

## **POLÍTICA DE PENALIDADES E APURAÇÃO INTERNA DE RESPONSABILIDADE**

### **I – APRESENTAÇÃO:**

A POLÍTICA DE PENALIDADES E APURAÇÃO INTERNA DE RESPONSABILIDADE, em conjunto com o CÓDIGO DE CONDUTA e as demais Políticas da WEAL fazem parte do seu Programa de Integridade.

Especificamente a POLÍTICA DE PENALIDADES E APURAÇÃO INTERNA DE RESPONSABILIDADE estabelecem as diretrizes para processamento de denúncias e apuração de possíveis cometimento de infrações ou ilicitudes no ambiente corporativo ou fora dele, capazes de trazerem responsabilidades legais ou contratuais a WEAL ou impactar, de alguma maneira, em sua reputação.

De nada serviria o Programa de Compliance se as infrações aos termos do Código de Conduta e de suas Políticas não fossem efetivamente prevenidas, detectadas e reparadas.

A elaboração desta Política fundamenta-se na efetividade do Programa de Compliance da WEAL ,na medida em que regulamenta o exercício da averiguação de potenciais violações à lei ou ao Código de Conduta e Políticas que o complementam, concomitante com a identificação de responsabilidades e definição de sanções ou ações corretivas apropriadas.

Esta Política também se destina a garantir que quaisquer preocupações sobre as atividades da WEAL sejam tratadas de forma séria, justa e sem medo de represálias. Qualquer dúvida ou esclarecimento sobre a aplicação desta Política poderá ser enviada à Gestão de Compliance ou ao canal de comunicação da WEAL, disponíveis no website.

### **II – NORMAS:**

#### **1. OBRIGATORIEDADE E ABRANGÊNCIA:**

**1.1** As normas previstas nesta Política aplicam-se a todos os que interagem com a WEAL (membros da Alta Direção, Representantes, Prepostos, Colaboradores, Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros de Negócios), independente da natureza do vínculo jurídico.

#### **2. DENÚNCIA:**

**2.1** Para fins desta Política, denúncia é o relato de fatos que podem impactar a imagem da WEAL, ou que potencialmente caracterizem violação às Leis Brasileiras ou estrangeiras, ou às normas previstas no Código de Conduta da WEAL e das Políticas que o integram.

**2.2** O Denunciante, para fins desta Política, é a pessoa que, com ou sem identificação, traz informações acerca de possíveis condutas infratoras, praticadas contra a WEAL ou no âmbito de suas atividades.

**2.3** A WEAL, por meio desta Política, incentiva a todos os que com ela interagem a reportar qualquer suspeita de infração ética ou legal.

**2.4** A WEAL disponibiliza Canal de Denúncias na home page da WEAL, bem como no portal [www.contatoseguro.com.br/zoomholding](http://www.contatoseguro.com.br/zoomholding), para que qualquer pessoa possa reportar situações que apresentem indícios de ilicitude, relacionadas aos temas previstos no Código de Conduta, ou que, de alguma maneira, configure violação do dever de conformidade ética e legal, no âmbito das interações corporativas.

**2.5** As denúncias poderão ser anônimas e quando identificado o Denunciante, sua identidade será preservada e restrita aos responsáveis pela análise e apuração interna da responsabilidade.

**2.6** Sempre que possível, a denúncia deverá conter:

- a) a descrição do fato;
- b) local da ocorrência;
- c) data ou período da ocorrência;
- d) autor ou possível autor da infração;
- e) evidências.

**2.7** As denúncias serão inicialmente recebidas pela Gestão de Compliance, na qual integra o Comitê de Integridade, órgão de apoio consultivo e deliberativo, de caráter permanente, que integra a Gestão de Compliance, especialmente no que diz respeito à Gestão do Canal de Denúncias, sendo também responsável por auxiliar a Alta Direção na continuidade e aperfeiçoamento do Programa de Integridade da WEAL e de sua controladora.

**2.8** O processamento dos reportes efetuados no Canal de Denúncias será regulamentado pelo Regimento Interno do Comitê de Integridade, elaborado pela Gestão de Compliance e aprovado pela Alta Direção da empresa Controladora. Em caso de omissão, a Gestão de Compliance tomará as decisões pertinentes de acordo com os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e dentro dos limites da sua competência.

**2.9** A Gestão de Compliance também poderá encaminhar para apuração preliminar ou investigação, fatos que cheguem ao seu conhecimento por qualquer meio de comunicação, não se limitando apenas ao Canal de Denúncias.

**2.10** Relatórios de Auditoria interna ou outros documentos que relatam fatos que dão indícios de infração também poderão ser encaminhados pela Gestão de Compliance para investigação.

