

	<h1>POLÍTICA DE APURAÇÃO DE RELATOS</h1>	<b>CÓDIGO:</b> <b>PGC-00-GQC-011</b>
		<b>DATA DE EMISSÃO:</b> <b>02/08/2023</b>
		<b>DATA DE REVISÃO:</b>
		<b>Nº DE REVISÃO:</b> <b>00</b>

## 1. Objetivo

O Objetivo desta política é dispor sobre o processo de apuração de relatos recebidos pelo canal de denúncias do Grupo CDM em relação a aplicação dos normativos que compõe o programa de integridade e do código de condutas.

O presente documento ainda tem por objetivo descrever o fluxo e os procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos por quaisquer infrações, desvios de conduta, atividades inapropriadas ou ilegais que violem a legislação, o Código de Conduta e o Programa de Integridade do Grupo CDM, incluindo os atos de corrupção, fraude, assédio moral ou sexual e de violência no ambiente de trabalho.

## 2. Abrangência

Trata-se de política interno destinada ao departamento de compliance, aos membros do comitê de ética e demais órgãos que atuam no programa de compliance e em atividades de Governança corporativa, tais como conselhos, comitês e membros da diretoria. Este documento pode ser destinado a demais stakeholders do grupo CDM.

## 3. Referências

Código de conduta	PGC-00_CPL_001
Programa de integridade	PGC-00_CPL_002
Política do canal de ética	PGC-00_CPL_003
Política de riscos	PGC-00_CPL_004
Política anticorrupção	PGC-00_CPL_005
Política de brindes, presentes, doações e patrocínios	PGC-00_CPL_006
Política de conflito de interesses	PGC-00_CPL_007
Política de contratação e gestão de terceiros	PGC-00_CPL_008
Política de prevenção e enfrentamento ao assédio	PGC-00_CPL_009
Regimento interno do comitê de ética	PGC-00_CPL_010

## 4. Definições

Para que você possa compreender integralmente as informações dispostas nesta Política, trouxemos abaixo alguns conceitos:

Alta administração	A Alta Administração do Grupo CDM é formada pela Diretoria Corporativa, pela Diretoria Estatutária e pelo Conselho de Administração.
Canal de Ética	É o meio disponibilizado pelo Grupo CDM aos seus colaboradores e terceiros interessados para recebimento de denúncias. O Canal de Ética terá como objeto quaisquer denúncias de fatos ou condutas que potencialmente desrespeitem o Código de Conduta e o Programa de Integridade do Grupo CDM, leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa.
Comitê de Ética	Órgão não estatutário, responsável pela gestão do Canal de Ética, recebendo, triando, e tratando as denúncias registradas, e comunicando ao Denunciante o resultado resumido da denúncia.
Denúncia	Comunicação de prática ou suspeita de prática de infração aos princípios e compromissos do Código de Conduta e do Programa de Integridade do Grupo CDM, assim como de leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa.

## 5. Conteúdo

### 5.1 Responsabilidades

RESPONSABILIDADES	ATRIBUIÇÕES
Alta administração	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) A aprovação de todas as políticas do Programa de Integridade do Grupo CDM, bem como suas respectivas alterações;</li> <li>b) Assegurar que o Comitê de Ética tenha independência, autonomia, garantia de não retaliação, assim como o pleno e livre acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações necessárias às apurações do Canal de Ética;</li> <li>c) Assegurar que foram efetivamente alocados recursos humanos e financeiros suficientes para a efetividade do Programa de Integridade e do Canal de Ética do Grupo CDM;</li> <li>d) Zelar para que toda a Organização e terceiros correlatos adotem e cumpram procedimentos pautados na ética e que respeitem a Lei Anticorrupção e à Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, assim como outras normas correlatas.</li> <li>e) Deliberar sobre os casos que envolvam diretamente gerentes ou cargo superior</li> </ul>
Comitê de ética	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Cumprir as competências previstas em seu Regimento Interno;</li> <li>b) Tratar os dados pessoais a que tiver acesso no âmbito da apuração das denúncias em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados ("LGPD");</li> <li>c) Suporte a área de compliance nas tratativas e feedbacks das denúncias recebidas em cada canal, atuando de forma imparcial;</li> <li>d) Apoiar e observar os prazos de apuração das denúncias feitas pelo Canal de Ética;</li> <li>e) Suportar o processo investigatório ou conduzi-lo no caso de impossibilidade ou conflito pelo setor de compliance;</li> <li>f) Validar ou sugerir a utilização de especialistas (internos ou externos) nas ações a serem desenvolvidas;</li> </ul>

	<p>g) Convocar membros adicionais para determinada investigação ou deliberação, zelando sempre pela confidencialidade das informações;</p> <p>h) Se reunir quinzenalmente para deliberação dos registros feitos através do Canal de Ética;</p> <p>i) Realizar reuniões extraordinárias quando se fizer necessário observando a gravidade/emergência das denúncias e/ou relatos;</p> <p>j) Suportar o Programa de Integridade do Grupo CDM, assim como o Canal de que trata a presente Política;</p> <p>k) Assegurar que os programas de treinamentos periódicos sobre compliance estão sendo aplicados a todos os Colaboradores do Grupo CDM;</p> <p>l) Avaliar e informar sobre as estratégias e medidas necessárias a serem desenvolvidas para controle dos riscos, implantação de melhorias e tomada de ações frente às situações detectadas na análise dos relatos advindos do Canal de Ética;</p> <p>m) Elaborar ou validar o Relatório com a conclusão das denúncias, para aplicação das medidas de consequência de sua competência;</p> <p>n) Comunicar a Alta Administração, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, no caso de recebimento de denúncias graves, aí compreendidas as que configurem ilícitos penais, civis ou que violem a Legislação Brasileira de modo geral, e em especial, mas não se limitando à Lei Anticorrupção. No caso de crime identificado flagrante de delito, a Alta Administração deve ser acionada a título de urgência e de forma imediata, buscando-se evitar eventual evasão do denunciado do local do crime.</p> <p>o) Manter o Conselho de Administração informado quanto as denúncias recebidas e em andamento que envolvam gerentes ou cargo superior.</p> <p>Além da comunicação imediata da Alta Administração, constitui dever do Comitê de Ética, visando à pronta interrupção da irregularidade denunciada ao Canal, a adoção das seguintes medidas, no que for aplicável ao caso concreto e considerada a gravidade da denúncia:</p> <p>p) Avaliar situações de interrupção e indisponibilidade prolongada da infraestrutura tecnológica ou de operação das áreas de negócio, evitando o estabelecimento de potenciais cenários de crise e acionando as áreas envolvidas;</p> <p>q) Solicitar ao setor de Gente e Gestão, ouvido o superior do denunciado e resguardado o anonimato do denunciante, o afastamento do denunciado;</p> <p>r) Proibir a entrada de quaisquer pessoais no local onde eventualmente tenha ocorrido a irregularidade para fins de preservação das provas;</p> <p>s) Submeter à Alta Administração a necessidade de afastamento de membros do Comitê ou da própria Alta Administração em caso de denúncia contra esses;</p> <p>t) Nomear, em conjunto com a Alta Administração, um responsável pelas apurações, de forma isenta e imparcial, em caso denúncia de membros do Comitê de Ética que devam ser prontamente afastados dessas atividades.</p>
Compliance	<p>a) Tratar os dados pessoais a que tiver acesso no âmbito da apuração das denúncias em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”);</p>

