

## 1. OBJETIVO

A presente Política Global de Não Retaliação tem o objetivo de estabelecer as diretrizes contra Retaliação a Denunciantes e/ou Colaboradores da Justiça, de forma a criar e manter um local de trabalho ético em que as pessoas possam, de boa-fé, relatar suas preocupações e possíveis violações de leis, regimentos e políticas internas sem medo de retaliação, fundamental para o sucesso de nossos negócios.

Esta Política reafirma o compromisso da Âmbar Energia, suas controladas, subsidiárias e afiliadas, de não existir retaliação contra aqueles que fizerem denúncias ou participarem de investigações ou procedimentos legais.

## 2. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta da Âmbar (MA-GC-01);
- Política de Investigação (P-GC-03); e
- Política de Gestão de Consequências (P-GC-05).

## 3. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os Empregados e administradores da Âmbar e deverá ser considerada como referência para as controladas, subsidiárias e afiliadas.

## 4. DISPOSIÇÕES GERAIS

A Âmbar Energia não tolera qualquer ato de retaliação contra indivíduos que denunciem, de boa-fé, potenciais infrações de lei, regimento, política interna ou má conduta, ou que auxiliem em investigação interna, que colaborem em acordos de leniência, ações de fiscalização, processos e investigações administrativas/judiciais.

Retaliação é todo tratamento injusto contra uma pessoa em resposta à denúncia, feita de boa-fé, por essa pessoa, ou contra qualquer pessoa que participe de investigação interna, acordo de leniência, acordo de colaboração, ação fiscalizadora, investigação ou processo administrativo/judicial.

A retaliação pode ser praticada por qualquer pessoa, incluindo o acusado, colaboradores com cargos de liderança e parceiros de negócios terceirizados. As práticas de retaliação podem ser flagrantes e diretas, ou sutis e discretas, e sua identificação pode ser difícil, principalmente quando interpretadas por diferentes pessoas e de diferentes formas. As denúncias de retaliação serão sempre analisadas e deliberadas de forma imparcial, objetiva, isenta de conflito de interesses e sem desfecho pré-determinado.

### 4.1. DISPOSIÇÕES GERAIS

Diversas condutas podem configurar atos de retaliação, abaixo alguns exemplos não exaustivos:

- Retaliações trabalhistas, como demissão, suspensão, rebaixamento, redução de responsabilidades, negação de férias ou licença médica ou pessoal;
- Qualquer ato contrário à posição profissional ou social do indivíduo;
- Corte de pagamentos ou objeção a aumentos de salário, bônus ou promoções;

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprovado por</b>	<b>Publicado em</b>	<b>Válido até</b>
Gabriel Matos	Lucio Martins	Marcelo Zanatta	06/10/2023	06/10/2025

- Restrições de mobilidade dentro da empresa ou dentro do grupo;
- Discriminação nas avaliações de desempenho;
- Restrições de acesso a treinamentos, qualificações ou informações;
- Segregação, bullying, perseguição, intimidação, ameaça, assédio, ou qualquer outro ato contra a integridade mental e física de um indivíduo;
- Tentar ou efetivamente colocar colegas de trabalho contra um indivíduo;
- Usar mídias sociais para depreciar um indivíduo;
- Prejudicar a capacidade do indivíduo de realizar seu trabalho;
- Deixar de se comunicar com o indivíduo sobre assuntos relacionados ao trabalho;
- Comportamento desrespeitoso em geral;
- Ignorar ou ser conivente com a conduta retaliatória de outros; e
- Excluir o indivíduo de reuniões em que o mesmo deveria ter participado.

## 5. DIRETRIZES

Qualquer colaborador da Âmbar que esteja sofrendo ou tenha sofrido atos de retaliação deve comunicar a situação ao superior hierárquico, à área de Compliance ou via Canal de Ética.

## 6. DISPOSIÇÕES FINAIS

### 6.1. VIOLAÇÕES

Violações a esta Política não serão toleradas. Além das consequências legais, as violações a esta Política sujeitarão os colaboradores ou terceiros agindo em seu nome, a ações disciplinares, incluindo eventual rescisão do contrato de trabalho.

Caso seja identificada qualquer violação a esta Política, a Âmbar garantirá prontamente que a violação não esteja mais ocorrendo e, se necessário, tomará as medidas corretivas, como a melhoria dos procedimentos e controles para mitigar o risco da violação recorrente.

As violações a esta Política serão devidamente investigadas e avaliadas pelos órgãos competentes da governança corporativa e poderão resultar em sanções para as pessoas físicas envolvidas, conforme Código de Conduta e Ética da Âmbar Energia.

### 6.2. DEVER DE COMUNICAR

Qualquer colaborador da Âmbar Energia, ciente de uma possível ou real violação desta política, deverá reportar a situação preferencialmente ao Canal de Ética ([www.canaldeetica.com.br/grupojf](http://www.canaldeetica.com.br/grupojf) ou **0800 885 5608 BRASIL e 800 104 062 BOLÍVIA**) ou entrar em contato diretamente com o Departamento de Compliance.

A Âmbar apoia o reporte de preocupações de boa-fé. A retaliação contra qualquer indivíduo que denuncie uma violação de conduta de boa-fé ou que participe de uma investigação é estritamente proibida. Para maiores detalhes, favor consultar a Política de Não Retaliação (P-GC-04). Dúvidas com relação à esta Política devem ser direcionadas ao Departamento de Compliance ([grupojf@canaldeetica.com.br](mailto:grupojf@canaldeetica.com.br)).

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprovado por</b>	<b>Publicado em</b>	<b>Válido até</b>
Gabriel Matos	Lucio Martins	Marcelo Zanatta	06/10/2023	06/10/2025

### 6.3. RESPONSÁVEL PELO DOCUMENTO

A elaboração deste documento é responsabilidade do Departamento de Compliance da Âmbor Energia.

MEMBROS PRESENTES		
Nome	Área	Assinatura
Marcelo Zanatta	Presidência	
Lucio Martins	Diretoria Jurídica e Compliance J&F	
Marcelo Abreu	Administrativo/Financeiro	
Carlos Camilo	Recursos Humanos	
João Medeiros	Jurídico	
Gabriel Matos	Compliance	

Elaborado por	Revisado por	Aprovado por	Publicado em	Válido até
Gabriel Matos	Lucio Martins	Marcelo Zanatta	06/10/2023	06/10/2025