

	<b>Política de Medidas Disciplinares</b>	<b>Responsável:</b>	Governança e Conformidade
		<b>Emissão:</b>	20 de abril de 2022
		<b>Vigência:</b>	Indeterminada
		<b>Classificação:</b>	Interno / Externo

## 1. OBJETIVO

1.1 A Política de Medidas Disciplinares da Sulgás visa a estabelecer regras e diretrizes para a aplicação de medidas disciplinares aos Colaboradores da Sulgás (“Política”).

## 2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

2.1. A presente Política aplica-se a todos os Colaboradores da Sulgás e empresas do seu mesmo grupo econômico, bem como a Terceiros.

## 3. DEFINIÇÕES

**(i) Administradores:** Significam os membros integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês estatutários ou não estatutários e da Diretoria Estatutária e Não Estatutária.

**(ii) Ambiente de trabalho:** espaço utilizado pelos Colaboradores para trabalhar e compartilhar as diversas condições físicas, comportamentais, sociais e culturais inerentes ao grupo e ao espaço.

**(iii) Colaborador(es):** toda pessoa que mantém vínculo estatutário ou empregatício com a Sulgás. São os integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês estatutários ou não estatutários e da Diretoria Estatutária e Não Estatutária, bem como todos os empregados tempo integral e temporário, estagiários e aprendizes.

**(iv) Comportamento profissional:** é a conduta do Colaborador que tem o potencial de trazer impactos, positivos ou negativos, ao ambiente de trabalho e à imagem da Sulgás. Independe se a conduta é adotada em momento de exercício profissional ou de descanso, sendo relevante para a definição o impacto causado pelo comportamento.

**(v) Comportamento inadequado:** comportamento profissional que conflita negativamente com atributos de respeito, confiança e valores compartilhados no ambiente de trabalho tais como: (i) desobediência às leis, ao Código de Conduta da Sulgás, políticas normas e procedimentos internos; (ii) conduta do Colaborador incompatível com a função desempenhada; (iii) atitudes em desacordo com a identidade e valores da Sulgás; (iv) desvio deliberado de processos e controles internos da Sulgás; (v) comprometimento da imagem, reputação e dos resultados da Sulgás; (vi) má utilização dos recursos da Sulgás; entre outros.

	<b>Política de Medidas Disciplinares</b>	<b>Responsável:</b>	Governança e Conformidade
		<b>Emissão:</b>	20 de abril de 2022
		<b>Vigência:</b>	Indeterminada
		<b>Classificação:</b>	Interno / Externo

(vi) **Medidas disciplinares:** conjunto de ações que podem ser aplicadas, à critério do Departamento de Recursos Humanos e gestor imediato, aos Colaboradores em caso de não observância ao Código de Conduta da Sulgás, a leis nacionais e internacionais aplicáveis, contratos, normas, políticas, procedimentos e valores da Companhia.

#### 4. CLASSIFICAÇÕES DAS FALTAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

<b>Natureza</b>	<b>Definição</b>	<b>Medida Disciplinar</b>
<b>BRANDA</b>	Falta de ações preventivas aplicadas pelo Colaborador, que não comprometem os objetivos do negócio. Traduz um sinal de alerta para o RH, a fim de manter o profissional motivado, comprometido e ciente das diretrizes de negócio.	Advertência verbal
<b>LEVE</b>	Atitudes do Colaborador em desacordo com as políticas, normas e procedimentos da Sulgás, com prejuízo potencial leve aos resultados da Sulgás ou quando colocar em risco sua própria segurança, com pequeno potencial de gravidade.	Advertência escrita
<b>MÉDIA</b>	Atitudes do Colaborador em desacordo com políticas, normas e procedimentos da Sulgás, com prejuízo potencial médio aos resultados da Sulgás. Ato causado por imprudência ou negligência que coloque a sua própria segurança ou a de terceiros em risco, além de causar transtornos a outros Colaboradores, com repercussão negativa em outras áreas da Sulgás. Tal medida será aplicada também nas hipóteses de reincidência de faltas de natureza branda e leve.	Suspensão de 01 a 03 dias a depender da gravidade e/ou reincidência (sem o recebimento de salário)
<b>GRAVE/ GRAVÍSSIMA</b>	Perda da confiança no Colaborador devido ao comportamento ou atitude observada, tornando incompatível a permanência na Sulgás. Ato gravíssimo causado por dolo, que coloque a sua vida ou a de terceiros em risco. Desvio de conduta em desacordo com as políticas, normas, Código de Conduta e Valores da Sulgás que ocasione o comprometimento da imagem e reputação da Sulgás perante público interno/externo ou da estratégia de negócio. Tal medida será aplicada também nas hipóteses de reincidência de faltas de natureza branda, leve e média.	Rescisão do contrato de trabalho (com justa causa)