- b) Dar tratativa e feedback adequado e tempestivo às denúncias recebidas em cada canal, atuando de forma imparcial;
- c) Observar os prazos de apuração das denúncias feitas pelo Canal de Ética, e reportar tempestivamente ao denunciante o status da apuração;
- d) Fazer a triagem inicial das denúncias e iniciar o processo de investigação ou busca de soluções;
- e) Avaliar a utilização, ou não, de especialistas (internos ou externos) nas ações a serem desenvolvidas;
- f) Convocar membros adicionais para determinada investigação ou deliberação, zelando sempre pela confidencialidade das informações;
- g) Realizar reuniões extraordinárias quando se fizer necessário observando a gravidade/emergência das denúncias e/ou relatos;
- h) Aplicar e atualizar as políticas que compõem o Programa de Integridade do Grupo CDM, a partir do aprendizado e dos riscos mapeados as atividades de monitoramento e na apuração das denúncias advindas do Canal de Ética;
- i) Divulgar o Programa de Integridade do Grupo CDM, assim como o Canal de que trata a presente Política;
- j) Viabilizar programas de treinamentos periódicos a todos os Colaboradores do Grupo CDM a partir dos temas identificados nas denúncias recebidas pelo Canal de que trata a presente Política;
- k) Avaliar e informar sobre as estratégias e medidas necessárias a serem desenvolvidas para controle dos riscos, implantação de melhorias e tomada de ações frente às situações detectadas na análise dos relatos advindos do Canal de Ética;
- l) Auditar a aplicação de sanções decorrentes dos relatos reportados pelo Canal de Ética;
- m) Elaborar ou validar o Relatório com a conclusão das denúncias, para aplicação das medidas de consequência de sua competência;
- n) Elaborar o relatório semestral com a consolidação das denúncias, demonstrando a volumetria de dados de desempenho mensal de cada exercício, com a quantidade de denúncias registradas, analisadas, investigadas e tratadas, acompanhado ainda da descrição resumida do trâmite para apuração dos fatos, a partir da classificação das denúncias em grandes grupos;
- o) Comunicar a Alta Administração, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, no caso de recebimento de denúncias graves, aí compreendidas as que configurem ilícitos penais, civis ou que violem a Legislação Brasileira de modo geral, e em especial, mas não se limitando à Lei Anticorrupção. No caso de crime identificado flagrante de delito, a Alta Administração deve ser acionada a título de urgência e de forma imediata, buscando-se evitar eventual evasão do denunciado do local do crime.
- p) Manter o Conselho de Administração informado quanto as denúncias recebidas e em andamento que envolvam gerentes ou cargo superior.

Além da comunicação imediata da Alta Administração, constitui dever do compliance, visando à pronta interrupção da irregularidade denunciada ao Canal, a adoção das seguintes medidas, no que for aplicável ao caso concreto e considerada a gravidade da denúncia:

- q) Avaliar situações de interrupção e indisponibilidade prolongada da infraestrutura tecnológica ou de operação das áreas de negócio,

	<p>evitando o estabelecimento de potenciais cenários de crise e acionando as áreas envolvidas;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>r) Solicitar ao setor de Gente e Gestão, ouvido o superior do denunciado e resguardado o anonimato do denunciante, o afastamento do denunciado;</li><li>s) Proibir a entrada de quaisquer pessoais no local onde eventualmente tenha ocorrido a irregularidade para fins de preservação das provas;</li><li>t) Submeter à Alta Administração a necessidade de afastamento de membros do Comitê ou da própria Alta Administração em caso de denúncia contra esses;</li></ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5.2 Diretrizes

O Canal de Ética constitui importante fonte de informação para a identificação de desvios éticos em relação ao Código de Conduta do Grupo CDM e à legislação vigente. Por isso, o Canal e todos os processos relativos a ele devem ser efetivos, para que contribuam para o alcance do sucesso do nosso Programa de Integridade.

Todos os colaboradores devem utilizá-lo, sempre que suspeitarem ou souberem de algo contrário aos nossos princípios de ética e integridade. O seu uso deverá ser pautado no princípio da boa-fé, ou seja, o canal não é meio adequado para o registro de intrigas, calúnias, relatar mentiras propositalmente ou retaliação de qualquer natureza.

O Canal de Ética terá como objetivo principal o registro de quaisquer denúncias de fatos ou condutas que potencialmente violem Programa de Integridade do Grupo CDM, assim como leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa, em especial, mas não se limitando a:

- a) Abuso de autoridade / agressão física
- b) Adulteração de registros contábeis, relatórios financeiros e relatórios gerenciais
- c) Álcool/drogas no ambiente de trabalho
- d) Assédio moral / sexual
- e) Atos de corrupção
- f) Atos de violência
- g) Condutas que violem normas de saúde e segurança
- h) Danos ao meio ambiente
- i) Depredação de ativos da empresa
- j) Despesas corporativas indevidas
- k) Desvio de recursos financeiros
- l) Discriminação / tratamento desigual
- m) Divulgação de informações confidenciais
- n) Falsificação de documentos

