



GRUPO JML
POLÍTICA DE
CONSEQUÊNCIAS

Versão 003 – 12/2024

SUMÁRIO

1. Objetivo	3
2. Âmbito de Aplicação	3
3. Atribuições e Responsabilidades	3
4. Princípios a serem observados para a aplicação de consequências	3
5. Diretrizes Gerais	4
6. Violações ao Código de Conduta	5
6.1. Responsabilidade Corporativa	5
6.2. Vedação de Violações aos Direitos Humanos	5
6.3. Responsabilidade Socioambiental	5
6.4. Ambiente de Trabalho	6
6.5. Defesa da livre concorrência	7
6.6. Conflito de Interesses	7
6.7. Prevenção à fraude e combate à corrupção	7
6.8. Brindes, Presentes e Hospitalidades	8
6.9. Prevenção à lavagem de dinheiro	8
6.10. Relacionamento com Professores e Palestrantes	9
6.11. Relacionamento com Fornecedores	9
6.12. Relacionamento com colaboradores	9
6.14. Relacionamento com o Poder Público	10
6.16. Doações, patrocínios e financiamento político	10
6.17. Proteção de dados pessoais	11
6.18. Transparência Ativa	11
6.19. Canais de Denúncias	11
6.20. Treinamentos	12
7. Consequências	12
7.1. Tipos de Consequências	13
7.1.1 Aos empregados do Grupo JML	13
7.1.2 Aos parceiros do Grupo JML	14
7.2. Matriz de Consequências	16
8. Considerações Finais	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 Conduta e normas a ela relacionadas.

2. Âmbito de Aplicação

A presente política é destinada a todos os colaboradores do Grupo JML, 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 é o órgão responsável por recomendar quais as medidas disciplinares cabíveis de serem aplicadas pela Alta Administração, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos nas políticas, normas, Código de Conduta do Grupo JML e legislação aplicável.

À Alta Administração do Grupo JML compete deliberar sobre as orientações e recomendações oferecidas pelo Comitê de Ética 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 pelo Grupo JML 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 do Grupo JML, 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 do Grupo JML.
 - c. **Conformidade (com a legislação vigente aplicável ao Grupo JML, com o Código de Conduta e demais normas corporativas internas):** o Grupo JML é estritamente contrária às práticas de condutas que de alguma forma possam contrariar os princípios e diretrizes nas quais se pautam o Código de Conduta, as demais normas internas do Grupo JML e a Lei Anticorrupção brasileira e todas as outras leis, regulamentações e normas anticorrupção e antissuborno vigentes que sejam aplicáveis às relações mantidas pelo Grupo JML.
 - d. **Proporcionalidade:** Quando da aplicação das consequências, o Grupo JML irá observar a adequação, a necessidade e a proporcionalidade da medida a ser adotada, de modo a evitar excessos diante do fim que se deseja alcançar.

5. Diretrizes Gerais

A presente Política de Consequências define as medidas aplicadas em caso de violação ao Código de Conduta do Grupo JML 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 Comitê de Ética e *Compliance* pelo Canal de Comunicação e Denúncias, Auditoria Externa ou comunicados por quaisquer outras áreas do Grupo JML.

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 estrutura de Compliance as ações tomadas e seus desdobramentos.

6. Violações ao Código de Conduta

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

6.1. Responsabilidade Corporativa

- I. Descumprimento dos padrões de conduta estabelecidos no Código de Conduta do Grupo JML.

6.2. Vedação de Violações aos Direitos Humanos

- I. Praticar atos que são considerados abusos e violação aos Direitos Humanos, tais como tortura, trabalho forçado e trabalho infantil;
- II. Praticar atos que são considerados formas de preconceito, discriminação e/ou discurso de ódio em razão de gênero, religião, orientação sexual, cultura, raça, etnia e quaisquer outras diversidades.

6.3. Responsabilidade Socioambiental

- I. Não respeitar as legislações e normas internas ambientais aplicáveis.
- II. Posicionar-se de forma desrespeitosa perante a comunidade.

6.4. Ambiente de Trabalho

- 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 do Grupo JML 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 do Grupo JML.
- IV. Deixar de realizar atribuições atinentes ao cargo e funções exercidos no Grupo JML, injustificadamente.
- V. Cometimento de atos repetitivos que prejudicam o Grupo JML e que demonstram o desinteresse e a desídia do empregado pelas suas funções.
- VI. Descumprimento dos horários de trabalho estabelecidos pelo Grupo JML, injustificadamente.
- VII. Praticar qualquer forma de violência física, verbal ou qualquer outro ato que possa ser considerado discriminação, assédio moral, sexual ou abuso de poder.
- VIII. Deixar de conservar ou fazer mau uso de equipamentos de trabalho, maquinário ou recursos do Grupo JML.
- IX. Utilização de bens pertencentes ao Grupo JML para fins não profissionais.
- X. Distribuir, portar e usar drogas ilegais ou não autorizadas nas instalações do Grupo JML;
- XI. Consumir álcool ou substâncias ilícitas de maneira que afetem a segurança ou o desempenho de suas funções ou dos demais colegas.
- XII. Comercializar dentro das instalações do Grupo JML, qualquer produto, serviço ou valor de qualquer natureza que não seja do escopo de atuação do Grupo JML.

6.5. Defesa da livre concorrência

- I. Realizar qualquer contato com empresas concorrentes com o objetivo de fraudar, impedir, restringir ou distorcer a livre concorrência.

6.6. Conflito de Interesses

- I. Não submeter à avaliação do Comitê situações que possam ser considerados conflitos de interesse.
- II. Obter vantagens pessoais ou para terceiros decorrentes de sua função ou cargo ocupado no Grupo JML.
- III. Recrutar, selecionar ou promover um profissional com base exclusiva em vínculos pessoais ou afetivos.

6.7. Prevenção à fraude e combate à corrupção

- I. Praticar qualquer ato que possa significar corrupção ou fraude.
- II. Prometer, receber, pagar ou oferecer qualquer vantagem indevida, a qualquer parte interessada no âmbito de relacionamento do Grupo JML;
- III. Oferecer ou fornecer serviços, como palestras e eventos, ou produtos, como livros e periódicos, a agentes públicos, em troca de benefícios para si, para o Grupo JML ou para terceiros;
- IV. Solicitar ou aceitar vantagens de qualquer natureza.
- V. Estende-se a corrupção para o âmbito privado, sendo a fraude totalmente proibida em todos os relacionamentos com o Grupo JML, seja por colaboradores e por terceiros, não sendo tolerados.

- VI. 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.
- VII. Efetuar ou aceitar lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos que possa ocultar ou que de qualquer outra forma encubram pagamentos ilegais.
- VIII. Valer-se de procedimento, técnica ou artifício contábil para ocultar ou encobrir pagamentos ilegais.
- IX. Praticar qualquer forma de violência física, verbal ou qualquer outro ato que possa ser considerado discriminação, assédio moral, sexual ou abuso de poder.
- X. Desconsiderar ou depreciar as propostas de melhoria de processos recomendadas por empregados subordinados, ignorando a igualdade independentemente da posição hierárquica.

6.8. Brindes, Presentes e Hospitalidades

- I. Oferecer brindes em desacordo com a política vigente, que represente conflito de interesses ou que possa influenciar qualquer decisão.
- II. Oferecerem ou receber presentes, convites para entretenimento, almoços e jantares, que possam exercer ou parecer exercer influência nas decisões do Grupo JML;
- III. Receberem presentes em dinheiro.

6.9. Prevenção à lavagem de dinheiro

- I. Utilizar o Grupo JML para lavagem de dinheiro ilícito.

6.10. Relacionamento com Professores e Palestrantes

- I. Professor ou Palestrantes que mantenha relacionamentos com outras empresas concorrentes para ministrar o mesmo conteúdo desenvolvido em parceria com o Grupo JML.
- II. Professor ou Palestrantes que exerça qualquer forma de coerção física, moral ou violadora dos direitos humanos.

6.11. Relacionamento com Fornecedores

- I. Contratar fornecedor sem considerar critérios técnicos e sem buscar atender aos interesses do Grupo JML.
- II. Descumprimento de acordos e contratos e falta de ética e transparência nos procedimentos internos do Grupo JML relativos a contratações públicas, cadastro de fornecedores, patrocínios, doações, entre outras normas do Grupo JML aplicáveis ao público externo que se relaciona com a empresa.
- III. 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.
- IV. Contratar fornecedores inidôneos ou que sabidamente empreguem direta ou indiretamente mão de obra infantil, mão de obra escrava ou similar, e que exerçam qualquer forma de coerção física, moral ou que violem os direitos humanos.

6.12. Relacionamento com colaboradores

- I. Deixar de utilizar ferramenta de feedback para promover o crescimento profissional do colaborador.
- II. Deixar de se estruturar administrativamente por meio de Plano de Cargos e Salários (PCS);

6.14. Relacionamento com o Poder Público

- 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 do Grupo JML ou ainda realizar doações em nome da empresa.
- III. Fraudar procedimento licitatório ou contrato administrativo celebrado com a administração pública.
- IV. Agir visando à apropriação privada de recursos públicos, já que essas práticas prejudicam os interesses coletivos e colocam a reputação do Grupo JML em risco.
- V. Realizar comentários de natureza política que comprometem a manutenção das relações governamentais.

6.16. Doações, patrocínios e financiamento político

- I. Realizar doações ou contribuições a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome do Grupo JML.
- II. Realizar manifestações políticas, em favor ou em desfavor a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome do Grupo JML.
- 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.
- IV. Deixar de observar as regras de patrocínios e doações, bem como descumprir ou fraudar o procedimento estabelecido para concessão de patrocínios e doações.

6.17. Proteção de dados pessoais

- I. Compartilhar logins e senhas com terceiros, ainda que sejam funcionários da próprio do Grupo JML.
- II. Disseminar informações relativas a valores, detalhes de projetos ou estratégicas do Grupo JML.
- III. Compartilhar informações sigilosas ou confidenciais relativas ao Grupo JML nas redes sociais.
- IV. Armazenar ou disseminar inadequadamente documentos, seja através de e-mail, CDs, DVDs, pen drives e hard drives.

6.18. Transparência Ativa

- I. Na negociação com empresas representativas, posicionar-se em nome do Grupo JML não sendo o profissional designado para esta função.
- II. Prejudicar a imagem do Grupo JML seja por portar a marca JML de forma inadequada ou emitir opiniões negativas a respeito da empresa.

6.19. Canais de Denúncias

- I. Fazer mau uso do Canal de Comunicação e Denúncias ou agir de má-fé na realização de relatos.
- II. Realizar quaisquer ações discriminatórias e de retaliação em face dos denunciantes, denunciados ou empregados que eventualmente necessitem participar de procedimento administrativo.

6.20. Treinamentos

- I. Negar-se a participar dos treinamentos periódicos obrigatórios promovidos pelo Grupo JML.

7. Consequências

No caso da ocorrência de alguma violação ao Código de Conduta, normas internas do Grupo JML 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 do Grupo JML se recuse, sem motivo justificado, a dar ciência do recebimento da penalidade, o Grupo JML 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 pelo Grupo JML, bem como permitirão a ampla defesa e o contraditório do empregado ou parceiro do Grupo JML.

7.1. Tipos de Consequências

7.1.1 Aos empregados do Grupo JML

São consequências aplicáveis aos empregados do Grupo JML:

- 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 Conduta do Grupo JML 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 na ficha de registro 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 escrita e 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 do Grupo JML.
- 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 do Grupo JML

São considerados parceiros do Grupo JML todos seus professores, palestrantes, fornecedores, prestadores de serviço, terceiros, agentes intermediários, patrocinados, entre outros.

São consequências aplicáveis aos parceiros do Grupo JML:

- I. Advertência: um aviso ao parceiro do Grupo JML, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em acordo com as Normas, Políticas e Código de Conduta do Grupo JML e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao parceiro do Grupo JML 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 falta média cometida, ele regularize a situação que motivou a falta média e/ou as advertências. Nesse caso haverá prejuízo ao

parceiro, uma vez que este não poderá contratar com o Grupo JML por determinado período. A suspensão cadastral deverá atingir todo o período do contrato atualmente vigente, bem como período posterior a entrega do objeto contratado pelo Grupo JML. 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 de reiteração 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. 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 do Grupo JML:

Não Conformidade	Gravidade e Impacto				Consequência	
	Imprudência, Imperícia e Negligência		Conduta consciente e voluntária			
	Baixo	Médio	Alto	Altíssimo	Empregados	Fornecedores e Terceiros
Responsabilidade Corporativa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Vedação de Violações aos Direitos Humanos					De suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Responsabilidade Socioambiental					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Ambiente de Trabalho					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Defesa da livre concorrência					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
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 JML
Prevenção à fraude e combate à corrupção					De suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
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 JML
Prevenção à lavagem de dinheiro					De suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Relacionamento com Professores e Palestrantes					De suspensão disciplinar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Relacionamento com Fornecedores					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Relacionamento com colaboradores Efetivos					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Relacionamento com colaboradores terceirizados					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Relacionamento com o Poder Público					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Doações, patrocínios e financiamento político					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Proteção de dados pessoais					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Transparência Ativa					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Canais de Denúncias					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML
Treinamentos					De advertência verbal à rescisão do contrato de trabalho por justa causa	Aplicação de advertência à rescisão do contrato celebrado com a JML

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 do Grupo JML 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 do Grupo JML 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, para parceiros.

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 do Grupo JML 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, para empregados 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 alto na operação do Grupo JML 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.

Os atos de reincidência deverão agravar a punição, sendo fator de escala para definição do caráter da penalidade aplicada.

8. Considerações Finais

Caso existam situações de violações que não se enquadrem nas classificações dessa política, caberá a Alta Administração deliberar sobre as possíveis aplicações de medidas disciplinares e se necessário.

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 Conduta do Grupo JML e suas normas vinculadas, praticados por qualquer empregado ou dirigente da empresa, a Alta Administração deverá ser informada imediatamente, o que poderá ser feito através de um relato no Canal de Denúncias do Grupo JML.



GRUPO JML

**O futuro
começa aqui.**



PESSOAS • SERVIÇOS • TECNOLOGIA

