FÓRUM
CONHECIMENTO JURÍDICO

Programa de
Compliance FÓRUM

Versão 003/2023

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

Esta Política apoia as práticas de Compliance e Integridade e estabelece as medidas a serem aplicadas tanto para erros de procedimento quanto para desvios de conduta tratados pelo Comitê de Ética e Compliance.

Nível Publicidade: Público Interno e Externo	Tipo_Documento: Programa de Integridade e Compliance - Política Corporativa Procedimento Interno	Total de Páginas: 19 Versão: V.003/2023
Setores impactados: Todos os setores	Dados Documento: Política de Consequências	Vigência: 30/06/2024

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

Versão 003 – 2023

Elaboração: Escritório Pironti Advogados	Revisão: Fernanda Vieira de Souza	Aprovação: Governança
Data: 19/08/2019	Data: 1º/06/2023	Data: 02/06/2023

SUMÁRIO

1. Objetivo 5
2. Âmbito de Aplicação 5
3. Atribuições e Responsabilidades 5
4. Princípios a serem observados para a aplicação 5
5. Diretrizes Gerais 6
6. Violação ao Código de Ética e Conduta 7
6.1. Padrões de Condutas Éticas e Íntegras 7
6.2.Doações a Candidatos de Partidos Políticos 7
6.3. Registros Contábveis de Reembolsos e Despesas 8
6.4. Doações e Patrocínios 8
6.5. Relacionamento com Parceiros, Fornecedores e Clientes 8
6.6. Relacionamento com Agentes Públicos 9
6.7. Relacionamento com a Imprensa 9
6.8. Relacionamento entre os Empregados 9
6.9. Vedação do Preconceito, Discriminação e Assédio 10
6.10. Igualdade 10
6.11. Uso das Mídias Eletrônicas 10
6.12. Uso dos Recursos da Empresa 10
6.13. Conflito de Interesses 11
6.14. Brindes, Presentes e Hospitalidades 11
6.15. Responsabilidade Socioambiental 11
6.16. Canal da Ética 11
6.17. Prevenir Retaliações aos Denunciantes 11
6.18. Treinamentos Periódicos 12
7. Consequências 12
7.1.Tipos de Consequências 12
7.1.1. Aos Empregados da FÓRUM 12

7.1.2. Aos Parceiros da FÓRUM 14
7.2. Matriz de Consequências 15
8. Considerações Finais 17

Termo de Recebimento e Compromisso 18

1. Objetivo

O objetivo desta política é informar, orientar e disciplinar a conduta dos empregados sobre a aplicação de medidas disciplinares nos casos de violações ao Código de Ética e Conduta e normas a ela relacionadas.

2. Âmbito de Aplicação

A presente política é destinada a todos os colaboradores da FÓRUM, incluindo a alta administração da empresa, e a todos os terceiros que com a empresa se relacionam.

3. Atribuições e Responsabilidades

O Comitê de Ética e Compliance é o órgão responsável por recomendar quais as medidas disciplinares cabíveis para a autoridade competente de aplicá-la, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos nas políticas, normas, Código de Ética e Conduta da FÓRUM e legislação aplicável.

A estrutura de Governança Corporativa e Compliance será a responsável por acompanhar as investigações internas, bem como a aplicação das medidas disciplinares relacionadas a desvios de conduta que violem o Código de Ética e Conduta da FÓRUM e demais normas a ele relacionadas.

À Alta Administração da FÓRUM compete deliberar sobre as orientações e recomendações oferecidas pelo Comitê de Ética e Compliance e/ou colaborador para o desenvolvimento destas.

4. Princípios a serem observados para a aplicação de consequências

A aplicação de medidas disciplinares deve necessariamente observar os seguintes princípios:

a) Transparência: todo o procedimento, direta ou indiretamente relacionado à aplicação de consequências pela FÓRUM deve ser pautado pela clareza, tendo as circunstância e informações definidas em sua totalidade e devidamente registradas.

b) Honestidade e Integridade: ao participar, direta ou indiretamente da aplicação de consequências da FÓRUM, espera-se que os envolvidos mantenham postura íntegra e atuem sempre no melhor interesse da empresa, para tanto, evitando condutas contraditórias, duvidosas ou que possam denegrir a reputação, credibilidade ou imagem da FÓRUM.

c) Conformidade (com a legislação vigente aplicável à FÓRUM, com o Código de Ética e Conduta e demais normas corporativas internas): a FÓRUM é estritamente contrária às práticas de condutas que de alguma forma possam contrariar os princípios e diretrizes nas quais se pautam o Código de Ética e Conduta, as demais normas internas da FÓRUM e a Lei Anticorrupção brasileira e todas as outras leis, regulamentações e normas anticorrupção e anti suborno vigentes que sejam aplicáveis às relações mantidas pela FÓRUM.

