

2. OBJETIVO

O objetivo do Procedimento de Gestão do Canal de Ética é estabelecer diretrizes para a administração eficaz do Canal de Ética da Unigás, incluindo a definição dos procedimentos necessários para receber e investigar relatos que mencionem suspeitas de violação do Código de Conduta da empresa, de outros normativos internos que integram seu Sistema de Gestão Antissuborno, ou da legislação aplicável vigente.

3. REFERÊNCIA

- IQ-ADM-007 – Política de Conduta e Consequências;
- IQ-ADM-009 – Política de Segurança de Informações;
- IQ-ADM-022 – Política de Ética e Conduta

4. RESPONSABILIDADE E AUTORIDADES

4.1 – DIRETORIA

- Avaliar, juntos aos demais envolvidos no processo, as informações apresentada neste canal de denuncia;
- Autorizar, caso seja verídicas as informações as devidas providencias necessárias;
- Liberar verbas para aquisição de equipamentos adequados e treinamento dos envolvidos.

4.2 – RECURSOS HUMANOS

- Receber e dar retorno ao envolvidos da(s) denúncia(s);
- Encaminhar para a Reunião de Análise Crítica as informações referente a denuncia;
- Providenciar as penalidades, quando necessárias

4.3 – TÉCNICO SEGURANÇA DO TRABALHO

- Auxiliar os envolvidos na veracidade das informações apresentada no canal de denuncia;
- Auxiliar o Comitê de Ética;
- Apresentar em reunião dos Gestores o ocorrido

5. DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE

5.1 Canal de Comunicação

É disponibilizado o seguinte canal para comunicação de suspeitas de violação das disposições previstas no Código de Conduta da Empresa, demais normativos internos que compõem o seu Sistema de Gestão Antissuborno ou a legislação vigente aplicável.

- Por meio do e-mail: ***canaldeetica@unigas.com.br***.

5.2 Dever de Reportar

A Unigás implementou seu Sistema de Gestão Antissuborno, reiterando seu compromisso com a ética e integridade nos negócios. Para facilitar isso, a empresa disponibiliza o Canal de Ética para colaboradores, clientes e terceiros reportarem possíveis desvios de conduta ou suspeitas de violação às diretrizes do Sistema de Gestão Antissuborno. Assim, todas as partes relacionadas com a Unigás têm a responsabilidade de reportar comportamentos que possam configurar violações das normas internas ou da legislação aplicável.

Ao utilizar o Canal de Ética, o comunicante deve manter sigilo absoluto sobre as informações fornecidas,

assegurando a análise e apuração adequadas dos fatos relatados e mantendo a integridade do processo de investigação. É crucial que o relator forneça o máximo de detalhes e informações disponíveis sobre quaisquer incidentes relatados, em apoio ao propósito de assegurar uma apuração completa e eficaz.

5.3 Garantia ao Anonimato

Se o usuário do Canal de Ética preferir não se identificar, pode relatar suspeitas de violação das diretrizes internas e do Sistema de Gestão Antissuborno da Empresa de forma anônima. A Unigás garante o direito de seus colaboradores, clientes e terceiros de permanecerem no anonimato, sem registrar dados como IP do computador utilizado. Portanto, ao formalizar o relato, o usuário deve indicar explicitamente se deseja ser identificado ou não. Caso opte pelo anonimato, cada relato receberá automaticamente um número de protocolo, que o comunicante poderá consultar para acompanhar e colaborar, se necessário, na apuração dos fatos.

5.4 Proteção contra Retaliação para Comunicantes de Boa-Fé

A Unigás repudia qualquer forma de retaliação contra indivíduos que utilizem o Canal de Ética de maneira honesta para relatar possíveis violações das normas e princípios da Empresa. Qualquer ato de retaliação será considerado uma infração grave, sujeita a medidas disciplinares, além de possíveis ações judiciais.

Adicionalmente, o uso do Canal de Ética para reportar informações falsas ou denúncias maliciosas com o objetivo de prejudicar um colaborador ou terceiro sujeitará o usuário às medidas disciplinares apropriadas, conforme a gravidade da conduta.