- o) Favorecimento ilícito de fornecedores, clientes ou colaboradores
- p) Financiamento ou patrocínio de atos ilícitos
- q) Fraudes
- r) Fraudes em licitações e/ou contratos públicos
- s) Furto / roubo / desvio
- t) Gestão contratual indevida
- u) Impedir ou dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação
- v) Oferta ou recebimento de brindes e presentes em desacordo com as normas internas
- w) Pagamentos indevidos
- x) Privacidade e proteção de dados (LGPD)
- y) Promessa, oferta ou entrega, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada
- z) Recebimento de vantagens financeiras indevidas
- aa) Roubo de dados
- bb) Suborno ou propina
- cc) Tecnologia e segurança da informação
- dd) Uso indevido de ativos da empresa
- ee) Utilização indevida de e-mail, internet e mídias sociais

A credibilidade do Canal e do tratamento dos Relatos é fundamental para se alcançar o sucesso desejado. Assim, o Grupo CDM se compromete com:

- a) A confidencialidade das denúncias e da fonte, mesmo se o Denunciante optar por se identificar;
- b) A garantia do anonimato, se o Denunciante assim o desejar;
- c) A proteção do Denunciante de boa-fé, a proibição da retaliação de qualquer natureza, para quem usa o canal, para quem apura as denúncias e para quem decide sobre as medidas disciplinares cabíveis, quando for o caso;
- d) A apuração de todos os Relatos;
- e) A aplicação das medidas disciplinares pertinentes, sempre que houver desvio em relação ao Código de Conduta e ao Programa de Integridade do Grupo CDM, assim como a leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa, independentemente do nível hierárquico, conhecimento técnico, performance, grau de amizade, ou relações outras com o Denunciado e outras partes interessadas.

O Grupo CDM disponibiliza um canal para recebimento de denúncias, este canal é operado por empresa terceirizada, garantindo o anonimato e a segurança das informações.

O registro da denúncia é feito a partir de formulário com o objetivo de obter o máximo de informações possíveis, de forma a facilitar a apuração das denúncias.

Recebida a denúncia, a área de compliance fará a triagem inicial das denúncias e passará a conduzir o processo investigatório conforme a Política de apuração de denúncias. Essa triagem inicial, visa identificar eventuais casos de conflito de interesse na dinâmica do processo de investigação e será validada pelos membros do comitê de ética.

O membro do Comitê de Ética deverá ser afastado do processo caso a denúncia se referir a ele, ou se há potencial ou existente conflito de interesses em relação aos fatos relatados e o membro do Comitê, bem como relacionados a sua diretoria. Nessas hipóteses, os demais membros conduzirão o processo normalmente. Caso ocorra o afastamento por conflito de interesse de mais de 2 membros do comitê, caberá a Alta Administração indicar um substituto para assumir as funções do membro afastado.

Ressaltando que a Gerência de Auditoria Interna e Compliance é membro do comitê de ética, havendo qualquer conflito de interesse no processo de apuração da denúncia com as equipes a ele ligadas, gera a aplicação do dispositivo mencionado no parágrafo anterior.

### 5.3 Diretrizes operacionais

O principal canal para recebimento de denúncias é terceirizado junto a empresa contratada, a qual disponibiliza acesso via WEB e por um número de telefone 0800. A divulgação do link e telefone deve estar presente no site oficial da companhia, bem como em demais peças publicitárias internas propiciando acesso facilitado ao mesmo.

No referido link, o denunciante pode registrar eletronicamente sua denúncia, mantendo o anonimato e a segurança das informações. Sua identificação não é obrigatória, sendo a confidencialidade e o anonimato garantidos durante todo o processo de registro e tratamento de denúncias. O atendimento telefônico humanizado está disponível, pelo menos, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, das 9h00 às 18h00 e em outros horários e dias através da URA – Unidade de Resposta Audível.

O registro é feito a partir de um formulário com o objetivo de obter o máximo de informações possíveis.

Nesse formulário estão podem ser feitas denúncias relacionadas a quaisquer desvios à legislação e às normas internas do Grupo CDM, a quaisquer atos de corrupção, fraude e demais irregularidades previstas na Lei n. 12.846/2013, assim como podem ser denunciados atos de assédio moral ou sexual e atos de violência ou agressão física no ambiente de trabalho, tal como previsto na Lei 14.457/2022.

Para facilitar a investigação e corroborar com o relato, neste formulário há possibilidade de anexar arquivos (Ex.: por imagem, voz, filme, textos, planilhas, etc.).

Para que as denúncias sejam tratadas de forma correta é fundamental que o denunciante forneça o máximo de informações e/ou detalhes, possibilitando que o Grupo CDM tenha subsídios suficientes para investigar e/ou analisar o relato de forma correta.

Ao inserir as informações no site, o Denunciante receberá um número de protocolo para acompanhamento da sua denúncia. Por meio do número de protocolo, o Denunciante poderá acessar o Canal de Denúncias e enviar nova mensagem relativa ao mesmo relato, bem como acompanhar o status de apuração da denúncia.

Este processo garante a comunicação segura e anônima entre o Grupo CDM e o Denunciante e o acompanhamento da apuração da denúncia pelo Denunciante de boa-fé.

Recebida a denúncia, a equipe de compliance fará a triagem inicial das denúncias e passará a conduzir o processo investigatório, se reunindo quinzenalmente para deliberação dos registros feitos através do Canal de Denúncia.

Durante a triagem inicial o Comitê avaliará se o relato constitui de fato uma denúncia, ou um mero descontentamento ou até insatisfação de produto/qualidade, caso em que encaminhará o denunciante, por meio do número de protocolo, ao canal dedicado para a respectiva apuração.

Essa triagem inicial, que não depende de qualquer deliberação, compete ao Gerente de Auditoria Interna e Compliance.

Feita a triagem inicial, continua-se com as triagens de conflito e documental, que competem a todos os membros do Comitê de Ética.

Na triagem de conflito, todos os membros do Comitê de Ética verificarão se a denúncia eventualmente se refere a qualquer deles, ou se há potencial ou existente conflito de interesses em relação aos fatos relatados e o membro do Comitê, bem como relacionados a sua diretoria. Nessas hipóteses, os demais membros conduzirão o processo normalmente. Caso ocorra o afastamento por conflito de interesse de mais de 2 membros do comitê, caberá a Alta Administração indicar um substituto para assumir as funções do membro afastado.

Em caso de situações graves e/ou emergenciais evidenciadas no momento da triagem documental, o Comitê de Ética realizará reuniões extraordinárias, bem como providenciará o reporte urgente à Alta Administração, para garantia da adoção tempestiva de procedimentos aptos à interrupção de irregularidades, remediação e aplicação de medidas disciplinares, de acordo com suas competências.

Também no momento da triagem documental, a área de compliance avaliará se as informações apresentadas são suficientes para prosseguir com uma investigação. Serão analisados os fatos relatados, os dados e eventuais documentos trazidos, bem como a clareza nas informações prestadas.

Tratando-se de denúncia incompleta ou pobre de conteúdo que impossibilite o início de uma investigação, a área de compliance providenciará ao Denunciante uma resposta intermediária, pedindo mais prazo ou solicitando informações complementares, por meio do número de protocolo.

Se forem solicitadas informações complementares, a área de compliance dará o prazo de 30 (trinta dias) ao Denunciante. Não havendo manifestação do denunciante nesse prazo, será concluída a denúncia, enviando ao denunciante resposta conclusiva no sentido de que o caso foi encerrado por ausência de comprovação, deixando claro ao denunciante que, caso ele queira fornecer outras informações, poderá abrir um novo registro no Canal de Denúncias.

Havendo elementos suficientes, a área de compliance levará a denúncia para procedimento investigativo, que terá como meta concluir em até 60 (sessenta) dias, em seguida o caso deverá ser inserido na pauta da reunião quinzenal do Comitê de Ética, momento em que será discutido o Relatório Conclusivo da denúncia.

A depender do grau de complexidade dos fatos que envolvem a denúncia, ou mesmo de sua sensibilidade/natureza, o Comitê de Ética poderá definir equipe responsável pela investigação, de forma a garantir o envolvimento das pessoas/áreas necessárias e evitar conflito de interesses, inclusive o Departamento Jurídico, ou até mesmo empresa ou escritório externo especializado como responsável pela investigação. Em qualquer caso de compartilhamento, ficará resguardado – sempre – a proteção e o anonimato do denunciante, a confidencialidade das informações e dados pessoais e a garantia de não retaliação a todas as partes interessadas.

A investigação deverá ser formalizada em procedimento investigativo interno, devidamente numerado, no qual constarão todos os documentos, laudos, perícias, atas de oitivas de testemunhas e oitiva do denunciado, quando for o caso. Também devem ser anexados ao Procedimento Investigativo os Termo de Confidencialidade, Compromisso e Responsabilidade – Anexo II deste Regimento, assinados pelos membros convocados ou em substituição, assim como quaisquer outras pessoas que forem acionadas para a investigação.

Concluída a investigação, a área de compliance elaborará registro conclusivo, que conterá, no mínimo:

Identificação e características da denúncia; Resumo da denúncia; Lista dos envolvidos, se houver; Histórico da apuração (análise documental, entrevistas, oitivas, inspeções, monitoramentos, dentre outros; e Conclusão, podendo



ser: (i) procedente, (ii) improcede, (iii) parcialmente procedente, (iv) fora do escopo do canal, (v) inconclusivo, mediante apontamento dos fundamentos da decisão, com base nas normas (internas ou externas) aplicáveis;

### Recomendações.

Se a investigação confirmar que houve um descumprimento das normas estabelecidas no Código de Conduta, nos procedimentos, políticas e/ou no Programa de Integridade do Grupo CDM, assim como em leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira, em especial mas não se limitando à Lei 12.846/2013 e à Lei 14.457/2022, o Comitê deliberará sobre a ação corretiva aplicável, observada a proporcionalidade, sinalizando as recomendações de medidas para corrigir e evitar a ocorrência de novos casos.

A cada três meses, para fins de monitoramento e acompanhamento, será divulgado à Alta Administração um Relatório Periódico com a consolidação das denúncias, demonstrando a volumetria de dados de desempenho do Canal, a natureza e a quantidade de denúncias registradas, analisadas, investigadas e tratadas, bem como aquelas relacionadas a Gerentes e membros da diretoria que serão objeto de apreciação do próprio conselho.

Esses relatórios periódicos serão apresentados com base em análise estatística de dados do Canal, devendo ser preservada a identidade das partes interessadas.

É desejável que os Relatório Periódicos contenham, no mínimo:

Número de denúncias recebidas com sua respectiva natureza

Número de denúncias tratadas x denúncias pendentes

Prazo médio de tratamento/investigação

As medidas adotadas.

Abaixo, a síntese dos prazos de apuração e o fluxo que a denúncia percorre:

O QUE	QUEM	COMO	PRAZO
Denúncia	Denunciante	Por meio dos canais de denúncias disponíveis	A qualquer momento
Triagem Inicial	Compliance	Análise preliminar da denúncia, fatos e documentos informados/anexados	Até 15 (quinze) dias
Triagem de Conflito	Comitê de Ética	Análise de conflito ou denúncia contra membros do Comitê ou da própria Alta Administração	Até 24 (vinte e quatro) horas
Triagem Documental	Compliance	Análise sobre a suficiência das informações para prosseguimento da investigação.	Até 15 (quinze) dias
Resposta Intermediária ou Conclusiva	Compliance	Reporte ao Denunciante, por meio do número de protocolo, de acordo com cada hipótese:  1. Encaminhamento a outro canal em caso de mero descontentamento ou insatisfação de produto/qualidade	Hipótese 1. Imediatamente após a triagem inicial  Hipótese 2. Imediatamente após a triagem documental  Hipótese 3. Após final do prazo

O QUE	QUEM	COMO	PRAZO
		<p>2. Solicitação de informações complementares</p> <p>3. Encerramento da apuração caso o Denunciante, após solicitadas informações complementares não as ofereça no prazo de 30 dias.</p> <p>4. Solicitação de mais prazo.</p>	<p>da solicitação de informações complementares</p> <p>Hipótese 4. Assim que verificada a impossibilidade de conclusão da investigação no prazo de 60 (sessenta dias)</p>
Instrução da investigação	Compliance	Através da análise documental e de depoimentos das testemunhas para elucidação do fato apontado	Até 60 (sessenta) dias
Conclusão da Investigação	Comitê de Ética	<p>Deliberação na reunião quinzenal</p> <p>Emitindo relatório conclusivo da investigação com a conclusão de eventual aplicação de penalidades e se elas serão ou não divulgadas</p>	<p>Na reunião quinzenal em que for inserido o caso em pauta.</p> <p>Não sendo possível a elaboração na reunião, em até 15 (quinze) dias da data da reunião</p>
Elaboração de Relatório Conclusivo	Comitê de Ética	Caso não seja possível a emissão do Relatório Conclusivo na reunião quinzenal, competirá ao membro da Gerência de Auditoria Interna e Compliance do Comitê de Ética, a elaboração do relatório conclusivo da investigação a partir da deliberação do Comitê	Até 15 (quinze) dias após deliberação na reunião quinzenal
Aplicação das sanções	Alta Administração	<p>Aplicação das sanções de sua competência deliberadas em reunião</p> <p>Análise do relatório do Comitê de Integridade e deliberação sobre as medidas sugeridas no Relatório Conclusivo emitido pelo Comitê de Ética nos casos de denúncias contra membros da Alta Administração</p>	Até 5 (cinco) dias úteis do recebimento do Relatório Conclusivo
Reporte ao Denunciante	Compliance	Envio da Resposta Resumida ao Denunciante, por meio do número de protocolo	Imediatamente após conclusão.

Esses prazos poderão ser modificados em caso de denúncias que envolvam questões urgentes ou críticas para o Grupo CDM.

Em qualquer caso as denúncias serão documentadas em Processo Investigativo Interno e arquivadas em ambiente seguro, confidencial e com garantia de acesso virtual e/ou físico somente a pessoas autorizadas.

Nos casos em que houver seguimento de processo investigativo, os documentos (como registro, recebimento, investigação e resolução da denúncia) serão mantidos em arquivo original, em ambiente seguro, confidencial e com garantia de acesso virtual e/ou físico somente a pessoas autorizadas, durante 10 (dez) anos, ou prazo maior previsto em legislação.

O acesso aos registros e a qualquer material relacionado às investigações, somente poderá se dar pelo Comitê de Ética.

#### 5.4. Proteção de dados pessoais no âmbito do canal de ética e respectivas apurações

Ao registrar uma denúncia/relato/reporte no Canal de Ética, poderão ser fornecidos dados pessoais (informações que identificam ou podem levar à identificação de uma pessoa física) e dados pessoais sensíveis (origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico) sobre o próprio Denunciante, Denunciado, ou Terceiros mencionados no relato ou reporte.

Além disso, poderão ser coletados eventuais outros dados pessoais constantes no relato/reporte/denúncia e em arquivos anexados pelo Denunciante, o que pode incluir imagens, gravações de voz e outros tipos de dados pessoais.

Todos os dados pessoais coletados neste Canal de Ética serão tratados pelo Grupo CDM de acordo com as disposições da LGPD (Lei nº 13.709/2018) e regulamentos pertinentes.

O tratamento dos dados pessoais no âmbito do Canal de Ética tem o objetivo de realizar a apuração dos fatos relatados e auxiliar na adoção das devidas providências, de acordo com a legislação aplicável, bem como permitir o esclarecimento de dúvidas e a coleta de informações adicionais para o andamento das apurações.

Todos os dados pessoais coletados serão tratados com base em exercício regular de direitos, uma vez que os tratamentos visam auxiliar o Grupo CDM na apuração, prevenção e mitigação de comportamentos e desvios de conduta que violam o Código de Conduta e o Programa de Integridade do Grupo CDM, leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa.

Quaisquer dados pessoais informados no relato, que sejam considerados excessivos, desnecessários ou que não tenham relevância para a apuração do ocorrido, serão descartados e apenas serão armazenados para fins de manutenção da integralidade do texto original constante no relato/reporte/denúncia, pelo período necessário para atingimento das finalidades de tratamento.

Os dados pessoais que não forem descartados por serem excessivos, serão mantidos em ambiente seguro, confidencial e com garantia de acesso virtual e/ou físico somente a pessoas autorizadas, pelo prazo legal.

Os dados pessoais tratados no âmbito do Canal de Ética poderão ser compartilhados com (i) autoridades, órgãos e Entidades governamentais, para cumprimento de obrigações legais ou regulatórias e exercício regular de direitos; (ii) empresas de tecnologia que fazem a gestão dos sistemas integrados ou responsáveis pelo armazenamento e garantia de segurança no tratamento dos dados pessoais coletados; e (iii) empresas terceiras, como escritórios de advocacia, para fins de assessoria na apuração das denúncias.