5. Diretrizes gerais

A presente Política de Consequências define as medidas aplicadas em caso de violação ao Código de Ética e Conduta da FÓRUM e/ou normas a ele relacionadas, bem como estabelece medidas a serem aplicadas tanto para erros de procedimento quanto para desvios de conduta que tenham sido informados ao setor de Governança ou ao Comitê de Ética e Compliance, pelo Canal da Ética, Auditoria Externa ou comunicados por quaisquer outras áreas da FÓRUM.

Após a apreciação do Comitê de Ética e Compliance e definição de consequências a serem aplicadas, o Comitê deverá ainda definir quem será o responsável por conduzir a aplicação da consequência e oferecer orientações sobre como fazê-lo, com base nesta Política.

Após a aplicação da consequência, o responsável deve comunicar à Governança as ações tomadas e seus desdobramentos.

6. Violações ao Código de Ética e Conduta

Abaixo estão atribuídas possíveis violações aos itens do Código de Ética e Conduta. Caso ocorram, os empregados envolvidos estarão sujeitos às aplicações de consequências.

6.1. Padrões de Condutas Éticas e Íntegras

i. Descumprimento dos padrões de conduta estabelecidos no Código de Ética e Conduta da FÓRUM.

ii. Praticar qualquer ato que possa significar corrupção ou fraude.

6.2. Doações à Candidatos e Partidos Políticos

i. Realizar doações ou contribuições a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome da FÓRUM.

ii. Realizar manifestações políticas, em favor ou em desfavor a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome da FÓRUM.

iii. Realizar manifestações políticas, em favor ou em desfavor a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos no horário de trabalho ou ambiente de trabalho.

6.3. Registros Contábeis e Reembolso de Despesas

i. Deixar de manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa suas transações e fornecer informações inadequadas à auditoria ou aos órgãos de fiscalização, quando necessário.

ii. Efetuar ou aceitar lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos que possa ocultar ou que de qualquer outra forma encubram pagamentos ilegais.

iii. Valer-se de procedimento, técnica ou artifício contábil para ocultar ou encobrir pagamentos ilegais.

6.4. Doações e Patrocínios

i. Deixar de observar as regras da Norma de Patrocínios, bem como descumprir ou fraudar o procedimento estabelecido para concessão de patrocínios e doações.

6.5. Relacionamento com Parceiros, Fornecedores e Clientes

ii. Contratar fornecedor sem considerar critérios técnicos e sem buscar atender aos interesses da FÓRUM.

iii. Descumprimento de acordos e contratos e falta de ética e transparência nos procedimentos internos da FÓRUM relativos a contratações públicas, cadastro de fornecedores, patrocínios, doações, entre outras normas da FÓRUM aplicáveis ao público externo que se relaciona com a empresa.

iv. Selecionar fornecedores com base em critérios que não sejam justos, legais ou técnicos, ou que estejam em evidente não conformidade com a legislação trabalhista, fiscal, ambiental ou anticorrupção.

6.6. Relacionamento com Agentes Públicos

i. Conceder presentes ou contribuições a agentes públicos em razão do cargo que exercem.

ii. Apoiar partidos políticos e candidatos, contribuir com campanhas políticas e partidárias em nome da FÓRUM ou ainda realizar doações em nome da FÓRUM

iii. Fraudar procedimento licitatório ou contrato administrativo celebrado com a administração pública.

6.7. Relacionamento com a Imprensa

i. Na negociação com empresas representativas, posicionar-se em nome da FÓRUM não sendo o profissional designado para esta função.

