



# Política de denúncia de irregularidades

## 1. OBJETIVO

A AlvoPETRO adere aos mais altos padrões de conduta profissional e ética em todas as atividades e está comprometida em proporcionar um local de trabalho que promova a abertura, a honestidade e a responsabilidade. Em apoio a esse compromisso, esta Política de Denúncias (a "Política") tem o objetivo de incentivar qualquer pessoa com preocupações sobre qualquer aspecto das atividades e operações da Empresa a se apresentar e levantar tais preocupações sem medo de discriminação, retaliação ou assédio.

Os funcionários, prestadores de serviços e aqueles que realizam negócios regulares com a AlvoPETRO (fornecedores, clientes, etc.) são frequentemente os primeiros a perceber que há um problema sério na empresa. No entanto, eles podem decidir não expressar suas preocupações porque sentem que falar seria desleal com seus colegas ou com a Empresa. Também podem temer assédio ou retaliação. Nessas circunstâncias, eles podem achar que seria mais fácil ignorar a preocupação em vez de relatar o que pode ser apenas uma suspeita de má prática. No entanto, isso significa que esses problemas podem continuar e incentivar outros problemas, além de não permitir que os responsáveis tomem providências antes que o dano real seja causado. Esta Política oferece um mecanismo para que as partes interessadas informem a Empresa sobre má conduta grave, incluindo questões éticas, fraudulentas ou criminais, sem medo de represálias ou medidas disciplinares.

Por meio desta Política e do mecanismo de comunicação aqui contido, a AlvoPETRO convida todos os funcionários e outras partes interessadas a agir de forma responsável para defender a reputação da AlvoPETRO e manter a confiança do público. O incentivo a uma cultura de abertura dentro da organização também ajudará nesse processo. Esta Política tem como objetivo garantir que preocupações sérias sejam devidamente levantadas e tratadas dentro da Empresa e sejam reconhecidas como uma ferramenta fundamental para permitir o fornecimento de boas práticas de governança e gestão. Esta Política destina-se a incentivar e permitir que os funcionários da AlvoPETRO e outros levantem preocupações sérias dentro da AlvoPETRO, em vez de buscar uma solução fora da AlvoPETRO.

## 2. APLICAÇÃO E ESCOPO

Esta Política se aplica a todos os executivos, funcionários, consultores, contratados e diretores da AlvoPETRO Energy Ltd. ("AlvoPETRO") e qualquer uma de suas subsidiárias (coletivamente referidas aqui como "AlvoPETRO" ou a "Empresa"), independentemente de onde estejam localizadas no mundo. Esta Política e os canais de denúncia aqui incluídos também fornecem um método para que outras partes interessadas (fornecedores, clientes, acionistas, etc.) expressem qualquer preocupação com relação à conduta da Empresa.

## 3. O QUE RELATAR

Todos os diretores, funcionários, consultores, conselheiros e contratados da AlvoPETRO são obrigados a relatar prontamente, oralmente ou por escrito, todas as evidências de atividades que possam constituir qualquer um dos seguintes itens:

- suspeitas de violações da lei, sejam elas civis ou criminais;
- suspeitas de violações das políticas da AlvoPETRO, incluindo, mas não se limitando a:
  - Código de Conduta
  - Política de mídia social
  - Política de direitos humanos
  - Política de uso aceitável

- Política de Divulgação, Confidencialidade e Negociação
- Preocupações relacionadas à contabilidade, aos controles contábeis internos ou às práticas ou irregularidades de auditoria da Empresa;
- violações da legislação de saúde e segurança ocupacional;
- risco para os ativos, propriedades ou recursos da AlvoPetro;
- risco para o meio ambiente;
- perigo para a saúde, segurança ou proteção de um trabalhador ou do público; ou
- preocupações sobre outras práticas comerciais da AlvoPetro.

Se você for testemunha de um crime contra uma pessoa ou propriedade, como agressão ou roubo, isso deve ser imediatamente relatado às autoridades policiais locais.

Esteja preparado para fornecer o máximo possível de informações específicas, incluindo nomes, datas, locais e eventos que ocorreram, sua percepção do motivo pelo qual o(s) incidente(s) pode(m) ser uma violação e que medidas você recomenda que sejam tomadas.

Observe que esta Política não se destina a tratar de desafios cotidianos, rotineiros ou comuns, que devem ser levados à atenção da gerência por meio de processos regulares.

#### 4. COMO RELATAR

As partes interessadas são incentivadas a fazer uma denúncia usando qualquer método com o qual se sintam confortáveis. Não existe um procedimento ou formato padrão que deva ser seguido. Recomendamos que você relate suas preocupações ao seu gerente imediato ou a um membro da equipe de liderança. Se não se sentir à vontade para fazê-lo ou se não receber uma resposta satisfatória, as denúncias também podem ser feitas de forma anônima ou não anônima por meio de vários canais:

- 1) Relatório para o Presidente do Comitê de Auditoria da AlvoPetro - Envie um e-mail ou ligue para o Sr. Firoz Talakshi, Presidente do Comitê de Auditoria, em: [firoz.talakshi@outlook.com](mailto:firoz.talakshi@outlook.com) ou (403)619-2781;
- 2) Reportar-se ao Presidente e CEO, ao CFO ou ao Country Manager do Brasil:
  - Envie um e-mail ou entre em contato com Corey Ruttan, presidente e diretor executivo, pelo e-mail [cruttan@alvopetro.com](mailto:cruttan@alvopetro.com) ou pelo telefone (587) 794-4213;
  - Envie um e-mail ou entre em contato com Alison Howard, diretora financeira, pelo e-mail [ahoward@alvopetro.com](mailto:ahoward@alvopetro.com) ou pelo telefone (587) 794-4215;
  - Envie um e-mail ou entre em contato com Frederico Oliveira, Brazil Country Manager, pelo e-mail [foliveira@alvopetro.com](mailto:foliveira@alvopetro.com) ou pelo telefone +55 (71) 3432-0917.
- 3) Por carta, marcada como Privada e Confidencial, para:
 

Suite 1920, 215- 9<sup>th</sup> Avenue SW  
 Calgary, AB T2P 1K3  
 Atenção para: (qualquer um dos indivíduos mencionados acima)
- 4) Pessoalmente, no endereço acima.
- 5) SafeSpace - A Empresa também implementou um sistema de denúncias confidenciais, operado pela SafeSpace, uma empresa terceirizada independente. As denúncias podem ser feitas ao SafeSpace online (<https://my.safe.space/company/alvopetro>), sete dias por semana, 24 horas por dia, em inglês ou

português. As denúncias em português também podem ser feitas por ligação telefônica no Brasil (0800 887 0880)

**Canal de Escuta**

Ajude-nos a criar um ambiente mais seguro e inclusivo para todos. Acesse e relate via **Website, QR CODE ou Telefone:**

<https://my.safe.space/company/alvopetro>

**0800 887 0880**



my.safe.space

Os relatórios recebidos pela SafeSpace devem ser direcionados a uma ou ambas as pessoas: a Sra. Alison Howard, Diretora Financeira e o Sr. Corey C. Ruttan, Presidente e Diretor Executivo.

Quando um supervisor, gerente ou outro membro da equipe de liderança recebe um relatório direto (seja verbalmente ou por escrito), ele é responsável por encaminhar esse relatório por meio de um dos cinco canais mencionados acima.

**Mesmo que você esteja em dúvida e não tenha certeza se a conduta em questão constitui uma violação, a Alvopetro o incentiva a levantar a questão para que possamos garantir que as atividades comerciais dentro da Empresa continuem a ser conduzidas de forma legal e ética.**

## 5. CONFIDENCIALIDADE E ANONIMATO

A Alvopetro respeitará o anonimato de qualquer denúncia recebida pela Empresa quando o denunciante solicitar o anonimato, sujeito à legislação aplicável. No entanto, deve-se levar em conta que será mais fácil acompanhar e verificar as denúncias se o denunciante estiver preparado para fornecer seu nome. Todas as reclamações devem ser tratadas como confidenciais, sejam elas recebidas anonimamente ou de outra forma, e a Empresa tomará todas as medidas razoáveis, incluindo a divulgação apenas com base na necessidade de conhecimento, para garantir a confidencialidade e a privacidade de qualquer denunciante, quando assim solicitado.

