

POLÍTICA 03

CANAL DE DENÚNCIAS E INVESTIGAÇÕES INTERNAS (COM SEU TRATAMENTO PROCESSUAL E PREVISÃO DE PENALIDADES).

3.1 – Canal de Denúncias:

Os Canais de Denúncia da UNIONLAB fornecem aos colaboradores, parceiros comerciais e quaisquer interessados, uma forma de alertar a empresa para potenciais violações aos Código de Conduta, a outras políticas ou mesmo a respeito de condutas inadequadas de funcionários ou até mesmo terceiros que agem em nome da empresa.

A empresa adota diferentes meios para que possa receber denúncias, sendo a referência de recebimento o setor independente e autônomo de compliance. O interessado que tomar conhecimento de práticas que configurem infração a este Código de Conduta deverá comunicar ao Setor de Compliance da UNIONLAB, por meio de contato direto, carta, *e-mail* (denuncia@unionlab.com.br), **através do site www.unionlab.com.br** ou qualquer outro meio legítimo, **facultado ao denunciante o direito de não se identificar e acompanhar a denúncia, sendo ela anônima ou não.**

O canal de denúncia é acessível a **terceiros e ao público externo.**

1

O denunciante deve ser preservado, sendo proibido qualquer tipo de retaliação ao denunciante, além da possibilidade de recebimento de denúncias anônimas, podendo a denúncia ser acompanhada em qualquer caso, conforme já mencionado.

Com vistas a manter a integridade e legitimidade do Canal além do CCO, também terão acesso as denúncias o CO assistente e a alta gestão da empresa.

3.2 – Investigações internas através do PAR, seu tratamento processual e previsão de penalidades:

Conforme mencionado, o interessado que tomar conhecimento de práticas que configurem infração a este Código de Conduta deverá/poderá comunicar ao Setor de Compliance da UNIONLAB, por meio de contato direto, carta, *e-mail* (denuncia@unionlab.com.br), **através do site www.unionlab.com.br** ou qualquer outro meio legítimo, facultado ao denunciante o direito de não se identificar e acompanhar a denúncia, se identificando ou não.

Antes de dar início a investigação, tão logo tome conhecimento dos fatos denunciados, quer seja de ofício ou por meio de denúncia direcionada aos canais de denúncia da empresa, o *Chief Compliance Officer* deverá instaurar Procedimento de Apuração de

Responsabilidade (PAR), devendo imediatamente assinar um termo de declaração informando que não possui qualquer situação que possa acarretar algum conflito de interesse seu com os fatos narrados na denúncia, seja o conflito real ou aparente, que o impeça de realizar a investigação de maneira imparcial.

O juízo de admissibilidade deverá ser feito pelo CCO, e sendo que verificado indícios mínimos de transgressão, o processo deverá ser remetido à Comissão de Ética/*Compliance* (que **pode** inserir membros independentes em virtude da complexidade, em caso de investigações que demandem conteúdo desconhecido pela Comissão de Ética).

Tal qual o *Chief Compliance Officer*, todos os integrantes da Comissão de Ética deverão assinar um termo de declaração informando que não possuem qualquer situação que possa acarretar conflito de interesse seu com os fatos narrados na denúncia, seja o conflito real ou aparente, que os impeça de realizar a investigação de maneira imparcial.

O PAR destina-se à averiguação da ocorrência de possíveis infrações às normas estatuídas no Código de Conduta e Políticas da empresa, por colaboradores, gestores, fornecedores ou clientes.

O Comitê de Ética investigará, de forma **independe e autônoma** (podendo usar todos os meios de prova admissíveis em direito) possíveis infrações ao Código de Conduta por parte de colaboradores ou terceiros, que cheguem a seu conhecimento, devendo ao final elaborar Relatório Conclusivo dos Fatos, que marca o fim da investigação, encaminhado à Alta Administração da empresa para deliberação, inclusive com eventuais sugestões de encaminhamento do procedimento às autoridades competentes, em caso de indícios de transgressão penal, concorrencial e demais violações éticas ou administrativas.

Constatada a violação do Código de Conduta e Políticas da empresa, a depender da gravidade dos fatos narrados, o Comitê de Ética pode sugerir de forma imediata a suspensão preventiva do colaborador ou terceiro investigado e, ao final da investigação, pode sugerir as seguintes penalidades:

- a) Advertência formal, por intermédio de ofício encaminhado de forma pessoal e sigilosa ao(s) condenado(s) no caso de infração considerada leve;
- b) Suspensão da prestação de serviços, de 05 (cinco) a 30 (trinta) dias, sem remuneração, no caso de infrações médias;
- c) Retirada da sociedade (em caso de sócio), demissão (em caso de colaboradores empregados) ou desligamento (em caso de colaboradores autônomos e estagiários), no caso de infrações graves.

Sendo a decisão do PAR de natureza condenatória, e em havendo participação de agentes públicos e/ou indícios da prática de crimes, o Comitê de Ética/*Compliance* remeterá cópias da íntegra do PAR ao Órgão Público ao qual o agente público estiver vinculado.

Referência: Programa de Integridade diretrizes para empresas privadas, CGU, item 4.1, destaque-se que a própria CGU assevera no item 2, que a responsabilidade é da Instância Responsável pelo Programa de Integridade.

27 de setembro de 2019.

Cumpra-se.

**FRANCISCO DOMINGOS NOGUEIRA FILHO
ROBERLEY CARLOS POLYCARPO**