POLÍTICA DE RECEBIMENTO E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Responsável:	Colegiado de Apoio ao Conselho de Administração – Conduta
Última atualização:	Aprovada pelo Conselho de Administração em 27 de maio de 2025 Substitui a versão aprovada em 25 de outubro de 2022
Normas relacionadas:	Código de Ética Regimento Interno do CAC-Conduta Regimento Interno do Comitê Disciplinar da Gestão Política de Associados

1. Objetivo

Estabelecer regras, processos e responsabilidades relacionadas ao recebimento e tratamento de denúncias, relatos de violações ou suspeitas de violação ao Código de Ética, ao Estatuto Social e às demais normas do IBGC, bem como a normas jurídicas aplicáveis ao IBGC e as suas atividades (em conjunto referidos como “Normas do IBGC”)

2. Destinatários

Esta Política é destinada aos gestores e supervisores do Canal de Denúncia: o Colegiado de Apoio ao Conselho - Conduta (“CAC-Conduta” ou “Colegiado”), o Comitê Disciplinar da Gestão (“CDG” ou “Comitê”) e o Conselho de Administração (“Conselho”) e, para fins de consulta e orientação, a todos aqueles que se relacionam direta ou indiretamente com o IBGC: (i) associados, (ii) membros dos órgãos de governança, incluindo comitês e colegiados de apoio, (iii) colaboradores, (iv) coordenadores de capítulos e núcleos regionais, membros de comissões temáticas e de quaisquer outros espaços colaborativos do instituto, (v) instrutores e demais parceiros de educação, (vi) profissionais certificados através dos programas de certificação do IBGC, estendendo-se também a (vii) apoiadores e parceiros, (viii) fornecedores; (ix) alunos; e (xi) voluntários em geral, todos conjuntamente referidos como “destinatários”.

3. Definições

Denúncia: é um tipo específico de relato, anônimo ou não, que visa levar ao conhecimento do Instituto ocorrências ou suspeitas de ocorrências ou condutas indevidas, reais ou potenciais, que violam ou possam violar as Normas do IBGC quando não for possível ou viável a comunicação direta e/ou a resolução do caso junto aos gestores do Instituto. Qualquer relato de ocorrência ou suspeita de ocorrência que não atenda a esses requisitos não será admitido por meio do Canal de Denúncias do Instituto.

Canal de Denúncia: é uma ferramenta operacionalizada por uma empresa externa especializada, disponibilizada aos destinatários desta Política, para recebimento e processamento de Denúncias. Esta ferramenta, para ser efetiva e confiável, deve garantir o anonimato, a confidencialidade e a não retaliação a denunciantes e testemunhas.

Central de Atendimento – canal para recebimento de sugestões, esclarecimento de dúvidas e registro de reclamações endereçadas à gestão do Instituto. Os dados de acesso à Central estão disponíveis no website www.ibgc.org.br.

Colegiado de Apoio ao Conselho - Conduta (Colegiado ou CAC-Conduta): órgão da governança do IBGC de assessoramento ao Conselho de Administração (Conselho) responsável pela apuração de Denúncias envolvendo quaisquer destinatários que não aqueles sob responsabilidade exclusiva do CDG, incluindo associados, diretores ou membros do Conselho de Administração do IBGC, e de recomendação de medidas disciplinares e de remediação em casos envolvendo os destinatários desta Política.

Comitê Disciplinar da Gestão (CDG): órgão da governança do IBGC de apoio à Diretoria Geral do Instituto responsável pela apuração e aplicação de medidas disciplinares e de remediação em casos envolvendo colaboradores do IBGC de nível gerencial e abaixo, coordenado pelo(a) Diretor(a) Geral do IBGC e composto pelos demais diretores(as) e pelo(a) gestor(a) responsável pela área de recursos humanos.

Colegiado Independente Recursal (CIR) - órgão da governança do IBGC que aprecia e julga recursos de associados, pessoas físicas ou jurídicas, que venham a ser punidos pelo conselho de administração com a pena de exclusão do quadro social do instituto.

4. Fluxo de recebimento e tratamento de denúncias

4.1. Diretrizes preliminares

Quando se tratar de violações ou suspeitas de violação às Normas, envolvendo colaboradores, elas devem ser preferencialmente reportadas ao gestor ou ao coordenador do órgão social do qual o denunciante participe para esclarecimentos e possível solução para o caso. Essa forma de encaminhamento do caso é uma opção do(a) denunciante e não será considerada nem registrada como uma denúncia formal.

Caso não seja possível ou aplicável uma solução para o caso, e o(a) denunciante tenha interesse em formalizar sua denúncia, ele(a) deverá fazê-lo por meio do Canal de Denúncias do IBGC, via www.canaldedenuncias.com.br/ibgc ou pelo telefone 0800 024 4389.

Neste caso, tendo o relato sido formalizado, os membros da gestão ou dos órgãos de governança que porventura tenham sido envolvidos na tentativa prévia de solução do caso e que tenham sido informados sobre a Denúncia para fins de contribuição com o processo de apuração, deverão se abster de fazer contato com o(a) denunciante, e com o(a) denunciado(a), a respeito do tema relatado, a fim de garantir a higidez do processo de apuração, comprometendo-se a manter total sigilo e confidencialidade sobre as informações recebidas.

O Canal de Denúncias do IBGC é terceirizado, independente e garante o anonimato do denunciante, se essa for sua preferência.

As denúncias que cheguem ao conhecimento do CAC-Conduta ou do CDG por outras vias, e que contemplem os requisitos de admissibilidade, a serem avaliados pelo Colegiado, deverão ser registradas no Canal de Denúncia, pelo(a) Coordenador(a) do Colegiado, que constará como denunciante. O processo de apuração para esses casos seguirá as mesmas diretrizes desta Política, no que couber

4.2. Recebimento e encaminhamento inicial de denúncias

Uma vez tendo a denúncia sido devidamente registrada e classificada, a empresa gestora do Canal de Denúncia encaminhará, via e-mail, um formulário contendo a descrição do caso para o CAC-Conduta, em nome de seu(sua) Coordenador(a) e Vice Coordenador(a).

A apuração de violações ou suspeitas de violações às Normas do IBGC também poderá ser iniciada por solicitação do Conselho, do(a) Diretor(a) Geral ou por iniciativa do próprio CAC-Conduta. Para fins de registro e controle, denúncias assim iniciadas também devem ser formalizadas e registradas por meio do canal de denúncias do Instituto, atuando como denunciante o(a) Presidente do Conselho de Administração (PCA), o(a) Diretor(a) Geral ou o(a) Coordenador(a) do CAC-Conduta, conforme o caso.

Os seguintes procedimentos deverão ser observados, a depender da pessoa denunciada:

i) Se for o(a) Coordenador(a) do CAC-Conduta, a empresa gestora do Canal de Denúncias deverá enviar a Denúncia ao(à) Vice Coordenador(a) do Colegiado, que comunicará o fato ao PCA.
ii) Se for o(a) Presidente do Conselho (PCA), o(a) Coordenador(a) do CAC-Conduta deverá encaminhar o caso para o conhecimento e acompanhamento do(s) Vice-Presidente(s) do Conselho.
iii) Se for o(a) Diretor(a) Geral, o Coordenador do CAC-Conduta deverá comunicar imediatamente ao PCA para eventuais comentários ou orientações próprias, inclusive a contratação de empresa especializada para condução de investigações, se assim o Conselho decidir.

Qualquer membro do Conselho de Administração e do CAC-C, incluindo o(a) Presidente ou Vice-Presidente do Conselho e o Coordenador ou Vice-Coordenador do Colegiado, deverá se abster de participar de qualquer discussão, recomendação ou decisão, até que o caso em que ele(a) seja objeto de apuração seja concluído. Durante este período, o denunciado não poderá ter acesso a nenhum documento ou informação sobre o caso. Na hipótese de a denúncia ser considerada procedente e classificada com grau de severidade médio ou grave, o CAC-C recomendará o afastamento definitivo do membro em questão para o Conselho ou para o pleno do Colegiado, conforme o caso. No caso de grau de severidade leve, caberá a aplicação de advertência formal.

4.3 Exame de Admissibilidade

Caberá ao CAC-Conduta, observado o quórum de instalação fixado em seu Regimento Interno, avaliar a admissibilidade de cada Denúncia, verificando se os fatos narrados caracterizam, em tese, violação ou suspeita de violações às Normas do IBGC e se a denúncia contém elementos mínimos que permitam a sua apuração.

Nessa ocasião, o CAC-Conduta poderá concluir que:

(i) os fatos descritos não configuram violação às Normas do IBGC, hipótese em que determinará o arquivamento da Denúncia;

(ii) os elementos constantes da Denúncia são insuficientes para permitir a apuração dos fatos, hipótese em que o Colegiado poderá solicitar à empresa gestora do Canal de Denúncias que ela colete informações e/ou documentações adicionais junto ao denunciante, por meio das ferramentas próprias do Canal de Denúncia.

(iii) a Denúncia é cabível e está suficientemente substanciada para permitir o início do processo de apuração dos fatos relatados.

(iv) a Denúncia é cabível e está suficientemente substanciada, porém, ela envolve colaboradores do IBGC de nível gerencial e abaixo. Neste caso, o(a) Coordenador(a) do CAC-Conduta deverá encaminhá-la ao(à) Coordenador(a) do CDG, para as providências cabíveis, observando-se o disposto no item 10.1 desta Política,

O(A) Coordenador(a) do CAC-Conduta deverá informar via relatório semestral ao(à) PCA sobre a instauração de processo de apuração de qualquer Denúncia que tenha sido admitida pelo Colegiado, inclusive quando instaurado por iniciativa própria, assim como sobre o arquivamento de denúncias quando a decisão pelo arquivamento não for unânime. Os casos previstos no item 4.2, (i), (ii) e (iii) são exceção a esta regra e deverão ser comunicados ao PCA ou ao vice-presidente do Conselho imediatamente, conforme o caso.

4.4. Processo de apuração

4.4.1. Definição do(a) relator(a) e vice relator(a) do caso

Cada Denúncia recebida e admitida será atribuída a dois membros do Colegiado, sendo que um atuará como relator(a) e o outro, como sub-relator(a) do caso, obedecendo o sistema de rodízio entre os membros. Ambos terão a responsabilidade de elaborar o plano inicial de apuração dos fatos a ser aprovado pelos demais membros do CAC-Conduta. Finda a etapa de apurações, o(a) relator(a) e o(a) sub-relator(a) deverão submeter suas conclusões e recomendações à aprovação do pleno do CAC-Conduta por meio de um relatório pormenorizado.

A depender da complexidade do caso, o(a) Coordenador(a) poderá designar um(a) sub-relator(a) adicional para auxiliar no processo de apuração do caso, também pelo sistema de rodízio.

O(a) relator(a) e/ou o sub-relator(a) designados poderão se declarar impedidos de participar do processo de apuração por razões de foro íntimo ou de conflito de interesses, hipótese em que não poderão participar de qualquer fase do processo ou da sua deliberação. Nesses casos, o processo será atribuído ao(s) membro(s) do CAC-Conduta que figure(m) como seguinte(s) no sistema de rodízio e aquele(s) que se declarou(aram) impedido(s) tomará(ão) o(s) lugar(res) subsequente(s) na fila de rodízio.

4.4.2. Plano inicial de apuração

O plano inicial de apuração deverá indicar, com clareza: (i) o(s) fato(s) alegadamente ocorrido(s); (ii) Normas do IBGC violadas ou que possam ser violadas; (iii) os riscos envolvidos, principalmente, aqueles que possam ameaçar a reputação do Instituto; (iv) as pessoas a serem entrevistadas, tanto o(a) denunciado(a), como possíveis testemunhas do caso; (v) datas tentativas que deverão ser confirmadas pelos entrevistado(a); e (vi) formato das entrevistas, presencial ou online.

Os membros do CAC-C não deverão se posicionar, consultar, divulgar ou informar envolvidos na denúncia ou membros da gestão previamente à aprovação em pleno do plano de apuração. Qualquer contato com membros da gestão só se dará via Coordenador(a) do CAC-C, relator e sub-relator do caso, para fins de elucidação do caso, conforme previsto do plano inicial de apuração.

O critério para definição das pessoas a serem entrevistadas cabe ao(à) relator(a) e ao sub-relator(a), e deverá ser aprovado pelo pleno do CAC-C.

4.4.3. Apuração dos fatos alegados

A apuração dos fatos poderá ser feita por meio dos seguintes métodos: (i) análise de dados e documentos; e (ii) entrevistas com pessoas chaves, sem prejuízo de outros que possam ser úteis para a elucidação dos fatos.

Independentemente do método utilizado, a apuração deverá ser conduzida de forma isenta e imparcial.

O(a) denunciado(a) será convidado(a), via notificação formal, a prestar esclarecimentos, por escrito e/ou por meio de entrevista presencial ou online. Em quaisquer dos casos, deverá ser dado um prazo mínimo para o(a) denunciado(a), não inferior a 7 dias úteis, a partir do recebimento da notificação, para que ele(a) apresente os seus esclarecimentos por escrito e/ou compareça à entrevista com o(a) relator(a) e o(a) sub-relator(a). A notificação formal para o(a) denunciado(a) deverá conter a descrição dos fatos e as Normas do IBGC alegadamente violadas.

Para fins de elucidação dos fatos, o(a) relator(a) e o(a) sub-relator(a) poderão tomar as seguintes providências adicionais:

(i) Ampliar a lista de pessoas chaves a serem entrevistadas, podendo convidar inclusive especialistas internos nos temas sob apuração;

(ii) Solicitar, via os canais próprios, informações e documentos adicionais à(s) pessoa(s) ou área(s) envolvida(s), seja(m) denunciante(s), denunciados(as), testemunha(s) ou gestor(es) do IBGC. Caso se trate de dados e informações confidenciais, os protocolos pertinentes do Instituto deverão ser observados. Caso haja necessidade de solicitar informações aos órgãos de governança do Instituto, o pedido deverá ser feito por intermédio do *Governance Officer*; e

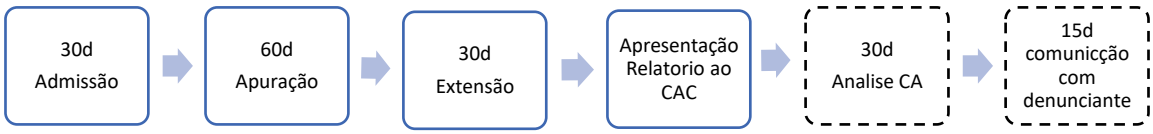
(iii) Solicitar autorização ao Conselho de Administração, via Coordenador do CAC-C para a contratação de especialistas externos, como advogado ou peritos, para apoiarem o processo de apuração, quando o caso envolver riscos jurídicos e reputacionais, for demasiadamente complexo ou que demande conhecimentos técnicos específicos.

Toda e qualquer pessoa chave entrevistada deverá se comprometer formalmente em manter total sigilo e confidencialidade dos fatos que, por força das apurações lhes sejam revelados, conforme previsto no item 12.

4.4.4. Prazo para Conclusão da Apuração

O prazo total para a finalização do processo de apuração da Denúncia, desde o seu recebimento, será de 90 (noventa) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta), em casos críticos e complexos, mediante solicitação formal e justificada ao(à) Coordenador(a) do colegiado. Após a conclusão do caso, por parte do(a) relator(a) e sub-relator(a), o colegiado terá mais 30 dias para deliberar sobre o relatório final do caso e encaminhá-lo para análise e deliberação do Conselho. A distribuição do prazo estabelecido segue o seguinte critério:

(i) Avaliação da admissibilidade do caso: 30 (trinta) dias ou até a data da reunião do CAC-C seguinte ao recebimento da denúncia, o que ocorrer primeiro.
(ii) Apuração do caso: 60 (sessenta) dias
(iii) Extensão de prazo (se cabível): 30 (trinta) dias
(iv) Avaliação do relatório final pelo pleno e encaminhamento ao CA: 30 (trinta) dias
(v) Avaliação e deliberação do CA quanto as recomendações finais do CAC-C: 30 dias



Os prazos acima não se aplicarão aos casos previstos no item 4.3 (ii) até que todas as informações e/ou documentação solicitadas sejam apresentadas

O(A) relator(a) e o sub-relator(a) deverão apresentar o relatório final ao(à) Coordenador(a) do CAC-Conduta, pelo menos, 15 (quinze) dias antes da reunião, ordinária ou extraordinária, seguinte à conclusão da apuração do caso para que ele(a) possa encaminhá-lo à análise prévia dos demais membros do Colegiado antes da sua aprovação final do pleno na referida reunião.

Desde que respeitado o prazo previsto neste item, o(a) Coordenador(a) ou qualquer membro do CAC-Conduta poderá solicitar informações ou sugerir diligências adicionais ao(à) relator(a) e ao(à) sub-relator(a) sobre o processo.

Uma vez tendo sido aprovado o relatório final do caso, o(a) Coordenador(a) do CAC-Conduta deverá encaminhá-lo imediatamente para o(a) PCA para que ele(a) o submeta à aprovação do Conselho de Administração, de acordo com os ritos e procedimentos próprios deste órgão. Caso o relatório não tenha sido aprovado por unanimidade pelo pleno do CAC-Conduta, as devidas ressalvas e justificativas deverão ser encaminhadas pelo(a) Coordenador(a) para o PCA.

Após a aprovação do relatório final pelo pleno do CAC-Conduta, o processo de apuração só poderá ser reaberto mediante fatos comprovadamente novos e/ou excepcionais que justifiquem a sua reabertura, condicionada à aprovação prévia do Conselho de Administração do Instituto.

O CAC-Conduta envidará seus melhores esforços para que os prazos previstos neste item sejam reduzidos na medida do possível e sem prejudicar a qualidade das análises e avaliações necessárias.

5. Medidas Cautelares

A qualquer momento durante o processo de apuração, a depender da criticidade do caso, o CAC-Conduta poderá recomendar ao Conselho de Administração a aplicação de medidas cautelares de caráter provisório, em face do(a) denunciado(a) ou de qualquer outra pessoa envolvida na apuração do caso, que sejam necessárias para assegurar o bom andamento das apurações, bem como para preservar os interesses jurídicos, a imagem e a reputação do Instituto, tais como a cessação imediata da conduta que viola ou possa violar as Normas do IBGC, a proibição de participar em eventos, comissões e demais iniciativas organizadas pelo IBGC, medidas de proteção ao denunciante e/ou testemunhas, entre outras que sejam cabíveis.

6. Medidas disciplinares

Caso o CAC-Conduta tenha concluído pela procedência total ou parcial da Denúncia sob sua análise, as seguintes medidas poderão ser recomendadas ao Conselho de Administração:

(i) Advertência (verbal e/ou escrita);

(ii) Suspensão de direitos por um período de 1 a 2 anos no caso de associados(as);

(iii) Exclusão do quadro associativo, rescisão contratual, proibição de contratação, demissão ou destituição, conforme o caso

A pena de suspensão compreende restrições a direitos, inclusive, porém sem limitação, o exercício de atividades que impliquem exposição perante ou por conta do IBGC, participação como membro ou Coordenador de Comissões Temáticas ou de outros espaços colaborativos, participação em Jornadas Técnicas, coordenação e participação em órgãos de governança e gestão do Instituto, representação do Instituto na imprensa e/ou em atividades conjuntas com outras entidades, ser instrutor ou palestrante em cursos e eventos, candidatar-se ao Conselho de Administração ou Coordenação de Capítulos ou núcleos regionais, patrocinar evento no qual haja a participação do Instituto, entre outros.

Caso o(a) denunciado(a) seja um(a) gestor(a) do Instituto, o CAC-C poderá recomendar ao Conselho de Administração as medidas disciplinares previstas no item 11, sem prejuízo de outras que o Conselho de Administração possa considerar pertinentes, como, por exemplo, a contratação de especialistas externos em carreiras.

As recomendações do CAC-Conduta pela não admissibilidade de Denúncias ou de não aplicação de medida disciplinar em virtude da improcedência da denúncia deverão ser comunicadas ao Presidente do Conselho de Administração por meio do relatório periódico semestral. . Caberá ao PCA submeter a recomendação do CAC-Conduta ao pleno do Conselho, que poderá alterá-la mediante fundamentação própria.

O(a) denunciado(a) excluído(a) do quadro associativo poderá requerer sua reassociação ao IBGC na forma do item 9 desta Política.

7. Classificação das medidas disciplinares

A dosimetria da medida disciplinar, definida entre aquelas previstas no item 6, deverá ser compatível com a gravidade do desvio, os prejuízos eventualmente causados, os deveres do infrator de acordo com as leis e Normas do IBGC aplicáveis, a intencionalidade da conduta e a reincidência da falta.

Grau de Severidade da Infração	**Medida Disciplinar**
LEVE	Advertência (formalizada por escrito e comunicada verbalmente)
MÉDIA	Suspensão de direitos por um período de 1 a 2 anos no caso de associados(as);
GRAVE	Exclusão do quadro associativo, rescisão contratual, proibição de contratação, demissão ou destituição

Poderão ser consideradas violações às Normas do IBGC, a depender do caso concreto, situações que gerem riscos financeiros, jurídicos e reputacionais ao Instituto, tais como: (i) condenação criminal em 2ª instância; (ii) condenação transitada emjulgado administrativamente pela CVM, CADE ou outros órgãos reguladores, que indiquem falhas de governança; e (iii) violação de medidas cautelares administrativas ou judiciais.

Em caso de denúncia envolvendo suspeita de fraude contábil ou desvio financeiro, o Comitê de Auditoria deverá ser informado no momento da instauração do processo de apuração, podendo ser convidado a participar do processo de apuração dos fatos.

8. Decisão do Conselho de Administração quanto às recomendações do CAC-Conduta

A decisão final sobre a aplicação de medidas disciplinares deverá ser tomada, fundamentada e exclusivamente, pelo Conselho de Administração no prazo de até 30 dias do recebimento da recomendação do CAC-Conduta, via relatório final do caso, e deverá ser comunicada formalmente, por escrito, ao Coordenador do Colegiado.

O Conselho de Administração envidará seus melhores esforços para que o prazo previsto neste item seja reduzido na medida do possível e sem prejudicar a qualidade das análises e avaliações e decisões.

9. Recurso ao Colegiado Independente Recursal (CIR)

Da decisão do Conselho que aplicar a pena de exclusão do quadro associativo do Instituto, caberá recurso do associado punido, no prazo de 15 dias, ao CIR, que poderá, em caráter definitivo, manter ou rever a pena aplicada na forma de seu Regimento Interno.

10. Processo de Apuração no âmbito do CDG

Denúncias previstas no item 4.3. (iv) deverão ser apuradas pelo CDG, de acordo com o seu Regimento, observando-se, no que couber, os princípios e procedimentos previstos nesta Política.

Em até 60 dias contados do recebimento da denúncia pelo(a) Coordenador(a) do CDG, o órgão decidirá, de forma colegiada, o endereçamento adequado para a situação, aplicando, quando for o caso, medidas disciplinares, considerando os fatos comprovados no processo de apuração. Esse prazo poderá ser estendido, justificadamente, por 30 dias adicionais.

O CDG deverá solicitar, conforme o caso, medidas de proteção ao(à) denunciado(a) ou entrevistados, de forma a garantir a não retaliação ou à exposição negativa da imagem e reputação das pessoas envolvidas no processo de apuração

Da decisão do CDG, não cabe recurso a outros órgãos da governança do IBGC.

10.1. Os casos sob a responsabilidade do CDG que envolvam violações ou suspeita de violações às Normas do IBGC, sobretudo assédio moral ou sexual, discriminação, racismo e violência em geral e quaisquer outros atentados a direitos humanos, devem ser acompanhados pelo CAC-Conduta, com o conhecimento do Conselho de Administração

11. Medidas disciplinares

As medidas disciplinares aplicáveis aos casos apurados pelo CDG deverão ser compatíveis com a gravidade do desvio, os prejuízos eventualmente causados, os deveres do infrator de acordo com as leis pertinentes e Normas do IBGC aplicáveis, a intencionalidade da conduta e eventual reincidência.

12. Confidencialidade e Proteção de Dados Pessoais

Todas as informações recebidas por meio de denúncias e por meio das entrevistas com pessoas chaves, assim como as decisões tomadas pelo CAC-Conduta, pelo CDG e pelo Conselho de administração, inclusive aqueles que envolvam dados pessoais do(s) denunciado(a) e entrevistados, deverão ser mantidas sob sigilo, salvo (i) quando houver necessidade de divulgação para defesa dos direitos do IBGC em processos judiciais ou administrativos, desde que em observância às leis que regem o tema; (ii) por força de lei ou requisição de autoridade pública ou órgão regulador e (iii) quando os fatos forem de conhecimento público.

Todas as pessoas envolvidas nos processos de apuração e de suas conclusões deverão observar absoluto sigilo e confidencialidade dos fatos e informações sob suas respectivas custódias. Caberá ao CAC-Conduta alertar formalmente os envolvidos sobre este dever.

Os processos de apuração e suas conclusões respeitarão a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e as Normas do IBGC.

A divulgação da decisão do Conselho, nos casos acima previstos, poderá ocorrer se necessário para preservação da reputação do Instituto, na hipótese de casos notórios e/ou em que os fatos apurados se tornem disponíveis ao público e desde que autorizados pelo próprio órgão. Estatísticas poderão ser geradas a partir dos casos tratados para fins de controles internos e aprimoramento contínuo dos processos e ferramentas.

Além dos membros do CAC-Conduta, poderão ter acesso à íntegra do processo de apuração, o CIR, quando houver interposição de recursos da decisão do Conselho de Administração, o próprio Conselho de Administração e o(a) Diretor(a) Geral, exclusivamente quando necessário para tomada

de decisões ou apoio no processo de apuração, quando necessário. Todos os que tiverem acesso ao processo ficam obrigados a manter o sigilo sobre todas as informações dele constantes, inclusive sobre a própria existência da apuração.

13. Retorno ao(à) denunciante

O(A) denunciante será comunicado(a) sobre o resultado do processo de apuração apenas por meio da empresa gestora do canal de denúncias, de acordo com os seguintes critérios:

i) caso procedente
ii) caso procedente parcialmente
iii) caso improcedente

O prazo para comunicação ao(à) denunciante será de até 15 dias após a aprovação do relatório final pelo Conselho de Administração.

14. Análise de Pedidos de Reassociação de Associados Excluídos

De acordo com o seu Regimento Interno (art. 2º, d), o CAC-Conduta poderá emitir parecer a respeito de pedidos de reassociação de associados excluídos do quadro do IBGC por violação às Normas do IBGC, quando solicitados pela gestão ou pelo Conselho de Administração.

Associados que tenham sido excluídos do quadro do IBGC por violação às Normas do IBGC, conforme previsto no item 6 desta Política, poderão ingressar com novo pedido de associação após o transcurso do prazo mínimo de 3 anos da decisão de exclusão, mediante provocação do interessado.

Nesses casos, o(a) Diretor(a) Geral analisará o pedido à luz dos requisitos gerais para associação estabelecidos em política própria e consultará o CAC-Conduta, para que o Colegiado emita um parecer com suas conclusões e recomendações.

Na análise do pedido de reassociação, o CAC-Conduta levará em consideração os seguintes critérios:

(i) Evidências de cessação da conduta que motivou a imposição de medida disciplinar pelo IBGC;

(ii) Evolução da governança corporativa e/ou adoção de mecanismos de prevenção de desvios semelhantes aos que motivaram a aplicação da medida disciplinar, quando for o caso.

Se entender necessário, o CAC-Conduta poderá convidar para uma sabatina o interessado, no caso de pessoa física, ou pelo menos 2 representantes da alta liderança da organização, caso o interessado seja pessoa jurídica.

O prazo total para finalização do processo de reassociação, desde o recebimento do pedido até a decisão final do(a) Diretor(a) Geral e/ou do Conselho de Administração, conforme o caso, será de 180 dias, sendo assegurado ao CAC-Conduta o prazo de 90 dias para emissão de seu parecer.

Cumpre à gestão do IBGC manter o interessado informado sobre o procedimento e prazos de análise de seu pedido.

15. Disposições gerais

Todos os prazos mencionados nesta Política devem ser contados em dias corridos.

O IBGC não tolerará retaliações, intimidações ou represálias de qualquer natureza a denunciantes ou testemunhas. Atos dessa natureza são considerados graves e deverão ser punidos de acordo com as Normas do IBGC.

Se o denunciante sofrer algum tipo de represália em razão de uma denúncia de potencial desvio de conduta, ou se qualquer terceiro tomar ciência da ocorrência de represália, deve informar imediatamente ao canal de denúncias para que providências para sua proteção sejam adotadas.

Ao receber qualquer denúncia de retaliação, o Coordenador do CAC-Conduta deverá informar imediatamente o(a) PCA e recomendar as medidas corretivas e imediatas cabíveis.

Não será considerada retaliação a dispensa por justa causa ou por falha grave, seja ela de ordem técnica ou de conduta, cometida pelo(a) denunciado(a), denunciante (caso ele(a) tenha se identificado) ou testemunhas durante o processo de apuração dos fatos. Falhas técnicas ou de condutas inadequadas que não sejam graves não deverão ensejar a dispensa do(a) denunciado(a) ou testemunhas, até a apuração final do caso.