### **3. INVESTIGAÇÕES:**

**3.1** A finalidade da investigação é averiguar os fatos e a sua autoria, detectando se houve uma conduta de violação de leis ou do Código de Conduta da WEAL e das Políticas que a integram, ou que, mesmo não estando prevista nas suas normas internas, considerem-se prejudiciais à imagem da corporação. As investigações de denúncias deverão ser realizadas de forma independente e documentadas.

**3.2** Para fins desta Política, denomina-se Investigador o responsável pela investigação, independente de quem a conduz, se um profissional ou comissões internas, ou se profissionais especializados terceirizados.

**3.3** O Investigador interno, seja ele um único profissional ou uma comissão interna, será indicado

pelo Gestão de Compliance da WEAL, o qual deverá considerar se a(s) pessoa(s) indicada(s) possui(em) tempo hábil para se dedicar à investigação, discricão, integridade, ética, conhecimento de questões técnicas que possam estar envolvidas na investigação, além de outras competências necessárias ao encargo, considerando a natureza e as características envolvidas em cada investigação.

**3.4** O Investigador está obrigado a guardar dever de sigilo em relação às investigações e antes de iniciá-las, deverá mapear suas ações de investigação, zelando para que não ocorra prática de atos desnecessários e não relacionados a esta.

**3.5** Sempre que possível, as entrevistas a terceiros, que não o investigado, deverão ser substituídas por provas idôneas, legítimas e irrefutáveis como provas técnicas, documentais, periciais, áudio visuais, pareceres de *experts*, etc. Quando imprescindíveis, as entrevistas a terceiros serão realizadas no procedimento de Investigação e deverão ser conduzidas com respeito, cordialidade, sem conduta que implique em julgamentos antecipados, retaliações, ameaças ou qualquer tipo de constrangimento ao entrevistado, o qual deverá ser informado de que poderá optar ficar em silêncio ou colaborar com a busca da verdade.

**3.6** No procedimento de Investigação, além das entrevistas, poderão ser solicitados documentos, realizadas diligências, visitas e praticados quaisquer atos que estejam alinhados ao objetivo da Investigação, desde que não haja infração de normas éticas e legais.

**3.7** Ao término de cada investigação deverá ser feito o Relatório de Investigação, contendo o detalhamento de todo o procedimento investigativo, preservando-se o anonimato do denunciante (que assim optar em sua denúncia) e a identidade de testemunhas ou de terceiros.

**3.8** O Relatório de Investigação deverá ser enviado à Gestão de Compliance para:

- a) aferir eventuais necessidades de mudanças ou adaptações nos Controles Internos e nos demais pilares do Programa de Compliance;
- b) emitir parecer opinativo para auxiliar a Alta Direção na tomada de decisões;
- c) verificar se há necessidade de parecer opinativo da área jurídica, recursos humanos ou área técnica pertinente;
- d) dar o devido encaminhamento para a deliberação da Alta Direção.

**3.9** Em sendo comprovada a infração e a sua autoria, caberá à Alta Direção a tomada de decisões acerca das medidas a serem aplicadas ao caso concreto, observando-se sempre os pareceres do Gestor de Recursos Humanos quando a investigação envolver Colaboradores.

#### **4. PENALIDADES:**

**4.1** A violação das normas legais, do Código de Conduta e das Políticas que o integram, ou de qualquer ato que impacte na imagem da WEAL poderá ser penalizada com medidas disciplinares previstas na legislação trabalhista, quando a autoria do fato for imputado a Colaborador, podendo haver, inclusive, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

**4.2** Em se tratando de Parceiros de Negócios, Fornecedores, Prestadores de Serviços ou quaisquer Terceiros que interagem com a WEAL, poderá haver a suspensão de pagamentos e da execução do contrato; a rescisão contratual antes do término de vigência; a extinção da parceria; a imposição de multas e outras penalidades previstas no contrato.

**4.3** Apurada a ocorrência de violação à lei, poderá haver a comunicação do fato às autoridades

policiais ou ao Ministério Público, e também ao órgãos público competente, em caso de envolvimento de agentes públicos na infração.

4.4 Em qualquer caso poderá ser efetuada a apuração da responsabilidade civil, para ressarcimento dos danos materiais e imateriais causados a WEAL ou a terceiros.

4.5 Será sempre considerado, na aplicação de penalidades, o contexto da infração, os antecedentes, a continuidade da infração, e outros critérios norteadores dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, podendo também a penalidade ser substituída, a depender do caso concreto, por medidas de reciclagem e treinamentos individuais, quando o infrator for um colaborador da WEAL, e inexistir dolo na sua conduta.