5.5 Sigilo e Confidencialidade

A Unigás assegura que todos os relatos recebidos através do Canal de Ética serão tratados com absoluto sigilo e confidencialidade, mesmo nos casos em que o usuário opte por se identificar. Somente os responsáveis pela gestão das denúncias, investigação dos relatos e condução das respectivas apurações terão acesso às informações. Além disso, todos os processos de apuração interna e seus resultados serão mantidos em sigilo, respeitando estritamente os limites legais aplicáveis.

5.6 Canal de Ética

a) Quem recebe os relatos

Todos os relatos submetidos ao Canal de Ética são recebidos pelo Recursos Humanos, após a triagem, o relato é disponibilizado para o Gestor do Processo, sendo responsável por comunicar aos membros do Comitê de Ética, definindo a estratégia de apuração.

Ainda, se durante a triagem realizada pelo Recursos Humanos, for identificado relato que envolve o Gestor do Processo, os membros do comitê de ética ou diretores que representam a alta direção, o recursos humanos direciona para um escritório indireto para assegurar a independência e ausência de conflitos de interesse no processo.

b) O que pode ser denunciado

Os usuários podem relatar quaisquer condutas que violem as disposições do Código de Conduta, outros normativos do Sistema de Gestão Antissuborno da Unigás ou legislação aplicável vigente. O Canal de Ética está disponível para reportar qualquer situação que contradiga os valores e princípios da Unigás, especialmente suspeitas de suborno, corrupção, fraudes, conflitos de interesse, irregularidades em demonstrações financeiras, divulgação de informações confidenciais da empresa, violações de leis aplicáveis à Unigás, entre outros.

c) Quem analisa as denúncias

O Gestor do Processo, juntamente, com o(s) responsável (is) do(s) setor(es) envolvido(s), serão responsável por analisar as denúncias recebidas, definindo a estratégia para a correta apuração dos fatos em conjunto com os demais membro do Comitê de Ética, podendo vir a envolver escritórios independentes na apuração, quando necessário for, a depender da complexidade da denúncia. Essa denúncia, posteriormente, poderá, ser incluída na Reunião de Análise Crítica.

Caso a denúncia esteja relacionada a algum membro ou Gestor do Processo ou da alta direção, esta será tratada por escritório independente, sem transitar pelo próprio Comitê, como forma de manter a independência e evitar conflito de interesses.

d) Medidas após apuração

Após a análise, se a denúncia for constatada como procedente, o Comitê de Ética definirá as medidas disciplinares cabíveis.

5.7 Triagem Inicial e Classificação

Após análise preliminar dos fatos contidos na denúncia, o Comitê de Ética deverá realizar a classificação de impacto ou criticidade da denúncia, com base na tabela a seguir.

Criticidade	Definição
Muito Baixa	Sem impacto para a empresa. Situações que dentro do contexto podem ser reforçadas com um registro de caráter orientativo e preventivo
Baixa	Causam ou podem causar impacto não significativo para a empresa.
Média	Causam, ou podem causar, impacto de natureza financeira, comercial, de segurança ou relacionada ao clima organizacional para a empresa, expondo situações, pessoas, dados ou informações classificadas como internas.
Alta	Causam, ou podem causar, impacto de natureza reputacional, financeira, comercial, de segurança, com exposição para o negócio da Unigás, comprometendo as entregas da empresa, podendo resultar implicações jurídicas, relevantes, exposições de situações, pessoas, dados ou informações classificadas como restritas ou confidenciais

5.7.1 Apuração Interna

O Processo de apuração interna terá início a partir da elaboração do Plano de Ação, que deverá conter, quando possível:

- Informações de identificação do relato, como número do protocolo, data da ocorrência/envio do relato, transcrição do relato submetido ao Canal de Ética, principais objetivos do processo de apuração, os procedimentos que serão necessários, como coleta de evidências, realização de entrevistas, bem como o prazo para conclusão da apuração interna;

- Caso o relato não venha acompanhado de informações necessárias à correta apuração dos fatos, o Recursos Humano, deverá informar detalhes e esclarecimentos adicionais ao denunciante, via e-mail aberto no Canal de Ética;

- Os responsáveis pelo processo de apuração deverão coletar e analisar todas as evidências que envolvam as partes interessadas envolvidas no relato, incluindo documentos físicos e/ou digitais, com intuito de corroborar a veracidade dos fatos eventualmente elencados nas denúncias, como processos das áreas envolvidas,

documentos, informações de atribuições e funções, histórico dos colaboradores nas áreas, entre outros;

