados na definição de Colaborador, para fins desta Política.

- o **Coligadas:** significam as empresas que Rumo S.A. detém participação acionária minoritária, de forma direta ou indireta, mas sem controle societário.
- o **Consequência:** é a Medida Disciplinar aplicada em decorrência de um Desvio de Conduta caracterizado, que pode ter a finalidade educativa e/ou corretiva.
- o **Controladas:** significam as empresas que Rumo S.A. detém o controle, de forma direta ou indireta.
- o **Corrupção:** é o ato de considerar prometer, oferecer, dar, direta ou indiretamente, ou ainda solicitar, receber ou aceitar, vantagem indevida a Agente Público, Agente Privado, ou terceiro por eles indicado, para influenciá-los a fazer algo que é desonesto ou ilegal, causando uma ruptura com a ordem legal em benefício de alguém, para obter, manter ou proporcionar negócios ou benefícios relevantes, ou comprovadamente financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar essas práticas. São formas de corrupção: (a) Corrupção Ativa: é o ato de oferecer ou prometer Vantagem Indevida a Agente Público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício; e (b) Corrupção Passiva: é o ato de solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, Vantagem Indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.
- o **Danos Reputacionais:** prejuízos causados para uma empresa pela má reputação, devido a eventos negativos, ações controversas, má conduta, ou qualquer outra circunstância que afete negativamente a percepção pública sobre a empresa.
- o **Desvio de Conduta:** falha comportamental, julgamento incorreto ou omissão caracterizando descumprimento dos princípios éticos constantes no Código de Conduta da Rumo ou das referências previstas no item 3 acima, gerando ou não um impacto à Companhia, seus empregados, sociedade, comunidades ou meio ambiente.
- o **EPI:** significa "Equipamento de Proteção Individual", assim entendido como todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.
- o **Força Maior:** fatos humanos ou naturais, que podem até ser previstos ou imprevistos, mas da mesma maneira não podem ser impedidos.

- o **Fraude:** ato ilícito ou de má-fé que visa à obtenção de vantagens indevidas ou majoradas, para si ou para terceiros, geralmente pelo cometimento de crimes ou por omissões, inverdades, abuso de poder, quebra de confiança, burla de regras, dentre outros.
- o **Gestor:** são todos os líderes da Companhia e de suas Controladas, que têm poder de decisão e/ou de influenciar a decisão a respeito da aplicabilidade desta Política, especialmente os cargos de supervisor, coordenador, gerente, gerente executivo, diretor, diretor executivo, vice-presidente e diretor presidente.
- o **Medidas Disciplinares:** conjunto de ações que podem ser aplicadas, aos Colaboradores em caso de Desvio de Conduta, conforme previsto no item 5.4 desta Política.
- o **Política:** significa o presente documento, que é a Política de Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências da Rumo.
- o **Terceiros:** é todo aquele que fornece, direta ou indiretamente, bens e serviços à Rumo.

5. CRITÉRIOS E REGRAS

5.1. Diretrizes

Com foco na manutenção de um ambiente ético e justo, a aplicação de medidas disciplinares, bem como qualquer outro processo decorrente da identificação de desvios de conduta, será realizada com base nos melhores padrões de segurança e integridade, garantindo que os princípios adotados pela Rumo sejam observados. Desta forma, os seguintes preceitos serão seguidos:

5.1.1. Transparência

O tratamento ético relacionado à aplicação de medidas disciplinares demanda a clareza em cada etapa, além do devido registro dos processos realizados pelas equipes envolvidas, garantindo que as decisões eventualmente tomadas possam ser auditáveis e consultadas posteriormente;

5.1.2. Confidencialidade

Assegurar a todos os envolvidos a confidencialidade de suas informações é parte essencial para a conservação da ética no processo de aplicação de medidas disciplinares, sendo vedada/repudiada qualquer forma de retaliação, seja para os relatores, testemunhas, infratores ou demais participantes neste processo. Durante todo o processo de investigação, e posterior aplicação de consequências, o sigilo,

confidencialidade e proteção institucional serão igualmente garantidos a todos os colaboradores, conforme estabelecido em política específica;

5.1.3. Conformidade

Parte indiscutível de qualquer atividade praticada pela Rumo é o atendimento de todas as leis, normas e regulamentos que aplicáveis à empresa, bem como ao Código de Conduta, políticas e normativas adotadas pela Rumo;

5.1.4. Atualidade

As medidas disciplinares deverão ser aplicadas de forma imediata, ou seja, em tempo justo e razoável entre o desvio de conduta e o momento da aplicação da medida, observando-se o tempo necessário para a adequada apuração do desvio de conduta; e

5.1.5. Proporcionalidade

Trata-se da proporcionalidade entre o Desvio de Conduta e a Consequência, levando em consideração a gravidade da infração cometida, fatores agravantes, como o histórico do colaborador (possíveis recorrências em outros atos faltosos), a intencionalidade de seus atos (boa ou má-fé), condições pessoais do colaborador e possíveis prejuízos à Rumo (perdas financeiras e danos à reputacionais), bem como fatores atenuantes de sua conduta.

a) Fatores atenuantes

Algumas condições podem pesar positivamente para a aplicação de medidas disciplinares, como: conduta faltosa se tratar da primeira infração do colaborador em seu histórico funcional; ausência comprovada de instruções corretas por parte de seus superiores; baixa qualidade ou indisponibilidade dos equipamentos e ferramentas de trabalho; fatores pessoais, como nível de formação escolar; ausência de intencionalidade (boa-fé); outros fatores que sejam identificados como atenuantes, desde que devidamente justificados.

b) Fatores agravantes

As condições agravantes poderão somar para o aumento da gravidade da Consequência aplicada, podendo incluir: histórico de outras infrações aplicadas ao mesmo colaborador; intencionalidade (má-fé) na prática apurada; imprudência, imperícia ou negligência por parte do colaborador; recorrência de avisos ou instruções por parte de seus superiores ou colegas sobre a atividade em questão;

outros fatores que sejam identificados como agravantes, desde que devidamente justificados.

5.2. Processos Para a Apuração de Desvios de Conduta

As práticas contrárias ao Código de Conduta da Rumo, políticas e/ou procedimentos internos, podem ser identificadas e apuradas de diversas formas, inclusive, mediante identificação diretamente pelo Gestor responsável. Neste sentido, a apuração do potencial Desvio de Conduta deverá observar os critérios relacionados ao conteúdo e gravidade da infração, de modo a garantir a segurança, integridade e melhor condução do processo de aplicação da respectiva Consequência, como descrito abaixo.

Em todas as apurações de Desvios de Conduta deverão ser consideradas todas as diretrizes constantes do item 5.1 acima, especialmente em relação à Proporcionalidade indicada no item 5.1.5.

5.2.1. Casos Críticos

Todos aqueles que tomarem conhecimento da existência, ainda que potencial e incipiente, de um Desvio de Conduta que se caracterize como Caso Crítico, deverão, imediata e obrigatoriamente, dar conhecimento à área de Compliance Jurídico e ao Canal de Ética da Companhia, que assumirá as apurações do tema e conduzirá, conforme governança da Companhia, a aplicação da devida Consequência.

5.2.2. Desvios de Conduta que se reflitam em Casos Graves e/ou Gravíssimos

Para casos considerados graves ou gravíssimos conforme matriz prevista no item 5.3 abaixo, se faz necessário informar o Jurídico Trabalhista, a área de Gente e Canal de Ética (este último, quando o tema for aplicável), que conduzirão o processo de apuração e recomendação a respeito da Consequência adequada.

Ainda, poderão ser propostos a instalação de comitês multidisciplinares, bem como a submissão ao Comitê de Ética e/ou Conselho de Administração, de forma a buscar a uniformização de entendimentos e a correta aplicação da Consequência ao respectivo Desvio de Conduta, sempre tendo como referência os direcionamentos desta Política.

5.2.3. Desvios de Conduta identificados pelo Gestor Direto

Para os Desvios de Conduta identificadas pelo Gestor direto e que, com base na classificação disposta no item 5.3 desta Política, sejam consideradas leves ou

moderadas, a(s) Consequência(s) poderá(ão) ser aplicada(s) diretamente pelo Gestor responsável, porém se faz necessário informar a área de Gente.

5.2.4. Desvios de Conduta identificados pela área de Segurança da Informação, Privacidade e Proteção de Dados, Segurança Operacional, Segurança do Trabalho e Saúde, meio ambiente e/ou qualquer outra área da Companhia

Os casos de Desvios de Conduta identificados pela área de segurança da informação, privacidade e proteção de dados, pela área de Segurança Operacional, Segurança do Trabalho e Saúde, pela área de meio ambiente e/ou por qualquer outra área da Companhia, a respeito das temáticas sob sua competência, deverão ser apuradas pelas respectivas áreas, desde que não existam dúvidas relacionadas à materialidade e autoria. A(s) Consequência(s), deverá(ão) ser aplicadas pelo Gestor, conforme a recomendação da área técnica relacionada com a temática em referência, do Jurídico Trabalhista, departamento de Gente, e, conforme aplicável, do Compliance Jurídico.

5.2.5. Desvios de Conduta identificados pelo Canal de Ética, pelo Compliance Jurídico, pela área de Controles Internos e/ou pela área de Auditoria Interna

Todos os Desvios de Conduta que venham a ser de conhecimento destas áreas, deverão ser apurados pelo Canal de Ética e/ou pela Auditoria Interna (conforme aplicável), independente da gravidade ou área relacionada, e respeitarão o envolvimento das áreas necessárias conforme itens 4.2.1 e 4.2.2 acima. Uma vez concluída a apuração, deverá dar conhecimento da conclusão ao Gestor, que será responsável pela aplicação da devida recomendação da Consequência.

5.3. Classificação dos Desvios de Conduta e Medidas Disciplinares

Para as análises dos Desvios de Conduta e definição da Consequência adequada, a tabela abaixo apresenta os critérios estabelecidos pela Companhia diante da gravidade e impacto do respectivo Desvio de Conduta praticado pelo Colaborador.

Tabela 1 – Critérios para medidas disciplinares		
Gravidade	Características e impactos do desvio de conduta	Consequência
Leve	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ações em desacordo com políticas e procedimentos, que não causaram danos (ou, se causarem, sejam danos mínimos) aos envolvidos e/ou as operações da Companhia ▪ Casos que não tenham recorrência 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientação e Treinamento ▪ Advertência verbal¹ ▪ Advertência escrita¹

Moderado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ações em desacordo com políticas e procedimentos, que tenham causado danos parcialmente remediáveis ▪ Recorrência em casos caracterizados como gravidade leve 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Advertência escrita¹ ou Suspensão de 1 a 2 dias (segundo escala)₁
Grave	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ações com descumprimento das regras da vida ▪ Ações em desacordo com as regras de utilização de EPI ▪ Prejuízo financeiro relevante ▪ Danos reputacionais e de imagem para a Companhia ▪ Recorrência em casos caracterizados como gravidade moderado e/ou leve 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suspensão de 3 dias¹ ou Demissão sem justa causa
Gravíssimo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ações com descumprimento das regras da vida ▪ Assédio moral ▪ Assédio sexual ▪ Discriminação ▪ Fraude ▪ Corrupção ▪ Prejuízo financeiro relevante ▪ Danos reputacionais e de imagem para a Companhia ▪ Recorrência em casos caracterizados como gravidade grave, moderado e/ou leve 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demissão sem justa causa ou Demissão com justa causa

¹ *Obrigatoriamente manter registro da Consequência aplicada no prontuário do Colaborador, no sistema adequado da Companhia, para manter histórico e evidência.*

Os Desvios de Conduta que ensejem Consequências classificados como grave e gravíssimo deverão respeitar o previsto no item 5.2.2 acima.

Sempre caberá ao Gestor, respeitados os processos de apuração de definição previstos nesta Política, aplicar a Consequência cabível.

5.4. Tipos de Medidas Disciplinares

Conforme o disposto no presente, as Medidas Disciplinares poderão ser divididas em cinco grandes grupos, todos visando a manutenção da ética e integridade no ambiente de trabalho, sendo estes os seguintes:

5.4.1. Advertência verbal

Ocorre quando o Colaborador é advertido verbalmente por seu Gestor responsável, devendo ser realizada de forma clara, profissional, respeitosa e em local adequado, evitando exposições ou excessos, tendo como finalidade apresentar ao Colaborador sua infração, bem como instruí-lo a mudar de atitude. Após aplicada à Consequência, o Gestor responsável deverá comunicar a área de Gente, para que seja realizado o devido registro da advertência nos sistemas adequados da Companhia para gerar evidências e históricos no prontuário do Colaborador;

5.4.2. Advertência escrita

À semelhança da advertência verbal, esta Consequência objetiva instruir e advertir o Colaborador a respeito de suas práticas faltosas, no entanto, com maior ênfase à gravidade do comportamento em desacordo com as normas aplicáveis à Rumo. Em razão disso, um documento formal deverá ser assinado pelo Colaborador, dando sua ciência das práticas indevidas, sendo posteriormente comunicado à área de Gente, para que seja realizado o devido registro da advertência escrita e assinada nos sistemas adequados da Companhia para gerar evidências e históricos no prontuário do Colaborador. Caso o Colaborador se recuse a assinar, o Gestor deverá solicitar a presença de duas testemunhas para assinatura do documento por ambas.

5.4.3. Suspensão disciplinar

Deve ser aplicada para o caso de recorrência de advertências (duas ou mais advertências, escritas ou verbais, dentro do período de 6 meses), bem como pela prática de atos faltosos moderados, com 1 a 2 dias de suspensão, ou de até 3 dias para casos mais graves, seguindo todos os preceitos descritos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislações aplicáveis. A suspensão também deverá ser comunicada à área de Gente, para que seja realizado o devido registro da suspensão nos sistemas adequados da Companhia para gerar evidências e históricos no prontuário do Colaborador;

5.4.4. Rescisão do contrato de trabalho sem justa causa

Na prática de atos descritos nesta Política como graves ou gravíssimas, bem como na demonstração de que as Consequências se provaram ineficazes, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por iniciativa da Rumo, seguindo os parâmetros descritos na CLT e legislações aplicáveis. O motivo da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa deverá ser comunicado à área de Gente, para que seja realizado o devido registro nos sistemas adequados da Companhia para gerar evidências e históricos no prontuário do Colaborador;

5.4.5. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa

Quando cometida alguma infração gravíssima, conforme o descrito nesta Política, bem como no Art. 482 da CLT, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por justa causa, caso a Rumo julgue esta decisão como adequada. Neste sentido, o processo ocorrerá formalmente por meio das áreas responsáveis da Rumo, assegurando que o

Colaborador seja comunicado de forma responsável e sem qualquer tipo de exposição indevida. O motivo da rescisão do contrato de trabalho com justa causa deverá ser comunicado à área de Gente, para que seja realizado o devido registro nos sistemas adequados da Companhia para gerar evidências e históricos no prontuário do Colaborador.

5.5. Outras Disposições Gerais

As dúvidas a respeito do entendimento e/ou da aplicação do presente documento deverão ser direcionados ao Compliance Jurídico.

A eventual exceção à diretrizes previstas nesta Política, quando existir, deverão ser analisadas pelo Compliance Jurídico e submetidas à avaliação do Comitê de Ética e/ou às demais alçadas de aprovação da Companhia, conforme sua natureza.

6. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

6.1. Conselho de Administração

6.1.1. O Conselho de Administração é responsável pela aprovação do Código de Conduta, que direciona objetivamente todo o Programa de Conformidade da RUMO; bem como estabelecer determinadas políticas que formalizam as diretrizes de atuação da Companhia, inclusive, as diretrizes a respeito desta Política de Medidas Disciplinares e Gestão de Consequências.

6.1.2. Conhecer os Casos Críticos, bem como determinar a sua devida condução, quando aplicável.

6.2. Alta Administração

6.2.1. Conforme diretrizes do Conselho de Administração, fortalecer todo o Programa de Conformidade da RUMO; engajar toda a Companhia; bem como estabelecer determinadas políticas que formalizam as diretrizes de atuação da Companhia;

6.2.2. O CEO e os Vice-Presidentes são responsáveis por aprovar a presente Política e suas alterações;

6.2.3. Conhecer os Casos Críticos, bem como determinar a sua devida condução, quando aplicável.

6.2.4. O CEO e os Vice-Presidentes são responsáveis por reportar ao Conselho de Administração e aos demais órgãos de governança da Companhia os Casos Críticos.

6.3. Comitê de Ética

6.3.1. Recomendar a aprovação ao CEO e demais Vice-Presidentes e monitorar a aplicação desta Política, incluindo reportes nas reuniões do Comitê de Ética, conforme necessidade;

6.3.2. Para os casos recebidos via Canal de Ética, deliberar sobre a aplicação das medidas disciplinares previstas nesta Política, para os Casos Críticos e Desvios de Condutas tidos como Graves e/ou Gravíssimos, bem como para os demais casos de divergências relevantes, em razão de situações específicas;

6.3.3. Conduzir e direcionar os Casos Críticos, quando existentes, e reportar para os órgãos de governança corporativas da Companhia.

6.4. Comitê de Auditoria Estatutário

6.4.1. Acompanhar a aplicação desta Política por meio de reportes trimestrais;

6.4.2. Conduzir e/ou direcionar a administração na condução e acompanhamento dos Casos Críticos;

6.4.3. Apoiar a administração da Companhia e o Conselho de Administração em casos de divergências na aplicação de Consequências.

6.5. Compliance Jurídico

6.5.1. Analisar e investigar os relatos reportados no Canal de Ética da Companhia, especialmente os Casos Críticos;

6.5.2. Identificar e apresentar ao Comitê de Ética os casos críticos, gravíssimos e graves e as divergências relevantes na aplicação das medidas previstas nesta Política em razão de situações específicas;

6.5.3. Orientar e treinar, os líderes e/ou os Colaboradores em relação a esta Política, bem como esclarecer dúvidas relacionadas às diretrizes para aplicação de Medidas Disciplinares;

6.5.4. Revisar periodicamente esta Política, propondo atualizações para refletir as mudanças necessárias, levando em consideração sua aplicabilidade aos processos existentes e melhores práticas.

