

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](mailto: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”.

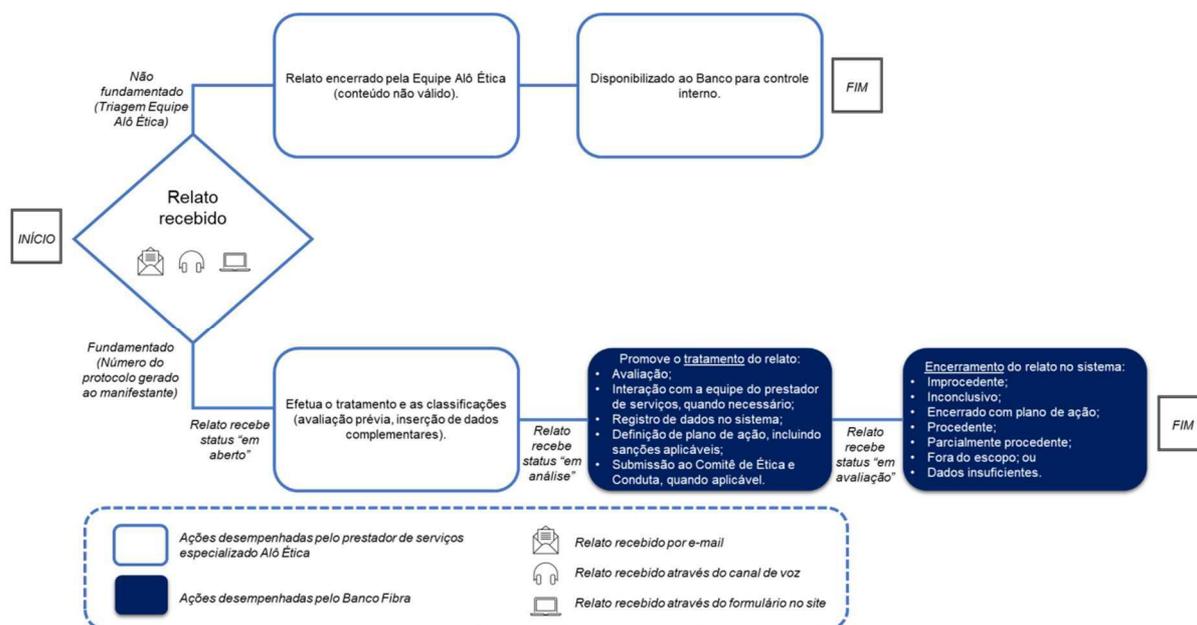
### 3.3. Responsabilidades

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, 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.

### **3.5. 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 compromisso de sigilo, confidencialidade, independência, imparcialidade e isenção.

Sendo assim, 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 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.

\*\*\*

**09/02/2023 – Versão 02**

## 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 é a instância supervisora na investigação e apuração das denúncias recebidas.

Tipologia	Responsabilidade pela apuração	Baixo	Médio	Alto	Crítico
<b>Agressão física</b>	Área de Pessoas	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.
<b>Assédio moral</b>	Área de Pessoas	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 líder e 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.
<b>Assédio sexual</b>	Área de Pessoas	-	-	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.
<b>Conflito de Interesses</b>	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.
<b>Corrupção</b>	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).
<b>Desvio de ativos</b>	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.
<b>Desvio de comportamento</b>	Área de Pessoas	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.

<b>Tipos</b>	<b>Responsabilidade pela apuração</b>	<b>Baixo</b>	<b>Médio</b>	<b>Alto</b>	<b>Crítico</b>
<b>Discriminação / Racismo / Preconceito / Intolerância</b>	Área de Pessoas	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.
<b>Favorecimento</b>	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.
<b>Fraudes</b>	Auditoria Interna	-	-	-	Ações que envolvam o desvio de valores, independentemente do valor envolvido.
<b>Não conformidade as normas éticas da empresa (relacionamentos na empresa; problemas internos ocorridos paralelamente).</b>	Área de Pessoas	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.
<b>Roubo/Furto</b>	Auditoria Interna	-	-	-	Situações que envolvam roubo/furto de recursos da empresa, independentemente do valor envolvido.
<b>Uso indevido de entorpecentes (Drogas / Embriaguez)</b>	Área de Pessoas	-	-	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.
<b>Outros</b>	Área de Pessoas Auditoria Interna	-	Situações que não correspondem a problemas éticos, não estando enquadrados nas tipologias anteriores.	-	-