

BANCO

FIBRA

**Regulamento do
Canal Alô Ética**

1. Definição

Este documento estabelece os princípios, procedimentos, abrangência e fluxo do Canal Alô-Ética (“Alô Ética ou “Canal”), bem como as diretrizes para tratamento das denúncias recebidas através deste Canal, em consonância com o Código de Ética e Conduta do Banco Fibra e com a legislação vigente.

2. Público-Alvo

- Banco Fibra S.A. e suas controladas (“Banco”), compreendendo Clientes, Usuários, Colaboradores, Parceiros, Fornecedores e / ou Prestadores de Serviços.

3. Descrição

3.1. Propósito

O Programa de Integridade do Banco Fibra orienta os colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços na identificação de condutas e situações em desacordo com os princípios éticos estabelecidos pela Instituição, bem como, que possam configurar atos de corrupção. Amparado por diretrizes que visam prevenir, detectar e tomar ações para adequação em caso de desvios de conduta e práticas ilícitas, o Programa de Integridade é constituído por princípios que norteiam sua aplicabilidade e monitoramento.

Dessa forma, com uma das ferramentas que visam o cumprimento do Programa de Integridade, o Banco Fibra dispõe do **Canal Alô Ética**, meio de comunicação através do qual Clientes, Usuários, Colaboradores, Parceiros, Fornecedores e / ou Prestadores de Serviços do Banco podem reportar, sem a necessidade de se identificar, situações com suspeita ou indícios de ilicitude de qualquer natureza, relacionadas às atividades da instituição, compreendendo inclusive, atos que contrariem o posicionamento ético adotado e disseminado pelo Banco, tais como atos que possam caracterizar corrupção, inclusive os previstos na Lei Anticorrupção n.º 12.846/13, bem como fraudes internas e / ou externas, lavagem de dinheiro, conflito de interesses, condutas irregulares, assédio sexual e / ou moral.

3.2. Disponibilidade e Acessibilidade

O Canal pode ser utilizado por Clientes, Usuários, Colaboradores, Parceiros, Fornecedores e / ou Prestadores de Serviços, de modo que a denúncia pode ser realizada de forma anônima ou identificada, a critério do denunciante, garantindo, assim, a confidencialidade da identidade do denunciante. O Banco disponibiliza os seguintes canais de comunicação, que podem ser utilizados pelo público interno ou externo, para viabilizar as denúncias de possíveis irregularidades:

- Preenchimento do formulário disponível na página do Alô Ética: <https://aloetica.com.br/bancofibra>
- Relato por meio do Canal de Voz: 0800 718 2837
- Envio de um e-mail para: bancofibra@aloetica.com.br

Além disso, os colaboradores do Banco contam com “atalho” do Canal, disponível diretamente na Intranet, através da aba “Para o Trabalho / Informações Úteis / Canal Alô Ética”. Ainda assim, caso uma denúncia seja reportada diretamente à área de Gente e Cultura ou Auditoria Interna, o relato deverá ser registrado no sistema do Canal Alô Ética, de forma que seja mantido histórico de tratamento e seguidos todos os fluxos estabelecidos neste Regulamento.