6.8. Relacionamento entre os Empregados

i. Não observar as normas específicas sobre saúde e segurança, não fazer uso de equipamentos de proteção quando necessário ou não se manifestar em caso de risco à integridade física de qualquer profissional da FÓRUM ou terceiro.

ii. Praticar ato considerado insubordinação, injustificadamente.

iii. Consumir ou estar sob efeito de álcool ou drogas na área da empresa ou a serviço da FÓRUM.

iv. Deixar de realizar atribuições atinentes ao cargo e funções exercidos na FÓRUM, injustificadamente.

v. Cometimento de atos repetitivos que prejudicam a FÓRUM e que demonstram o desinteresse e a desídia do empregado pelas suas funções.

vi. Descumprimento dos horários de trabalho estabelecidos pela FÓRUM, injustificadamente.

6.9. Vedação do Preconceito, Discriminação e Assédio

i. Praticar qualquer forma de violência física, verbal ou qualquer outro ato que possa ser considerado discriminação, assédio moral, sexualou abuso de poder.

6.10. Igualdade

ii. Desconsiderar ou depreciar as propostas de melhoria de processos recomendadas por empregados subordinados, ignorando a igualdade independentemente da posição hierárquica.

6.11. Uso das Mídias Eletrônicas *(extensivo a documentos impressos)*

iii. Compartilhar logins e senhas com terceiros, ainda que sejam funcionários da própria FÓRUM.

iv. Disseminar informações relativas a valores, detalhes de projetos ou estratégicas da FÓRUM.

v. Compartilhar informações sigilosas ou confidenciais relativas à FÓRUM nas redes sociais.

vi. Armazenar ou disseminar inadequadamente documentos seja através de e-mail, CDs, DVDs, pen drives e hard drives.

vii. Descumprir as diretrizes da Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.

6.12. Uso dos Recursos da Empresa

i. Deixar de conservar ou fazer mau uso de equipamentos de trabalho, maquinário ou recursos da FÓRUM.

ii. Utilização de bens pertencentes à FÓRUM para fins não profissionais.

iii. Prejudicar a imagem da FÓRUM seja por portar a marca FÓRUM deforma inadequada ou emitir opiniões negativas a respeito da empresa.

6.13. Conflito de Interesses

i. Não submeter à avaliação do Comitê situações que possam serconsiderados conflitos de interesse.

ii. Obter vantagens pessoais ou para terceiros decorrentes de suafunção ou cargo ocupado na FÓRUM.

iii. Recrutar, selecionar ou promover um profissional com base exclusivaem vínculos pessoais ou afetivos.

6.14. Brindes, Presentes e Hospitalidades

i. Oferecer brindes em desacordo com a política vigente, que representeconflito de interesses ou que possa influenciar qualquer decisão.

6.15. Responsabilidade Socioambiental

ii. Não respeitar as legislações e normas internas ambientais aplicáveis.

iii. Posicionar-se de forma desrespeitosa perante a comunidade.

6.16. Canal da Ética

i. Fazer mau uso do Canal da Ética ou agir de má-fé na realização de relatos.

6.17. Prevenir Retaliações aos Denunciantes

ii. Realizar quaisquer ações discriminatórias e de retaliação em face dos denunciantes, denunciados ou empregados que eventualmente necessitem participar de procedimento administrativo.

6.18. Treinamentos Periódicos

iii. Negar-se a participar dos treinamentos periódicos obrigatórios promovidos pela FÓRUM.

7. Consequências

No caso da ocorrência de alguma violação ao Código de Ética e Conduta, normas internas da FÓRUM ou legislação aplicável, a Matriz de Consequência deverá ser utilizada para balizar as decisões de medidas disciplinares a serem aplicadas.

Caso o empregado ou parceiro da FÓRUM se recuse, sem motivo justificado, a dar ciência do recebimento da penalidade, a FÓRUM deverá ler ao empregado o conteúdo da advertência ou suspensão, na presença de duas testemunhas.

Estas por sua vez, deverão informar seus nomes e assinar o documento.

Para a aplicação da consequência serão consideradas a atualidade da punição, a unicidade da pena e a proporcionalidade.

A atualidade da punição diz respeito ao tempo entre a ocorrência da falta e a penalização, na sua maioria deve ser imediata, com exceção daquelas que requeiram apuração aprofundada dos fatos e de responsabilidade, enquanto a unicidade da pena diz respeito à quantidade de punições aplicadas para a mesma falta, só poderá ser aplicada uma consequência para cada ato faltoso. Por fim, a proporcionalidade diz respeito ao balizador perante a falta cometida, para realizar um julgamento coerente, será considerada a gravidade e impacto da falta cometida, o histórico funcional do empregado (existência e teor de atos faltosos anteriores), os motivos determinantes para a realização da falta e a condição pessoal do empregado.

