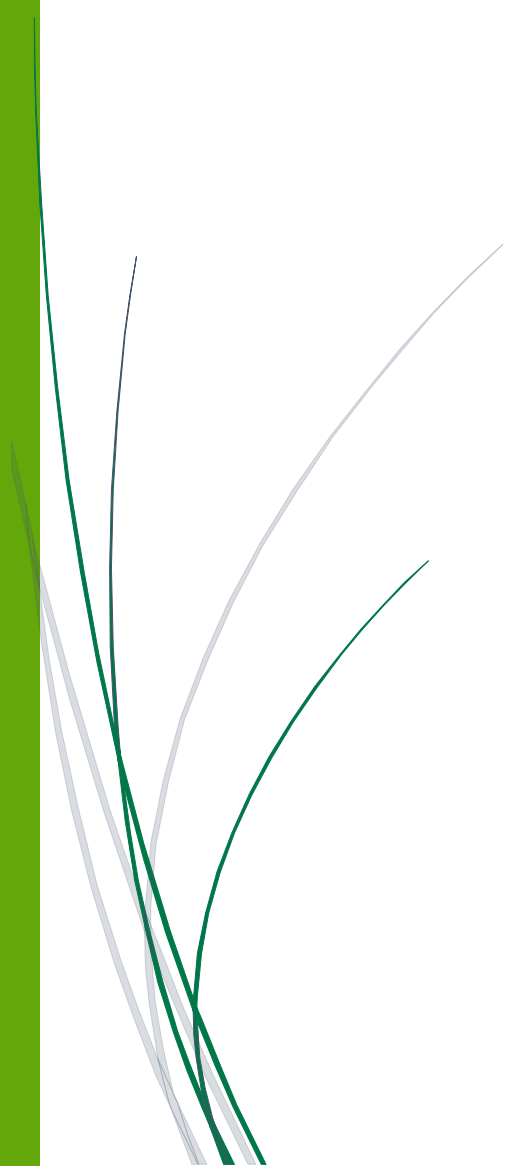




12/12/2023

Política Corporativa

Política de Proteção ao Denunciante



Índice

1.	Introdução	2
2.	Propósito	2
3.	Escopo	2
4.	Responsabilidades	3
4.1	Equipe de Liderança Global da Cerdia	3
4.2	Diretor Jurídico da Cerdia e Parceiro de Negócios de RH Global da Cerdia	3
4.3	Equipes de Liderança Local da Cerdia	4
4.4	Um Investigador externo, nomeado pela Equipe de Liderança Global da Cerdia	4
4.5	Parceiro de Negócios de RH Global da Cerdia	4
4.6	Gerentes de linha e supervisores da Cerdia	5
4.7	Todos os funcionários da Cerdia	5
4.8	Todos os funcionários da Cerdia e pessoas que prestam serviços como contratados independentes ou trabalhadores contratados para a Cerdia	5
5.	Política Específica	6
5.1	Investigação e Confidencialidade	6
5.2	Assuntos Passíveis de Divulgação: O que denunciar	6
5.2.1	Exemplos de Assuntos Passíveis de Divulgação	6
5.2.2	Exemplos de Assuntos Não Passíveis de Divulgação	7
5.3	Mecanismo de Denúncia: Onde denunciar	8
5.4	Whistleblower Software: Como denunciar	9
5.5	Processo de Investigação	9
5.6	Proteção contra Retaliação	10
5.7	Denúncias Falsas	11
5.8	Aplicação	11
5.9	Monitoramento e Revisão	11
6.	Referências internas e externas	11
6.1	Referências Internas	11
6.2	Referências Externas	11
7.	Notificação de Modificação	12
8.	Elaboração e Liberação de Documentos	12
9.	Lista de Distribuição	12

1. Introdução

A Cerdia está comprometida em manter os mais altos padrões de ética, integridade e transparência em todas as suas atividades comerciais. Como parte deste compromisso, a Cerdia incentiva e espera que todos os funcionários relatem quaisquer preocupações sobre comportamento antiético, violações legais ou outras atividades que possam prejudicar a empresa ou as suas partes interessadas.

Esta Política de Proteção ao Denunciante foi projetada para fornecer um mecanismo para que os funcionários relatem essas preocupações sem medo de retaliação e para garantir que essas denúncias sejam adequadamente investigadas.

2. Propósito

O propósito desta política é promover uma cultura de integridade, transparência e responsabilidade. Esta Política de Proteção ao Denunciante visa

- fornecer uma estrutura segura e confidencial para os funcionários relatarem preocupações relacionadas a violações da lei, proteger os denunciante de retaliação e garantir investigações completas,
- fornecer meios para que a equipe apresente essas preocupações e receber feedback sobre qualquer medida tomada,
- fornecer aos funcionários orientações sobre o que, onde e como denunciar violações conhecidas ou suspeitas.
- garantir que os funcionários recebam uma resposta às suas preocupações e que estejam cientes de como abordá-las caso não estejam satisfeitos.

3. Escopo

Esta política será aplicável globalmente e a todos os conselheiros, diretores e funcionários da Cerdia, inclusive, entre outros, seus terceiros prestadores de serviços independentes (por exemplo, agentes, distribuidores), fornecedores e partes interessadas associadas à Cerdia e a todos os seus representantes.

Esta política não se destina a prevalecer sobre as leis, regulamentos e códigos ou práticas locais; se esta política estiver em conflito, a legislação local prevalecerá.

4. Responsabilidades

4.1 Equipe de Liderança Global da Cerdia

A Governança desta política cabe ao Diretor Jurídico da Cerdia em alinhamento com a Equipe de Liderança Global (GLT).

A GLT tem a responsabilidade e a propriedade desta política, incluindo

- aprovar a Política de Proteção ao Denunciante
- garantir que esta política esteja em conformidade com as obrigações legais e éticas da Cerdia e que todos aqueles sob seu controle a cumpram
- determinar como um assunto relatado segundo esta política será gerenciado, incluindo a busca de aconselhamento jurídico sobre as obrigações estatutárias ou outras obrigações legais da Cerdia decorrentes de uma divulgação feita nos termos desta política, ou da aplicação desta política, e notificar a agência de aplicação da lei
- revisar periodicamente a eficácia desta política e atualizar a política e os processos de denúncia conforme necessário.

4.2 Diretor Jurídico da Cerdia e Parceiro de Negócios de RH Global da Cerdia

têm a responsabilidade primária e diária por

- monitorar o uso e a eficácia desta política e lidar com quaisquer dúvidas sobre ela
- receber divulgações segundo esta política de proteção ao denunciante de denunciante
- avaliar as divulgações feitas no âmbito desta política e sua gestão, incluindo:
 - sujeito a quaisquer permissões do denunciante, garantir que a identidade do denunciante seja mantida confidencial
 - notificar a Equipe de Liderança Global quando uma divulgação for suficientemente grave
 - buscar aconselhamento jurídico sobre as obrigações estatutárias ou outras obrigações legais da Cerdia decorrentes de uma divulgação feita segundo esta política de proteção ao denunciante ou da aplicação desta política de proteção ao denunciante
 - avaliar o risco de qualquer conduta prejudicial a um Denunciante, ou outra pessoa, devido a uma divulgação feita segundo esta política, e garantir a implementação de salvaguardas apropriadas
 - determinar se uma divulgação segundo esta política de proteção ao denunciante será investigada e o escopo e a

condução dessa investigação

- quando um denunciante tiver consentido com o compartilhamento de sua identidade, entrar em contato com o denunciante para obter todas as informações necessárias, incluindo quaisquer preocupações que o denunciante tenha com relação à vitimização ou retaliação, e fornecer atualizações ao denunciante sobre a gestão de sua denúncia.

4.3 Equipes de Liderança Local da Cerdia

é responsável por garantir

- que os funcionários que fazem divulgações segundo esta política entendam e cumpram esta política, recebam treinamento adequado e regular sobre ela, juntamente com a cultura de conformidade da Cerdia
- garantir que recursos apropriados sejam disponibilizados para sustentar um sistema eficaz de gestão de denúncias na Cerdia.

4.4 Um Investigador externo, nomeado pela Equipe de Liderança Global da Cerdia

terá responsabilidade por:

- garantir que a identidade do denunciante seja mantida confidencial, sujeito a qualquer permissão do denunciante
- conduzir
 - uma investigação factual confidencial e privilegiada da divulgação com a finalidade de fornecer aconselhamento jurídico à Cerdia, ou
 - uma investigação factual confidencial da divulgação, incluindo a recolha de provas, a entrevista de testemunhas, a comunicação com o Denunciante, caso tenha consentido em fornecer a sua identidade ao Investigador, a procura de assistência de consultores internos e externos e o fornecimento de um relatório de investigação com as conclusões dos Investigadores para a Equipe de Liderança Global e o Departamento Jurídico e de *Compliance* da Cerdia.

4.5 Parceiro de Negócios de RH Global da Cerdia

tem responsabilidade geral por qualquer processo disciplinar desencadeado por uma divulgação segundo esta política que, se estabelecida, leve a uma alegação de má conduta ou má conduta grave contra um funcionário da Cerdia, ou quando uma denúncia envolver uma reclamação pessoal relacionada ao trabalho.

4.6 Gerentes de linha e supervisores da Cerdia

desempenham um papel importante no apoio aos objetivos desta política

- garantindo que seus subordinados diretos possam obter informações sobre os processos corretos para fazer uma divulgação ou buscar mais aconselhamento e apoio sobre denúncias de irregularidades
- são responsáveis por reforçar a importância desta política junto aos seus subordinados diretos, discutindo por que a divulgação de irregularidades é tão vital para a estrutura de gestão de riscos da Cerdia.

4.7 Todos os funcionários da Cerdia

são obrigados, e todas as outras pessoas elegíveis a fazer divulgações segundo esta política são fortemente encorajadas, a reportar segundo esta Política de Proteção ao Denunciante se suspeitarem razoavelmente da existência de uma conduta, ou uma situação, com relação à Cerdia, que seja um Assunto Passível de Divulgação, quer estejam envolvidos por si mesmos ou por terceiros. Qualquer denúncia apresentada deverá ser arquivada honestamente e com base no melhor conhecimento das pessoas.

4.8 Todos os funcionários da Cerdia e pessoas que prestam serviços como contratados independentes ou trabalhadores contratados para a Cerdia

são obrigados a:

- cooperar com um Investigador – sujeito a uma reivindicação de privilégio ou autoincriminação – inclusive fornecendo documentos e informações pertinentes ou respondendo a perguntas durante a condução de qualquer investigação segundo esta política de proteção ao denunciante
- manter estritamente a confidencialidade da identidade do Denunciante, quer ele obtenha essas informações direta ou indiretamente
- abster-se de cometer ou ameaçar cometer qualquer ato de conduta prejudicial a um Denunciante.

5. Política Específica

5.1 Investigação e Confidencialidade

As denúncias feitas segundo esta Política serão tratadas confidencialmente na medida permitida por lei. A confidencialidade será mantida durante todo o processo de investigação, e as informações somente serão divulgadas quando necessário.

Independentemente do canal que o Denunciante escolher para levantar a preocupação, a identidade do Denunciante será mantida confidencial enquanto a Cerdia investigar as preocupações de forma justa e objetiva. Sempre que viável e apropriado, o Denunciante receberá feedback sobre o resultado da investigação.

5.2 Assuntos Passíveis de Divulgação: O que denunciar

A Política de Proteção ao Denunciante destina-se a cobrir preocupações importantes que estejam fora do âmbito de outros procedimentos.

A Política de Proteção ao Denunciante cobre quaisquer preocupações que possam ser relatadas, ou seja, violações conhecidas ou suspeitas (“Assuntos Passíveis de Divulgação”) relacionadas ao seguinte:

- Violação de leis e regulamentos
- Violações de saúde e segurança
- Preocupações ambientais
- Comportamento antiético
- Discriminação ou assédio
- Retaliação contra denunciantes.
- outras violações das Políticas, Princípios ou Padrões Corporativos da Cerdia.

5.2.1 Exemplos de Assuntos Passíveis de Divulgação

Violação de Leis e Regulamentos:

- atos criminosos, incluindo roubo, fraude, suborno, lavagem de dinheiro e corrupção
- fraude ou má conduta financeira, suspeita de práticas contábeis fraudulentas, como deturpação intencional de informações financeiras ou apropriação indébita, má prática contábil ou falsificação de documentos
- observar ou estar ciente de qualquer descarte ilegal de resíduos perigosos sem as devidas autorizações.

Violações de Saúde e Segurança:

- testemunhar o desrespeito aos protocolos de segurança, como a falta de fornecimento de equipamentos de proteção necessários ou treinamento inadequado no manuseio de substâncias perigosas

Violações dos Regulamentos do Processo:

- danificar deliberadamente o produto e/ou sua qualidade

Preocupações Ambientais:

- perceber a liberação de poluentes em fontes de água sem tratamento adequado ou medidas de descarte
- prejudicar o meio ambiente.

Comportamento Antiético:

- experimentar ou testemunhar conduta antiética, como suborno, conflitos de interesse ou abuso de informação privilegiada.

Discriminação ou Assédio:

- intimidação, assédio (incluindo assédio sexual)
- discriminação no local de trabalho
- escravidão moderna ou outras violações dos direitos humanos
- observar práticas discriminatórias, inclusive, entre outros, tratamento injusto com base em raça, sexo, idade, religião ou deficiência.

Retaliação contra Denunciantes:

- sofrer consequências negativas, como rebaixamento ou demissão, como resultado de fazer uma denúncia de boa-fé segundo esta política.

5.2.2 Exemplos de Assuntos Não Passíveis de Divulgação

As irregularidades não incluem situações em que os funcionários estejam insatisfeitos com a sua posição profissional ou com o progresso na carreira. Os procedimentos de reclamação estão disponíveis nesses casos, e existem procedimentos em vigor para permitir que os funcionários apresentem uma reclamação relativa ao seu próprio emprego. Portanto, as seguintes situações não se enquadram no âmbito desta política.

Queixas Pessoais:

- Desentendimentos com colegas ou supervisores que não envolvam violação de leis, regulamentos ou políticas da empresa.

Questões de Trabalho do Dia a Dia:

- Reclamações sobre carga de trabalho, horários de trabalho ou outras questões rotineiras de emprego que não envolvam comportamento antiético ou ilegal.

Questões de Benefícios a Funcionários:

- Preocupações sobre benefícios aos funcionários, tais como cobertura de seguro de saúde ou planos de reforma, as quais devem ser abordadas através dos canais de RH apropriados.

Decisões de Pessoal:

- Desentendimentos com decisões de promoção ou avaliações de desempenho que não envolvam discriminação, assédio ou outra conduta antiética.

Desacordos sobre Políticas da Empresa:

- Desacordos com as políticas da empresa que não violem leis ou regulamentos.

Esta lista não é exaustiva e a Cerdia incentiva os funcionários a usarem o seu julgamento ao determinar se uma preocupação deve ser divulgada.

5.3 Mecanismo de Denúncia: Onde denunciar

A Cerdia estabeleceu a ferramenta de Denúncia “Whistleblower Software” no Site Corporativo da Cerdia.

Os funcionários dispõem de vários canais para expor as suas preocupações e poderão utilizar aquele com o qual se sentirem mais confortáveis:

- Link do Whistleblower Software (<https://whistleblowersoftware.com/secure/9a7e274e-4173-45a6-bc1d-5a6ba91157af>)
- QR Code do Whistleblower Software (incluindo o link acima)



onde as denúncias podem ser feitas anonimamente.

ou através de canais opcionais, como

- Gerente (supervisor) Direto, ou
- Equipe de RH (local / global), ou

- Consultor Jurídico e de *Compliance*, ou
- Chefe de Departamento (supervisor de nível superior) / membro da GLT
- Conselho de Empresa (se exigido por lei localmente)

onde os funcionários podem enviar denúncias por escrito ou verbais.

5.4 Whistleblower Software: Como denunciar

A Cerdia estabeleceu um Canal de Denúncias confidencial e multilíngue que está acessível 24 horas por dia, 7 dias por semana, no <https://whistleblowersoftware.com/secure/9a7e274e-4173-45a6-bc1d-5a6ba91157af>, contém traduções automáticas e instruções sobre como enviar uma denúncia.

A Cerdia permite ao Denunciante escolher a opção de permanecer anônimo. Para garantir o anonimato, o fornecedor do Whistleblower Software utiliza criptografia de ponta a ponta, remove metadados de quaisquer arquivos carregados e não rastreia endereços IP.

O Denunciante pode comunicar preocupações por escrito ou por mensagem de voz, de forma confidencial, com indicação do nome e dados de contato ou, se desejar, de forma 100% anônima. No caso de uma mensagem de voz, a voz ficará distorcida. Mesmo ao escolher a opção de denúncia anônima, o Denunciante e o responsável pelo caso (Destinatário) podem acompanhar suas denúncias com mais material, comentários ou informações para a outra parte.

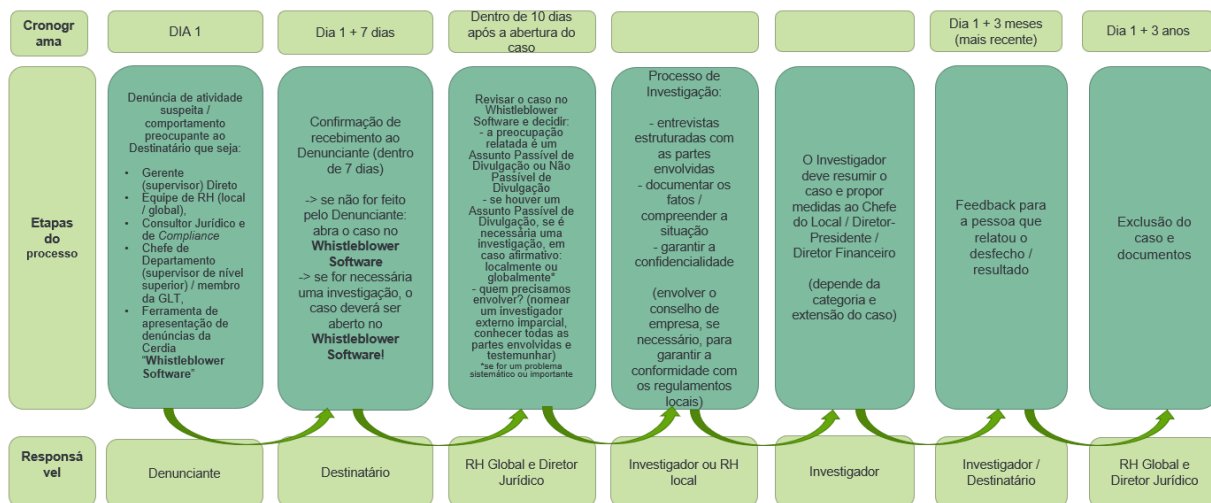
5.5 Processo de Investigação

Todas as preocupações relatadas serão investigadas imediata e minuciosamente de acordo com o Processo de Denúncia da Cerdia descrito abaixo. As investigações serão conduzidas por pessoal imparcial e qualificado. Os resultados da investigação serão comunicados às partes competentes, e ações corretivas serão tomadas se necessário.

Processo de Denúncia – Visão Geral

Cronograma	Proprietário	Etapas do processo	Detalhes Locais
Início do Processo = Dia 1	Denunciante	Denunciar atividade suspeita/comportamento preocupante a um destinatário , isso é: Gerente (supervisor) Direto Equipe de RH (local / global), Consultor Jurídico e de <i>Compliance</i> Chefe de Departamento (supervisor de nível superior) / membro da GLT, ferramenta de apresentação de denúncias da Cerdia "Whistleblower Software"	Conselho de Empresa, gabinete de apresentação de denúncias externo (...)
Dia 1	Destinatário	Confirmação de recebimento ao Denunciante (no prazo de 7 dias)	
+7 dias (mais recente)		-> caso não seja feito pelo Denunciante: abrir o caso no Whistleblower Software -> se for necessária uma investigação, o caso deverá ser aberto no Whistleblower Software!	
No prazo de 10 dias após a abertura do caso	RH Global e Diretor Jurídico	Revisar o caso no Whistleblower Software e decidir: - a preocupação relatada é um Assunto Passível de Divulgação ou Não Passível de Divulgação - se houver um Assunto Passível de Divulgação, se é necessária uma investigação, em caso afirmativo: localmente ou globalmente* - quem precisamos envolver? (nomear um investigador externo imparcial, conhecer todas as partes envolvidas e testemunhar) *se for um problema sistemático ou importante	
	Investigador ou RH local (se for investigado localmente)	Processo de Investigação: - entrevistas estruturadas com as partes envolvidas - documentar os fatos / compreender a situação - garantir a confidencialidade (o conselho de empresa será envolvido, se necessário, para garantir que estamos em conformidade com os regulamentos locais)	
	Investigador	O Investigador deve resumir o caso e propor medidas ao Chefe do Local / Diretor-Presidente / Diretor Financeiro (depende da categoria e extensão do caso)	
Dia 1	Destinatário / Investigador	Feedback ao Denunciante com o desfecho / resultado	
+3 meses (mais recente)			
Dia 1		Exclusão do caso e documentos	
+3 anos			

Processo de Denúncia – Fluxo do processo



5.6 Proteção contra Retaliação

A Cerdia declara que, se a divulgação for feita de forma honesta e de boa-fé, nenhuma ação adversa relacionada ao emprego será tomada contra o denunciante.

5.7 Denúncias Falsas

Fazer denúncias falsas conscientemente de acordo com esta política é uma violação grave e pode resultar em ação disciplinar, incluindo rescisão do contrato de trabalho.

5.8 Aplicação

A Cerdia está fortemente empenhada em

- garantir que a identidade de um denunciante permaneça confidencial
- investigar divulgações feitas segundo esta política de proteção ao denunciante
- garantir que um Denunciante, ou outra pessoa, não esteja sujeito ou ameaçado com conduta prejudicial devido ao fato de uma pessoa acreditar que uma divulgação segundo esta política foi feita ou poderia ser feita.

A Cerdia poderá encerrar seu relacionamento com outras pessoas físicas e jurídicas que forneçam bens ou prestem serviços à Cerdia se violarem esta Política de Proteção ao Denunciante.

5.9 Monitoramento e Revisão

A Cerdia monitorará a conformidade e revisará e atualizará periodicamente esta Política.

6. Referências internas e externas

6.1 Referências Internas

- Código de Conduta
- Política de Diversidade e Inclusão
- Política de Responsabilidade Social Corporativa

6.2 Referências Externas

Nações Unidas – Direitos Humanos: [Declaração Universal dos Direitos Humanos | Nações Unidas](#)

7. Notificação de Modificação

Documento a versão inicial e todas as alterações feitas na tabela a seguir:

Revisões				
Seção	Alterações	Revisor	Rev.	Válido de
Todas	Versão inicial	Alla Jörin	00	28/11/2023

8. Elaboração e Liberação de Documentos

Responsabilidades	Nome	Função	Assinatura	Data
Elaborado:	Alla Jörin	Diretor Jurídico		28/11/2023
Revisado:	Susanne Felscher	RH		29/11/2023
	Maria Vitoria	Sustentabilidade		29/11/2023
Aprovado:	Marco Plattner	Diretor Financeiro		12/12/2023
	Jens Ebinghaus	Diretor-Presidente		12/12/2023
Conformidade com o IMS:	Maria Vitoria	Sustentabilidade		12/12/2023

9. Lista de Distribuição

Os Gerentes da Cerdia receberão esta Política Corporativa diretamente quando divulgada.		
Unidade	Função	Nome do gerente
Basileia	Diretor-Presidente	Jens Ebinghaus
Basileia	Diretor Financeiro	Marco Plattner
Basileia	Vice-Presidente de Fabricação	Holger Twrdy
Basileia	Vendas Globais	Vincent Heckel
Basileia	Aquisição Global	Marc-Steffen Muche
Basileia	Pesquisa e Desenvolvimento Global, Qualidade	Maria Vitoria
Basileia	Parceiro de Negócios de RH Global	Susanne Felscher
Friburgo – CPR	Diretor do Local	Dieter Feldmann
Friburgo – CSG	Diretor do Local	Kay Swanda
Brasil	Diretor do Local	João Tunes
Serpukhov	Diretor do Local	Boris Samsonov
Kingsport	Diretor do Local	Arnaud Thermoz-Lorciere
Friburgo	Gerente de RH	Daniela Mutterer
Kingsport	Gerente de RH	Danielle Lucas
Santo André	Gerente de RH	Domingos Morais
Serpukhov	Gerente de RH	Svetlana Ryazanova

Política Corporativa

Política de Proteção ao Denunciante



Com entrada em vigor de dez 12, 2023

Departamento: Departamento Jurídico e de *Compliance*

Gerentes de IMS devem distribuir e arquivar a Política Corporativa quando divulgada		
Unidade	Gerente de IMS	Número de Telefone
Basileia	Maria Vilorio	+41 (0) 61 501 2547
Friburgo	Matthias Oppolzer	+49 (0) 761 511 3690
Primester	Brad Mc. Neil	+1 423 246 5930
Santo André	Flavia Martins	+55 11 96444 8494
Serpukov	Natalia Samsonova	+7(496)7762080 # 1119