

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

# POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

Cópia Controlada

<b>Elaborador:</b> Mauricio Stella Mussi 17/01/2024	<b>Verificador:</b> Ana Paula de Medeiros Carracedo 17/01/2024	<b>Aprovador:</b> Radames Andrade Casseb 23/01/2024
---	--	---

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

## ÍNDICE

1	OBJETIVO .....	3
2	APLICAÇÃO .....	3
3	REFERÊNCIAS .....	3
4	DEFINIÇÕES .....	3
5	DESCRIÇÃO .....	5
5.1	DENÚNCIAS E APURAÇÃO INTERNA.....	5
5.1.1	TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E INFRAÇÕES .....	5
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 .....	7
6	ANEXOS .....	10
7	REGISTROS.....	10

Cópia controlada

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

## 1 OBJETIVO

Esta política 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 o Regimento Interno do Comitê Executivo de Ética e Conduta 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

Esta política se aplica 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 DO GRUPO AEGEA;
- CÓDIGO DE CONDUTA DO PARCEIRO DE NEGÓCIO;
- DO002-DIT99 - POLÍTICA INTEGRADA, 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;
- LEI Nº 12.529/2011 - LEI DE DEFESA DA CONCORRÊNCIA;
- LEI Nº 12.846/2013 - LEI ANTICORRUPÇÃO;
- LEI Nº 14.133/2021 - LEI DE LICITAÇÕES;
- DECRETO Nº 11.129/2022;
- ISO 37301: SISTEMAS DE GESTÃO DE COMPLIANCE;
- ISO 37001: SISTEMA DE GESTÃO ANTISSUBORNO;
- Regimento Interno do Comitê Executivo de Ética e Conduta.

## 4 DEFINIÇÕES

- **ALTA DIREÇÃO:** pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no nível mais alto;
- **ATO CULPOSO:** toda ação ou omissão praticada com imprudência, negligência ou imperícia;
- **ATO DOLOSO:** toda ação ou omissão praticada mediante vontade livre e consciente, ou assumindo o risco de ocorrência, para atingir um determinado resultado prejudicial, com a intenção ou o propósito de violar direito de outra pessoa;
- **CONFLITO DE INTERESSES:** É a situação gerada quando a posição em que o colaborador se encontra beneficia, de forma direta ou indireta, interesses pessoais que se contraponham aos do Grupo Aegea.

Potenciais riscos de conflito de interesse não se limitam, mas podem ser identificados nas situações abaixo:

- Existência de parentes na mesma linha de reporte hierárquico;
- Colaborador com alguma relação, ou com parentes em empresas concorrentes;
- Colaboradores com participação societária em empresa;

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

- Parentes com poder de decisão em empresas com relacionamento comercial com o Grupo Aegea.
- **COLABORADOR(ES):** todos os funcionários, aprendizes, estagiários, diretores, terceirizados e demais Colaboradores representantes do Grupo Aegea que atuam em qualquer uma das suas unidades organizacionais;
- **CÓDIGO DE CONDUTA:** conjunto de regras, diretrizes e princípios para orientar e disciplinar a conduta de um determinado grupo de pessoas de acordo com os seus valores;
- **CONDUTA:** comportamentos e práticas que impactam os resultados para os clientes, Colaboradores, fornecedores, mercados e a comunidade;
- **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 pela legislação e regulamentação aplicável ao Grupo Aegea e suas atividades, de acordo com o Código de Conduta e as diretrizes e os procedimentos organizacionais.
- **COMITÊ EXECUTIVO DE ÉTICA E CONDUTA:** órgão colegiado multidisciplinar de assessoramento à Diretoria do Grupo Aegea, responsável por deliberar sobre medidas disciplinares e gestão de consequências em casos oriundos do Canal de Ética, zelando pela disseminação das condutas exigidas pelo Código de Conduta e demais diretrizes internas do Grupo Aegea;
- **CULTURA DE COMPLIANCE:** valores, ética, crenças e conduta que existem por toda a organização e interagem com as suas estruturas e os seus sistemas de controle;
- **DENÚNCIA:** comunicação de prática de infração ao Código de Conduta, ao Programa de Compliance, às leis e às políticas e aos procedimentos do Grupo Aegea;
- **NÃO COMPLIANCE:** não atendimento de obrigações de compliance;
- **GRUPO AEGEA:** a Aegea Saneamento e Participações S/A, bem como suas controladas, diretas ou indiretas, independentemente do percentual de participação societária;
- **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 os procedimentos do Grupo Aegea;
- **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 e com a devida cautela;
- **MEDIDA ADMINISTRATIVA:** consequência administrativa a qual se sujeita a pessoa física ou jurídica pela infração aos princípios éticos, aos compromissos de conduta, ao mecanismo de integridade, às leis e às políticas e aos procedimentos do Grupo Aegea;
- **MEDIDA DISCIPLINAR:** medida decorrente de desvio em relação ao Código de Conduta e ao descumprimento das leis, dos decretos e das políticas e dos procedimentos do Grupo Aegea, aplicável a Colaboradores do Grupo Aegea e parceiros de negócios;
- **OBRIGAÇÕES DE COMPLIANCE:** requisitos que uma organização mandatoriamente deve cumprir, bem como aqueles que uma organização voluntariamente escolhe cumprir;

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

- **ORGANIZAÇÃO:** pessoa ou grupo de pessoas que têm suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos.

## 5 DESCRIÇÃO

### 5.1 DENÚNCIAS E APURAÇÃO INTERNA

#### 5.1.1 TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E INFRAÇÕES

O Grupo Aegea deve manter um sistema de gestão e tratamento de denúncias, alegações e suspeitas, conforme disposto na DO016-DIT99 – Política de Uso do Canal de Ética, a fim de assegurar que sejam prontamente apuradas todas as situações conhecidas (reais ou potenciais) em desacordo com o Código de Conduta do Grupo Aegea, com o Programa de Compliance, as leis e as políticas e os procedimentos do Grupo Aegea.

As denúncias envolvendo casos de maior complexidade recebidas pelo Canal de Ética serão tratadas no âmbito do Comitê Executivo de Ética e Conduta, nos termos do seu Regimento Interno. O Comitê é responsável por deliberar sobre as medidas de consequências cabíveis, assegurando a equidade em casos semelhantes, bem como por manter o registro e o histórico de sua atuação. Em casos envolvendo diretores e vice-presidentes do Grupo Aegea, o Comitê formalizará recomendação formal ao CEO acerca das medidas disciplinares ou dos planos de ação cabíveis.

Denúncias relativas a casos de menor complexidade ou impacto são recebidas e tratadas pela Diretoria de Integridade, responsável pela apuração dos fatos e recomendação das respectivas medidas disciplinares, quando aplicáveis. As apurações feitas pela Diretoria de Integridade podem ser conduzidas internamente ou com o apoio de assessores externos independentes, especializados no assunto. Em ambos os casos, são asseguradas o sigilo e confidencialidade das informações e da identidade dos envolvidos, e a proteção de denunciante.

#### 5.1.2 PRINCÍPIOS DA INVESTIGAÇÃO INTERNA

A decisão de aplicar medidas disciplinares é consequência da análise de um ato, sendo este configurado como desvio em relação ao Código de Conduta ou como infração às leis e às políticas e aos procedimentos do Grupo Aegea após processo de investigação interna, que é de responsabilidade da Diretoria de Integridade.

### 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, tais como: a conduta praticada ser ou envolver

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

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.

Não discriminação: o Grupo Aegea não pode punir de forma diversa Colaboradores que praticarem a mesma falta e que se encontrarem 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 as leis, o Programa de integridade ou as políticas e os procedimentos do Grupo Aegea. A comprovação do desvio de conduta se dará mediante apuração interna, conduzida pela Diretoria de Integridade, conforme disposto em 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 ao Comitê Executivo de Ética e Conduta determinar a responsabilização dos infratores nas esferas penal, criminal e/ou civil (por 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 ou irregularidade apurada.

### **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, deixar de reportar a não conformidade e/ou de estancar o desvio. Da mesma forma, a falha de supervisão adequada ou omissão 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, exceto quando as particularidades da situação autorizarem a aplicação de medidas menos severas, o que será avaliado pelo Comitê Executivo de Ética e Conduta

Na hipótese de se verificar que o superior hierárquico criou ambiente que possibilitou e/ou incentivou a violação de regras pelo colaborador, ou mesmo omitiu-se diante de claros sinais de desvios de conduta de subordinados (falha no dever de diligência), a medida disciplinar aplicada ao superior hierárquico poderá ser mais severa do que aquela aplicada ao colaborador que praticou a infração.

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

## 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. A situação da exceção se aplicará apenas a quem comunicar a situação agravada à Diretoria de Integridade ou através do Canal de Ética logo após a ocorrência do fato.

## 5.6 PROCEDIMENTO DE APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR

Em casos de menor complexidade, finalizada a investigação factual, caso confirmada a prática de desvio de conduta, caberá à Diretoria de Integridade elaborar parecer, recomendando ao gestor imediato e à área de Recursos Humanos a aplicação de medidas disciplinares.

Caberá ao Comitê Executivo de Ética e Conduta a análise e aplicação das medidas disciplinares nos casos de maior complexidade sendo que, em situações que envolvam membros da Diretoria e/ou Vice-presidências, o Comitê Executivo de Ética e Conduta emitirá recomendação formal ao CEO acerca das medidas disciplinares ou planos de ação cabíveis.

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

## 5.7 MEDIDAS 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, ou prestação de informações falsas), poderão ser adotadas medidas acautelatórias, como o afastamento de colaborador de suas funções ou a sua suspensão, para assegurar que as apurações internas ocorram sem riscos de interferência. Qualquer ato praticado por Colaboradores ou Administradores com o objetivo de interferir ou dificultar processo investigatório deverá ser tratado como falha funcional grave.

Na avaliação da necessidade de aplicação de medidas provisórias e acautelatórias, serão levadas em consideração as circunstâncias dos fatos em apuração e a gravidade da conduta.

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

No caso de o 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 e a orientação adequada;
- 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

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

Recursos Humanos, contendo a exposição dos motivos da aplicação dessa medida, bem como a orientação adequada;

- Suspensão: suspensão disciplinar, de 1 a 29 dias, sem direito à remuneração, conforme prazo estabelecido pelo artigo 474 da CLT;
- Demissão sem justa causa: 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. 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.

## 5.8 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 5.7, caso o indivíduo mantenha vínculo trabalhista com a companhia, também poderão ser aplicadas, individual ou cumulativamente, as seguintes medidas:

- A) Proibição de participar de processo sucessório por um período;
- 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 (por ex.: assinar balanço, aprovação de compras, vendas e contratos);
- F) Proibição de participação externa em representação da empresa (por ex.: em comitês, simpósios, associações de classe e negociações).

## 5.9 MEDIDAS COMPLEMENTARES RELATIVAS AO APRIMORAMENTO DA GOVERNANÇA CORPORATIVA E CONTROLES INTERNOS

Se, durante a investigação do desvio de conduta, forem detectadas 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;

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

- 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.

## 5.10 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.

### 5.11 PARCEIROS DE NEGÓCIO

No caso de desvios de conduta ou ilegalidades praticadas por 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 de ética e integridade do Grupo Aegea, o parceiro de negócio ficará impedido, por 5 (cinco) anos, de prestar qualquer serviço ou fornecer qualquer 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.

### 5.12 SIGILOS E GARANTIA

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.

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 envolvidos 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. Observe, contudo, que medidas disciplinares a eles aplicadas, decorrentes de processo de investigação escoeita e recomendadas pela Diretoria de Integridade, pelo

	<b>DIRETRIZ ORGANIZACIONAL</b>	<b>Referência</b>	DO018-GIT99
	POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	<b>Revisão</b>	05

Comitê Executivo de Ética e Conduta ou pelo CEO e/ou Conselho de Administração, não são consideradas retaliações.

Como regra geral, a companhia deve adotar o princípio de que “apenas fornece 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 de ética e integridade.

### 5.13 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 e adotar um comprometimento ativo, visível, consistente e sustentável, por meio de conduta e comportamento padrão, que é exigido de toda a organização.

A Alta Direção encoraja 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:

- A) Cumprir com as políticas, os procedimentos, processos e com as obrigações de compliance;
- B) Reportar preocupações, questões e casos de não compliance, bem como violações suspeitas ou efetivas da Política de Compliance ou das obrigações de compliance;
- C) Participar dos treinamentos, conforme requerido.

## 6 ANEXOS

- Régua de Gestão de Consequências e Medidas Disciplinares (*Documento sigiloso arquivado no diretório da Diretoria de Integridade*)

## 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