6.6. Colaboradores

6.6.1. Ler, compreender e cumprir as orientações e diretrizes desta Política;

6.6.2. Comunicar qualquer suspeita de violação às diretrizes detalhadas nesta Política ao Canal de Ética, seu respectivo Gestor, a área de gente/recursos humanos e/ou Jurídico Trabalhista;

6.6.3. Dar conhecimento às áreas responsáveis, conforme previstos nesta Política, a respeito de um Caso Crítico.

6.7. Gente (departamento de recursos humanos)

6.7.1. Apoiar a liderança, o Gestor, bem como todas as demais áreas envolvidas na aplicação das Consequências;

6.7.2. Apoiar e participar das apurações/investigações de Desvios de Conduta e da determinação da Consequência, sejam ou não recorrentes do Canal de Ética da Companhia;

6.7.3. Reportar para à área de Compliance Jurídico e/ou Canal de Ética (conforme aplicável) os Desvios de Conduta apurados e comprovados diretamente pelo Gestor e as respectivas Consequências aplicadas;

6.7.4. Fornecer orientação aos Gestores e Colaboradores em relação a esta Política e esclarecer dúvidas relacionadas às diretrizes para aplicação de Consequências.

6.8. Jurídico

6.8.1. Orientar todas as instâncias envolvidas nesta Política sobre aspectos legais aplicáveis à Política, incluindo privacidade de dados.

6.9. Jurídico Trabalhista

6.9.1. Fornece suporte e orientação sobre os eventuais Desvios de Condutas e as possíveis medidas disciplinares a serem adotadas, especialmente nos casos de potenciais desligamentos com justa causa;

6.9.2. Orientar todas as áreas envolvidas nesta Política sobre aspectos legais aplicáveis.

6.9.3. Fornecer orientação e treinamento aos colaboradores em relação a esta Política e esclarecer dúvidas relacionadas às diretrizes para aplicação de medidas disciplinares;

6.9.4. Acompanhar, periodicamente, a revisão desta Política.

6.10. Gestor

6.10.1. Avaliar os respectivos Desvios de Conduta em relação aos Colaboradores sob sua gestão, bem como propor e implementar a (s) Consequência (s) conforme diretrizes desta Política;

6.10.2. Emitir e formalizar a documentação da medida disciplinar através do Portal Medidas Disciplinares (vinculado ao Portal do Gestor);

6.10.3. Prestar as orientações necessárias e aplicar a devida Consequência ao Colaborador;

6.10.4. Informar para a área de Compliance Jurídico sobre Desvios de Conduta considerados como graves ou gravíssimos, bem como aqueles que sejam atrelados ao escopo do Canal de Ética (definido na Política de Conformidade).

6.11. CSC Raízen (RH Administração de Pessoal)

6.11.1. Implementar as Medidas Disciplinares, conforme direcionado pelo Gestor, pela área de gente/recursos humanos e/ou pelo Compliance Jurídico.

7. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES DO DOCUMENTO

A presente Política é recomendada pelo Comitê de Ética da Companhia, bem como aprovado pelo Diretor Presidente e demais Vice-Presidentes estatutários da Companhia, com base nas diretrizes do Código de Conduta aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia.

Revisão	Data	Itens Alterados	Aprovadores	Área Responsável
00	14/06/2024	Original	Comitê de Ética Diretor Presidente – CEO Vice-Presidente Financeiro e de Relações com Investidores – CFO e DRI Vice-Presidente de Regulatório e Comunicação Interna Vice-Presidente de Operações – COO	Compliance Jurídico

8.2. Medidas Disciplinares – Segurança da Informação

Desvio	Primeiro Caso	Reincidência 1 e 2	Reincidência 3 e 4	Reincidência 5
Compartilhar Senha	<u>Leve</u> Advertência Verbal	<u>Moderado</u> Advertência Escrita	<u>Grave</u> Suspensão 1 a 3 dias	<u>Gravíssima</u> Rescisão do Contrato de Trabalho
Preencher/divulgar credenciais em <i>phishings</i>				
Instalação de programas/ <i>softwares</i> que violem direitos de licenciamento/autorais				
Deixar documentos sensíveis/sigilosos expostos e desprotegidos				

Nota:

- Em todos os casos, pode ocorrer rescisão contratual na primeira ocorrência, a depender da gravidade.