

Programa de Integridade do Grupo Lavoro Agro

Política de Gestão de Consequências

Atualizada em março/2022 – Departamento de Compliance

Índice

1. Objetivo	3
2. Definições	3
3. Vigência	3
4. Aplicabilidade.....	3
5. Compromisso de Reportar	4
6. Avaliação pelo Comitê de Ética	4
7. Desvios de Conduta.....	5
8. Tratativas de Desvios de Conduta Cometidos por Colaboradores	6
9. Tratativas quanto a desvios de conduta cometidos por terceiros	8
10. Limitação desta Política	9
11. Comentários Gerais	9
12. Canal de Transparência	9
13. Histórico de versões	9

1. Objetivo

A presente Política de Gestão de Consequências (“Política”), conforme aprovada pelo Comitê de Ética do Grupo LAVORO Agro Holding S.A (“LAVORO”), em reunião realizada na data de 13/06/2019, 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, demais normas, portarias, protocolos, resoluções, políticas, manuais, instruções de trabalho e procedimentos, bem como em qualquer comunicado ou formulário relacionado ao Programa de Integridade do Grupo LAVORO.

Ainda, em linha com a Missão, a Visão e os Valores do Grupo LAVORO, 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 do Grupo LAVORO.

2. Definições

“Colaboradores”: Significa o público interno do Grupo LAVORO, ou seja, os sócios, diretores estatutários e os empregados das empresas pertencentes ao Grupo LAVORO, incluindo seus administradores, estagiários e aprendizes, considerando todos os seus segmentos de negócios, marcas e divisões.

“Grupo LAVORO”: Significa, em conjunto ou individualmente, a LAVORO Agro Holding S.A e empresas por esta controladas e/ou coligadas, que sejam pertencentes ou venham a integrar o mesmo grupo econômico do qual faz parte.

“Terceiros”: Significa todo o público externo que se relaciona com as empresas do Grupo LAVORO, tais como os fornecedores de bens e/ou serviços (incluindo mas não se limitando às empresas de representação comercial, de prestação de serviços em geral, agenciamento, etc.), clientes, distribuidores, procuradores, consultores em geral e demais terceiros que mantenham ou pretendam manter relacionamento com o Grupo LAVORO, sob qualquer natureza e forma, bem como quaisquer pessoas físicas e/ou jurídicas subcontratadas e/ou vinculadas aos Terceiros.

3. Vigência

Esta Política é de caráter permanente, entra em vigor na data de sua divulgação, podendo ser revista a qualquer tempo, a critério do Comitê de Ética do Grupo LAVORO.

4. Aplicabilidade

Esta Política aplica-se, indistintamente e indiscriminadamente, a todos os Colaboradores e Terceiros, de forma isenta e imparcial, dentro do compromisso do Grupo LAVORO 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.

5. 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 Companhia, leis e regulamentos em vigor, bem como demais políticas, manuais e procedimentos internos.

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.

Violações às leis de combate à corrupção não são toleradas, bem como podem expor o Grupo Trabalho, seus acionistas, Administradores e Colaboradores, a consequências gravosas quanto à reputação e imagem, além de possíveis penalidades administrativas, judiciais e criminais.

As violações ou suspeitas devem ser comunicadas ao Canal de Transparência (vide item 10 abaixo), podendo ser feitas de forma identificada ou anônima, sendo certo que o Comitê de Ética, 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 Comitê de Ética do Grupo Trabalho a tempestiva tratativa e as medidas de remediação dos danos gerados.

6. Avaliação pelo Comitê de Ética

Caberá ao Comitê de Ética 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:

- a)** gravidade do ato (quer decorrente de ação ou omissão) e da sua forma (com uso de artifício ou meio fraudulento ou não);
- b)** se evidenciada conduta culposa ou intencional;
- c)** danos e;
- d)** reincidência.

O Comitê de Ética 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 Comitê de Ética e igual tratativa será dada aos casos em que for verificada qualquer das seguintes condutas consideradas antiéticas e, portanto, não toleradas pelo Grupo LAVORO e sujeitas à medida disciplinar:

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

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

As ações praticadas pelo Comitê de Ética seguirão as orientações, além desta Política, dos procedimentos estabelecidos no seu regimento interno, conforme aprovado pelo Conselho de Administração.

7. 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 do Grupo LAVORO, suas Políticas, Manuais, Protocolos, Roteiros, Instruções de Trabalho e demais procedimentos internos em vigor, deverá ser reportada ao Canal de Transparência indicado no item 10 abaixo, e será adequadamente tratada pelo Comitê de Ética, 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 Comitê de Ética do Grupo LAVORO:

- a) descumprimento da legislação aplicável as suas atividades profissionais e que exponha o Grupo LAVORO a contingências;
- b) atos de corrupção e/ou lavagem de dinheiro ou incentivo aos mesmos;
- c) relação não informada com pessoa politicamente exposta;

- d) relação com pessoas ou grupos ligados ao terrorismo, tráfico de qualquer espécie ou outra atividade criminosa qualquer;
- e) favorecimentos em dinheiro ou outra forma junto a parceiros, prestadores de serviços e/ou clientes do Grupo Trabalho;
- f) situações de conflito de interesse incluindo ou não a contratação de atividades junto a parentes do Colaborador;
- g) condução de atividade paralela a do Grupo Trabalho com uso indevido de conhecimento, tecnologia, projeto e/ou contatos (know-how), ferramentas, pessoal e/ou quaisquer outros bens ou ativos materiais ou imateriais de propriedade do Grupo Trabalho;
- h) uso indevido de informações privilegiadas para si e/ou para benefício de terceiros; e
- i) a prática de quaisquer outros atos previstos no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho (passíveis de rescisão por justa causa).

8. Tratativas de Desvios de Conduta Cometidos por Colaboradores

As tratativas a serem dadas quando se tratar de infração cometida ou relacionada a um Colaborador do Grupo Trabalho, serão aplicadas sempre em estrita observância aos valores essenciais do Grupo Trabalho 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, Normas, Portarias, Resoluções e demais legislações aplicáveis em vigor.

A aplicação de quaisquer das medidas aqui previstas será realizada diretamente pelo Comitê de Ética, pelo setor de Recursos Humanos das empresas do Grupo Trabalho 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.

8.1. Carta Orientativa

Aplicável para infrações de pequena gravidade e não reincidentes, assim consideradas as infrações de gravidade "leve", cuja boa-fé do Colaborador ou Terceiro represente relevante contribuição com a solução dos problemas ocasionados e apuração dos fatos pelo Comitê, bem como se mostre suficiente ao mesmo a orientação direta ao infrator. Trata-se de correspondência encaminhada pelo Comitê visando à orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pelo Grupo Trabalho.

8.2. Orientação Verbal

Orientação direta ao infrator buscando realinhamento da conduta inadequada ao comportamento ético esperado pelo Grupo Trabalho. Aplica-se a desvios de conduta de



menor relevância e impacto, assim consideradas as infrações de gravidade “leve” e não reincidentes. Nesse caso, o gestor imediato do Colaborador deve monitorar a reincidência de eventuais desvios de conduta, para que seja avaliada a adoção de medidas disciplinares adicionais. A tratativa será dada mediante reunião individual com o Colaborador para (i) falar da situação verificada, (ii) apontar o comportamento inadequado e qual é o comportamento esperado pela empresa e o seu porquê, (iii) obter do Colaborador o compromisso de corrigir a conduta e não reincidir, e (iv) certificar-se de que não há dúvida do Colaborador quanto às regras contidas do Código de Conduta e Ética do Grupo Trabalho, às suas políticas, procedimentos, manuais, protocolos, roteiros e/ou instruções de trabalho, além de Leis e Regulamentos vigentes.

8.3. Advertência Escrita

Medida disciplinar para infrações de “leve” ou “moderada” gravidade, que sejam ou não objeto de reincidência, a qual deverá ser consignada em carta escrita destinada ao infrator, nos termos da legislação trabalhista vigente. Uma via da carta de advertência deverá ser entregue ao Colaborador, a qual conterá os motivos que justificaram a medida aplicada, e, a outra via, deverá ser mantida no prontuário do Colaborador advertido, com assinatura dele no protocolo de entrega e/ou de duas testemunhas em caso de recusa.

8.4. Suspensão – Caráter Genérico e Estendido

Procedimento aplicável para infrações de gravidade “moderada” ou “grave”, e quando os indícios apontarem de forma ainda superficial a existência de uma infração, sua autoria e/ou nexo de causalidade, fazendo-se necessário tempo adicional de verificação e eventual sindicância interna e/ou auditoria como forma de possibilitar uma adequada avaliação do fato. Este procedimento visa, em especial, assegurar que se evite constrangimento e transtornos aos colaboradores que possam ou não ter cometido ou estarem relacionados à infração reportada. Esta medida corresponde ao afastamento do Colaborador das suas atividades e em estrita observância às normas trabalhistas quanto à manutenção da remuneração, conforme o caso, podendo durar o tempo necessário para averiguação do fato reportado, sendo certo que ao término do referido período, fica reservado ao Grupo Trabalho o direito de aplicar medida disciplinar apropriada ao caso, com base nas evidências levantadas.