Para saber mais detalhes sobre as medidas que aplicamos no tratamento de dados pessoais, acesse o Aviso de Privacidade do Grupo CDM por meio do link [https://plenaalimentos.com.br/compliance/Aviso\\_de\\_Privacidade\\_Plena.pdf](https://plenaalimentos.com.br/compliance/Aviso_de_Privacidade_Plena.pdf), ou entre em contato com o Encarregado de Dados do Grupo CDM por meio do e-mail [dpo@cdmgrupo.com](mailto:dpo@cdmgrupo.com).

#### 6. Gestão de consequências

A previsão e categorização das medidas disciplinares cabíveis, bem como seu procedimento de aplicação, incluindo definição de responsáveis, seguirão as disposições do Código de Conduta da Companhia.

O Grupo CDM pauta suas decisões e ações na garantia da ética, integridade, transparência e profissionalismo no que se refere à gestão de consequências dos atos de seus colaboradores, independentemente da sua posição hierárquica, bem como de seus parceiros comerciais, representantes e prestadores de serviços em geral.

As medidas cabíveis serão definidas de acordo com a gravidade de cada violação, levando-se em conta (i) a extensão do dano potencial ou causado; (ii) eventual proveito patrimonial obtido pelo denunciado; (iii) a reincidência da ação objeto da denúncia; (iv) a natureza/sensibilidade do relato/ação objeto da denúncia; (v) a ocorrência de atos de corrupção elencados na Lei 12.846/2013 e os atos de assédio e violência, conforme previsão na Lei 14.457/2022.

Para evitar a violação dos critérios acima, o Grupo CDM não correlaciona as medidas disciplinares ao tipo de infração cometida, afastando assim qualquer tipo de injustiça ou ineficiência da aplicação de determinada sanção diante de um caso concreto.

De maneira geral, as medidas disciplinares podem ser:

- a) Advertência verbal – o colaborador é advertido verbalmente pelo seu superior, de forma privada, respeitosa e sem qualquer exposição ou constrangimento.
- b) Advertência escrita– o colaborador é advertido pelo seu superior, de forma privada, respeitosa e sem qualquer exposição ou constrangimento. Durante a advertência o colaborador deverá assinar o formulário de advertência, no qual constará, de forma clara e objetiva, os motivos que levaram à sua aplicação. O documento assinado obrigatoriamente deve ser entregue ao departamento de Pessoal. A depender do caso, após advertência o colaborador advertido poderá ser convocado para treinamento, mentoria ou outra medida necessária.
- c) Suspensão - o colaborador é afastado de suas atividades por um período determinado, podendo ser de 1 (um) ou até 3 (três) dias. O colaborador deve ser comunicado de forma privada, respeitosa e sem qualquer exposição ou constrangimento. O denunciado assinará documento específico, no qual constará, de forma clara e objetiva, os motivos que levaram à sua aplicação. O documento assinado obrigatoriamente deve ser entregue ao departamento de Pessoal.
- d) Demissão por justa causa - o colaborador é demitido pelo empregador de forma privada, respeitosa e sem qualquer exposição ou constrangimento, por meio de carta de desligamento, constando o dispositivo legal que justifica a demissão, conforme lei trabalhista vigente.
- e) As medidas de consequências aplicáveis a parceiros comerciais, representantes e prestadores de serviços em geral, caso estejam na situação de denunciados, serão aplicadas conforme consta do tópico de relações com Fornecedores no Código de Conduta do Grupo CDM, sem prejuízo da aplicação das demais sanções previstas em lei.

Em qualquer caso, a escolha da decisão deverá contar com o auxílio técnico do departamento Jurídico ou mesmo do departamento de Recursos Humanos, seja para consultar, avaliar riscos, ou registrar as medidas.

Importante destacar que, dependendo do caso, caberá a abertura de processo judicial formal, podendo ser necessária a comunicação às autoridades (exemplo descumprimento da Lei 12.846), ou acionamento das autoridades policiais para fins de denúncia criminal.

## 7. Considerações finais

Este Regimento deve ser utilizado em conjunto com demais políticas, normas e regimentos pertencentes ao programa de compliance do Grupo CDM.

## 8. Registros

Não aplicável

## 9. Histórico de Revisões

Nº REVISÃO	DATA	SUMÁRIO DE MODIFICAÇÕES	ELABORADOR	APROVADOR
00	02/08/2023	Criação do regimento do comitê de ética	Josué Cordeiro	Claudio Ney de Faria Maia