

1. OBJETIVO:

- O objetivo principal desta política é estabelecer mecanismos, diretrizes, procedimentos internos de integridade, além de diretrizes complementares para a aplicação efetiva de um ambiente ético, assegurando a apuração de eventuais situações de desvios éticos e de conduta apresentadas. Busca-se prevenir, detectar, apurar e sanar desvios, fraudes, irregularidades, preservando a confidencialidade, imparcialidade e o anonimato.

2. ESCOPO:

- Está Política deve ser conhecida e cumprida pelos colaboradores, prestadores de serviços, parceiros e clientes, denominado *stakeholders*.

3. ÁREA DE APLICAÇÃO:

- Aplica-se a todas as áreas da empresa LBGS.

4. DESCRIÇÃO:

4.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Diretrizes

- Reconhecendo o efeito adverso provocado por atos ilícitos e os riscos de imagem e de reputação envolvidos, a LBGS compromete-se a estabelecer e manter o relacionamento entre a Instituição e seus *stakeholders*, com objetivo de detectar e apurar eventuais desvios de ética e conduta. Assim, é imprescindível que a LBGS implemente mecanismos de monitoramento e controle e tenha prévio conhecimento dos *stakeholders* antes que esses ingressem ou formalizem seus vínculos com a organização.
- Qualquer situação, conduta ou evento que possa configurar violação aos preceitos dos valores e políticas da LBGS, bem como de leis, devem ser reportadas ao:

E-mail governanca@lbgs.com.br; ou

- Canal de Denúncia: <https://forms.office.com/r/qna3AE42S9>.

Assim é violação desta Política em situações consideradas irregulares em termos de conduta pode constituir infração passível de sanções disciplinares, administrativas ou legais.

4.2 RESPONSABILIDADE

- A responsabilidade pelo cumprimento das leis, regulamentos internos e externos, políticas corporativas e padrões éticos é compartilhada por toda a organização, sendo o setor de Compliance da Bispo Assessoria Empresarial Ltda sendo o responsável pela gestão e operacionalização do Canal de Denúncia, garantindo sua confidencialidade e eficácia, elaborando pareceres contendo informações detalhadas dos fatos fornecidos pelo Denunciante, esclarecimentos sobre as investigações realizadas e provas coletadas.
- As decisões finais relacionadas à apuração, deliberação e aplicação de medidas cabíveis são de competência da Diretoria Administrativa, em conjunto com o Gerente Jurídico e o Gerente de Recursos Humanos, assegurando que todos os casos sejam analisados de forma justa, imparcial e alinhada aos princípios da LBGS.

4.3 CANAL DE DENÚNCIA

- O Canal de Denúncia é um meio seguro, confidencial e independente disponibilizado pela LBGS para que os *stakeholders* possam comunicar, de boa-fé, condutas que violem leis, regulamentos, princípios éticos ou políticas internas.

4.4 GARANTIA DO CANAL DE DENÚNCIA

- As garantias do Canal de Denúncia são medidas estabelecidas para proteger os denunciantes e garantir que o processo de denúncia seja justo, seguro e eficaz. Essas garantias são essenciais para incentivar os colaboradores e outras partes interessadas a relatarem comportamentos inadequados ou ilegais sem medo de represálias. Algumas das principais garantias do Canal de Ética incluem:
- Redução e mitigação de condutas inadequadas;
- Implementação efetiva;
- Anonimato;
- Confidencialidade;

- Imparcialidade;
- Controle e segurança;
- Identificação; e
- Comprometimento.

4.5 IDENTIFICAÇÃO

- A LBGS compromete-se a seguir o princípio da confidencialidade e garantir anonimato de todos os relatos, mesmo que o Denunciante deseje se identificar.

4.5.1 TIPOS DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncia é disponível para os colaboradores utilizarem em caso de violações aos princípios e valores da LBGS. Alguns exemplos incluem, mas não se limita:

- Assédio Moral e/ou Sexual;
- Agressão física e/ou verbal;
- Descumprimento de normas e políticas internas;
- Conduta Inadequada;
- Discriminação;
- Injúria;
- Importunação sexual;
- Fraude;
- Corrupção;
- Quebra de sigilo;
- Furto e/ou roubo;
- Nepotismo; e
- Discriminação.

4.5.2 FLUXO DO CANAL DE DENÚNCIA

Recebimento da Denúncia – A empresa terceirizada independente, Bispo Assessoria Empresarial garantindo imparcialidade e confidencialidade.

	POLÍTICA DE CANAL DE DENÚNCIA	Código: PI-COMP-016-00
		Data: 08/25
		P. Revisão: 08/27
		Páginas: 4 de 9

O registro pode ser realizado por e-mail, no endereço, governanca@lbgs.com.br, ou pelo website, acessando o link: <https://forms.office.com/r/qna3AE42S9>.

Pré-Análise e Classificação – a empresa externa avalia inicialmente a denúncia e a classifica quanto ao nível de gravidade, podendo ser, extremo, alto, médio, baixo.

Investigação – são realizadas oitivas e/ou averiguações com base em evidências, depoimentos e documentos. Pode envolver entrevistas, análise documental ou de sistemas, é instaurada e conduzida uma investigação interna pela área de Compliance da Bispo Assessoria Empresarial;

Parecer de investigação – este documento contém o relato do processo de investigação, incluindo entrevistas, fotos, capturas de conversas, gravações, entre outros. O acesso a este parecer é exclusivo aos membros da Diretoria responsável, e em nenhuma hipótese será disponibilizado para pessoas que não façam parte deste colegiado. O Parecer de investigação indicará, quando aplicável, as medidas disciplinares a serem aplicáveis;

Reporte – todas as denúncias são encaminhadas aos membros da Diretoria responsável para análise e deliberação.

Sempre que a denúncia for identificada, o denunciante recebe retorno sobre o encerramento da apuração (sem expor detalhes confidenciais ou de terceiros).

Arquivamento e Registro – após a conclusão da investigação, a denúncia é encerrada em 30 dias (prorrogáveis por igual período, conforme necessário). Toda denúncia e seu tratamento são registrados em sistema ou base segura e mantidos por prazo mínimo de 5 anos.

4.6 DA RESPONSABILIDADE DO DENUNCIANTE

- Em conformidade com o disposto na Lei nº 14.457/2022, a utilização do Canal de Denúncia deve ser pautada pela boa-fé, objetividade e clareza na descrição dos fatos. O relator é responsável por fornecer informações verdadeiras, completas e, sempre que possível, acompanhadas de evidências que auxiliem na verificação da ocorrência. A apresentação de denúncias falsas, com má-fé ou intuito de prejudicar terceiros, poderá acarretar medidas administrativas e, quando cabível, responsabilização cível ou penal, nos termos da legislação vigente e das normas internas da organização.

4.7 DA DECISÃO

Toda decisão proferida pela Diretoria responsável em qualquer denúncia, segue as seguintes categorias:

Procedente: Quando há evidências válidas e justificadas que confirmam a denúncia.

Quando procedentes, as decisões deverão englobar as medidas disciplinares a serem aplicadas, bem como o racional para classificação de tal medida (*i.e.* leve, moderada ou grave conforme indicado abaixo).

Parcialmente procedente: Quando parte da denúncia é aceita, mas outra parte não é considerada válida.

Improcedente: Quando a denúncia é rejeitada por falta de provas ou argumentos inconclusivos.

Inconclusivo: Quando a Diretoria não chega a uma decisão definitiva devido a evidências insuficientes ou conflitantes.

4.8 PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

Em caso de não observância, omissão ou negligência às regras e diretrizes contidas nesta política, o colaborador, desde que comprovada sua conduta indesejável ou contrária aos interesses e valores da empresa, estará sujeito às penalidades administrativas cabíveis podendo acarretar, inclusive, em rescisão do contrato profissional. Além disso, descumprimentos e desvios éticos ou de conduta profissional estão sujeitos às medidas disciplinares indicadas abaixo.

Em caso de necessidade de aplicação de medidas disciplinares, serão considerados 03 (três) níveis, não necessariamente gradativos, conforme o caso concreto, a saber:

- **Leve** – advertência escrita, que não implica em perda de remuneração;
- **Moderada** – suspensão não superior a 30 (trinta) dias, sem perda de remuneração durante o período de vigência da penalidade e apuração dos fatos. Ocorrerá em situações de reincidência de atitudes já advertidas ou em casos de faltas mais graves do que aquelas classificadas como de nível “Leve”, podendo, ainda, acarretar rescisão do contrato profissional sem justa causa; e
- **Grave** – rescisão do contrato profissional com justa causa e, dependendo do caso, com

	POLÍTICA DE CANAL DE DENÚNCIA	Código: PI-COMP-016-00
		Data: 08/25
		P. Revisão: 08/27
		Páginas: 6 de 9

reporte aos órgãos competentes conforme decisão da Diretoria Administrativa, Jurídico e o Gerente de Recursos Humanos.

4.9 NÃO RETALIAÇÃO

Em conformidade com padrões e melhores práticas nacionais e internacionais, o colaborador que relatar ou manifestar suspeita, de boa-fé, de uma situação supostamente antiética ou ilegal, nunca sofrerá qualquer tipo de retaliação, seja a conduta confirmada ou não. Ainda, é importante destacar que nenhum colaborador sofrerá sanções sem a devida comprovação dos fatos.

Exemplos de retaliação incluem ameaças, má avaliação, aplicação de suspensão, desligamento, entre outros. Atos de retaliação devem ser prontamente denunciados e ensejar a aplicação de medidas disciplinares pela LBGS.

Contudo, tal atitude não isenta o relator de ações disciplinares caso o mesmo tenha envolvimento em desvios de conduta.

Obrigação do sigilo e veracidade dos fatos relatados

4.10 ARMAZENAMENTO

- A Bispo Assessoria Empresarial Ltda. e os responsáveis pela gestão e tomada de decisão comprometem-se a preservar o sigilo e a confidencialidade de todas as informações recebidas por meio do Canal de Denúncia, garantindo que a identidade do denunciante, bem como o conteúdo relatado, seja protegida durante todo o processo de apuração. Qualquer acesso ou compartilhamento de informações será restrito aos envolvidos diretamente na investigação, observando-se estritamente os princípios legais e éticos aplicáveis.
- Os documentos registrados durante a denúncia, como prints, fotos, áudios, entrevistas, serão armazenados em um arquivo seguro. O setor de Compliance da Bispo Assessoria Empresarial Ltda. e a Diretoria responsável tem acesso a esses documentos, com exceção se algum membro da Diretoria responsável estiver envolvido na denúncia, como vítima, testemunha ou acusado. Nesse caso, conforme indicado acima, será formado um comitê independente para apuração da denúncia, sem a presença do membro envolvido.

4.11 PROTEÇÃO DE DADOS

- A Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709 de 2018 é seguida para proteção de dados pessoais, tanto de pessoas físicas ou pessoas jurídicas. Essa política respeita a privacidade e aplica-se em atividades particulares, não econômicas, de investigações e repressão de infrações penais.

4.12 DISPOSIÇÕES FINAIS

- Todas as denúncias serão tratadas com seriedade, isenção e respeito aos direitos dos envolvidos. O uso de má-fé do canal, com denúncias falsas ou caluniosas, poderá acarretar medidas disciplinares.
- Será revisado anualmente ou sempre que necessário, para acompanhar o crescimento da empresa e mudanças na legislação ou no contexto operacional.

5. MONITORAMENTO:

- O Monitoramento fica sob responsabilidade da empresa Bispo Assessoria e os resultados passará para a alta liderança.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709 de 2018
- Lei nº 14.457/2022 Programa Emprega + Mulheres
- Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)

	POLÍTICA DE CANAL DE DENÚNCIA	Código: PI-COMP-016-00
		Data: 08/25
		P. Revisão: 08/27
		Páginas: 8 de 9

7. HISTÓRICO DE REVISÕES

Data de Elaboração	Revisão	Descrição das principais alterações
17/08/2025	00	Elaboração inicial do documento.

Elaborado por: Equipe Compliance Data: 17/08/2025	Revisado por: Gestão da Qualidade – GQ Data: 11/09/2025	Aprovado por: Diretoria Administrativa Data: 11/09/2025
---	---	---