- Neste sentido, os responsáveis pela apuração interna poderão ter acesso a todos os documentos que julgarem pertinentes à apuração, solicitando, preferencialmente, tais informações e documentos aos cargos de gerência e/ou diretoria, desde que não estejam envolvidos no caso em questão, com o objetivo de preservar a confidencialidade das informações e assegurar a imparcialidade na condução da investigação:

- Ainda neste sentido, poderão ser realizadas entrevistas com as partes interessadas envolvidas na denúncia, quando necessário for. Caso a análise documental seja suficiente para comprovar a veracidade dos fatos elencados no relato, tais entrevistas poderão ser dispensadas;

- Ouvir, quando possível, o denunciante, testemunhas e/ou o responsável da área impactada, devendo serem ouvidos isoladamente, desde que não seja este o investigado e não haja elevado risco na divulgação indevida do fato investigado, não sendo permitido o confronto entre testemunhas e entrevistados;

- Ouvir o investigado, respeitando-se seus direitos em permanecer em silêncio e na presença de testemunha isenta aos fatos, que deve assinar o documento resultante do ato (se aplicável).

Em relação as entrevistas (denunciante, testemunhas, informantes ou investigado):

- O roteiro de perguntas deve ser previamente elaborado com base nas informações já levantadas, a fim de garantir a objetividade das entrevistas;

- A entrevista deve ser realizada por 2 (duas) pessoas, uma responsável pela condução da entrevista e outra responsável por tomar todas as notas;

- Todas as entrevistas devem ser pautadas no respeito à dignidade e liberdade para o entrevistado, esclarecendo a ele, no início, que os entrevistadores, especialmente quando envolver suporte externo especializado, atuarão em nome da Unigás, devendo a ela, e não ao entrevistado, as garantias de orientação legal;

- Como empregado, lhe é imposto o dever de prestar contas sobre todas os atos que realizar ou deixar de realizar no exercício de sua atividade empregatícia, o que inclui colaborar com o empregador em toda e qualquer auditoria ou apuração interna relacionada ao seu trabalho,

- É direito do entrevistado não querer produzir provas contra si e/ou encerrar a entrevista a qualquer tempo. No entanto, o exercício de tal direito não afastará o os deveres de transparência e de tal direito não afastará o os deveres de transparência e de contribuição impostos a empregados:

- A entrevista somente poderá ser gravada se autorizado pelo entrevistado, do contrário, eventual gravação somente poderá ser utilizada em caso de necessidade de defesa do processo de apuração contra alegação de eventual abuso ou constrangimento por parte dos entrevistadores, devendo ainda observar as diretrizes internas sobre LGPD. A necessidade de gravação deve ser compartilhada com o Diretor Jurídico e Compliance (Compliance Officer):

Em relação à entrevista do **investigado**, pode ser pertinente indagar, se não houver prejuízo e fizer parte da estratégia de apuração:

- Se, com base no assunto a ser tratado, o investigado gostaria de convidar algum colega de sua confiança para acompanhar a conversa;

- Se é verdadeira a acusação que lhe é feita;

- Não sendo verdadeira a acusação, se tem algum motivo particular a que a atribuir, se conhece

a pessoa ou pessoas a quem deva ser imputada a prática do fato em tela ou a acusação indevida;

- Onde estava ao tempo em que foi cometida a infração e se teve notícia desta;
- Apontar as provas já apuradas;
- Se conhece o instrumento com que foi praticado o fato (sistema, fluxo, programa etc.), ou qualquer objeto que com esta se relacione e tenha sido recuperado;
- Todos os demais fatos que conduzam à elucidação dos antecedentes e circunstâncias do relato;
- Se tem algo mais a acrescentar ou contribuir.

5.7.2 Medidas Cautelares de Urgência para Interrupção Imediata de Irregularidades

Quando um relato recebido pelo Canal de Ética mencionar irregularidades em curso, especialmente aquelas cometidas contra a Administração Pública, a Unigás poderá adotar medidas cautelares de urgência para interromper imediatamente tais práticas. Isso pode incluir o afastamento temporário de colaboradores e parceiros, além de outras ações necessárias para cessar as irregularidades, conforme deliberado pelo Comitê de Ética.

5.7.3 Encaminhamento de Denúncias às Autoridades Competentes

Quando as denúncias envolverem atos de fraude, corrupção ou outros crimes graves, e após a conclusão do processo de apuração com evidências concretas que confirmem a veracidade dos fatos ilícitos, o Comitê de Ética avaliará a necessidade de encaminhar as informações às autoridades competentes. Esse processo será conduzido com a participação da área Jurídica.

5.7.4 Classificação do Resultado da Apuração

Após a conclusão da apuração realizada pela comissão de Apurações, o resultado da apuração deverá ser classificado da seguinte forma.

Classificação	Descrição
Procedente	Quando, a partir das análises realizadas, forem identificadas evidências que comprovem todas as alegações registradas no(a) relato/denúncia
Parcialmente Procedente	Quando, a partir das análises realizadas, forem identificadas evidências que comprovem parte das alegações registradas no(a) relato/denúncia.
Inconclusivo	Quando houver algum tipo de limitação, em que as análises realizadas não produzam evidências objetivas que possam comprovar ou negar as alegações registradas no(a) relato/denúncia. Não foi possível confirmar se o item sob avaliação é ou não procedente (falta de provas)
Improcedente	Quando, a partir das análises realizadas, não sejam identificadas quaisquer evidências que comprovem a ocorrência das alegações registradas na denúncia, que as evidências identificadas neguem claramente tais alegações ou que o resultado não configure o desvio de conduta indicado
Dados Insuficientes	Quando o denunciante não fornecer informações necessárias para o início das apurações, mesmo após tentativas de contato via protocolo do Canal de Ética, inviabilizando o processo de investigação.

Classificação	Descrição
Pendente de Aprofundamento	Item que possui condições de ser aprofundado, geralmente tópicos conexos ou verificados por oportunidade e que podem ser aprofundados após o término o caso principal.
Fora do Escopo	Assuntos que não estão dentro do escopo de atendimento do Canal de Ética (geralmente associados a tema que podem ser tratados internamente e não se configurem como denúncia).

5.7.5 Medidas Disciplinares

Quando necessário aplicar uma medida disciplinar, esta será conduzida após alinhamento prévio do caso entre a equipe responsável pela apuração interna e representantes do Jurídico (trabalhista), seguida pela deliberação final pelo Comitê de Ética.

Após o alinhamento e as deliberações, o Comitê de Ética convocará uma reunião com o superior imediato do colaborador sujeito à penalidade (ou nível superior, em caso de conflito), com a participação de um representante da área de Compliance para apresentação dos fatos. Toda medida disciplinar, desde advertência verbal até rescisão do contrato de trabalho, será registrada obrigatoriamente em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos.

Qualquer medida que envolva rescisão do contrato por justa causa será previamente avaliada pelo Jurídico da Unigás e deliberada pelo Comitê de Ética.

Para efeitos de deliberação e aplicação das medidas disciplinares, a reincidência na conduta poderá influenciar na classificação das medidas disciplinares adotadas.

5.7.6 Plano de Ação e Treinamentos

Além da possibilidade de aplicação de medidas disciplinares, independentemente do resultado da apuração, caso haja recomendação para implementação de melhorias e/ou ações preventivas, o Secretário do Comitê de Ética da Unigás encaminhará o plano de ação para ser executado pelas áreas envolvidas.

A área de Compliance detalhará no plano de ação as responsabilidades das áreas executoras, bem como as recomendações e decisões do Comitê de Ética, incluindo revisões de processos internos, realização de treinamentos, monitoramento comportamental, entre outras medidas.

A comprovação da implementação das ações será enviada pelo responsável à área de Compliance, que consolidará os resultados periodicamente para apresentação ao Comitê de Ética. O não cumprimento dos prazos estabelecidos deverá ser justificado.

A correta implementação dos planos de ação é fundamental para mitigar possíveis reincidências de condutas contrárias às políticas ou ao Código de Conduta da Unigás, contribuindo para a análise crítica e melhoria contínua de seu Sistema de Gestão Antissuborno.

6. PROCESSO