4.6 Ações de educação geral, comunicações, treinamentos e melhorias no Programa de Compliance serão sempre aplicadas para que não haja a reincidência da mesma espécie de infração ética ou legal.

4.7 Nenhuma penalidade será cabível se não houver efetiva comprovação de conduta infratora e de sua autoria.

4.8 Poderá haver a aplicação de outras penalidades não previstas nesta Política, porém, compatíveis com as normas legais em vigor do ordenamento jurídico ou de ordenamento estrangeiro, quando aplicável.

## 5. POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO:

5.1 A WEAL reserva-se o direito de alterar as Políticas de Penalidades e Apuração Interna de Responsabilidade, independente da anuência de quem quer que seja. A nova versão terá texto integralmente compilado e disponibilizado na homepage da WEAL, e entrará em vigor a partir desta disponibilização na Rede Mundial de Computadores. Cabe a cada um que interage ou contrata com a WEAL monitorar a existência das alterações desta Política.

## **PENALTIES AND INTERNAL ACCOUNTABILITY INVESTIGATION POLICY**

### I – PRESENTATION:

The Penalties and Internal Accountability Investigation Policy, together with the Code of Conduct and other PRIME8 Policies, forms part of PRIME8’s Integrity Program.

Specifically, the Penalties and Internal Accountability Investigation Policy establishes the guidelines for processing reports and investigating possible violations or unlawful conduct within the corporate environment or outside it, which may result in legal or contractual liability for PRIME8 or may otherwise impact its reputation.

The Compliance Program would be ineffective if violations of the provisions of the Code of Conduct and its Policies were not effectively prevented, detected, and remedied.

This Policy is based on the effectiveness of PRIME8’s Compliance Program, as it regulates the process

of investigating potential violations of the law or of the Code of Conduct and the Policies that complement it, together with the identification of responsibilities and the determination of appropriate sanctions or corrective actions.

This Policy is also intended to ensure that any concerns regarding PRIME8's activities are addressed seriously, fairly, and without fear of retaliation. Any questions or requests for clarification regarding the application of this Policy may be directed to the Compliance Management or to PRIME8's communication channel, available on the company's website.

## **II – RULES:**

### **1. MANDATORY NATURE AND SCOPE:**

**1.1** The provisions set forth in this Policy apply to all individuals and entities that interact with PRIME8 (members of Senior Management, Representatives, Agents, Employees, Suppliers, Service Providers, and Business Partners), regardless of the nature of the legal relationship.

### **2. REPORTING:**

**2.1** For the purposes of this Policy, a report is the communication of facts that may impact PRIME8's image or potentially constitute a violation of Brazilian or foreign laws, or of the rules established in PRIME8's Code of Conduct and the Policies that complement it..

**2.2** For the purposes of this Policy, a Whistleblower is any person who, with or without identification, provides information regarding possible misconduct committed against PRIME8 or within the scope of its activities.

**2.3** Through this Policy, PRIME8 encourages everyone who interacts with the company to report any suspicion of ethical or legal violations.

**2.4** PRIME8 provides a Whistleblowing Channel on its homepage, as well as on the portal [www.contatoseguro.com.br/zoomholding](http://www.contatoseguro.com.br/zoomholding), allowing any person to report situations that indicate possible unlawful conduct related to matters covered by the Code of Conduct or that otherwise constitute a violation of ethical and legal compliance duties within corporate interactions.

**2.5** Reports may be submitted anonymously. When the Whistleblower is identified, their identity shall be preserved and restricted to those responsible for the analysis and internal investigation of the matter.

**2.6** Whenever possible, a report should contain::

- a)** a description of the facts;
- b)** the location of the occurrence;
- c)** the date or period of the occurrence;
- d)** the author or possible author of the violation;
- e)** supporting evidence.

**2.7** Reports will initially be received by the Compliance Management, which includes the Integrity Committee, a permanent consultative and deliberative support body that operates within the Compliance Management structure. The Committee is responsible, among other duties, for

managing the Whistleblowing Channel and assisting Senior Management in maintaining and improving PRIME8's Integrity Program and that of its controlling company.

**2.8** The processing of reports submitted through the Whistleblowing Channel shall be regulated by the Internal Regulations of the Integrity Committee, prepared by Compliance Management and approved by the Senior Management of the controlling company. In cases of omission, Compliance Management shall make the relevant decisions based on the principles of reasonableness and proportionality and within the limits of its authority.

**2.9** Compliance Management may also forward for preliminary review or investigation any facts that come to its knowledge through any communication channel, not being limited exclusively to the Whistleblowing Channel.

**2.10** Internal audit reports or other documents indicating possible violations may also be forwarded by Compliance Management for investigation.

### **3 INVESTIGATIONS:**

**3.1** The purpose of the investigation is to verify the facts and determine responsibility, identifying whether conduct has occurred that violates laws, the PRIME8 Code of Conduct, or its Policies, or that, even if not expressly covered by internal rules, may be considered harmful to the corporation's image. Investigations of reports must be conducted independently and documented.

**3.2** For the purposes of this Policy, the Investigator is the person responsible for conducting the investigation, regardless of whether it is performed by an individual professional, an internal committee, or specialized external professionals.

**3.3** The internal Investigator, whether an individual or an internal committee, shall be appointed by PRIME8's Compliance Management, which shall consider whether the designated individual(s) have sufficient time to dedicate to the investigation, as well as discretion, integrity, ethical standards, and knowledge of the technical issues that may be involved, in addition to other competencies required for the assignment.

**3.4** The Investigator is obligated to maintain confidentiality regarding investigations and, prior to initiating them, must plan the investigative actions in order to ensure that no unnecessary or unrelated acts are performed.

**3.5** Whenever possible, interviews with third parties other than the investigated party should be replaced by reliable, legitimate, and irrefutable evidence such as technical, documentary, forensic, audiovisual evidence, expert opinions, and similar materials. When indispensable, interviews with third parties shall be conducted during the investigation process and must be carried out respectfully and courteously, without any conduct implying prior judgment, retaliation, threats, or any form of coercion against the interviewee, who must be informed of the right to remain silent or to cooperate in the search for the truth.

**3.6** During the investigation procedure, in addition to interviews, documents may be requested, inspections and visits may be conducted, and any other acts aligned with the objective of the investigation may be performed, provided that ethical and legal standards are respected.

**3.7** At the conclusion of each investigation, an Investigation Report must be prepared detailing the entire investigative procedure, preserving the anonymity of the whistleblower (when requested)

and the identity of witnesses or third parties.

**3.8** The Investigation Report shall be submitted to Compliance Management in order to:

- a) assess the need for changes or adjustments in Internal Controls and other pillars of the Compliance Program;
- b) issue an advisory opinion to assist Senior Management in decision-making;
- c) determine whether opinions from the Legal Department, Human Resources, or other relevant technical areas are required;
- d) forward the matter for deliberation by Senior Management.

**3.9** Once the violation and its authorship have been confirmed, Senior Management shall decide on the measures to be applied in the specific case, always considering the opinions of the Human Resources Manager when the investigation involves Employees.

#### **4 PENALTIES:**

**4.1** Violations of legal provisions, the Code of Conduct, or the Policies that complement it, or any act that affects PRIME8's image, may be subject to disciplinary measures provided for in labor legislation when the responsible party is an Employee, including termination of the employment contract for cause.

**4.2** In the case of Business Partners, Suppliers, Service Providers, or any Third Parties interacting with PRIME8, measures may include suspension of payments and contract performance, early termination of the contract, termination of the partnership, the imposition of fines, and other penalties provided for in the contract..

**4.3** When a violation of law is identified, the matter may be reported to police authorities or to the Public Prosecutor's Office, as well as to the competent public authority, particularly in cases involving public officials.

**4.4** In any case, civil liability may be pursued in order to obtain compensation for material and non-material damages caused to PRIME8 or to third parties.

**4.5** When applying penalties, the context of the violation, prior conduct, continuity of the misconduct, and other criteria guided by the principles of proportionality and reasonableness shall always be considered. Depending on the specific circumstances, the penalty may be replaced by corrective measures such as retraining or individual training programs when the offender is a PRIME8 employee and there was no intentional misconduct.

**4.6** General educational actions, communications, training, and improvements to the Compliance Program shall always be implemented to prevent recurrence of the same type of ethical or legal violation.

**4.7** No penalty shall be imposed without effective proof of the misconduct and its authorship.

**4.8** Other penalties not expressly provided for in this Policy may also be applied, provided that they are compatible with the applicable legal framework, whether domestic or foreign.

#### **5 POSSIBILITY OF AMENDMENT:**

**5.1** PRIME8 reserves the right to amend the Penalties and Internal Accountability Investigation Policy without the consent of any party. The updated version shall be fully compiled and made



**PL-COM-034**  
**Política de Penalidades e Apuração Interna de Responsabilidade - Weal**

Revisão: 0.0

Data: 03/06/2026

Elaborador: Gestão de Compliance

Aprovador: Alta Direção

available on PRIME8's homepage and shall enter into force upon its publication on the Internet. It is the responsibility of everyone who interacts or contracts with PRIME8 to monitor any amendments to this Policy.

| <b>Revisão</b> | <b>Alteração</b>                       | <b>Data</b> |
|----------------|--|-------------|
| 00             | Inicial – documento específico para BU | 03/06/2026  |
|                |  |             |