

POLÍTICA DE NÃO-RETALIAÇÃO

ABRIL/2024

Sumário

1. OBJETIVO	3
2. ABRANGÊNCIA	3
3. DEFINIÇÕES.....	3
4. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO	5
5. CANAL DE DENÚNCIA	5
5.1. DENÚNCIA ANONIMA.....	6
5.2. APOIO AOS DENUNCIANTES.....	6
6. PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO	6
7. VIOLAÇÕES.....	7
8. DISPOSIÇÕES FINAIS	7
9. VIGÊNCIA.....	7
10. DIVULGAÇÃO	8
11. CONTROLE DE REVISÕES.....	8

1. OBJETIVO

A Política de Não-retaliação (“Política”) da **Lawgic** tem o objetivo de estabelecer diretrizes, atribuições e processos a serem observados por todos os integrantes e parceiros de negócios, independentemente do nível hierárquico, em casos de suspeita ou efetiva ocorrência de ações que configurem retaliação, para que se sintam capacitados a relatar preocupações legítimas ou violações éticas sem medo de retaliação, promovendo uma cultura de integridade, respeito e responsabilidade

É compromisso de lealdade e transparência com a **Lawgic** que, ao suspeitar ou detectar de boa-fé quaisquer violações às diretrizes do Código de Conduta, das Políticas e Procedimentos, o caso seja reportado através dos Canais de Denúncia para devido tratamento. Em contrapartida, a **Lawgic** garante que não serão tolerados atos de retaliação contra o denunciante que realizar uma Denúncia através dos Canais disponíveis.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica a todos os indivíduos que têm qualquer tipo de relação com a **Lawgic**, incluindo estagiários, contratados e colaboradores (referidos coletivamente como "Colaboradores"). Além disso, abrange todos os prestadores de serviços e pessoas que colaboram e interagem com a **Lawgic** em suas operações, tais como fornecedores, terceirizados, consultores e parceiros de negócios (denominados conjuntamente "Parceiros de negócios").

3. DEFINIÇÕES

- “Canal de Ética”: plataforma eletrônica de comunicação desenhada para receber Relatos de Desvio de Condutas dos Colaboradores e Parceiros de Negócio que suspeitarem ou detectarem Desvios de Conduta. O Canal de Ética conta com mecanismos de segurança para garantir o anonimato do Relator de boa-fé.
- “Código de Conduta”: documento que, dentre outros conteúdos, detalha as diretrizes de conduta que a **Lawgic** espera de seus Colaboradores, além de estabelecer procedimentos estritos de punição às violações de suas regras.
- “Colaborador”: indivíduo contratado pela a **Lawgic** para exercer atividade laboral em prol da companhia.

- “Conflito de Interesses”: ocorre quando, por conta de um interesse próprio, um Colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios ou interesses da Companhia, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir algumas de suas responsabilidades profissionais.

Um conflito de interesse pode ser considerado real, potencial e aparente, a saber: -

- Aparente: uma situação em que uma pessoa poderia razoavelmente concluir que o empregado não agiu com integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no interesse da Companhia.
- Potencial: uma situação que pode evoluir e se tornar um conflito de interesse real.
- Real: uma situação em que, de fato, existe um claro conflito de interesse; O conflito existe mesmo nas situações em que nenhum ato prejudicial tenha sido produzido, pois um aparente conflito de interesses é capaz de enfraquecer a confiança ou credibilidade na Companhia ou no Colaborador.

Portanto, toda situação de conflito de interesse seja real, potencial ou aparente deve ser evitada e declarada para que possa ser tratada de forma apropriada.

- “Denúncia”: declaração ou comunicação, escrita ou verbal, de constatação ou suspeita de Desvio de Conduta cometido por Colaborador da Empresa ou Parceiro de Negócio, realizado pelos meios de reporte previstos na Política de Investigação da Companhia.
- “Denunciante”: pessoa que fez uma Denúncia sobre um Desvio de Conduta nos termos da Política de Investigação da Companhia. “Compliance Officer”: responsável interno da Companhia por deliberar e monitorar questões de compliance e integridade.
- “Desvio de Conduta”: ato impróprio, verbal ou escrito, implícito ou explícito, que de forma geral caracterize descumprimento do Código de Conduta, Políticas, Procedimentos da **Lawgic** e/ou legislação aplicável.
- “Falta Disciplinar”: Desvio de Conduta cuja ocorrência foi confirmada após a realização de processo de investigação interna pela Companhia.
- “Medida(s) Disciplinar(es)”: Ação de caráter orientativo e punitivo aplicado pela Companhia ao Colaborador em consequência de um Desvio de Conduta devidamente apurado.
- “Política”: documento que contém as intenções e a direção da Companhia em relação a determinado tema.
- “Procedimento”: documento que descreve a forma específica de executar uma atividade ou

um processo.

- “Retaliação”: É uma consequência negativa sofrida por um colaborador devido a este ameaçar, denunciar ou participar da investigação de uma violação real ou aparente ao Código de Conduta, políticas ou procedimentos.

4. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

O Código de Ética e Conduta da **Lawgic** estabelece o princípio de tolerância zero em relação à qualquer forma de retaliação decorrente de relatos de preocupações legítimas ou violações éticas.

Como extensão desse compromisso, esta Política é elaborada com o propósito de proporcionar um ambiente acolhedor e transparente para os denunciante, promovendo a integridade e a confiança dentro da organização. Nesse contexto, são identificadas atitudes proibidas que são consideradas inadmissíveis na **Lawgic**, exemplificando um conjunto de comportamentos, embora não limitados a:

- a) Causar qualquer tipo de dano moral e psicológico ao denunciante;
- b) Ameaçar a pessoa, sua família ou alguém próximo;
- c) Avaliar desempenho do denunciante de forma desproporcional e tendenciosa;
- d) Realizar tratamento injusto ou discriminatório ao denunciante;
- e) Recolocar ou transferir de forma repentina e sem razão;
- f) Reduzir as responsabilidades sem justificativa;
- g) Falta de comunicação clara e direta ao denunciante.

5. CANAL DE DENÚNCIA

Conforme estabelecido no Código de Ética e Conduta da **Lawgic**, é disponibilizado um Canal Ético para denúncias, acessível a todos os integrantes e parceiros de negócios. Este canal representa um recurso para o registro seguro e confidencial de preocupações legítimas ou violações éticas. Além disso, a **Lawgic** se compromete a garantir que todas as denúncias sejam tratadas com a máxima seriedade, imparcialidade e diligência.

O Canal de Denúncias pode ser acessado:

Website: <https://www.semprocesso.com.br/>

E-mail: canaldedenuncias@semprocesso.com.br

5.1. DENÚNCIA ANONIMA

A **Lawgic** assegura que, caso os integrantes e parceiros de negócios desejem realizar a denúncia anonimamente, serão disponibilizadas ferramentas e medidas apropriadas para proteção da sua identidade. A **Lawgic** compreende a importância da confidencialidade e garante que os relatos anônimos sejam tratados com a mesma seriedade e rigor que aqueles identificados.

Desta forma, há opção de registrar denúncias nos canais disponibilizados sem a necessidade de identificação do denunciante. Basta fornecer as informações sobre o incidente para que a **Lawgic** possa agir de forma apropriada, visando à apuração dos fatos relatados.

5.2. APOIO AOS DENUNCIANTES

A **Lawgic** tem como um dos pilares de sua marca a valorização da cultura humana não apenas nos negócios, mas também na estrutura intrínseca da organização. Nesse contexto, reitera o compromisso em fornecer apoio e estrutura adequados para os denunciantes, garantindo um acompanhamento contínuo e eficaz ao longo de todo o processo.

A **Lawgic** entende que relatar questões éticas pode ser uma experiência desafiadora e, por isso, compromete-se a proporcionar um ambiente de apoio e compreensão.

6. PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO

Todas as denúncias ou reclamações são encaminhadas por meio do Canal de Denúncias, no qual a **Lawgic** conta com profissionais dedicados para recebê-las e iniciar o procedimento de investigação, garantindo-se que cada denúncia seja prontamente avaliada de forma ágil e eficiente.

O Compliance Officer ou o profissional encarregado realizará uma avaliação preliminar para compreender a natureza e a gravidade das alegações. Esta avaliação inclui uma revisão minuciosa para verificar a confiabilidade e a consistência das informações e elementos fornecidos na denúncia.

Em seguida, um investigador voluntário e imparcial é designado para conduzir a

investigação. Todas as evidências relevantes são meticulosamente coletadas e analisadas de maneira objetiva e imparcial.

Após a conclusão da investigação, um relatório detalhado é produzido e submetido à Diretoria para análise e tomada de decisões. Quaisquer ações disciplinares e corretivas eventualmente necessárias serão implementadas com base nas conclusões da investigação, as quais, necessariamente, devem conter a apresentação dos seus respectivos fundamentos

O denunciante e o denunciado serão informados sobre o resultado do procedimento, garantindo-lhes o direito ao contraditório e à ampla defesa. Esta comunicação será realizada resguardando-se a confidencialidade entre os envolvidos, de forma transparente e respeitosa, permitindo que ambas as partes tenham a oportunidade de se manifestar.

7. VIOLAÇÕES

As violações aos princípios e normas estipulados nesta Política pode resultar em medidas disciplinares, tais como advertência, suspensão ou rescisão do contrato. Essas medidas podem ser aplicadas em conjunto com outras penalidades, além das sanções civis, penais e administrativas pertinentes.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

Para esclarecimentos ou dúvidas sobre o conteúdo desta Política, bem como sobre a aplicação e interpretação de suas regras, diretrizes e procedimentos, os interessados devem entrar em contato diretamente com o Compliance Office por meio do e-mail designado. A responsável fornecerá os esclarecimentos necessários e a orientação adequada sobre o assunto em questão.

9. VIGÊNCIA

Esta Política de Não-Retaliação da **Lawgic** entra em vigor a partir da data de sua aprovação. Ela permanecerá em vigor indefinidamente, a menos que seja revogada ou alterada por uma nova versão aprovada.

10. DIVULGAÇÃO

A presente Política está disponível a todos os eventuais interessados, no site institucional da empresa.

11. CONTROLE DE REVISÕES

Revisão nº	Descrição da Revisão	Responsável
N/A	Nova Política	Elaborado por Jean Marc Sasson, Lima Feigelson Advogados

Esta política passa a vigorar a partir de sua publicação e deve ser revisado sempre que fatos supervenientes alterarem o disposto neste documento.