POLÍTICA DE CANAL DE DENÚNCIA

1. OBJETIVO

1.1. O objetivo desta Política é estabelecer diretrizes e procedimentos para o recebimento, tratamento e resolução de denúncias relacionadas a condutas inadequadas, irregulares ou ilegais, relacionadas a violações ao Código de Ética e Conduta e outras políticas da organização, violações à lei ou ações que busquem encobrir qualquer uma dessas práticas.

1.2. Nela, estão definidos os procedimentos para relatar infrações ou suspeitas de violações à integridade, além de especificar as garantias e o suporte oferecido à pessoa denunciante.

1.3. Esta política representa mais do que um conjunto de diretrizes, ela expressa nosso compromisso com a escuta ativa, a empatia e a justiça.

1.4. Ética, respeito e integridade são valores fundamentais na organização, por isso, criamos este canal seguro e confidencial para que qualquer pessoa possa relatar situações que violam esses princípios, a lei ou nosso Código de Ética e Conduta. Sabemos que, muitas vezes, é difícil dar esse passo — por isso garantimos que você será ouvido com respeito, discrição e seriedade. Juntos, construímos um ambiente cada vez mais justo e seguro para todas as pessoas.

2. ÁREAS ENVOLVIDAS

2.1. Esta Política se aplica a todos os colaboradores, bem como a parceiros, prestadores de serviço e qualquer indivíduo diretamente envolvido nas atividades da organização.

3. DENÚNCIA E PROCESSO DE APURAÇÃO

3.1. As denúncias podem ser feitas por qualquer pessoa que tenha sofrido ou sido afetada por uma violação, que tenha presenciado ou sido informada sobre a ocorrência, ou que suspeite da prática, tentativa ou possibilidade de infrações à integridade, seja em curso ou já ocorridas.

3.2. As denúncias podem ser feitas verbalmente ou por escrito por meio de qualquer um dos seguintes canais, conforme a pessoa denunciante achar mais apropriado: (1) ao seu superior hierárquico imediato dentro da organização, (2) diretamente ao Comitê de Ética[1], (3) por meio do Canal de Denúncia[2] no canal.ouvidordigital.com.br/rme.

3.3. O processo de apuração depende do maior número de informações trazidas com a denúncia, e pode requerer novas informações da pessoa denunciante, portanto, é importante fornecer detalhes para que a situação possa ser apurada, bem como fornecer novas informações caso seja solicitado.

3.4. O prazo para conclusões e possíveis extensões é de até 30 (trinta) dias, contados do recebimento da denúncia. No entanto, esse prazo pode ser estendido em casos de incidentes particularmente complexos ou graves, falta de testemunhas ou ausência de

apoio de partes envolvidas essenciais. Sempre que possível, o Comitê de Ética informará a pessoa denunciante e/ou a pessoa afetada sobre eventuais atrasos e imprevistos no processo.

3.5. As denúncias devem ser feitas de boa-fé, baseada em fatos e informações verdadeiras, com a intenção de contribuir para o ambiente de integridade da RME devendo a pessoa denunciante agir com honestidade e sem intenções de causar danos a pessoa denunciada. Denúncias realizadas de má-fé, com informações inverídicas ou com o objetivo de prejudicar uma pessoa, podem resultar em aplicação de consequências, por consistirem em um descumprimento de nosso Código de Ética e Conduta.

3.6. Caso não tenha certeza da ocorrência de um fato que seja contrário à lei ou ao nosso Código de Ética e Conduta, os mesmos canais mencionados no item 3.2 podem ser utilizados para fazer um questionamento ou esclarecer uma dúvida.

3.7. As situações envolvendo denúncias são sempre delicadas e merecem ser tratadas da forma mais sigilosa possível. Isso porque nosso compromisso, além da integridade, é com o cuidado dos colaboradores. Dessa forma, evite expor o fato para pessoas não relacionadas com o processo de apuração.

4. TIPOS DE DENÚNCIA

4.1. Todas as denúncias podem ser encaminhadas ao Canal de Denúncia, incluindo as seguintes situações:

a) Comportamento Inadequado: Atitudes que não se enquadram como assédio moral, como comentários inadequados, tom de voz agressivo, linguagem ofensiva, piadas inapropriadas, podendo ocorrer de forma pontual, mas que prejudicam o ambiente de trabalho e violam as normas do Código de Ética e Conduta, respeito e profissionalismo.

b) Assédio Moral: Comportamentos abusivos repetitivos que visam degradar, causando situações humilhantes ou constrangedoras durante a jornada de trabalho, ou no exercício das funções. Essas condutas podem partir de superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou até mesmo de beneficiários da organização. É importante destacar que cobranças relacionadas ao volume de trabalho ou mecanismos legítimos de controle não caracterizam assédio moral.

c) Assédio Sexual: Comportamento de natureza sexual, verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito de constranger, intimidar ou perturbar a pessoa, independentemente de haver ou não reciprocidade.

