

# ***Procedimento de Gestão do Canal de Ética Aena Brasil***

---

*Qualquer versão impressa ou completa ou parcial deste documento é considerada uma cópia não controlada e deve sempre ser verificada em relação à sua versão atual junto ao departamento de Qualidade. O conteúdo deste documento é de propriedade da Aena Brasil e não pode ser reproduzido parcial ou integralmente, nem transmitido por qualquer meio – eletrônico ou mecânico (incluindo e-mail, fotocópias, gravações, ou por qualquer outro sistema de armazenamento ou de recuperação de informações) a pessoas que não sejam as autorizadas pela Aena Brasil.*

Título

**Procedimento de Gestão do Canal de Ética Aena Brasil**

Código <b>PT-CNC-017-AENA</b>	1ª Versão Emenda: <b>07/11/2024</b>	Versão Vigente: 0 Emenda: <b>07/11/2024</b>
<b>CLASSIFICAÇÃO</b> <input type="checkbox"/> Público <input checked="" type="checkbox"/> Interno <input type="checkbox"/> Restrito <input type="checkbox"/> Confidencial	<b>TIPO DE DOCUMENTO</b> <input checked="" type="checkbox"/> Documento técnico <input type="checkbox"/> Apresentação <input type="checkbox"/> Proposta/Relatório <input type="checkbox"/> Outros:	<b>Estado</b>  Vigente

**Objetivo**

Esse Procedimento tem como objetivo estabelecer um Canal de Ética confidencial para o recebimento das denúncias internas e externas, além de outras comunicações sobre condutas irregulares, que possam implicar no cometimento de algum ato ilegal e contrário as políticas e procedimentos da empresa, ou as normas de atuação compreendidas pelo Código de Conduta da Aena Brasil ou quaisquer de suas políticas que integram o sistema de Cumprimento Normativa do Companhia.

**1. CONTROLE DE REVISÃO**

Revisão	Modificação:
0	<i>Elaboração Inicial:</i>

## Sumário

1. CONTROLE DE REVISÃO .....	2
2. OBJETIVO .....	4
3. ALCANCE .....	4
4. FUNÇÕES DO COMITÊ DE COMPLIANCE DA AENA BRASIL (CCAB) E DA GERÊNCIA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO .....	5
5. RESPONSÁVEL DO SISTEMA INTERNO DE INFORMAÇÃO .....	6
6. PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA E COMUNICAÇÃO SOBRE ATUAÇÕES IRREGULARES .....	7
7. PROCEDIMENTO DE ATUAÇÃO E INVESTIGAÇÃO .....	8
8. PROTEÇÃO DOS DENUNCIANTES E CONFLITO DE INTERESSES. CONFIDENCIALIDADE .....	12
9. PROTEÇÃO DE DADOS .....	14
10. VIGÊNCIA .....	14

## 2. OBJETIVO

Esse Procedimento objetiva estabelecer um Canal de Ética confidencial para o recebimento das denúncias e outras informações sobre condutas irregulares que possam implicar no cometimento de algum ato contrário à legalidade, às políticas e procedimentos da Companhia [...] (“Companhia”), em particular, às normas de atuação contempladas no Código de Conduta ou qualquer das outras políticas que integram o sistema de Cumprimento Normativo da Companhia.

Será estabelecido esse Procedimento para garantir que, caso seja apresentada uma denúncia por uma atuação contrária ao estabelecido no Código de Conduta ou em qualquer normativa interna, bem como a normativa legal aplicável, seja tratada de forma profissional e confidencial adotando as medidas oportunas para proteger os interesses da Companhia e o cumprimento efetivo das normas internas e legais, garantindo sempre a confidencialidade da identidade dos denunciantes, assim como, o direito à defesa e à presunção de inocência das pessoas investigadas.

Por último, o presente Procedimento pretende estabelecer um processo interno que garanta a efetividade do Canal de Ética, zelando simultaneamente pelos seguintes objetivos complementares, tal e como são formulados na Política do Sistema Interno de Informação e Proteção ao Informante do Grupo Aena:

- Cumprimento normativo;
- Um procedimento de investigação e tomada de decisões imparcial e independente;
- Transparência e acessibilidade;
- Rastreabilidade e Segurança;
- A confidencialidade e anonimato do denunciante;
- Sigilo;
- Diligência e rapidez;
- Boa-fé;
- Respeito e proteção das pessoas;
- A gestão adequada do conflito de interesses; e
- Respeito pelos direitos fundamentais, incluindo a garantia a não retaliação;

Em conformidade com o previsto no item 4 da presente norma, e a adenda de adesão de 20 de junho de 2023 à Política do Sistema Interno de Informação e Proteção ao Informante, este procedimento constitui o desenvolvimento do procedimento interno de informação da Companhia.

## 3. ALCANCE

Qualquer empregado ou colaborador (“Colaborador”), Conselheiro, Diretor, ou Empregado da Companhia, ou de qualquer outra Companhia em que a Companhia participe integralmente, domiciliada ou não no Brasil (no sucessivo, “Pessoas Sujeitas”), está obrigado a informar e denunciar os possíveis descumprimentos das normas em geral, internas ou legais ou protocolo de atuação estabelecido na Companhia, e/ou de qualquer atuação que possa ser considerada antijurídica ou delitiva de que tenha conhecimento ou suspeite, de maneira direta ou indireta.

As Pessoas Sujeitas poderão enviar denúncias ou comunicar qualquer conduta irregular, que tenham conhecimento de qualquer forma, e que considerem contrária à legalidade, as políticas e procedimentos da Companhia ou ao estabelecido no Código de Conduta, ao Comitê de Compliance da AENA Brasil (CCAB) através do canal estabelecido e definido no presente Procedimento. De qualquer maneira, estas denúncias deverão atender sempre a critérios de veracidade.

Do mesmo modo, poderá formular denúncia qualquer pessoa distinta das “Pessoas Sujeitas”, que tenha conhecimento de um fato passível de denúncia através da página Web da Aena Brasil, por meio de plataforma de gestão externa, que possibilitará o registro por meio da plataforma web ou ligações telefônicas, que poderá ser realizada de forma identificada ou mesmo de forma anônima, desde que tenha todas as informações necessárias para o trâmite com as garantias previstas neste procedimento.

Sempre que possível é recomendado que o denunciante forneça todas as informações solicitadas pela plataforma web afim de possibilitar informações necessárias para subsidiar a investigação interna a ser realizada e garantir ao máximo a imparcialidade na investigação.

O CCAB assegurará que todas as denúncias recebidas serão analisadas de forma independente e garantirá a confidencialidade da identidade da pessoa que a expõe e do denunciado ou denunciados, informando tão somente às pessoas estritamente necessárias no processo.

#### **4. FUNÇÕES DO COMITÊ DE COMPLIANCE DA AENA BRASIL (CCAB) E DA GERÊNCIA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO**

O CCAB é o órgão ao qual todas as pessoas com interesse legítimo devem dirigir-se para comunicar qualquer possível descumprimento ao Código de Conduta e demais normas internas e legais, tanto se envolvidos pessoalmente quanto a terceiros.

Com relação ao Canal de Ética, o CCAB terá as seguintes funções:

1. Administrar, investigar, dar prosseguimento e concluir as denúncias apresentadas por meio do apoio prestado pela Gerência de cumprimento normativo.
2. Informar sobre sua atividade, com relação às denúncias e demais comunicações recebidas sobre atuações irregulares, ao Conselho de Administração e/ou a Comissão de Auditoria. Nesse sentido, o CCAB emitirá um relatório semestral ou sempre que solicitado que compreenderá de maneira resumida as denúncias recebidas, sua classificação, estado, denúncias que tenham dado lugar à abertura de procedimentos penais, civis ou de qualquer outra natureza judicial e denúncias que tenham dado lugar à imposição de sanções, denúncias arquivadas, etc.
3. Elaborar e desenvolver as tipologias e classificações padronizadas das denúncias de maneira coerente para garantir a integração aos reportes as distintas instancias que precisem da informação;

4. Atualizar e manter a base de dados que contenha a totalidade das denúncias apresentadas pelo período necessário a garantia dos interesses da Companhia, devendo, para fins de reportes, manter as informações de registro do ano calendário em vigor.
5. Comunicar ao denunciante o resultado do procedimento, quando não se tratar de denúncia anônima.

Caberá a Gerência de Compliance dar apoio e suporte para o cumprimento das atividades mencionadas, além de informar nas reuniões periódicas do Comitê sobre o estado de tramitação das denúncias, classificadas segundo as tipologias acordada.

O CCAB irá supervisionar as atuações realizadas pela Gerência de Compliance dando instruções e orientações necessárias sendo exclusivamente do Comitê a responsabilidade pela conclusão sobre a tramitação das denúncias, seu resultado e as medidas a serem adotadas, em cada caso.

Para tratamento das denúncias o CCAB poderá, a seu critério, se organizar por meio de um comitê executivo que ficará responsável pelas queixas com prioridades consideradas baixa ou média, e desde que não se refira a temas com obrigações obrigatórias de outras diretorias, conforme previsto no presente procedimento.

Para tomadas de decisões acerca das conclusões das denúncias de prioridade alta ou crítica fica estabelecido um quórum mínimo de 4(quatro) membros.

## 5. RESPONSÁVEL DO SISTEMA INTERNO DE INFORMAÇÃO

Em conformidade com o previsto na Política do Sistema Interno de Informação e Proteção ao Informante do Grupo Aena e a respectiva Adenda de adesão, o Conselho de Administração da Companhia designa ao CCAB como órgão colegiado Responsável pelo Sistema Interno, que delega a Gerente de Compliance as faculdades de gestão do Sistema Interno de Informação e de tramitação de expedientes de investigação.

O (a) Gerente de Compliance, exercendo a função de responsável pelo, Sistema atuará com autonomia e independência em relação aos demais órgão da Companhia e disporá dos meios pessoais e materiais necessários para levar adiante suas funções.

As competências e responsabilidades do Responsável do Sistema Interno de Informação são as seguintes:

- Zelar pela confidencialidade da identidade da pessoa que faça uso do Canal de Ética que escolha se identificar;
- Manter vias de comunicação seguras com o informante, utilizando para isso a ferramenta do Canal de Ética ou qualquer outro meio que, para tal efeito, possa ser habilitado segundo as circunstâncias;
- Garantir que a tramitação, instrução e resolução das comunicações, denúncias ou consultas se realizem conforme os princípios e garantias contemplados nas legislações e nas Políticas, e, em

geral, estejam conforme a legislação aplicável, atuando com plena independência e imparcialidade;

- Reportar periodicamente a Comissão de Auditoria e ao Conselho de Administração, ao menos anualmente e sempre que seja necessário, quantas informações sejam requeridas sobre as atividades do Sistema, preservando em qualquer caso a confidencialidade e segurança da informação, assim como as demais garantias e direitos dos informantes;
- Coordenar suas tarefas e informações com os diferentes responsáveis do Sistema interno de informação do Grupo;
- Comunicar mensalmente o Diretor-Presidente e o Diretor Geral, por meio de relatório detalhado todas as denúncias recebidas no período;

Sem prejuízo do previsto anteriormente, qualquer pessoa da Companhia estará obrigada a colaborar com o responsável do Sistema nos termos do presente Procedimento.

## 6. PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA E COMUNICAÇÃO SOBRE ATUAÇÕES IRREGULARES

### 6.1. Identificação de uma irregularidade

A pessoa que tome conhecimento, seja diretamente, ou por meio de uma comunicação ou denúncia recebida de qualquer pessoa (inclusive alheia a Companhia), da existência de uma conduta ilegal, contrária às políticas e procedimentos da Companhia e/ou que impliquem o descumprimento das normas estabelecidas na legislação brasileira, deverá reportar a irregularidade imediatamente ao CCAB, ainda que sejam afetados a terceiros.

Nada obstante ao quanto previsto no parágrafo anterior, a pessoa submetida também pode informar sobre qualquer conduta potencialmente irregular a seu superior hierárquico, nesse caso, este deverá transferir a correspondente informação ao Canal de Ética para sua tramitação, conforme o previsto nesse procedimento.

As denúncias enviadas através do Canal de Ética poderão ser realizadas através do registro na plataforma de gestão do canal de ética administrado por empresa independente, cujo acesso é publicado diretamente na website da Aena Brasil no seguinte endereço: <https://www.aenabrasil.com.br/pt/index.html>


### 6.2. Requisitos da denúncia

As denúncias e comunicações recebidas pelo CCAB, que não sejam anônimas, deverão conter a seguinte informação:

- Identificação do denunciante;
- E-mail e telefone de contato do denunciante.

Sempre que possível é recomendado o preenchimento de todas as informações e perguntas disponíveis na plataforma.

Na apuração/investigação das Denúncias, o CCAB deverá apurar, no mínimo, as seguintes informações:

REVISÃO: 0	DATA PUBLICAÇÃO: 07/11/2024	PUBLICADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---

- No que consiste a conduta denunciada;
- Possíveis pessoas envolvidas;
- Datas aproximadas do cometimento dos fatos;
- Meios através dos quais foi realizada a conduta reportada;
- Áreas do negócio afetadas;
- Processos relevantes afetados (por exemplo, contratação, contabilidade, tesouraria...);
- Possível impacto econômico;
- Documentos ou evidências dos fatos.

De qualquer maneira, recomenda-se que a comunicação seja a mais discreta e detalhada possível, fornecendo dessa forma ao receptor a identificação da/as pessoa/as ou departamento/s implicado/s.

Na hipótese de que seja apresentada uma denúncia que não represente uma infração às normas internas ou legais a tramitação não continuará, sem prejuízo de que possam ser realizadas as investigações consideradas pertinentes, atendendo à gravidade dos fatos ou evidências apresentadas, desde que relevante aos interesses da Companhia, quando então, nesta hipótese a denúncia deverá seguir para investigação pelo CCAB ou pela área e/ou Diretoria envolvida, conforme se avaliará em cada caso.

O estabelecido no presente Procedimento se entende sem prejuízo da plena vigência dos procedimentos específicos, como possam ser os de caráter trabalhista. Nestes casos a Gerência de Compliance será informada do resultado da reclamação relacionada com a possível violação das normas legais e internas de cumprimento, assim como das medidas adotadas para fins de dar seguimento a correspondente supervisão e seguimento.

As denúncias deverão atender sempre aos critérios de veracidade e proporcionalidade, não podendo ser utilizado este mecanismo com fins distintos daqueles que persigam o cumprimento das normas internas e legais bem como o cumprimento do Código de Conduta.

As pessoas que realizarem uma denúncia deverão garantir que os dados informados sejam verídicos, exatos e completos.

## 7. PROCEDIMENTO DE ATUAÇÃO E INVESTIGAÇÃO

As denúncias serão recebidas por empresa terceirizada, a qual fará a gestão da plataforma de registro que deverá cumprir o cronograma e indicadores de desempenho estabelecidos no Anexo I, conforme os critérios de criticidade estabelecidos entre baixo, médio, alto ou crítico.

No caso em que se trate de uma questão trabalhista não crítica, a Gerência de Compliance enviará comunicado aos membros do CCAB para ciência de modo que o tratamento da queixa ficará a cargo da Direção de Recursos Humanos para sua análise prévia e encaminhamentos necessários.

Uma vez recebida a denúncia a Gerência de Compliance a qualificará, avaliando se reúne os requisitos mínimos para sua tramitação e submeterá ao CCAB para validação, e uma vez optado pela sua inadmissão, por não conter tema relacionado a descumprimento normativo, será arquivada com a classificação "não fundamentado".

Todos os componentes do CCAB receberão total informação sobre as denúncias, com exceção das ressalvas tratadas no item 7 "Proteção dos denunciantes e conflito de interesses".



## 7.1 Registro das denúncias

Uma vez recebida a denúncia, será atribuído um código de identificação correspondente e incorporada em uma base de dados, na qual será informada a tipologia dada a essa denúncia e de sua condição de prioridade na tramitação.

Independentemente dos cargos que componham o CCAB, sempre que a denúncia for classificada com prioridade alta deverá ser encaminhada ao Diretor Geral e/ou Diretor Presidente, para acompanhamento e deliberação.

Os dados que forem fornecidos através do Canal de Ética serão incluídos em um tratamento de dados de caráter pessoal, de titularidade da Companhia, para a gestão da comunicação recebida no Canal de Ética, assim como, para a realização de quantas atuações de investigação sejam necessárias para determinar o cometimento da infração. Essa base de dados será tratada conforme o quanto estabelecido na normativa de proteção de dados de caráter pessoal, vigente em cada momento e terá sempre como finalidade capacitar a correta investigação interna para tomada de decisões.

A Companhia se compromete a tratar a todo momento os dados de caráter pessoal recebidos através do Canal de Ética de forma absolutamente confidencial e de acordo com as finalidades previstas neste procedimento e adotará as medidas de caráter técnico e organizativas necessárias para garantir a segurança dos dados e evitar sua alteração, perda, tratamento ou acesso não autorizado, considerando o disposto na legislação sobre proteção de dados de caráter pessoal.

Os dados de caráter pessoal serão excluídos ou anonimizados em um prazo máximo de três meses após a conclusão de um ano calendário para denúncias finalizadas dentro desse ano calendário correspondente.

No caso de que os dados pessoais continuem sendo necessários para a tramitação de auditorias internas, a continuação da investigação ou como resultado de procedimentos administrativos ou judiciais derivados da denúncia, os dados poderão ser mantidos na plataforma ou transferidos, após esse prazo, para outro local que possibilite o exercício pela Aena Brasil de seus direitos em juízo e/ou das ações disciplinadoras oportunas.

## 7.2 Tramitação

7.2.1 Após triagem prévia, caso seja considerado pelo CCAB que o denunciante não apresentou pelo menos informações que permitam investigar adequadamente os fatos denunciados ou estes não compreendam uma infração das normas internas e legais, ou não sejam contrários à normativa de aplicação no marco das funções do trabalhador denunciado, será procedido a inadmissão do trâmite da denúncia, e comunicado ao denunciante, caso não seja anônimo.

Caso seja considerado que existem indícios razoáveis da existência de uma ação ou omissão contrária às normas internas ou legais ou à normativa de aplicação por parte de um ou vários empregados da Companhia, será admitido o trâmite da denúncia.

7.2.2 Uma vez admitido o trâmite da denúncia, será iniciada sua investigação e pesquisa.

Para a investigação de cada denúncia, poderá ser designado um Instrutor, que poderá ser um membro do CCAB conforme a melhor afinidade ao tema a ser investigado ou a diretoria em que a denúncia estiver

relacionada e serão empregados os meios adequados à atuação da investigação, utilizando tanto recursos internos, como externos.

Quando a denúncia versar sobre tema de assédio, seja moral ou sexual, ou ainda, quando envolver mau comportamento, o instrutor será sempre a Diretoria de Recursos Humanos e deverá contar, preferencialmente, com a participação do advogado trabalhista interno como relator das entrevistas coletadas.

Em todo caso as entrevistas de investigação interna serão conduzidas pela Gerência de Compliance, preferencialmente em conjunto com um relator da entrevista, designado pela gerência, o qual deverá firmar Termo de Confidencialidade e tomará conhecimento apenas do necessário para a condução das entrevistas, caso este não seja um dos membros do CCAB. Contudo, quando a entrevista for conduzida com um dos membros do CCAB a relatoria da entrevista será exercida pela Gerência de Compliance.

Sempre que a denúncia versar sobre temas envolvendo Corrupção, Desvio de Ativos, Fraudes e Roubos e Furtos, deverá ser envolvido no processo de investigação e conclusão a Diretoria Econômico-Financeira e sempre que a denúncia expressar um relevante potencial de risco à imagem deverá ser envolvido no procedimento interno a Diretoria de Relações Institucionais.

O prazo para a realização da investigação prévia pelo Instrutor será, em geral, de um mês a partir da notificação, sem prejuízo do fato de que poderá ser necessário um período mais curto, quando julgar apropriado por razões de urgência, dada a natureza ou as circunstâncias da ocorrência dos fatos denunciados. Da mesma forma, o termo pode ser estendido, se necessário, dadas as características da investigação, que o instrutor ou a gerência de compliance deve justificar.

Caso a denúncia envolva algum membro do Conselho de Administração ou da Comissão de Auditoria, o instrutor será uma pessoa externa à Companhia, para garantir a independência da investigação.

O instrutor comprovará a veracidade e a exatidão da informação contida na comunicação ou denúncia e, em particular, da conduta denunciada, com relação aos direitos dos afetados. Nesse sentido, fará o trâmite de audiência a todos os afetados e testemunhas e praticará quantas diligências sejam necessárias.

Da mesma maneira que prevê o Código de Conduta, todo empregado, conselheiro, diretor ou colaborador da Companhia, ou de qualquer outra Companhia na que Companhia seja sócia, será obrigado a colaborar totalmente com a investigação. A intervenção das testemunhas e partes afetadas terá caráter estritamente confidencial.

A todos que participarem da investigação como testemunha e/ou informante será solicitado que firme um Termo de Confidencialidade, o qual poderá ser formalizado pelos meios eletrônicos disponíveis.

O trâmite da investigação incluirá, sempre que isso seja adequado, uma entrevista particular com a pessoa supostamente responsável pela conduta denunciada em que, dentro do respeito à garantia de presunção de inocência, será informada de todas as informações da investigação, quando estas não se mostrarem prejudiciais aos interesses da Companhia ou, de alguma forma, comprometer o sigilo e não retaliação. Será ainda solicitado ao denunciado que exponha sua versão completa dos fatos, possibilitando-se que apresente provas pertinentes e serão realizadas as perguntas necessárias, dependendo das circunstâncias do caso e dos fatos denunciados. Preferencialmente, essa entrevista deve ocorrer ao final do processo de investigação.

Ao final da conclusão da investigação, sempre que não representar riscos de retaliação ou algum dano à Companhia, sob avaliação do CCAB, será dada ciência ao denunciado acerca do resultado da investigação.

Assim mesmo, será adotado o procedimento de informar a todas as partes afetadas sobre o tratamento de seus dados de caráter pessoal, assim como, a dar cumprimento a qualquer outro dever exigido pela legislação sobre proteção de dados de caráter pessoal.

Em toda investigação serão garantidos os direitos à intimidade, à defesa e à presunção de inocência das pessoas investigadas.

### 7.3 Conclusão do procedimento

Concluída a tramitação da investigação, a Gerência de Cumprimento Normativo ou o instrutor fará seu envio, junto com uma proposta de resolução e de medidas corretivas, preventivas e organizativas recomendadas, em cada caso, ao CCAB para que resolva o que estime necessário.

Na hipótese de que a resolução emitida conclua que um Diretor ou Colaborador cometeu alguma irregularidade ou algum ato contrário à legalidade ou às normas internas e de atuação do Código de Conduta, o CCAB fará sua transferência para a Direção do Departamento de Recursos Humanos, que fará a aplicação das medidas disciplinadoras oportunas, onde a adoção e conteúdo serão informados ao CCAB.

Caso se trate de uma irregularidade ou algum ato contrário à legalidade ou às normas do sistema de governança corporativa que afetem a um membro do Conselho de Administração, o CCAB fará a transferência da resolução emitida à Assembleia Geral de Acionistas para a aplicação de qualquer das medidas previstas no Sistema de governança corporativa, onde a adoção e conteúdo serão informados ao CCAB.

Quando a partir do resultado da investigação fique clara a necessidade de iniciar ações legais, o CCAB transferirá as atuações para a Direção de Assessoria Jurídica para efeitos do início das atuações administrativas ou judiciais pertinentes em cada caso, sendo necessário que seja informado ao CCAB.


O CCAB notificará ao denunciante o fim da investigação, informando das principais medidas adotadas, quando não se tratar de denúncia anônima. A comunicação ao denunciante poderá não ser adotada quando essa iniciativa representar algum risco de retaliação ou de exposição que coloque em risco o sigilo as informações. Não obstante, a comunicação ao denunciante deverá ser sucinta e limitada ao mínimo necessário.

Também será notificado ao denunciado, caso não tenha sido feito pela natureza da resolução adotada, exceto que isso ponha em perigo a efetividade de ações legais posteriores ou se trate de um assunto de natureza trabalhista não crítico em que não foi identificado nenhum descumprimento e a notificação ao denunciado possa ter consequências negativas, o que será avaliado convenientemente pelo CCAB, e sempre de acordo com a normativa de proteção de dados de caráter pessoal.

Quando a denúncia se referir a condutas de terceiros, deverá ser incluída tal informação no registro no intuito de ser possível verificar tal informação nos relatórios.

No entanto, nas denúncias que envolverem terceiros deverão constar as seguintes informações:

1 – “envolve fornecedor com risco à Aena Brasil” – quando a denúncia se referir a terceiros que atuem diretamente na operação e, em decorrência, possa representar impacto relevante à Aena Brasil, seja no âmbito financeiro, reputacional ou operacional;

REVISÃO: 0	DATA PUBLICAÇÃO: 07/11/2024	PUBLICADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---

2 – “não imputável a Aena Brasil” – quando a denúncia se referir a terceiros sem impacto para a Aena Brasil e, portanto, sejam classificadas como “Não fundamentado”. Neste caso, aplica-se a terceiros que não atuam diretamente nas operações.

Quando houver denúncia com teor repetitivo tal informação deverá ser incluída no sistema com o objetivo de permitir identificar nos relatórios as denúncias repetitivas.

Toda denúncia deverá ser encerrada considerando um dos seguintes critérios:

<b>Improcedente</b>	Após obtida informações suficientes não se evidenciou a atitude denunciada
<b>Parcialmente procedente</b>	Após obtida informações suficientes não é possível concluir que a totalidade da atitude foi confirmada, mas apenas parte dela
<b>Procedente</b>	Após obtida informações suficientes é possível concluir que a totalidade da atitude denunciada foi confirmada
<b>Dados insuficiente</b>	Não há elementos mínimos de informações capazes de obter alguma conclusão
<b>Inconclusivo</b>	Após obtida informações suficientes não foi possível chegar a uma conclusão segura sobre o mérito principal da denúncia
<b>Não fundamentado</b>	Refere-se a casos em que não se deve computar para nenhum efeito. Exemplos: erros de registro, duplicidade no registro por erro de cadastro, cobranças, reclamações gerais, assuntos de RH que não configurem descumprimento normativo sendo todos considerados fora do escopo de atuação da área de Compliance. Também deverá ser considerado como não fundamenta denúncias relacionadas a terceiros que não representem impacto para a Aena Brasil.

## 8. PROTEÇÃO DOS DENUNCIANTES E CONFLITO DE INTERESSES. CONFIDENCIALIDADE

O CCAB zelará para que não ocorra nenhum tipo de represália sobre aquele ou aquelas pessoas que realizaram uma denúncia ou comunicado sobre uma atuação irregular. Caso seja confirmado que essas pessoas foram objeto de represálias, os autores das mesmas serão objeto de investigação e, conforme o caso, de sanção aplicável conforme a gravidade do caso, sempre em conformidade com a legislação trabalhista vigente.

Contudo, ao denunciante e pessoas ouvidas para apuração dos fatos não será garantida a **estabilidade** ao emprego como forma de proteção a não retaliação de modo que poderão ser desligados quando a causa do desligamento não tiver relação com a denúncia ou com o processo de investigação, excesso se comprovada má fé no processo de investigação decorrente na intenção em prejudicar o denunciado.

Em todo caso não será tolerado ao denunciante e/ou entrevistados qualquer retaliação decorrente da denúncia ou das informações prestadas sendo aplicado a **Política do Sistema Interno de Informações e Proteção ao Informante**.

Definição de conflito de interesses:

Existe conflito de interesses quando a objetividade de quem tem que tomar decisões sobre uma denúncia esteja comprometida por sua relação com o denunciante, com o denunciado, ou com os fatos denunciados. O conflito de interesses pode ser:

- Direto, quando se é objeto da denúncia.
- Indireto, quando sem ser o denunciado, a objetividade tenha risco de ver-se comprometida por outros motivos, tais como:
  - A existência de uma relação de afetividade ou parentesco com o denunciado;
  - Amizade ou animosidade manifesta com o denunciante ou a pessoa denunciada ou, se tiverem vários, com qualquer um deles;
  - Vinculação por razão de matrimônio ou análoga relação de efetividade ou de parentesco com o denunciante ou a pessoa denunciada, ou se vário, com qualquer um deles.
  - A relação de equipe direta entre o denunciante e a pessoa denunciada.
  - A presença de interesses pessoais (por exemplo, econômicos ou de desenvolvimento profissional) que possam ser comprometidos pela investigação dos fatos denunciados.
  - A existência de uma responsabilidade indireta (por exemplo, através da falta de ação) em relação com os fatos denunciados.

#### Medidas para evitar o conflito de interesses:

- A empresa gestora da plataforma de registro de denúncia deverá garantir que na hipótese de que uma denúncia envolva qualquer membro do CCAB ou a Gerência de Compliance, estes estejam impedidos de visualizar o registro;
- Não obstante, cada um dos membros do CCAB deverá abster-se de participar de deliberações sobre denúncias para as que um terceiro independente que dispusera da informação necessária pudesse, razoavelmente, considerar que existia um conflito de interesses. Nesses casos, a pessoa afetada o informará a CCAB com a maior brevidade, que procederá com a sua exclusão das deliberações e restringirá seu acesso à informação adicional sobre isso.
- No caso em que a denúncia atinja algum dos membros do CCAB ou seja contra seu superior hierárquico, ele não poderá participar de sua tramitação.
- Os denunciantes poderão alegar a existência de conflito de interesses de um ou mais membros do CCAB, identificando a esses de forma nominativa, e argumentando motivadamente sua solicitação. Nesses casos, na seguinte reunião do CCAB serão avaliados os motivos informados pelo denunciante. Caso o CCAB não identifique a existência de um conflito, será administrada a denúncia de acordo com o procedimento geral. Caso contrário, será procedido da forma descrita no parágrafo anterior.

#### Medidas para garantir a confidencialidade:

- A base de dados de denúncias recebidas com a informação completa, será conhecida e administrada unicamente pelo CCAB e pela Gerência de Compliance;
- A identidade do denunciante será sempre preservada em confidencialidade, podendo vir a ser comunicada apenas estritamente às pessoas que necessariamente devam conhecê-la para levar adiante sua investigação e gestão, conforme esse Procedimento.
- Em nenhuma hipótese será comunicada a identidade do denunciante (nem outros dados que razoavelmente possam servir para sua identificação) nem ao denunciado, nem às pessoas que

sejam afetadas por um conflito de interesses; exceto que, uma vez concluída a investigação, a identificação do denunciante seja solicitada para aplicação do procedimento disciplinador previsto nas políticas de pessoal da AENA Brasil, normativa laboral ou nos procedimentos judiciais que necessitem ser instruídos.

- Deverá ser coletado Termo de Sigilo e Confidencialidade a todas as pessoas envolvidas no processo de investigação que tiverem acesso ao teor da denúncia;

## 9. PROTEÇÃO DE DADOS

O Canal de Ética disporá de uma base de dados segura e de acesso restringido aos que registram e atualizam todas as comunicações, informações, denúncias e consultas recebidas, data de recebimento, código de identificação, estado e as medidas adotadas a respeito.

O acesso aos dados disponíveis a través do Canal de Ética será exclusivo aos membros do Comitê e pessoas que fazem a gestão do canal. Será lícito o tratamento dos dados de outras

pessoas, inclusive sua comunicação a terceiros quando resulte necessário para a adoção de medidas corretivas pela entidade ou a tramitação dos procedimentos sancionatórios ou penais que, em cada caso, seja necessário.

Em todo caso, os dados pessoais acessados serão tratados exclusivamente para a gestão e tramitação da comunicação recebida e para realização de quantas atuações de investigação sejam necessárias para determinar a ocorrência, em cada caso, dos temas objeto da comunicação, informação, denuncia ou consulta.

Os dados pessoais que venham a ser coletados serão tratados com respeito absoluto a normativa em matéria de proteção de dados que seja aplicado.

Através da plataforma de gestão do Canal de Ética se informará ao denunciante sobre o tratamento de seus dados em conformidade com as normas aplicáveis.

O denunciante poderá informar seus direitos conforme a norma de proteção de dados. A Companhia tratará os dados pessoais conforme a normativa aplicada.

## 10. VIGÊNCIA

Este Procedimento foi devidamente aprovado e atualizado seguindo as competências internas definidas pela Companhia e passa a ter vigência a partir de sua publicação interna.


## ANEXO I

	<b>INFORMAÇÕES ADICIONAIS - SLA</b>	
---	-------------------------------------	---

	Baixo*	Médio*	Alto	Crítico
<b>SLA</b>	36H	24H	6H úteis	4H úteis

\*Não são contabilizados os finais de semana e os feriados nacionais.

Tipos	Baixo	Médio	Alto	Crítico
<b>Agressão física</b>	não aplica	não aplica	Colaborador agredindo colaboradores nas dependências da empresa.	Colaborador agredindo colaboradores ou terceiros nas dependências da empresa com identificação do agressor, com relato preciso e com evidências.
<b>Assédio moral</b>	não aplica	Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que envolvam problemas entre líder e liderado ou da mesma hierarquia.	Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que envolvam problemas entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados com identificação das partes envolvidas.	Situações recorrentes de ações comportamentais indevidas que envolvam problemas entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que estão afetando a empresa, com identificação de fatos precisos e com evidências.
<b>Assédio sexual</b>	não aplica	Situações recorrentes de cunho sexual que envolvam colaboradores da mesma hierarquia.	Situações recorrentes de cunho sexual que envolvam colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados com identificação da situação fática e das pessoas.	Situações recorrentes de cunho sexual que, envolvam colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados com identificação da situação fática e das pessoas e com evidências.
<b>Conflito de Interesses</b>	não aplica	Situações que comprometam os interesses da Companhia em razão de relações de proximidade entre fornecedores e colaboradores	Situações que comprometam os interesses da Companhia em razão de relações de proximidade entre fornecedores e colaboradores envolvendo cargos de Gestão.	Situações que comprometam os interesses da Companhia em razão de relações de proximidade entre fornecedores e colaboradores envolvendo cargos de Diretoria.
<b>Corrupção</b>	não aplica	não aplica	Ações de suborno ou pagamento de propina entre colaboradores ou representantes da Aena feito a representantes públicos ou privados com identificação de situação fática concreta.	Ações de suborno ou pagamento de propina envolvendo órgão públicos (Casos judiciais/ mídia exposta).
<b>Desvio de ativos</b>	não aplica	não aplica	Colaborador retirando material da empresa, sem autorização.	Colaborador retirando material de valor estimado da empresa, sem autorização com evidências.
<b>Desvio de comportamento</b>	Situações pontuais que, envolvam colaboradores de uma mesma hierarquia, sem descrições fáticas concretas.	Situações pontuais que envolvam problemas entre líder e liderado.	Situações que envolvam problemas entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados e que contenha informação fática detalhada.	Situações que envolvam problemas entre colaboradores de níveis de diretoria e seus subordinados e que contenha informação fática detalhada e alguma evidência.
<b>Discriminação / Racismo / Preconceito / Intolerância</b>	não aplica	não aplica	Situações de desrespeito e/ou intolerância entre colaboradores independente do nível hierárquico.	Situações de desrespeito e/ou intolerância entre colaboradores de níveis hierárquicos e seus subordinados que afetam a empresa e que tenham evidências.
<b>Favorecimento</b>	não aplica	Colaborador concedendo favorecimento para funcionário independente do nível hierárquico.	Colaborador favorecendo fornecedor/parceiro/terceiros em concorrência de projetos na empresa.	Colaborador favorecendo fornecedor/parceiro/terceiros em concorrência de projetos na empresa com evidências.
<b>Fraudes</b>	não aplica	não aplica	Ações que envolvam o desvio de valores independente do valor envolvido.	Ações que envolvam o desvio de valores acima de R\$ 500.000,00
<b>Não conformidade às normas</b>	Colaboradores que descumpram com normas internas da empresa relacionadas a ergonomia.	Colaboradores que descumpram com normas legais diversas, com exceção de ergonomia.	Colaboradores que descumpram com normas internas e legais com descrição fática envolvendo cargo de gestão ou com impacto operacional.	Colaboradores que descumpram com normas internas e legais da empresa com descrição fática envolvendo cargo de diretoria.
<b>Roubo/Furto</b>	não aplica	não aplica	Situações que envolvam roubo/furto de recursos da empresa independente do valor.	Situações que envolvam roubo/furto de recursos da empresa com valores superiores a R\$50.000,00 contendo evidências.
<b>Uso indevido de entorpecentes (Drogas / Embriaguez)</b>	não aplica	não aplica	não aplica	Colaboradores que apresentam sinais de embriaguez ou de utilização de entorpecentes nas dependências da empresa ou de forma a colocar em risco bens ou pessoas.
<b>Outros</b>	Situações que não correspondem às demais tipologias sem impacto financeiro	Situações que não correspondem a problemas éticos e configurem reclamações gerais com risco de impacto financeiro.	Situações que não correspondem a problemas éticos e configurem reclamações gerais com risco de impacto financeiro e operacional e desde que contenha elementos fáticos detalhados	Situações que não correspondem a problemas éticos e configurem reclamações gerais com risco de impacto financeiro, operacional e reputacional com elementos fáticos detalhados e com algum nível de evidência envolvendo cargo de gestão.

REVISÃO: 0	DATA PUBLICAÇÃO: 07/11/2024	PUBLICADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---

**ANEXO II****TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

(nome), brasileira, assistente administrativo, portadora do CPF: xxxxxxxxxxxxxx, Colaboradora do Aena Brasil firma o presente Termo de Confidencialidade (Termo), o qual se regerá pelas seguintes condições:

**Cláusula Primeira**

A Colaboradora declara ter conhecimento do caráter estritamente confidencial dos trabalhos de apuração de denúncias que são conduzidos pelo Canal de Ética da Aena Brasil. A confidencialidade e sigilo são essenciais para a resolução das denúncias e para o funcionamento do Canal de Ética na Aena.

**Cláusula Segunda**

Durante o trabalho de apuração de denúncias, auxiliando a Gerente de Compliance, a Colaboradora poderá ter acesso a informações relevantes, como por exemplo, alegação de possíveis irregularidades, identidade de colaboradores da Aena e terceiros potencialmente envolvidos, prontuários de colaboradores da Aena, dados eletrônicos, dentre outras. Todas as informações relacionadas ao trabalho de apuração das denúncias serão consideradas confidenciais ("informação Confidencial" ou "Informações Confidenciais").

A Colaboradora deverá manter toda e qualquer Informação Confidencial a que tiver acesso no contexto da apuração de denúncias em sigilo, sendo proibido discutir perante demais colaboradores da Aena e terceiros, usar, divulgar, revelar ou reproduzir tais Informações Confidenciais. Toda e qualquer comunicação sobre a apuração de denúncias deverá ser feita somente com integrantes do Canal de Ética da Aena ou pessoas expressamente indicadas pelos integrantes do Canal de Ética da Aena.

**Cláusula Terceira**

A Colaboradora também poderá tomar conhecimento de Informações Confidenciais ao apurar supostas irregularidades, como, por exemplo, por meio de informações obtidas em entrevistas realizadas durante a apuração de denúncias. Colaboradores devem manter em sigilo todas as Informações Confidenciais discutidas durante tais entrevistas, sendo proibido discutir perante demais colaboradores da Aena e terceiros, usar, divulgar, revelar ou reproduzir tais Informações Confidenciais. Toda e qualquer comunicação sobre a apuração de denúncias deverá ser feita somente com integrantes do Canal de Ética da Aena ou pessoas expressamente indicadas pelos integrantes do Canal de Ética da Aena.

**Cláusula Quarta**

Este Termo continuará em vigor após a Conclusão do trabalho realizado pelo Canal de Ética da Aena Brasil.

Recife, xx, de xxxx de 202x.

Nome: xxxxxxxx

Enviado dia xx de xxx de 202x por correio eletrônico.