

Política de Não Retaliação

1. OBJETIVO

Esta Política Corporativa de Não Retaliação tem como objetivo estabelecer as diretrizes para criar e manter um ambiente de trabalho ético, onde as pessoas possam, de boa-fé, relatar suas preocupações e possíveis violações legais, regimentos e políticas internas, sem medo de retaliação. A Tangará compromete-se a garantir que não haverá retaliação contra aqueles que fizerem denúncias ou participarem de investigações ou procedimentos internos.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todas as Unidades da Tangará e a todos os seus Integrantes (colaboradores), em quaisquer níveis hierárquicos, ainda que temporários, menores aprendizes, estagiários, diretores, membros do Conselho Consultivo e acionistas, no exercício de suas funções ou atribuições.

3. VIGÊNCIA

A Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Consultivo e permanecerá em vigor por prazo indeterminado.

Após aprovada pelo Conselho, a Política será amplamente divulgada na empresa e a todos os parceiros de negócio da Tangará e, por fim, será disponibilizada no website.

4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Cabe ao Jurídico Corporativo e ao Compliance esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política, estabelecer os procedimentos necessários para a sua implementação e verificar e comunicar as regras estabelecidas na presente Política.

5. DISPOSIÇÕES LEGAIS

5.1. A Tangará adota uma política de tolerância zero para qualquer forma de retaliação contra indivíduos que, de boa-fé, reportem possíveis violações de leis, regulamentos, políticas internas ou condutas inadequadas. Essa proteção também se estende àqueles que colaboram com investigações internas, ações de fiscalização, processos administrativos ou judiciais.

5.2. A retaliação é entendida como qualquer atitude prejudicial tomada contra uma pessoa em resposta a uma denúncia ou colaboração em investigações. Esse comportamento pode partir de qualquer nível hierárquico, incluindo colegas, gestores ou até terceiros que mantenham relações comerciais com a Tangará.

5.3. A retaliação pode ocorrer de formas explícitas ou sutis, sendo que muitas vezes seu reconhecimento pode ser desafiador devido à subjetividade das percepções. Todas as

alegações de retaliação serão analisadas com total imparcialidade, assegurando que o processo seja conduzido de maneira objetiva, sem conflitos de interesse e sem conclusões pré-estabelecidas.

5.4. Diversas ações podem ser caracterizadas como atos de retaliação. Abaixo, apresentamos alguns exemplos comuns, embora esta lista não seja exaustiva:

- a) Retaliações trabalhistas: incluem demissão injusta, suspensão, rebaixamento de cargo, redução de responsabilidades, ou negação de direitos como férias, licença médica ou pessoal;
- b) Atos que prejudicam a posição profissional ou social do colaborador, afetando sua reputação ou status;
- c) Corte ou retenção de benefícios financeiros, como salários, bônus, ou promoções, sem justificativa válida;
- d) Avaliações de desempenho discriminatórias, visando prejudicar o colaborador de forma intencional;
- e) Impedimento de acesso a treinamentos, qualificações ou informações essenciais para o desenvolvimento profissional;
- f) Atitudes de segregação, bullying, perseguição, intimidação, ameaças ou assédio, que afetam a integridade mental ou física da pessoa;
- g) Comportamento desrespeitoso em geral, que desvaloriza ou prejudica o colaborador;
- h) Ignorar ou ser conivente com condutas retaliatórias praticadas por outros;
- i) Excluir o indivíduo de reuniões ou decisões importantes nas quais sua participação seria necessária;
- j) Tentar isolar o indivíduo colocando colegas de trabalho contra ele;
- k) Uso de mídias sociais para difamar ou prejudicar a imagem de um colaborador;
- l) Dificultar ou impedir o colaborador de realizar seu trabalho, limitando seu acesso a recursos, informações ou suporte necessários;
- m) Ignorar ou deixar de comunicar informações importantes, relacionadas ao trabalho ou à função do colaborador.

6. PROCEDIMENTOS

Qualquer colaborador da Tangará que esteja enfrentando ou tenha enfrentado atos de retaliação deve relatar a situação imediatamente. As denúncias podem ser feitas ao gestor direto, à área de Compliance, ou por meio do Canal Confidencial de Denúncias da empresa.

7. PENALIDADES POR VIOLAÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

Qualquer violação a esta política será tratada de maneira imediata e assertiva. Medidas disciplinares serão aplicadas conforme a gravidade da infração, podendo incluir advertências, suspensões e, em casos mais graves, podem chegar até a uma possível demissão.

8. DA CONFIDENCIALIDADE

A Tangará reforça que toda informação recebida será tratada com confidencialidade e que todas as medidas serão tomadas para preservar a identidade da pessoa relatante.

9. DO COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A alta administração manifesta pleno apoio e estímulo à Política Corporativa de Não Retaliação. Nesse contexto, o Compliance mantém uma linha direta de comunicação com o Conselho Consultivo, através da Gerente Executiva da área.

Semestralmente, ou dentro de outro prazo acordado, o Compliance apresentará relatórios à Diretoria Executiva, abordando a evolução do programa na empresa, o status das investigações ocorridas e outros temas relacionados as políticas da Tangará.