A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pela FÓRUM, bem como permitirão a ampla defesa e o contraditório do empregado ou parceiro da FÓRUM.

7.1. Tipos de Consequências

7.1.1 Aos empregados da FÓRUM

São consequências aplicáveis aos empregados da FÓRUM:

i. Advertência verbal: é um aviso ao empregado, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética e Conduta da FÓRUM e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao empregado mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa, posteriormente o gestor deverá comunicar o setor de Recursos Humanos e este deverá registrar a advertência e anexar na pasta de arquivo do empregado para consulta posterior.

ii. Advertência escrita: possui a mesma finalidade que a advertência verbal,

a diferença é que se dará por meio da comunicação escritae o empregado deverá assinar o documento no seu recebimento. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pelo empregador, por isso deve ser mantido em posse do setor de Recursos Humanos da FÓRUM.

iii. Suspensão disciplinar: é uma medida utilizada para penalizar o empregado na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. Nesse caso haverá prejuízo salarial a ele, perdendo o direito a remuneração nos dias de suspensão, o descanso semanal remunerado, 1/12 do 13º salário se a suspensão for maior ou igual a 15 dias e, como é considerada ausência injustificadas ao serviço, seguirá as regras de férias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho. A suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

iv. Rescisão de contrato de trabalho: caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho. Nesse caso, o empregado tem direito ao aviso prévio,férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho acerca de demissões sem justa causa.

v. Rescisão de contrato de trabalho por justa causa: caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa conforme previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse caso, o empregado perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS, por exemplo.

7.1.2 Aos parceiros da FÓRUM

São considerados parceiros da FÓRUM todos seus fornecedores, prestadores de serviço, terceiros, agentes intermediários, patrocinados, entre outros.

São consequências aplicáveis aos parceiros da FÓRUM:

i. Advertência: um aviso ao parceiro da FÓRUM, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em acordo com as Normas, Políticas e Código de Ética e Conduta da FÓRUM e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao parceiro da FÓRUM mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência será realizada por meio de notificação extrajudicial, e deverá ser registrada na Certidão de Registro de Cadastro do parceiro para consulta posterior.

ii. Suspensão cadastral: é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma faltamédia cometida, ele regularize a situação que motivou a faltamédia e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao parceiro, uma vez que este não poderá contratar com a FÓRUM por determinado período de tempo. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como período posterior a entrega do objeto contratado pela FÓRUM. A suspensão cadastral será informada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório do parceiro e deverá ser registrada na Certidão de Registro de Cadastro do parceiro para consulta posterior. No caso dereiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

iii. Suspensão contratual: é uma medida utilizada para que o parceiro, na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida, regularize a situação que motivou a falta grave e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao parceiro, uma vez que este não poderá realizar o objeto do contrato pelo período de suspensão. A suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos e não

ensejará na aplicação de multas e juros contratuais em decorrência do atraso, sem prejuízo das demais cláusulas contratuais. A suspensão será realizada por meio de notificação extrajudicial, permitindo a ampla defesa e o contraditório do parceiro e deverá ser registrada para consulta posterior. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

iv. Rescisão do contrato: Caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o parceiro tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido unilateralmente de forma motivada o contrato, sem prejuízo da aplicabilidade das sanções previstas no instrumento contratual e legislação vigente aplicável. A rescisão unilateral motivada do contrato deverá suspender o cadastro do parceiro.

7.2. Matriz de Consequências

Abaixo se encontra a matriz que será utilizada para balizar a decisão da FÓRUM:

Não Conformidade	Gravidade e Impacto				Consequência	
	Imprudência, Imperícia e			duta consciente e volunt		
	Grau do Impacto					
	Baixo	Médio	Alto	Altíssimo	Empregados	Fornedores e Terceiros
Padrões de Condutas Éticas e Íntegras					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Doações à Candidatos e Partidos Políticos					De suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Registros Contábeis e Reembolso de Despesas					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Patrocínios e Doações					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Relacionamento com parceiros, fornecedores e colaboradores					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Relacionamento com Agentes Públicos					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Relacionamento com a Imprensa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Relacionamento entre os Empregados					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Vedação do Preconceito, Discriminação e Assédio.					De advertência escrita à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Igualdade					De suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Uso das Mídias Eletrônicas					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Uso dos Recursos da Empresa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Conflito de Interesses					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Brindes, Presentes e Hospitalidades					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Responsabilidade Socioambiental					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Canais de Denúncia					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Prevenir Retaliações aos Denunciantes					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum
Treinamentos Periódicos					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a Fórum

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter baixo** àqueles que representam não conformidade com os regulamentos internos e normas técnicas de menor relevância ou que tragam impacto muito pequeno

ou insignificante na operação da FÓRUM e sua imagem institucional. Para as penalidades consideradas baixas serão aplicadas as advertências verbais, para empregados e advertências formais, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter médio** àqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de média relevância ou que tragam impactos moderados na operação da FÓRUM e sua imagem institucional. Nos eventos considerados de caráter baixo realizados reiteradamente, estes deverão ser penalizados com medidas disciplinares de caráter médio. Para as penalidades consideradas médias serão aplicadas as advertências escritas à suspensão disciplinar, para empregados e suspensão cadastral, paraparceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter alto** àqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de alta relevância, ou que tragam impactos fortes na operação da FÓRUM e sua imagem institucional ou mobilizam interesses públicos regional. Nos eventos considerados de caráter médio realizados reiteradamente, estes deverão ser penalizados com medidas disciplinares de caráter alto. Para as penalidades consideradas altas será aplicada a suspensão disciplinar à rescisão do contrato sem justa causa, paraempregados e suspensão contratual, para parceiros.

São considerados eventos que devem ser aplicadas **penalidades de caráter altíssimo** àqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de altíssima relevância, que ocasionem condenações e multas de alto valor (menor margem de defesa) ou que tragam impactos muito altos na operação da FÓRUM e sua imagem institucional ou mobilizam interesses públicos nacionais e/ou internacionais.

Nos eventos considerados de caráter alto realizados reiteradamente, estes deverão ser penalizados com medidas disciplinares de caráter altíssimo. Para as penalidades consideradas altíssimas será aplicada a Rescisão do contrato sem justa causa à rescisão do contrato com justa causa, para empregados e rescisão contratual e suspensão cadastral, para parceiros.

8. Considerações Finais

Caso existam situações de violações que não se enquadrem nas classificações dessa política, caberá ao Comitê de Ética e Compliance deliberar sobre as possíveis aplicações de medidas disciplinares e se necessário, o Conselho de Administração poderá ser envolvido no processo.

Caso sejam identificados indícios, reais ou potenciais, de algum ato ilícito ou em desconformidade com os princípios e diretrizes desta política,com o Código de Ética e Conduta da FÓRUM e suas normas vinculadas, praticados por qualquer empregado ou dirigente da empresa, o Comitê de Ética e Compliance deverá ser informado imediatamente, o que poderá ser feito através de um relato no Canal da Ética da FÓRUM.

Nos casos em que a medida disciplinar sugerida pelo Comitê de Ética e Compliance à autoridade competente não seja acatada em sua integralidade, a autoridade competente deverá apresentar os motivos pelos quais não aplicará a medida e o Comitê de Ética e Compliance remeterá para deliberação final da Alta Administração.

Nos casos em que a não conformidade recair sobre algum membro do Comitê de Ética e Compliance ou a empregado que atue no setor de Governança, a aplicabilidade de medidas disciplinares e a investigação interna deve ser apurada diretamente pela Alta Administração da FÓRUM.

Termo de Recebimento e Compromisso

Declaro, para todos os fins, que recebi uma cópia integral da Política de Consequências da FÓRUM, que fui comunicado da obrigatoriedade de sua observância no exercício de minhas atividades e na condução dos negócios e que tomei conhecimento das suas disposições e me comprometo a cumpri-las integralmente.

Declaro, por fim, que na hipótese de ocorrerem situações em que não haja previsão nesta Política em relação à conduta exigida ou esperada, informarei imediatamente ao setor de Governança Corporativa da FÓRUM, não me isentando, contudo, de agir com ética e razoabilidade, buscando auxílio e orientações a FÓRUM, sempre que necessário.

Nome:

Local e data:

Assinatura: