# POL 010 – POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS E NÃO RETALIAÇÃO

## 1. OBJETIVOS

**1.1.** A POL 010 - Política de Gestão de Consequências e Não Retaliação ("Política") tem como objetivo estabelecer diretrizes e critérios gerais sobre a aplicação de medidas disciplinares à Administradoras e Administradores e Colaboradoras e Colaboradores da CCR S.A. ("CCR") e suas Controladas ("Grupo CCR" ou "Companhia") que desrespeitarem os preceitos estabelecidos pela Companhia, seja por violação dos padrões éticos ou pelo não cumprimento das previsões constantes nas políticas, e normas.

**1.2.** O Grupo CCR se compromete a atender aos requisitos e melhorar continuamente o Sistema de Gestão Antissuborno (norma ABNT NBR ISO37001/2017) e o Sistema de Gestão de Compliance (norma ABNT ISO37301/2021).

**1.3.** Esta Política visa, também, assegurar que as devidas medidas disciplinares sejam aplicadas seguindo parâmetros pré-estabelecidos e que sirva de caráter educativo para evitar reincidências.

## 2. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

**2.1.** Esta Política foi aprovada pela Diretoria Executiva da CCR em 30/08/2023 e vigorará a partir desta data.

**2.2.** Caberá à área de Compliance as revisões e controle de versões desta Política.

## 3. APLICAÇÃO

**3.1.** As disposições desta Política aplicam-se aos Colaboradores, Colaboradoras, Administradoras e Administradores do Grupo CCR e servirá como premissa do Grupo CCR para as empresas de controle compartilhado com outros sócios, quando da ausência de normativos específicos, devendo ser interpretadas em consonância com os dispositivos legais vigentes, com o disposto no estatuto social da CCR e de suas Controladas e sujeita aos limites dos acordos de acionistas firmados pelo Grupo CCR, além das instruções, pareceres e deliberações da CVM.

## 4. REFERÊNCIAS

**4.1.** Esta Política foi desenvolvida baseando-se, fundamentalmente, nas determinações previstas no (a):

(i) Código de Conduta Ética;
(ii) Regimento da Comissão de Estudos e Aplicação de Medidas Disciplinares ("CEAMD");
(iii) POL 001 – Política da Empresa Limpa e Combate à Corrupção e ao Suborno;
(iv) POL 003 – Política de Gestão de Afiliação a Sindicatos, Associação, Entidades de Classe e Afins;
(v) POL 009 – Política de Doações e Patrocínios;
(vi) NOR 003 – Norma de Brindes, Presentes, Refeições, Entretenimentos e Viagens;
(vii) NOR 006 – Norma de Interação com Agentes Públicos;
(viii) NOR 008 – Norma de Segurança da Informação;
(ix) NOR 009 – Norma de Ambiente de Trabalho Positivo;
(x) NOR 011 – Norma de Tratamento de Relatos do Canal Confidencial;
(xi) NOR 012 – Norma de Comportamento em Períodos Eleitorais;
(xii) NOR 018 – Norma de Conflitos de Interesses.

## 5. DEFINIÇÕES

**5.1.** Os seguintes termos, quando iniciados por letra maiúscula, no singular ou no plural, masculino ou feminino, são usados nesta Política com os significados abaixo especificados:

"Administradores" são os diretores estatutários e membros do Conselho de Administração da CCR ou de suas Controladas.

"Advertência" medida disciplinar aplicável à infração leve, com objetivo de dar ciência ao profissional de seu comportamento irregular e das implicações que podem advir em caso de reincidência. A Advertência poderá ocorrer de forma verbal e/ou escrita.

"Canal Confidencial" pode ser utilizado por Administradores e Administradoras, Colaboradores e Colaboradoras, terceiros, fornecedores ou parceiros de negócios que tenham conhecimento de ação, omissão ou fato que transgrida ou venha a transgredir alguma norma ou política do Grupo CCR, bem como quaisquer leis do país.

"Colaboradores" são todos os funcionários, incluindo diretores não estatutários, do

Grupo CCR.

"Medida Disciplinar" é a medida aplicada ao Administrador ou Colaborador que cometer uma infração.

"Reincidência" é quando o Administrador ou Colaborador repete a infração já punida anteriormente através de medida disciplinar.

"Relator" é a pessoa que acessa o Canal Confidencial e registra um relato.

"Relator de boa-fé" é a pessoa física ou jurídica que tendo conhecimento ou suspeita de comportamento antiético/ilegal realiza relato através das ferramentas disponibilizadas pelo Grupo CCR. A motivação do relator é assegurar um ambiente justo e transparente para o desenvolvimento dos negócios do Grupo CCR. Excluem-se do conceito de boa-fé os relatores que estejam motivados em interesses individuais de perseguição e obtenção de vantagem pessoal.

"Retaliação" é a resposta a uma atitude, ofensa ou agressão. No caso desta Política, a Retaliação significa a represália a qualquer Administrador ou Colaborador que realiza uma denúncia ou relato de possíveis violações ao Código de Conduta Ética, normas, políticas e ou qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.

"Suspensão" é a medida disciplinar de afastamento temporário que visa corrigir o comportamento irregular do profissional.

"Termo de Confidencialidade" é a declaração assinada pelos Colaboradores ou Terceiros que figurarão como parte nas apurações dos relatos do Canal Confidencial, seja como relator, relatado, testemunha ou citado, mediante o qual se comprometem a manter a confidencialidade dos assuntos tratados.

"Transgressão" é a violação de um código, política, norma, instrução normativa, procedimento ou qualquer legislação aplicável ao Grupo CCR, inclusive a prática de crime, falha em cumprir qualquer obrigação legal, ameaça à saúde e à segurança, danos ao meio ambiente, violação das obrigações de confidencialidade ou divulgação não autorizada de informações, fraude, conduta de negócios inadequada, suborno, propina, corrupção ou outras formas de pagamento indevidas, atos e omissões que representem quaisquer riscos legais para o Grupo CCR.

## 6. DIRETRIZES GERAIS

**6.1.** Qualquer Administrador ou Colaborador que tenha ou venha a ter conhecimento de qualquer Transgressão deve registrar um relato no Canal Confidencial ou, se preferir, diretamente na área de Compliance; seja

pessoalmente, por telefone, e-mail ou pelos contatos abaixo:

| Canal | Acesso |
|---|---|
| Web | ***https://canalconfidencial.com.br/canalconfidencialccr/*** |
| Telefone | 0800 721 0759 |

**6.2.** Os Colaboradores são encorajados a registrar, em quaisquer dos contatos listados no item acima qualquer fato, ato ou omissão que tenha transgredido ou esteja na iminência de transgredir alguma das normas e/ou políticas da CCR, bem como quaisquer leis aplicáveis, devendo agir sempre de boa-fé.

**6.3.** O Canal Confidencial trata todas as transgressões, principalmente os seguintes temas: discriminação; assédio sexual e assédio moral; conflito de interesses; recebimento ou entrega de brindes, entretenimentos e presentes inapropriados; fraude; furtos, roubos e perdas; corrupção, propina e relações inapropriadas/irregulares com o governo; declarações financeiras fraudulentas; práticas de lavagem de dinheiro; práticas anticoncorrenciais; violações de privacidade e obrigações de sigilo; violações a propriedade intelectual; violações a leis e regulamentos ambientais; questões relacionadas a saúde e segurança ocupacional e ocultação deliberada de qualquer um dos assuntos anteriormente descritos.

**6.4.** Os relatos devem ser pautados na boa-fé e seriedade. O Canal Confidencial não é destinado para tentativas de prejudicar a imagem de colaboradores, fornecedores e clientes. Relatos que forem realizados com má-fé estarão sujeitos a investigações e aplicação de medidas disciplinares.

**6.5.** O relato de má-fé é caracterizado pela inserção de informações que sabidamente são inverídicas, parcialmente verdadeiras ou com a manipulação do cenário/condução de testemunhos, induzindo o desfecho dos trabalhos de investigação com o intuito de prejudicar colaboradores, terceiros ou direcionar o foco e resultado da investigação.

**6.6.** Qualquer descumprimento das regras, políticas e/ou normas do Grupo CCR, bem como relatos do Canal Confidencial devidamente apurados e corroborados, estarão sujeitos à aplicação de Medidas Disciplinares podendo elas ser, mas não se limitando a:

(i) Treinamento;
(ii) Redução da remuneração variável (Participação nos Lucros e Resultados “PLR”);

(iii) Advertência verbal (deverá ser testemunhada por membro da equipe de gestão de pessoas e registrada no processo disciplinar);
(iv) Advertência escrita (registrada);
(v) Suspensão; ou
(vi) Desligamento (sem ou com justa causa).

**6.7.** O líder do Colaborador que comete uma Transgressão também estará sujeito a aplicação de Medidas Disciplinares sempre que:

(i) Ficar comprovado que falhou na supervisão e/ou gestão da conduta das atividades do seu Colaborador;
(ii) For omisso ao tomar conhecimento da conduta faltosa de seu Colaborador; ou
(iii) Criar um ambiente de trabalho que incentive o cometimento de Transgressões.

**6.8.** As Medidas Disciplinares previstas no item 6.6 poderão ser aplicadas, isolada ou conjuntamente, em todos os casos de Transgressão verificados, independentemente da posição e do tempo de serviço do Administrador ou Colaborador do Grupo CCR, a depender do caso e por decisão fundamentada.

**6.9.** A natureza da eventual Medida Disciplinar dependerá dos fatos compreendidos caso a caso, e deve seguir os devidos procedimentos disciplinares previstos nesta Política para garantir um tratamento igualitário, compatível com a natureza da Transgressão, claro e coerente para todos os casos de violações.

**6.10.** Para a definição da Medida Disciplinar cabível, devem ser levados em consideração, ainda, quaisquer outros fatores relevantes ao caso concreto, incluindo, sem limitação, os seguintes:

(i) Se o Administrador ou Colaborador cooperou com as apurações;
(ii) Impacto e gravidade da Transgressão configurada;
(iii) Se o Administrador ou Colaborador foi punido anteriormente por outras Transgressões;
(iv) Se o Administrador ou Colaborador foi punido anteriormente pelo mesmo ato de Transgressão (Reincidência);
(v) Se o Administrador ou Colaborador agiu de forma proposital;
(vi) Se a conduta do Administrador ou Colaborador foi criminosa; e
(vii) Se o Administrador ou Colaborador reportou a Transgressão prévia e espontaneamente, buscou orientação sobre quais medidas deveria tomar para remediá-la ou se agiu com a intenção de ocultar ou encobrir suas ações ou as de outra pessoa.

## 7. AVERIGUAÇÃO E APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

**7.1.** Os procedimentos de averiguação devem ser conduzidos pela área de Compliance com o devido sigilo (os Colaboradores envolvidos no processo de investigação deverão firmar o Termo de Confidencialidade e as comunicações deverão receber o tratamento de informações confidenciais/críticas pela área de Segurança da Informação), evitando constrangimento ao Administrador ou Colaborador perante os demais profissionais, clientes, parceiros e/ou fornecedores do Grupo CCR.

**7.2.** A aplicação da Medida Disciplinar deverá ser realizada tempestivamente após a constatação da Transgressão, pela área de gestão de pessoas e/ou pelo líder imediato do Colaborador.

> **7.2.1.** Na hipótese de Transgressões cometidas por Administradores, caberá ao Conselho de Administração da CCR, com o auxílio da área de Compliance e do Comitê de Auditoria e Compliance - com a abstenção dos membros que tenham praticado as condutas sob análise -, examinar a potencial Transgressão e deliberar sobre as Medidas Disciplinares cabíveis, podendo inclusive, quando julgar necessário, submeter a questão à assembleia geral de acionistas.

**7.3.** Sempre que necessário, o departamento jurídico do Grupo CCR, sob orientação de seu Diretor, irá apoiar a área de Compliance com opiniões e pareceres visando dar a devida segurança jurídica na aplicação da Medida Disciplinar.

**7.4.** Todas as Medidas Disciplinares deverão ser registradas pela área de gestão de pessoas na ficha do Administrador ou Colaborador.

**7.5.** No momento em que a Medida Disciplinar for aplicada pelo líder imediato, esse deverá informar imediatamente a área de gestão de pessoas, para o devido registro.

**7.6.** Nos casos em que ensejar a aplicação de Suspensão, a mesma poderá ser de 1 (um) ou 2 (dois) dias de trabalho.

**7.7.** A aplicação das Medidas Disciplinares não exclui a aplicação das demais medidas legais cabíveis, para todos os Administradores e Colaboradores, independentemente do nível hierárquico.

**7.8.** Após a aplicação da Medida Disciplinar, os gestores devem adotar medidas corretivas adequadas para garantir que as atividades voltem a ser realizadas em

conformidade com o Código de Conduta Ética, normas, políticas e procedimentos do Grupo CCR, e com qualquer lei, norma ou regulamento aplicável.

## 8. DA BOA-FÉ E NÃO RETALIAÇÃO

**8.1.** Não serão admitidos quaisquer tipos de retaliação, sanções, perseguição e/ou qualquer forma de constrangimento dirigidos aos relatores ou pessoas envolvidas em uma investigação.

**8.2.** A retaliação consiste em atos como revidar, ou seja, praticar ato contra uma pessoa para vingar-se de ofensa ou para se indenizar de um dano por ela causado. A retaliação é o impacto negativo que o relator sofre por comunicar atos antiéticos/ilícitos.

**8.3.** A retaliação pode ser praticada tanto por gestores, liderança ou pessoas que possuam ingerência sobre as atividades desenvolvidas pelos relatores ou pessoas que cooperem com as investigações, bem como por colegas, pares e liderados.

**8.4.** São exemplos evidentes de atos de retaliação:

a) Negativa infundada de promoção e mérito;

b) Envio de mensagens com conteúdo que configuram assédio;

c) Redução, não fundamentada, de responsabilidades;

d) Realocação ou transferência de forma repentina e sem razão aparente;

e) avaliação de desempenho sem elementos objetivos pontuados ao colaborador;

São exemplos sutis de atos de retaliação:

a) Exclusão do Relator de reuniões de negócios;

b) Falta de comunicação essencial ao desenvolvimento das atividades profissionais;

c) Ignorar a opinião profissional do relator;

d) Exclusão de eventos sociais durante ou fora do horário de trabalho.

**8.5.** Atos ou suspeitas de comportamentos de retaliação devem ser comunicados ao Canal Confidencial, através do protocolo original ou com a abertura de um novo protocolo no sistema do Canal Confidencial.

**8.6.** O Grupo CCR está comprometido em proteger os relatores de boa-fé ou

aqueles que estejam cooperando com uma investigação, evitando atos de retaliação. A constatação de atos de retaliação também deve ser relatada e uma vez comprovada ensejará aplicação de Medidas Disciplinares.

**8.7.** As pessoas que violarem esta Política estarão sujeitas às medidas legais e/ou disciplinares cabíveis, que serão determinadas pelo Órgão Competente (CEAMD).

## 9. COMISSÃO DE ESTUDOS E APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES ("CEAMD")

**9.1.** A CEAMD tem por finalidade analisar e estudar o conteúdo dos relatos registrados no Canal Confidencial do Grupo CCR, decidindo, caso a caso, pela aplicação ou não de medidas disciplinares aos envolvidos, conforme regimento próprio além de zelar pela não Retaliação do Relator.

**9.2.** Todos os atos e decisões da CEAMD deverão ser registrados por escrito, por meio de ata, conforme regimento, e o sumário das medidas deverá ser apresentado ao Comitê de Auditoria e Compliance, trimestralmente, ou sempre que o coordenador do referido Comitê determinar.

**9.3.** A Medida Disciplinar deve ser proporcional à infração praticada, cabendo maior severidade/agravante para as investigações em que os atos de retaliações restarem comprovados.

## 10. DISPOSIÇÕES FINAIS

**10.1.** O desrespeito às disposições desta Política sujeitará os Administradores e Colaboradores às Medidas Disciplinares cabíveis nos termos desta Política, sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis.

## 11. CONTROLE E HISTÓRICO DE VERSÕES

| Data | Versão | Sumário |
|---|---|---|
| 05/02/2020 | 01 | Criação de Instrumento Normativo |
| 25/03/2021 | 02 | Revisão da Política para prorrogar o prazo de vigência |
| 30/08/2023 | 03 | Revisão da Política para prorrogar o prazo de vigência e inclusão da previsão da ISO37001 e ISO37301<br>Tratamento do Canal Confidencial, Boa fé e Não Retaliação. |

## 12. APROVAÇÕES

| Código | Descrição | Versão | Vigência |
|---|---|---|---|
| POL 010 | Política De Gestão De Consequências e Não Retaliação | 03 | 30/08/2023 a 30/08/2025 |

**EMISSOR: CAMILA BONETTI/ MARÍLIA ZULINI**
**REVISOR: PEDRO SUTTER**
**APROVADOR: DIRETORIA EXECUTIVA (RDE 30/08/2023)**

*****