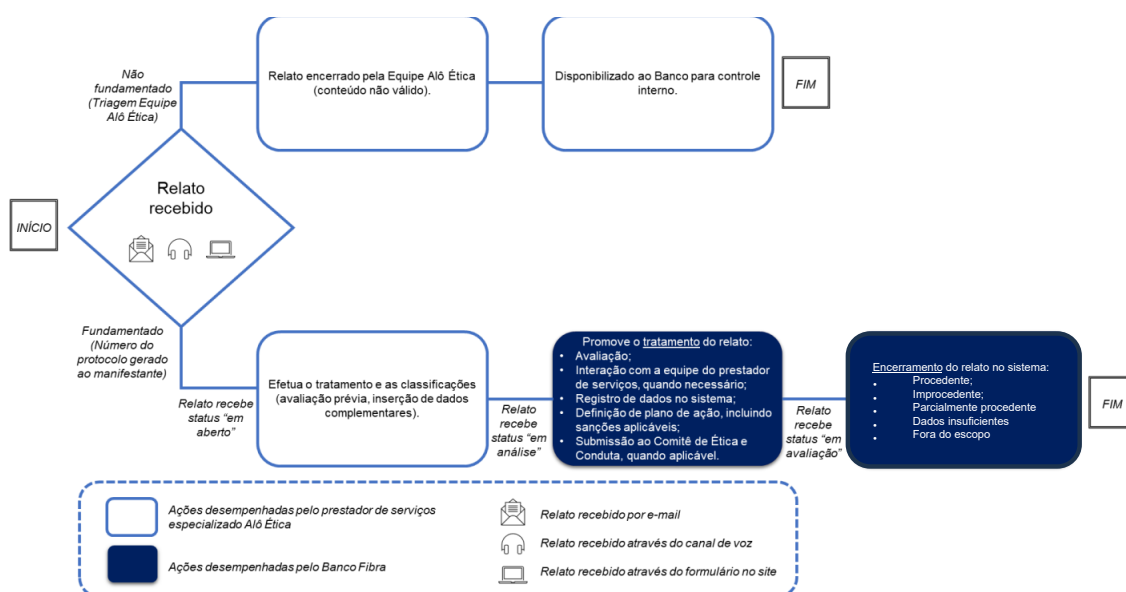
3.3. Responsabilidades

A operação do Canal Alô Ética é realizada por prestador de serviço especializado, cujas atividades compreendem o recebimento, registro e o gerenciamento das informações referentes as situações relatadas pelo público interno e / ou externo, independentemente do canal utilizado (e-mail, canal de voz ou site do Alô Ética).

Além disso, as áreas responsáveis pela apuração das denúncias possuem acesso completo, livre e irrestrito a toda e qualquer informação, registro e propriedades físicas do Banco Fibra e suas controladas, para adequada avaliação de situações que configurem violações éticas ou legais, e que serão conduzidas pelas áreas de Auditoria Interna e de Pessoas, em função da tipologia da denúncia, conforme detalhamento no Anexo 1.

3.4. Fluxo de tratamento e comunicação das denúncias

Os relatos reportados ao Canal Alô Ética terão o seguinte fluxo de acolhimento e tratamento:



As denúncias deverão ser apuradas e concluídas no prazo de 40 (quarenta) dias. Na hipótese de haver necessidade de extensão do prazo de apuração e conclusão, conforme avaliação da área de Compliance & Sustentabilidade, a aprovação do novo prazo deverá ser submetida à aprovação do Comitê de Ética. Caso seja necessária a contratação de uma empresa terceira para o tratamento da denúncia, seja em função de alguma especificidade, ou ainda, do nível de complexidade, o caso deverá ser submetido à aprovação do Comitê de Ética. Em caso de denúncia envolvendo membros da Alta Administração, o recebimento, tratamento e apuração do fato também será realizado pela Auditoria Interna, com reporte ao Comitê de Ética para deliberação acerca do afastamento do denunciado, devendo o Conselho de Administração ser notificado sobre referida denúncia. Na hipótese do denunciado ser um membro do Comitê de Ética, a deliberação será realizada no âmbito do Conselho de Administração.

Por fim, sem prejuízo das sanções disciplinares estabelecidas no Código de Ética e Conduta do Banco, as denúncias poderão incorrer, conforme deliberação do Comitê de Ética, na comunicação às autoridades competentes para apuração de responsabilidades nas esferas cível e criminal, cujo critério de elegibilidade estará associado à identificação de violação das leis vigentes no País, como, por exemplo, mas não se limitando, ao escopo da Lei 12.846/13.

3.4.1. Finalização dos casos analisados

Mediante avaliação dos elementos e fatos apresentados, bem como investigações que se fizerem necessárias, os casos de denúncias formalizados através do Canal Alô Ética deverão ser finalizados e classificados nas seguintes categorias:

- **Procedente**: Ficou constatado que a denúncia é fundamentada e deverão ser tomadas ações para tratamento e remediação da situação. Além disso, em se constatando necessidade de plano de ação e tomada de decisão de instância superior, o caso será submetido à deliberação do Comitê de Ética.
- **Improcedente**: Ficou constatado que a denúncia não possui fundamentação, ou ainda, não há situação de descumprimento do Código de Ética e Conduta e não está associada a nenhuma tipologia descrita no Anexo I deste Regulamento.
- **Parcialmente procedente**: Ficou constatado que a denúncia é parcialmente fundamentada e deverão ser tomadas ações para tratamento e remediação da situação. Além disso, em se constatando necessidade de plano de ação e tomada de decisão de instância superior, o caso será submetido à deliberação do Comitê de Ética.
- **Dados insuficientes**: Em que pese a aplicação dos esforços necessários para elucidação dos fatos, incluindo solicitação de informações adicionais por meio de interações realizadas através do protocolo

fornecido ao denunciante, os elementos fornecidos por este não foram suficientes para prosseguimento da investigação, sendo a denúncia encerrada por dados insuficientes.

- **Fora do escopo:** A comunicação não possui fundamentação relacionada a uma denúncia, estando associada a pedidos e solicitações de informação, acionamentos da secretária eletrônica sem geração de conteúdo, entre outros, devendo estes anúncios terem tipologia classificada como “outros” e encerradas como fora do escopo.

3.5. Compromisso de Confidencialidade

O Banco está comprometido em zelar e proteger de retaliação qualquer pessoa que tenha realizado uma denúncia, ou que esteja amparando em uma investigação, garantido para que todas as comunicações sejam tratadas com respeito ao denunciante, compromisso de sigilo, confidencialidade, independência, imparcialidade e isenção.

As informações trocadas pelo Canal Alô Ética têm sigilo garantido pelo prestador de serviços contratado, tendo em vista que os serviços estão hospedados no ambiente de computação em nuvem privado, gerenciado pelo prestador, sem acesso do Banco Fibra, cujo ambiente contempla monitoramento externo especializado em segurança cibernética e protocolos rígidos que visam garantir a integridade e a confidencialidade dos dados relatados ao canal.

Além disso, o Banco Fibra adota procedimentos para que não haja qualquer constrangimento ou retaliação, independentemente da identificação, ou não, do denunciante.

3.6. Governança

Semestralmente, a área de Compliance & Sustentabilidade elaborará e submeterá ao Comitê de Auditoria (“COAUD”), ao Comitê de Ética, bem como à aprovação do Conselho de Administração (“CA”), relatório referenciado nas datas-bases de 30 de junho e 31 de dezembro, compreendendo as seguintes informações:

- I. O número de comunicações recebidas;
- II. A natureza das comunicações;
- III. As áreas competentes pelo tratamento da situação;
- IV. O prazo médio de tratamento; e
- V. As medidas adotadas pela instituição.

30/08/2024 – Versão 03

Anexo 1 – Classificação das denúncias recebidas

A tabela a seguir apresenta os níveis de classificação das denúncias recebidas, bem como as áreas responsáveis pela apuração, conforme a tipologia do relato. Independentemente da responsabilidade pela apuração, bem como as tipologias envolvidas, a área de Compliance & Sustentabilidade é a instância supervisora na investigação e apuração das denúncias recebidas.