4.1. Não obstante as medidas disciplinares acima previstas aplicáveis pelo RH, os Colaboradores serão instados pela área de Governança e Conformidade a interromper, de forma imediata, condutas

	<b>Política de Medidas Disciplinares</b>	<b>Responsável:</b>	Governança e Conformidade
		<b>Emissão:</b>	20 de abril de 2022
		<b>Vigência:</b>	Indeterminada
		<b>Classificação:</b>	Interno / Externo

consideradas inadequadas ou inapropriadas, nos termos do Código de Conduta e dos princípios da Sulgás.

4.2. Além das medidas disciplinares citadas acima, os Administradores responderão pelos seus atos, em conformidade com a Lei 6.404/76 – Lei das Sociedades Anônimas.

4.3. A classificação das faltas e medidas disciplinares de que trata a presente Política é fundamentada na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código de Conduta da Sulgás e outras fontes de Direito.

## **5 – TRATAMENTO DA DENÚNCIA PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES**

5.5. O processo de apuração da denúncia obedecerá às regras de discricionariedade e sigilo constantes no Código de Conduta da Sulgás e respeitará a adoção das medidas cabíveis a serem adotadas conforme a classificação prevista no item 4 acima.

5.6. A decisão sobre aplicação de medida disciplinar não verbal deve ser comunicada ao Colaborador por escrito (“Comunicado”) pelo seu gestor imediato, devendo constar a assinatura do Colaborador acerca do recebimento e ciência do Comunicado, exceto em casos de violações ou desvios de conduta de natureza branda.

5.7. Caso o Colaborador se recuse a assinar o Comunicado de medida disciplinar, 2 (duas) testemunhas poderão assiná-lo, atestando que houve ciência do Colaborador. Se o Colaborador estiver impossibilitado de comparecer para tomar ciência do Comunicado, esta deve ocorrer por meio de notificação extrajudicial com aviso de recebimento, devendo constar o texto integral do Comunicado ao que o Colaborador deveria assinar se pudesse comparecer.

5.8. Até a conclusão do processo de apuração, fica a critério da Sulgás definir o afastamento ou não do Colaborador, sem prejuízo do salário.

5.9. Toda medida disciplinar poderá ser formalizada mediante a utilização de carta padrão para aplicação de Medidas Disciplinares.

5.10. Todos os Comunicados, Cartas de Advertência e Cartas de Suspensão, referentes às medidas disciplinares, devem ser encaminhadas ao Departamento de RH para registro e arquivamento no prontuário do Colaborador.

	<b>Política de Medidas Disciplinares</b>	<b>Responsável:</b>	Governança e Conformidade
		<b>Emissão:</b>	20 de abril de 2022
		<b>Vigência:</b>	Indeterminada
		<b>Classificação:</b>	Interno / Externo

## 5. REPORTE E DÚVIDAS

5.1. É responsabilidade de todos os Colaboradores garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta Política ou do Código de Conduta poderão ser reportados ao gestor imediato do Colaborador, ao departamento de Recursos Humanos, à Auditoria Interna ou ao Compliance ou por meio de um dos Canais de Comunicação disponíveis (0800 725 0039 ou [www.canaldeetica.com.br/cosan](http://www.canaldeetica.com.br/cosan)).

5.2. A Sulgás não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador da Sulgás ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

## 6. REFERÊNCIAS

- i. Código de Conduta da Sulgás;
- ii. Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (“Consolidação das Leis do Trabalho”) e alterações.

## 7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. A próxima revisão desta Política acontecerá quando do advento de mudanças de processo e/ou alteração de tecnologia (sistemas aplicativos), mudanças de diretrizes ou legislação.

7.2. A presente Política será arquivada por 5 (cinco) anos, sendo descartada somente no caso de suas versões subsequentes estarem em uso (divulgadas) por no mínimo 5 (cinco) anos.

7.3. A presente Política revoga todas as disposições em contrário.

7.4. Conforme disposto no Estatuto Social da Companhia, a presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração