

Sumário

<i>I. DIVULGAÇÃO DE ELEMENTOS DA INVESTIGAÇÃO E PRESERVAÇÃO DA IMAGEM DOS ENVOLVIDOS</i>	<i>2</i>
<i>II. DO RECEBIMENTO DA DENÚNCIA E INSTAURAÇÃO DO PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO</i>	<i>2</i>
<i>III. DA INVESTIGAÇÃO</i>	<i>3</i>
<i>IV. DO RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO</i>	<i>3</i>
<i>V. DA DELIBERAÇÃO PELO COMITÊ DE INTEGRIDADE</i>	<i>4</i>
<i>VI. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO A DENUNCIANTES E COLABORADORES ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE APURAÇÃO</i>	<i>5</i>
<i>VII. DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES</i>	<i>5</i>

PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO

Este Protocolo de Investigação foi elaborado em conformidade com o Código de Ética e Conduta (“Código”) e todas as políticas integrantes do Programa de Integridade da ALMEIDA JUNIOR e tem por objetivo estabelecer os procedimentos a serem observados nos casos de recebimento de denúncias e os procedimentos que devem ser adotados para prosseguir com a investigação da denúncia até o parecer final.

I. DIVULGAÇÃO DE ELEMENTOS DA INVESTIGAÇÃO E PRESERVAÇÃO DA IMAGEM DOS ENVOLVIDOS

É vedada a exposição indevida de qualquer colaborador em investigações internas, inclusive por meio da exibição de imagens, documentos ou menções que possam permitir sua identificação perante terceiros, especialmente em reuniões coletivas, apresentações públicas ou comunicações em grupo.

A condução de investigações internas deve prezar pela confidencialidade, respeito à dignidade da pessoa humana, não discriminação e presunção de inocência, sendo vedada qualquer forma de constrangimento ou retaliação ao denunciante ou às pessoas mencionadas no relato, até a completa apuração dos fatos.

II. DO RECEBIMENTO DA DENÚNCIA E INSTAURAÇÃO DO PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO

Todo e qualquer aspecto da apuração de denúncias deve ter sua confidencialidade e integridade resguardadas. A confidencialidade e a integridade do processo de apuração de denúncias são essenciais para garantir a confiabilidade da investigação.

As denúncias poderão ser feitas por meio do e-mail:

compliance@almeidajunior.com.br

As denúncias submetidas ao Canal são recebidas pelo *Compliance Officer*. No envio da denúncia o denunciante deverá sempre informar: a) o fato; b) o infrator; c) quais seriam as violações ocorridas; e d) sempre que possível, as evidências que possam comprovar a conduta do infrator e a violação ocorrida.

A triagem inicial das denúncias será feita pelo *Compliance Officer*, onde será feita a classificação da severidade e prioridade de investigação. Na apuração dos fatos podem ocorrer entrevistas com colaboradores ou pessoas envolvidas, pesquisa e análise de documentos de qualquer tipo, bem como qualquer outro meio de prova ou evidência apresentada. A depender do tipo de fato a ser apurado, poderá ser contratada empresa terceirizada para auxílio na investigação.

É dever de todos os colaboradores e prestadores de serviço da ALMEIDA JUNIOR auxiliarem nas investigações das denúncias feitas através do Canal contribuindo para a promoção da missão e valores da empresa.

III. DA INVESTIGAÇÃO

Após a triagem e apuração preliminar dos fatos pelo *Compliance Officer*, as denúncias e as evidências encontradas serão encaminhadas ao Comitê de Ética, que verificará se existe a necessidade de maior investigação e aprofundamento dos fatos narrados. Nos casos de suficiência de informações coletadas durante a apuração preliminar, o Comitê decidirá pelo arquivamento da denúncia ou aplicação de sanção ao infrator/denunciado.

Nos casos onde seja necessária uma maior apuração dos fatos, quer seja pela sua natureza, quer seja pela necessidade de maiores evidências, ocorrerá uma investigação mais detalhada a ser acompanhada, obrigatoriamente, pelo Comitê de Ética.

Sempre que a denúncia envolver questões de assédio sexual, assédio moral, discriminação, ou qualquer lesão à dignidade da pessoa humana, bem como demais temas envolvendo questões de fraude, corrupção ou lesão a quaisquer outras legislações tratadas pelo Programa de Integridade e questões de conflito de interesses, que possuam natureza criminal ou concorrencial, a Diretoria Jurídica poderá participar da investigação.

A investigação guardará relação com o nível da denúncia feita e a natureza dos fatos a serem apurados, deve haver uma regra de proporcionalidade e razoabilidade nos esforços empregados.

Ao receber a denúncia, a investigação deve começar imediatamente, devendo sempre se levar em conta a gravidade e complexidade do fato (s) a ser (em) apurado (s), de qualquer forma, para fins de transparência e gestão do Protocolo de Investigação, o relatório de investigação deverá ser finalizado em até 30 (trinta) dias corridos, prorrogáveis por igual período em situações excepcionais, e apresentado ao Comitê de Ética, que decidirá qual será a medida cabível a ser aplicada no caso em concreto.

IV. DO RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO

O relatório de investigação é limitado aos fatos contidos na denúncia, deve guardar relação direta com os fatos apurados e evidências encontradas, se por conta da investigação surgirem fatos novos diversos do contido na denúncia, o *Compliance Officer* deverá apontar os pontos controversos e diversos da denúncia feita e submeter os novos fatos para a apreciação do Comitê de Ética. O Relatório de Investigação deverá ser claro e objetivo.

Concluída a investigação, o Relatório de Investigação deverá conter:

1. Resumo da denúncia;
2. Identificação das pessoas envolvidas;
3. Evidências apresentadas junto da denúncia;
4. Evidências coletadas durante a investigação;
5. Cronologia dos fatos apurados (se for o caso);
6. Identificação de quaisquer questões que não puderam ser enfrentadas na investigação e o motivo da não possibilidade;
7. Lista das pessoas entrevistadas e os documentos revisados;
8. Fundamento legal ou dentro das políticas da ALMEIDA JUNIOR onde se enquadra a infração cometida;
9. Se quaisquer controles internos relevantes foram seguidos de modo a evitar outros problemas ou reduzir seus impactos;
10. Mapeamento das consequências; e
11. Recomendações a respeito das providências a serem adotadas.

V. DA DELIBERAÇÃO PELO COMITÊ DE INTEGRIDADE

O Relatório de Investigação será encaminhado, pelo *Compliance Officer*, ao Comitê de Ética, que poderá solicitar alterações ou diligências complementares, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

O Comitê de Riscos e Compliance é formado por: Head Jurídico, Head de Operações, Head de Gente e Gestão e *Compliance Officer*. Caso a denúncia e investigação envolva membro em nível de gerência ou superior, o Compliance Officer encaminhará o relatório para a deliberação, informando expressamente no e-mail que o relatório e reunião de deliberação deverão ser mantidos em sigilo.

Os membros do Comitê de Ética deliberarão a respeito do arquivamento da investigação, quando não for identificada violação, quando ficar provado que o fato é inexistente ou que àquele que é atribuído o fato não foi o autor, ou deliberará sobre as medidas disciplinares/legais cabíveis, bem como sobre a necessidade de outras ações para responder às violações identificadas, como a contratação de empresa especializada.

O Comitê de Ética organizará uma pasta, que ficará arquivada sob responsabilidade do *Compliance Officer*, contendo o relatório da investigação, as medidas recomendadas, classificação da infração/crime e respectiva penalidade prevista em lei, quando for o caso, o mapeamento das consequências, assim como quaisquer documentos considerados relevantes para que a informação seja a mais correta e completa possível, o resultado da decisão e principais motivadores da decisão.

Caso identificada irregularidade que configure crime ou contravenção penal, o Comitê de Ética deliberará sobre a necessidade de comunicação às autoridades competentes, tendo em vista que o fornecimento de informações e o esclarecimento de dúvidas podem beneficiar a empresa em eventual processo administrativo de responsabilização, especialmente em casos que envolvam as condutas previstas na lei 12.846/2013.

Os documentos e informações obtidos na investigação interna poderão ser utilizados para subsidiar uma possível cooperação com a Administração Pública.

VI. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO A DENUNCIANTES E COLABORADORES ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE APURAÇÃO

É expressamente vedada qualquer forma de retaliação contra colaboradores que, de boa-fé, realizem denúncias, forneçam informações, documentos ou colaborem com investigações internas. Isso inclui tentativas de identificação de denunciante anônimo, intimidações, ameaças, penalizações, entre outras condutas que possam causar prejuízo direto ou indireto aos envolvidos.

São protegidas, especialmente, as seguintes condutas de boa-fé:

- i. Relatar possíveis violações ao Código de Ética, normas internas ou legislações aplicáveis;
- ii. Apresentar dúvidas ou preocupações legítimas sobre práticas internas, decisões ou condutas corporativas;
- iii. Cooperar com investigações internas, auditorias ou apurações conduzidas pela organização ou por terceiros autorizados.

Nenhum colaborador pode ser, em razão de sua colaboração:

- i. Demitido ou ameaçado de demissão;
- ii. Alvo de sanções disciplinares, suspensão ou ameaças nesse sentido;
- iii. Intimidado, coagido ou exposto de forma vexatória.

O descumprimento desta diretriz poderá ensejar a aplicação de medidas disciplinares cabíveis, inclusive a rescisão contratual por justa causa.

VII. DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES

É dever do *Compliance Officer*, bem como dos colaboradores designados para a condução ou apoio às investigações internas, atuar com absoluto comprometimento com os princípios da ética, legalidade e integridade. Esses profissionais devem estar livres de qualquer forma de preconceito, julgamento prévio ou conflitos de interesse, sejam estes reais ou aparentes, especialmente em casos que envolvam suspeitas de fraude, corrupção, conflito de interesses ou outros temas vinculados ao Programa de Integridade da organização.

A imparcialidade e a independência dos responsáveis pela apuração são condições indispensáveis para assegurar a credibilidade do processo investigativo. Qualquer fator que comprometa a neutralidade desses agentes pode viciar os resultados, gerar

injustiças ou comprometer a confiança institucional. Por isso, eventuais impedimentos ou vínculos com os envolvidos devem ser comunicados de forma imediata, para que se avalie a necessidade de substituição ou restrição da atuação.

Além disso, a condução das investigações deve observar o tratamento isonômico entre todos os investigados, garantindo que cada indivíduo tenha a oportunidade de apresentar sua versão dos fatos em um ambiente de respeito e equidade. A transparência metodológica e o zelo técnico são pilares que fortalecem a legitimidade das conclusões e a efetividade do Programa de Integridade.