8.5. Suspensão por Fato Relevante

medida disciplinar adotada por desvios de conduta de gravidade “moderada”. Corresponde ao afastamento do Colaborador das suas atividades, sem remuneração. Poderá variar entre 1 (um) dia a 3 (três) dias, que não antecedam ou sucedam finais de semana ou folgas.

8.6. 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 Comitê de Ética ou do Departamento Jurídico das empresas do Grupo Trabalho, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, trabalhista, criminal e/ou outras.

9. Tratativas quanto a desvios de conduta cometidos por terceiros

Todos os Terceiros são selecionados pelas empresas do Grupo Trabalho 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 do Grupo Trabalho 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 qualquer das empresas do Grupo Trabalho são:

9.1. Auditoria

O Grupo Trabalho, por si e qualquer de suas empresas coligadas e/ou controladas, se reserva o direito de, a qualquer tempo, realizar auditoria para verificar se o Terceiro está atuando em conformidade com as diretrizes do seu Código de Conduta e Ética, das políticas, manuais, protocolos, roteiros, instruções, procedimentos aplicáveis, bem como com a legislação vigente, sendo certo que a realização de referida auditoria ou envio de questionário ou medida assemelhada para verificação de conformidade não exime nem tampouco diminui a responsabilidade do terceiro ou fornecedor pela sua conduta. Na hipótese de o Grupo Trabalho tomar conhecimento de quaisquer ações ou condições de não conformidade, este se reserva o direito de exigir do Terceiro medidas corretivas que entender aplicáveis, as quais não impedem ainda a aplicação de penalidades contratuais e legais.

9.2. Notificação Extrajudicial

Grupo Trabalho, por si e qualquer de suas empresas coligadas e/ou controladas, a seu único e exclusivo critério, poderá enviar notificação escrita ao Terceiro, comunicando o desvio de conduta e concedendo prazo para solução da questão. O não cumprimento da notificação pelo Terceiro poderá ocasionar a aplicação das penalidades abaixo, além daquelas previstas no contrato celebrado entre o Grupo Trabalho e o Terceiro:

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 Comitê de Ética e/ou do Departamento Jurídico do Grupo LAVORO, poderão ser tomadas medidas legais adicionais, se aplicável, administrativas ou judiciais, na esfera civil, criminal e/ou outras.

10. Limitação desta Política

Esta Política não é aplicável aos contratos celebrados com entes da Administração Pública. Para este tipo de contratação, consultar o Departamento Jurídico do Grupo LAVORO que deverá observar o estipulado contratualmente e na Lei 8.666/93, conforme alterada.

11. Comentários Gerais

Nenhum Colaborador ou Terceiro, independentemente de cargo ou tipo de relacionamento, deixará de sofrer as medidas aqui estabelecidas.

O Departamento Jurídico e de Recursos Humanos do Grupo LAVORO devem fornecer todo o apoio necessário em cada uma das ocorrências apresentadas, garantindo a observância das regras aqui estabelecidas, bem como a estrita observância aos demais aspectos legais pertinentes.

12. Canal de Transparência

O Grupo LAVORO incentiva todos e cada um dos Colaboradores e Terceiros a denunciarem quando suspeitarem ou detectarem violações. Saber e não denunciar representa infração ao Código de Ética e Conduta do Grupo LAVORO.

Caso queira fazer uma denúncia, reportar suas preocupações e/ou realizar consultas ao Comitê de Ética, contatar o Canal de Transparência, que está acessível em todos os sites do Grupo LAVORO:

<https://www.lavoroagro.com/canal-de-transparencia/>

**Toda comunicação poderá ser feita de maneira anônima.
É assegurado o sigilo para todas as pessoas e situações relatadas.**

13. Histórico de versões

Documento	Data	Versão	Alteração	Responsável
Gest Conseq	13/06/2019	1	Emissão inicial	Compliance Officer
Gest Conseq	16/06/2019	2	Revisão e alteração	Compliance Officer
Gest Conseq	27/04/2020	3	Revisão e alteração	Compliance Officer
Gest Conseq	25/05/2020	4	Revisão e alteração	Compliance Officer
Gest Conseq	09/03/2022	5	Revisão e alteração	Compliance Officer
