

POLÍTICA DE MEDIDAS DISCIPLINARES

1. OBJETIVO

1.1 A Política de Medidas Disciplinares da Companhia de Gás do Estado do Rio Grande do Sul-Sulgás (“Sulgás” ou “Companhia”) visa a estabelecer regras e diretrizes para a aplicação de Medidas Disciplinares aos seus Colaboradores.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

2.1. A presente Política aplica-se a todos os Colaboradores da Sulgás.

3. DEFINIÇÕES

- (i) **Administrador(es):** significam os membros do Conselho de Administração e **Diretores** estatutários.
- (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) **Commit:** é a Commit Gás S.A., acionista da Sulgás.
- (v) **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.
- (vi) **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.

(vii) Medidas Disciplinares: conjunto de ações que podem ser aplicadas, à critério da área de Pessoas e Cultura e do gestor imediato, ouvido o Compliance, ou por determinação do Comitê de Ética da Commit, 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 DOS COMPORTAMENTOS INADEQUADOS E MEDIDAS DISCIPLINARES

Natureza	Definição	Medida Disciplinar
BRANDA	Comportamento Inadequado do Colaborador que não compromete os objetivos do negócio. Traduz um sinal de alerta para a área de Pessoas e Cultura, a fim de manter o profissional motivado, comprometido e ciente das diretrizes de negócio.	Advertência verbal
LEVE	Comportamento Inadequado do Colaborador, com prejuízo potencial leve aos resultados da Sulgás ou quando colocar em risco sua própria segurança, com pequeno potencial de gravidade.	Advertência escrita
MÉDIA	Comportamento Inadequado do Colaborador, 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 comportamentos inadequados de natureza branda ou leve.	Suspensão de 01 a 03 dias a depender da gravidade e/ou reincidência (sem o recebimento de salário)
GRAVE/ GRAVÍSSIMA	Comportamento Inadequado do Colaborador que gera perda de confiança, tornando incompatível a sua permanência na Sulgás. Ato gravíssimo causado por	Rescisão do contrato de

	<p>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. Tal Medida será aplicada também nas hipóteses de reincidência de comportamentos inadequados de natureza branda, leve ou média.</p>	<p>trabalho (com justa causa)</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------

4.1. Não obstante as medidas acima previstas, os Colaboradores serão instados pelo gestor imediato, pelo Compliance ou pela área de Pessoas e Cultura a interromper, de forma imediata, mediante mecanismos aplicáveis ao caso concreto, condutas 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 da Sulgás responderão pelos seus atos, em conformidade com a Lei 6.404/76 (“Lei das Sociedades Anônimas”).

4.3. A classificação das Medidas Disciplinares de que trata a presente Política é fundamentada na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código de Conduta da Sulgás.

5. TRATAMENTO DA DENÚNCIA PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES

5.1. O processo de apuração da denúncia obedecerá às regras de discricção e sigilo constantes na Política de Gestão de Denúncias da Commit e no Código de Conduta da Sulgás, e respeitará a adoção das medidas cabíveis a serem adotadas conforme a classificação prevista no item 4 acima.

5.2. A decisão sobre aplicação de Medida Disciplinar 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.

5.3. 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 ao Ambiente de Trabalho 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.

5.4. Até a conclusão do processo de apuração, fica a critério do Comitê de Ética da Commit e da área de Pessoas e Cultura da Sulgás definir o afastamento ou não do Colaborador, sem prejuízo do salário.

5.5. Todos os comunicados, cartas de advertência e cartas de suspensão, referentes às Medidas Disciplinares, devem ser encaminhadas à área de Pessoas e Cultura para registro e arquivamento no prontuário do Colaborador.

6. REPORTE E DÚVIDAS

6.1. Constitui responsabilidade de todos os Colaboradores garantir o cumprimento desta Política. Índícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta Política, do Código de Conduta e das Leis Anticorrupção poderão ser reportados ao gestor imediato do Colaborador, à área de Pessoas e Cultura, à Auditoria Interna Corporativa¹, ao Compliance da Sulgás ou por meio de um dos canais de comunicação disponíveis (0800 725 0039 ou www.canaldeetica.com.br/cosan), para apuração conforme Política de Gestão de Denúncias da Commit.

6.2. 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 está sujeita a Medidas Disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador da Sulgás ou encerramento de um contrato, conforme o caso.

7. REFERÊNCIAS

- (i)** Código de Conduta da Sulgás;
- (ii)** Leis Anticorrupção;
- (iii)** Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (“Consolidação das Leis do Trabalho”) e alterações posteriores;
- (iv)** Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (“Lei das Sociedades por Ações”);
- (v)** Política de Gestão de Denúncias da Commit; e
- (vi)** Regimento Interno do Comitê de Ética da Commit.

¹ Significa a Auditoria Interna da Cosan S.A, controladora indireta da Sulgás.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. Compete exclusivamente ao Conselho de Administração da Sulgás aprovar qualquer alteração à presente Política, que acontecerá quando do advento de mudanças de processo e/ou alteração de tecnologia (sistemas aplicativos), mudanças de diretrizes ou legislação vigente ou ainda por determinação do Conselho de Administração.

8.2. Esta Política será arquivada durante o prazo de sua vigência, sendo descartada somente no caso de suas versões subsequentes estarem em uso (divulgadas) por no mínimo 05 (cinco) anos.

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

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

Responsável:	Jurídico, Governança & Compliance
Emissão:	Rev. 01 - Novembro/2024
Vigência:	Indeterminado
Classificação:	Externo