
	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03


# POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

<b>Elaborador:</b> Melissa Agnes do Carmo Beserra Martins 05/05/2022	<b>Verificador:</b> Janaina Oliveira de Queiroz Moraes 17/05/2022	<b>Aprovador:</b> GOVERNANCIA COORPORATIVA 18/05/2022
---	--	---

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

## ÍNDICE

1	OBJETIVO .....	3
2	APLICAÇÃO .....	3
3	REFERÊNCIAS .....	3
4	DEFINIÇÕES.....	3
5	DESCRIÇÃO .....	4
5.1	DENÚNCIAS E APURAÇÃO INTERNA.....	4
5.1.1	TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E INFRAÇÕES .....	4
5.1.2	PRINCÍPIOS DA INVESTIGAÇÃO INTERNA.....	5
5.2	PRINCÍPIOS PARA A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES.....	5
5.3	PRESSUPOSTOS PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES .....	6
5.4	POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR AO SUPERIOR HIERÁRQUICO DO INFRATOR .....	6
5.5	EXCLUDENTE DE MEDIDAS DISCIPLINARES .....	6
5.6	PROCEDIMENTO DE APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR.....	7
5.7	MEDIDAS PROVISÓRIAS E ACAUTELATÓRIAS.....	7
5.8	ESPÉCIE DE MEDIDAS DISCIPLINARES (conforme a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT).....	8
5.9	MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS AOS ADMINISTRADORES.....	8
5.10	MEDIDAS COMPLEMENTARES RELATIVAS AO APRIMORAMENTO DA GOVERNAÇA CORPORATIVA E CONTROLES INTERNOS .....	9
5.11	IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES E OUTRAS MEDIDAS .....	9
5.13	SIGILO E GARANTIAS .....	10
5.14	CULTURA DE COMPLIANCE .....	10
6	ANEXOS.....	11
7	REGISTROS.....	11

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

## 1 OBJETIVO

Este procedimento tem como objetivo estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão na aplicação de medidas disciplinares, que se dará após a apuração dos fatos, conforme a política canal de ética (do016-dit 99), e tem por finalidade fortalecer os valores de integridade do grupo Aegea e de suas unidades organizacionais que conduzem seus negócios em estrito cumprimento com a legislação nacional e estrangeira aplicável.

## 2 APLICAÇÃO

A todos os colaboradores do grupo Aegea e de suas unidades organizacionais, independentemente do cargo que exerçam, bem como a seus parceiros de negócio.

## 3 REFERÊNCIAS

- CÓDIGO DE CONDUTA DA AEGEA
- CÓDIGO DE CONDUTA DO PARCEIRO DE NEGÓCIO;
- DO002-DIT99 – POLÍTICA ANTISSUBORNO E ANTICORRUPÇÃO;
- PO003-DIT99 – INVESTIGAÇÕES DENÚNCIAS
- INSTRUÇÃO NORMATIVA DE MEDIDAS DISCIPLINARES - RH;
- DECRETO-LEI 5.452/1943 (CLT);
- LEI 6.404/76 – LEI DAS SOCIEDADES ANÔNIMAS;
- ISO 37301:SISTEMAS DE GESTÃO DE COMPLIANCE;
- ISO 37001:SISTEMAS DE GESTÃO ANTISSUBORNO.

## 4 DEFINIÇÕES

4.1 Código de conduta: é um conjunto de regras para orientar e disciplinar a conduta de um determinado grupo de pessoas de acordo com os seus princípios.

4.2 Conduta (ISO 37301): comportamentos e práticas que impactam os resultados para os clientes, colaboradores, fornecedores, mercados e comunidade.

4.3 Compliance: atendimento a todas as obrigações de Compliance da organização.


Nota 1: O termo Compliance é originário do verbo, em inglês, to comply, que significa cumprir, executar, satisfazer e realizar o que foi imposto conforme a legislação e regulamentação aplicável ao Aegea e suas atividades, de acordo com o código de conduta e as diretrizes e procedimentos organizacionais.

4.4 Obrigações de Compliance: requisitos que uma organização mandatoriamente tem que cumprir, como também os que uma organização voluntariamente escolhe cumprir.

4.5 Não Compliance: não atendimento de obrigações de Compliance.

4.6 Cultura de Compliance: valores, ética, crenças e conduta que existem por toda a organização e interagem com as estruturas e os sistemas de controle.

4.7 O grupo Aegea ou companhia: Aegea Saneamento e Participações S/A, bem como suas controladas, diretas ou indiretas, independentemente do percentual de participação societária;

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

4.8 Ato culposo: toda ação ou omissão praticada pelo colaborador com imprudência, negligência ou imperícia;

4.9 Ato doloso: toda ação ou omissão praticada pelo colaborador, mediante vontade livre e consciente, para atingir um determinado resultado prejudicial, com a intenção ou o propósito de violar direito de outra pessoa. É o ato praticado com dolo, ou seja, de modo consciente e com a intenção de obter um determinado resultado ou assumindo o risco de produzi-lo;

4.10 Conflito de interesses: trata-se de situações em que, em razão de interesses próprios, um colaborador pode ser levado a agir contra os interesses do grupo Aegea. Assim, são situações que o colaborador tenha, potencialmente, interesses conflitantes com os do grupo Aegea;

4.11 Colaborador: administradores, gestores, empregados, membros de comitês, membros do conselho fiscal, estagiários, aprendizes, trainees, trabalhadores temporários e prestadores de serviço da companhia.

4.12 Denúncia: comunicação de prática de infração ao código de conduta da Aegea, ao programa de Compliance, a leis e às políticas e procedimentos da Aegea;

4.13 Infração: toda ação ou omissão que esteja em desacordo com o código de conduta da companhia, com o programa de Compliance, com as leis e com as políticas e procedimentos do grupo Aegea;

4.14 Justa causa: falta grave cometida pelo colaborador ou a reiteração de faltas leves que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre o grupo Aegea e o colaborador, tornando indesejável o prosseguimento da relação de trabalho e que legitima o grupo Aegea a rescindir o contrato sem o pagamento de determinadas verbas, nos termos da lei. A demissão por justa causa é a medida mais severa de rescisão da relação de trabalho, motivo pelo qual deve ser utilizada como último recurso, com a devida cautela para evitar reversão pelo poder judiciário e possibilidade de condenação por dano moral.


4.15 Medida administrativa: consequência administrativa a qual se sujeita a pessoa física ou jurídica pela infração aos princípios éticos e compromissos de conduta, ao mecanismo de integridade e às leis e às políticas e procedimentos do grupo Aegea;

4.16 Medida disciplinar: é uma medida decorrente de desvio em relação ao código de conduta e ao descumprimento das leis, decretos e das políticas e procedimentos do grupo Aegea, aplicável a colaboradores do grupo Aegea e parceiros de negócios.

## **5 DESCRIÇÃO**

### **5.1 DENÚNCIAS E APURAÇÃO INTERNA**

#### **5.1.1 TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E INFRAÇÕES**

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

O grupo Aegea deve manter um sistema de gestão e tratamento de denúncias, alegações e suspeitas, conforme do016-dit99 – política canal de ética, a fim de assegurar que todas situações conhecidas (reais ou potenciais), em desacordo com o código de conduta da Aegea, com o programa de Compliance, com as leis e as políticas e procedimentos do grupo Aegea sejam prontamente apuradas.

Para garantir a independência das investigações, as denúncias que chegarem ao canal de ética são distribuídas por parametrização livre de conflitos, de forma que, sendo, por exemplo, o CEO, a pessoa citada em denúncia, a apuração seja realizada pelo comitê de ética formado por membros do conselho de administração, cabendo ao conselho de administração a aplicação da medida disciplinar que reputar mais adequada.

### **5.1.2 PRINCÍPIOS DA INVESTIGAÇÃO INTERNA**


A DECISÃO DE APLICAR MEDIDAS DISCIPLINARES É CONSEQUÊNCIA DO JULGAMENTO DE UM ATO, CONFIGURADO COMO DESVIO EM RELAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA OU INFRAÇÃO ÀS LEIS E ÀS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DO GRUPO AEGEA, APÓS O PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO INTERNA QUE DEVE SER COMPATÍVEL COM O SISTEMA JURÍDICO, SOBRETUDO, RESPEITANDO TODAS AS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DE TODO E QUALQUER INVESTIGADO OU ACUSADO, ESTABELECIDAS NO ARTIGO 5º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ENTRE ELES O QUARTETO FUNDAMENTAL, REPRESENTADO PELO DEVIDO PROCESSO LEGAL, CONTRADITÓRIO, AMPLA DEFESA E PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA.

### **5.2 PRINCÍPIOS PARA A APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES**

**Imediatidade:** a aplicação de qualquer medida disciplinar deverá ser feita de forma imediata, não deixando transcorrer tempo excessivo e desarrazoado entre o conhecimento do fato punível, a conclusão da investigação e o momento da aplicação da medida disciplinar, a fim de atender à finalidade pedagógica da ação e corrigir condutas indesejadas tão logo elas ocorram.

**Proporcionalidade:** a medida disciplinar deve guardar a proporcionalidade com o tipo de violação e a responsabilidade do indivíduo, devendo ser sopesadas as circunstâncias do desvio, tais como: a conduta praticada ser ou envolver crime, a prática da violação ter ocorrido de forma pontual ou com recorrência, com a participação de outros agentes, visando benefício próprio ou de terceiros, obtenção efetiva de benefício próprio ou de terceiros, nível de exposição do grupo Aegea ao risco, prejuízo efetivo causado ao grupo Aegea, materialidade ou imaterialidade da violação, a exposição reputacional a que a violação submete ao grupo Aegea, a intenção do infrator, a senioridade do envolvido, reincidência, cooperação ou não com a apuração interna, histórico de comprometimento da pessoa com o mecanismo de integridade, entre outros;

**Non bis in idem:** o grupo Aegea não pode punir o colaborador duas vezes pela mesma falta ou violação;

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

Não discriminação: o grupo Aegea não pode punir de forma diversa colaboradores que praticarem a mesma falta e que se encontrem nas mesmas condições.

### **5.3 PRESSUPOSTOS PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES**

As medidas disciplinares somente serão aplicadas aos indivíduos que comprovadamente agiram de forma contrária às determinações do código de conduta, infringiram leis, o programa de integridade ou as políticas e procedimentos o grupo Aegea. A comprovação do desvio de conduta se dará mediante apuração interna, conduzida pela diretoria de integridade, de acordo com o po003-dit99 – investigação de denúncias.

Independentemente das medidas administrativas e disciplinares a serem tomadas, na hipótese de o fato constituir qualquer tipo de infração legal, caberá à diretoria de integridade informar ao CEO a viabilidade ou não de se buscar a reparação de danos ao grupo Aegea e buscar a responsabilização dos infratores nas esferas penal, criminal e/ou civil (ex.: envolver ou não as autoridades, abrir ou não processo penal, etc.).

Qualquer que seja a situação, entretanto, o objetivo das ações deve ser tratar o risco e evitar a repetição do desvio e/ou irregularidade apurados(a).

### **5.4 POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR AO SUPERIOR HIERÁRQUICO DO INFRATOR**


A medida disciplinar também será aplicável ao superior hierárquico do colaborador que praticar o desvio de conduta, quando aquele, mesmo ciente da violação de regra de Compliance pelo seu liderado, deixe, dolosamente, de reportar a não conformidade e/ou estancar o desvio. Da mesma forma, a falha de supervisão adequada resultará em aplicação de medidas disciplinares ao superior hierárquico do colaborador que praticar o desvio.

Nas duas hipóteses acima descritas, a medida disciplinar aplicada ao superior hierárquico será a mesma aplicada ao colaborador infrator.

Na hipótese de se verificar que o superior hierárquico criou ambiente que possibilitou e/ou incentivou a violação de regras pelo colaborador, a medida disciplinar aplicada ao superior hierárquico será mais gravosa e severa do que aquela aplicada ao colaborador que praticou a infração.

### **5.5 EXCLUDENTE DE MEDIDAS DISCIPLINARES**

Não serão aplicadas medidas disciplinares se antes mesmo da instauração da apuração interna ou durante a condução da investigação ficar comprovado que as condutas, em teses caracterizadoras de violação de Compliance, tiverem sido praticadas em situação de extrema urgência e emergência, para preservação da vida e saúde humana, do meio ambiente, ou para garantir a continuidade operacional cuja paralisação poderia impactar seriamente os negócios e/ou a imagem do grupo Aegea.

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

## 5.6 PROCEDIMENTO DE APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR

Finalizada a investigação factual, caso confirmada a prática de desvio de conduta, caberá à diretoria de integridade elaborar parecer, recomendando ao CEO a aplicação de medidas disciplinares.

A aplicação das medidas deve ocorrer de acordo com a sua natureza e definições advindas do CEO, mediante prévia recomendação da diretoria de integridade, ou quando determinados na instrução normativa de medidas disciplinares do RH.

O grau de severidade de uma medida deve ser recomendado pela diretoria de integridade e ratificado pelo CEO, que dispõe de uma tabela meramente informativa (anexo 1), servindo de parâmetro para a discussão inicial, mas não necessariamente como delimitadora e definitiva.

Em concordando com a recomendação da DIT, o CEO poderá ratificá-la, em decisão unipessoal.

Caso pretenda alterar as medidas disciplinares recomendadas pela DIT, o CEO poderá fazê-lo mediante decisão motivada, em conjunto com um dos vice-presidentes, desde que a pessoa a ser sancionada tenha senioridade de nível até gerencial. Caso o indivíduo seja mais sênior, o CEO deverá encaminhar as razões de não acolher a recomendação da DIT ao comitê de pessoas, que proferirá a decisão final.

Qualquer que seja a decisão tomada, o seu conteúdo deverá ser comunicado à diretoria de integridade, que será responsável pela finalização do processo e por dar o cumprimento à decisão.


Na hipótese de o CEO apresentar conflito de interesse no processo apurador, ele deverá remeter a decisão final para o comitê de pessoas ou o conselho de administração, conforme o caso.

Observação 1: o procedimento acima poderá ser realizado por e-mail ou pessoalmente, ficando a critério do CEO e do conselho de administração.

Observação 2: na condição de tabela informativa (anexo 1), o documento será classificado como sigiloso e não será divulgado, ficando restrito para o uso da diretoria de integridade, CEO, comitê de pessoas e conselho de administração.

## 5.7 MEDIDAS PROVISÓRIAS E ACAUTELATÓRIAS

Sempre que houver risco à qualidade, à efetividade ou aos resultados da investigação (como tentativa de eliminação de provas, ocultação de fatos, tentativa de influenciar colegas ou subordinados a não revelar informações), o grupo Aegea poderá adotar medidas administrativas provisórias e acautelatórias como o afastamento do funcionário de suas

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

funções ou a sua suspensão, para assegurar que as apurações internas ocorram sem riscos de interferência.

Na avaliação da necessidade de aplicação de medidas provisórias e acatelasórias serão levadas em consideração as circunstâncias dos fatos em apuração, a gravidade da conduta, as atividades ou funções do colaborador denunciado ou envolvido na apuração.

### **5.8 ESPÉCIE DE MEDIDAS DISCIPLINARES (CONFORME A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT)**

No caso do colaborador infrator ser empregado da companhia, as seguintes medidas poderão ser adotadas:


- Advertência verbal: o colaborador deve ser advertido verbalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido;
- Advertência escrita: o colaborador deve ser advertido formalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo assinar o formulário próprio a ser emitido pelo departamento de recursos humanos, contendo a exposição dos motivos da aplicação dessa medida;
- Suspensão: suspensão disciplinar, de 01 a 29 dias, sem direito à remuneração conforme prazo estabelecido pelo artigo 474 da clt;
- Demissão sem justa causa: é o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o colaborador tenha cometido falta grave, com o pagamento de todos os direitos do colaborador. Essa solução deve ser adotada se não houver elementos que justifiquem a “justa causa”;
- Demissão por justa causa: se houver elementos suficientes para que a demissão seja “por justa causa”, assim poderá ocorrer. Todavia, cabe ao grupo aegea julgar os riscos e tomar a decisão adequada. O colaborador deve ser comunicado pelo gestor responsável da demissão por justa causa de forma respeitosa e em local adequado ou na área de recursos humanos, sem sofrer qualquer tipo de exposição, por meio de carta própria, na qual constará o motivo da aplicação desta medida. Vale ressaltar que, independentemente do grau da infração cometida, a demissão por justa causa só poderá ser adotada se atendidos todos os dispositivos legais previstos na legislação trabalhista vigente.

### **5.9 MEDIDAS DISCIPLINARES APLICÁVEIS AOS ADMINISTRADORES**

No caso de o colaborador infrator ser administrador do grupo Aegea (membro da diretoria ou do conselho de administração), além das medidas previstas no item 5.8 – caso o indivíduo mantenha vínculo trabalhista com a companhia, também poderão ser aplicadas, cumulativamente, as seguintes medidas:

- A) Proibição de participar de processo sucessório por um período;



	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

- B) Proibição de receber determinados benefícios;
- C) Suspensão de aumentos, promoções, job rotations;
- D) Cassação de procurações;
- E) Retirada da alçada de aprovações e de representação da companhia perante terceiros (ex.: assinar balanço, aprovação de compras, vendas, contratos),
- F) Proibição de participação externa representando a empresa (ex. Em comitês, simpósios, associações de classe, em negociações).

## **5.10 MEDIDAS COMPLEMENTARES RELATIVAS AO APRIMORAMENTO DA GOVERNAÇÃO CORPORATIVA E CONTROLES INTERNOS**

Se durante a investigação do desvio de conduta forem detectados falhas ou pontos de melhoria da governança corporativa, a diretoria de integridade poderá recomendar à administração medidas de revisão de processos, procedimentos e controles, tais como:

- A) treinamento;
- B) mudança no processo;
- C) alteração de sistema ou ferramenta de informática;
- D) estabelecimento de controles adicionais;
- E) encerramento de contrato com determinado parceiro de negócio, etc;

As medidas mencionadas neste item não têm cunho disciplinar.

## **5.11 IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES E OUTRAS MEDIDAS**

A responsabilidade por assegurar que as medidas disciplinares sejam implementadas imediatamente é do departamento de recursos humanos com apoio do departamento jurídico.


A implementação das medidas recomendadas será acompanhada pela diretoria de integridade, podendo solicitar relatórios periódicos para o responsável.

## **5.12 PARCEIROS DE NEGÓCIO**

Para o caso dos parceiros de negócio, além do encerramento de contratos vigentes celebrados com o grupo Aegea, outras medidas disciplinares podem ser tomadas a depender da gravidade da infração e do impacto causado ao grupo Aegea.

Uma vez confirmado o desvio de conduta, irregularidade, ilicitude ou atitude contrária aos princípios da ética e integridade do grupo Aegea, o parceiro de negócio fica impedido por cinco anos de prestar qualquer serviço ou fornecer produto para as unidades do grupo Aegea.

Deverá ser criado pela administração cadastro de parceiros de negócios punidos e reabilitados, cuja gestão caberá à mesma área responsável pelo cadastro de fornecedores.

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	03

### 5.13 SIGILO E GARANTIAS

O grupo Aegea deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucional contra eventuais tentativas de retaliação aos denunciantes, conforme o seu código de conduta. Retaliação a denunciante, testemunhas, ou qualquer pessoa da empresa deve ser tratada como uma infração grave, merecedora de medida disciplinar exemplar.

O grupo Aegea deve assegurar que os colaboradores das comissões processantes tenham os seus direitos funcionais respeitados durante todo o período de apuração, assim como garantir a proteção institucional aos colaboradores os que trabalhem em todas as etapas de gestão e tratamento das denúncias e infrações, a fim de preservar sua independência institucional e a neutralidade das decisões.

Ao longo do processo de apuração, o grupo Aegea deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucional aos colaboradores denunciados ou envolvidos em denúncias. Note-se, contudo, que medidas disciplinares a eles aplicadas, decorrentes de processo de investigação esportiva, recomendadas pela diretoria de integridade e ratificadas pelo CEO e/ou conselho de administração não são consideradas retaliações.

Como regra geral, a companhia deve adotar o princípio de “apenas fornecer informação para quem, de fato, precisar dela”, sem que haja prejuízo à empresa, às pessoas ou ao processo em si, em consonância com os princípios da ética e integridade.

### 5.14 CULTURA DE COMPLIANCE


O grupo Aegea desenvolve, mantém e promove uma cultura de Compliance em todos os níveis dentro da organização.

O conselho de administração, a alta direção e os gestores devem demonstrar um comprometimento ativo, visível, consistente e sustentável, por meio de uma conduta e um comportamento-padrão, que é requerido por toda a organização.

A alta direção encoraja um comportamento que crie e apoie o Compliance, prevenindo e não tolerando comportamentos que comprometam o Compliance.

Os administradores, colaboradores, incluindo as unidades organizacionais, e parceiros de negócio do grupo Aegea devem:

- Cumprir com as políticas, procedimentos, processos e com as obrigações de Compliance do grupo Aegea;
- Reportar preocupações, questões e falhas de Compliance, suspeitas ou de violações reais da política de Compliance ou das obrigações de Compliance do grupo Aegea;
- Participar dos treinamentos, conforme requerido.

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>		<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES		<b>Revisão</b>	03

## 6 ANEXOS

- AN01- DO018-GIT99 – tabela de consequências. Documento sigiloso, que não será divulgado (item 5.5).

## 7 REGISTROS

IDENTIFICAÇÃO	ARMAZENAMENTO		PROTEÇÃO	RECUPERAÇÃO	RETENÇÃO	DISPOSIÇÃO
	LOCAL	FORMA				
Atas de reunião e demais documentos, se houver, que contenham a decisão tomada e os argumentos utilizados	Rede - Diretoria de Integridade	Digital	Diretoria de Integridade	Backup	5 anos	Arquivo Digital
Evidências da implementação das medidas disciplinares (*)	Rede - Diretoria de Integridade	Digital	Diretoria de Integridade	Backup	5 anos	Arquivo Digital