d) Corrupção: Oferecimento, promessa, solicitação ou recebimento de dinheiro, presentes ou qualquer vantagem indevida com a finalidade de influenciar decisões de agentes públicos, ou privados, visando benefícios pessoais ou empresariais.

e) Conflito de Interesses: Situações em que decisões ou ações de colaboradores favorecem interesses pessoais, familiares ou de terceiros, em detrimento dos interesses legítimos da empresa.

f) Fraude e Falsificação: Qualquer ação intencional para obter vantagem indevida ou causar prejuízos financeiros, incluindo falsificação de documentos, manipulação de informações ou registros contábeis.

g) Discriminação: Atos de discriminação por raça, etnia, religião, gênero, orientação sexual ou qualquer outro fator, bem como violações aos direitos trabalhistas, como trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo, ou más condições de higiene e segurança no ambiente de trabalho.

h) Furto, Roubo ou Danos a Ativos: Apropriação indevida, destruição ou uso indevido de bens, equipamentos ou recursos da empresa.

i) Uso Indevido de Informações Privilegiadas ou Confidenciais: Divulgação, compartilhamento ou utilização não autorizada de informações confidenciais da empresa com terceiros, seja de forma intencional ou negligente.

j) Outros Incidentes: Qualquer outra conduta que não se enquadre nas categorias anteriores, incluindo o descumprimento de leis, regulamentos, normas internas ou princípios éticos da organização.

5. GARANTIAS PARA A PESSOA DENUNCIANTE

5.1. As proteções elencadas nesta seção serão garantidas a:

(I) pessoa denunciante - independentemente do resultado do processo de resposta, inclusive às pessoas que fizeram denúncias equivocadas devido a erros genuínos;

(II) pessoa que tiver ajudando ou tentando ajudar a pessoa denunciante;

(III) qualquer pessoa que participar do processamento de uma denúncia;

(IV) qualquer pessoa que se recusar a perpetrar ou participar de uma violação da integridade sob suspeita.

5.2. Todas as denúncias recebidas serão tratadas com confidencialidade e a gestão dos registros correspondentes ao processo ocorrerá de forma segura. A identidade das partes envolvidas, assim como qualquer informação que possa levar à sua revelação, será protegida e mantida em sigilo.

5.3. Nos casos em que uma denúncia resultar em inquérito, outros processos judiciais, ou administrativos, a organização estará obrigada, por lei, a compartilhar documentos e informações pertinentes com as autoridades competentes. Esta será a única exceção à garantia de proteção da identidade. Nas demais situações, a identidade da pessoa denunciante só poderá ser revelada pelos responsáveis pelo recebimento, gestão e monitoramento das denúncias se for absolutamente necessário, ou quando houver o consentimento expresso da pessoa denunciante.

5.4. Caso haja ação disciplinar, a pessoa denunciada terá o direito de responder às provas coletadas durante a investigação e apresentadas contra ela, mas isso não implicará na revelação da identidade da pessoa denunciante.

5.5. Em relação a algumas violações de integridade, a identidade da pessoa afetada ou da pessoa denunciante pode ser subentendida devido à natureza dos fatos e do(s) incidente(s) em questão. Nesses casos, as opções referentes à confidencialidade serão discutidas entre o departamento de Compliance e a pessoa afetada/pessoa denunciante antes do início do processo de investigação.

5.6. A pessoa denunciante têm amplo direito de se manter anônima. As denúncias feitas de forma anônima por meio dos canais disponibilizados pela organização serão tratadas com a mesma seriedade que outras denúncias identificadas, seguindo as mesmas diretrizes detalhadas nesta política.

5.7. A organização se compromete a proteger a identidade da pessoa denunciante com respeito e cuidado, buscando assegurar sua segurança. Qualquer tentativa de descobrir ou investigar a identidade da pessoa denunciante será apurada, resultando em ações disciplinares.

5.8. A organização tomará as medidas necessárias para prevenir e remediar qualquer tratamento injusto ou retaliação sofridos por pessoas denunciantes, ou pessoas envolvidas nas denúncias. Os indivíduos que forem responsáveis por retaliação em razão de denúncias podem ser alvo de medidas disciplinares - incluindo demissão, além de medidas de reparação.

6. COMPROMISSO E ACOLHIMENTO

6.1. Sabemos que relatar uma situação difícil pode gerar insegurança. Por isso, nossa equipe do Comitê de Ética está preparada para receber sua denúncia com empatia, escuta ativa e respeito. Nenhuma retaliação será permitida, e você será acompanhado durante o processo, sempre que desejar.

6.2. Este compromisso é liderado por nossa fundadora e reforçado por toda a liderança da organização.

6.3. Acreditamos que a integridade é construída coletivamente e sustentada por ações concretas e contínuas. Com isso garantimos a promoção de um ambiente seguro, ético, respeitoso e acolhedor para todas as pessoas.