Tipologia	Responsabilidade pela apuração	Baixo ¹	Médio	Alto	Crítico
Agressão física	Área de Gente e Cultura	Colaborador ameaçando agredir colaboradores nas dependências da empresa.	Colaborador ameaçando agredir colaboradores nas dependências da empresa.	Colaborador agredindo colaboradores nas dependências da empresa	Colaborador agredindo colaboradores nas dependências da empresa, podendo gerar algum impacto negativo a companhia.
Assédio moral	Área de Gente e Cultura	Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que, envolvam problemas entre colaboradores de uma mesma hierarquia.	Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que, envolvam problemas entre colaboradores de uma mesma hierarquia.	Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que, envolvam problemas entre liderado. Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que, envolvam problemas entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que podem afetar a empresa.	Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que, envolvam problemas entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que estão afetando a empresa, já tendo ocorrido ameaças ou retaliações aos subordinados.
Assédio sexual	Área de Gente e Cultura	-	-	Situações recorrentes de cunho sexual que, envolvam líder e liderado. Situações de cunho sexual cometidas por colaboradores de uma mesma hierarquia. Situações recorrentes de cunho sexual que, envolvam colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que podem afetar a empresa.	Situações recorrentes de cunho sexual que, envolvam colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que afetam a empresa.
Conflito de Interesses	Auditoria Interna	Situações que comprometam os interesses internos da empresa.	Situações que comprometam os interesses internos e externos.	Situações que comprometam os interesses públicos e privados que podem afetar a empresa.	Situações que comprometam os interesses públicos e privados que afetam a empresa.
Corrupção	Auditoria Interna	-	-	Ações de suborno ou pagamento de propina entre colaboradores e representantes públicos. Ações de suborno ou pagamento de propina, com valores elevados entre colaboradores e representantes públicos. Ações de suborno ou pagamento de propina, com valores elevados entre colaboradores e representantes públicos.	Ações de suborno ou pagamento de propina, com valores elevados entre colaboradores e representantes públicos (Casos judiciais/ mídia exposta).
Desvio de ativos	Auditoria Interna	Colaborador retirando material da empresa sem autorização.	Colaborador retirando material de valor estimado da empresa, sem autorização.	Colaborador retirando material de valor estimado da empresa, sem autorização.	Colaborador retirando material de valor estimado da empresa, sem autorização.
Desvio de comportamento	Área de Gente e Cultura	Situações pontuais que não caracterizem assédio moral, sexual ou agressão física.	Situações pontuais que, envolvam problemas entre líder e liderado, desde que não caracterizem assédio moral, sexual ou agressão física.	Situações pontuais que, envolvam problemas entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que podem afetar a empresa, desde que não caracterizem assédio moral, sexual ou agressão física.	Situações pontuais que, envolvam problemas entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que afetam a empresa, desde que não caracterizem assédio moral, sexual ou agressão física.

¹ A classificação das denúncias por severidade em baixo, médio, alto e crítico é realizada pela empresa prestadora de serviço do Canal, podendo ser revista após a apuração e conclusão do tratamento.

Discriminação / Racismo / Preconceito / Intolerância	Área de Gente e Cultura	Situações de desrespeito e/ou intolerância entre colaboradores de uma mesma hierarquia.	Situações de desrespeito e/ou intolerância entre líder e liderado.	Situações de desrespeito e/ou intolerância entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que podem afetar a empresa.	Situações de desrespeito e/ou intolerância entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que afetam a empresa.
Tipos	Responsabilidade pela apuração	Baixo	Médio	Alto	Crítico
Favorecimento	Auditoria Interna	-	Colaborador concedendo favorecimento para funcionário de mesmo nível hierárquico. Colaborador de nível hierárquico, favorecendo funcionário subordinado.	Colaborador favorecendo fornecedor/parceiro/terceiros em concorrência de projetos na empresa.	Colaborador de nível hierárquico, favorecendo fornecedor/parceiro/terceiros em concorrência de projetos na empresa.
Fraudes internas ou externas	Auditoria Interna	-	-	-	Ações que envolvam o desvio de valores, independentemente do valor envolvido.
Não conformidade as normas éticas da empresa (relacionamentos na empresa; problemas internos ocorridos paralelamente).	Área de Gente e Cultura	Colaboradores que descumpram com normas internas da empresa em relação a conduta ética.	Colaboradores que descumpram com normas internas da empresa em relação a conduta ética.	Colaboradores que descumpram com normas internas da empresa em relação a conduta ética.	Colaboradores que descumpram com normas internas da empresa em relação a conduta ética.
Roubo/Furto	Auditoria Interna	-	-	-	Situações que envolvam roubo/furto de recursos da empresa, independentemente do valor envolvido.
Uso indevido de entorpecentes (Drogas / Embriaguez)	Área de Gente e Cultura	-	-	Colaboradores que apresentam sinais de embriaguez ou de utilização de entorpecentes no âmbito profissional. Colaboradores que apresentam sinais de embriaguez ou de utilização de entorpecentes no âmbito profissional e afetam os demais colaboradores.	Colaboradores que apresentam sinais de embriaguez ou que estejam fazendo uso de entorpecentes nas dependências da empresa. Colaboradores que apresentam sinais de embriaguez ou de utilização de entorpecentes que podem afetar a empresa.
Outros	Área de Gente e Cultura Auditoria Interna	-	Situações que não correspondem a problemas éticos, não estando enquadrados nas tipologias anteriores.	-	-