## 6. INVESTIGAÇÃO E DEVER DE COOPERAR

Todas as denúncias serão prontamente encaminhadas ao nível apropriado da gerência e, dependendo da natureza da denúncia, à Diretoria ou a um comitê associado da Diretoria. Todas as denúncias serão analisadas imediatamente, e as medidas adequadas (inclusive investigação) serão tomadas conforme necessário. Todas as informações divulgadas permanecerão confidenciais, exceto, sujeito à lei aplicável, conforme necessário para conduzir a investigação e tomar qualquer medida corretiva. Quando apropriado, as questões levantadas podem:

- ser investigado pela gerência, pela Diretoria ou por um comitê da mesma, ou por meio do processo disciplinar;
- ser encaminhado à polícia;
- ser encaminhado ao auditor externo ou ao consultor jurídico externo; ou
- são objeto de uma investigação independente.

Todos os relatórios serão investigados o mais rápido possível; no entanto, a gravidade e a complexidade das alegações podem ter um impacto sobre o tempo necessário para investigar qualquer assunto. Quando for necessário o envolvimento de consultores ou agências externas, isso poderá estender o processo de investigação.

O presidente e CEO e o diretor financeiro são responsáveis pelo acompanhamento de cada relatório em tempo hábil. Eles podem delegar funções para investigação e ação adicional ou remediação, se apropriado, com base na natureza da denúncia. No caso de um ou ambos, o presidente e o CEO ou o diretor financeiro, estarem envolvidos em uma denúncia, a responsabilidade pela investigação é da Diretoria ou de um comitê associado da Diretoria.

Todas as denúncias feitas de acordo com esta Política e o status de tais denúncias e investigações serão informados à Diretoria trimestralmente ou antes e com mais frequência, conforme necessário, dependendo da gravidade e da natureza da denúncia. Todas as denúncias recebidas referentes a divulgações de declarações financeiras, contabilidade, controles contábeis internos ou assuntos de auditoria serão encaminhadas imediatamente ao Presidente do Comitê de Auditoria.

Todos os diretores, executivos, funcionários e consultores da Empresa têm o dever de cooperar em uma investigação de denúncias registradas de acordo com a Política. Caso uma dessas pessoas não coopere ou forneça informações falsas em uma investigação, a Empresa tomará medidas corretivas efetivas proporcionais à gravidade da infração. Essa ação pode incluir medidas disciplinares até e inclusive a rescisão do contrato de trabalho, com justa causa e sem aviso prévio, e possível processo judicial.

## **7. PROTEÇÃO E NÃO RETALIAÇÃO**

Ninguém que, de boa-fé, denuncie uma violação ou suspeita de violação de acordo com esta Política sofrerá assédio, retaliação ou consequências adversas no emprego. Você estará protegido contra retaliação, assédio, dispensa, rebaixamento, suspensão ou outros tipos de discriminação, ou ameaças de discriminação, incluindo remuneração ou termos e condições de emprego, que estejam diretamente relacionados à divulgação de tais denúncias se você:

- divulgar as informações de boa-fé;
- acreditam que ela seja substancialmente verdadeira;
- não agir de forma maliciosa ou fazer alegações falsas; e
- não buscam nenhum ganho pessoal ou financeiro.

Se você acredita ter sofrido retaliação injusta ou ilegal em relação a uma denúncia feita de acordo com esta Política, poderá registrar uma reclamação junto ao seu supervisor ou gerente ou por meio de qualquer um dos canais de denúncia descritos acima.

Um funcionário da Alvopectro que retaliar alguém que tenha denunciado uma violação de boa-fé está sujeito a medidas disciplinares que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho ou da relação contratual.

## **8. CONFORMIDADE**

Todos os diretores, funcionários, consultores, contratados e conselheiros da Alvopectro devem cumprir esta Política em todos os momentos. O não cumprimento dessas diretrizes pode estar sujeito a medidas disciplinares a serem aplicadas de acordo com a gravidade da infração cometida, incluindo uma ou todas as seguintes:

- feedback verbal ou escrito;
- advertência oral ou por escrito;
- suspensão;
- demissão com ou sem causa de emprego ou acordo contratual; e
- possíveis sanções civis e criminais.

A Alvopectro tem orgulho de sua reputação como uma empresa com os mais altos padrões de honestidade. Portanto, a Empresa garantirá que recursos substanciais e adequados sejam empregados na investigação de

qualquer reclamação recebida. No entanto, a Empresa considerará a apresentação de quaisquer alegações deliberadamente falsas ou maliciosas como uma ofensa grave. Tais ações podem resultar em medidas disciplinares, inclusive demissão por justa causa ou rescisão de contrato, conforme aplicável, e, se necessário, em ação judicial. Dessa forma, podemos garantir que os colaboradores não se aproveitem de nossa política e ajam sempre de boa-fé.