7. MONITORAMENTO CONTÍNUO E REVISÃO

7.1. Esta política será revisada periodicamente e aperfeiçoada conforme for necessário.

ANEXO I – FLUXO DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS INTERNAS

1 O que pode te levar a fazer uma denúncia é uma situação que parece estar em desacordo com a lei e com o nosso Código de Ética e Conduta, ou uma situação repetitiva que causa algum tipo de constrangimento, indo além de um problema isolado ou um desentendimento passageiro. Você pode optar por denunciar esse fato no canal que se sinta mais segurança e/ou conforto: sua liderança (caso não esteja envolvida no fato), algum participante do Comitê de Ética, ou ainda, o Canal de Denúncia, caso não se sinta confortável com as outras opções.

2 O próprio Canal de Denúncias faz uma triagem sobre o teor do relato. Geralmente como: comportamento inadequado, assédio moral, discriminação, infração sobre os direitos humanos, etc.

3 O Comitê de Ética é composto por pessoas que estão constantemente se capacitando para tratar as denúncias de forma mais imparcial possível, tanto para a pessoa denunciante como para a pessoa denunciada. Deve-se reforçar que uma denúncia precisa ser apurada, e que a pessoa denunciada também deve ser resguardada, para que não se cometa qualquer tipo de injustiça com uma pessoa.

4 Se a denúncia for relativa a uma das pessoas que compõem o Comitê de Ética, a plataforma do Canal de Denúncia automaticamente excluirá o membro envolvido, enviando o relatório somente para os outros 2 membros, classificando o relato como “Protocolo de Crise - Membro do Comitê Citado”.

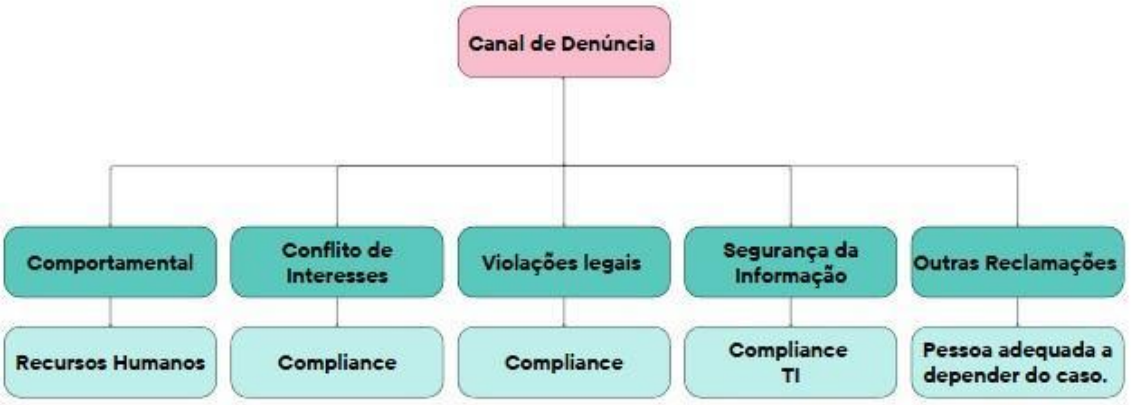
5 De acordo com o tipo de relato e a situação envolvida, o Comitê de Ética se reúne e pode definir quais serão as pessoas a serem ouvidas, quais informações serão obtidas, se a liderança será ouvida para levantamento de informações sobre o comportamento e histórico. A identidade da pessoa denunciante deve sempre ser resguardada, com exceção de situações que seja necessária sua revelação para a resolução da apuração.

6 O recomendado é que essa conversa com a pessoa denunciada seja feita pelo líder junto

a um membro do Comitê, para a segurança de todos. Em algumas situações, pode ser necessária a contratação de uma consultoria independente para fazer a apuração, ou contratar uma especialista expert no assunto para fazer a mediação.

7 Quais as possíveis consequências desta denúncia? Cada relato é único e será analisado individualmente, considerando sua classificação. As ocorrências podem resultar em advertências verbais ou escritas, suspensão ou, em casos mais graves, demissão. A forma da advertência aplicada dependerá da natureza e da classificação da denúncia.

ANEXO II – CATEGORIZAÇÃO DE INCIDENTES



Observações:

[1] Comitê de Ética: Grupo responsável por analisar e encaminhar as denúncias recebidas, garantindo o sigilo, imparcialidade e o cumprimento desta Política. É composto por Cinara Mansara (Coordenadora de Compliance), Caroline Aguiar (COO) e Ana Fontes (CEO).

[2] Canal de Denúncia: É uma plataforma terceirizada chamada Ouvidor Digital. Ela pode ser utilizada tanto pelos colaboradores, bem como a parceiros, prestadores de serviço e qualquer indivíduo diretamente envolvido nas atividades da organização, de forma anônima ou identificada, reduzindo riscos legais para a criação de um ambiente seguro e respeitoso.