

POLÍTICA CORPORATIVA DE DENÚNCIAS AO CANAL DE TRANSPARÊNCIA

1. OBJETIVO
2. CAMPO DE APLICAÇÃO
3. REFERÊNCIAS
4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES
5. DIRETRIZES
6. CANAL DE TRANSPARÊNCIA
7. REPORTE DE DENÚNCIAS
8. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS
9. DISPOSIÇÕES FINAIS
10. ALTERAÇÕES/REVISÕES

1. OBJETIVO

Esta Política Corporativa estabelece as diretrizes da **MINASKRAFT** no que diz respeito a administração do canal de Denúncias denominado Canal de Transparência da **MINASKRAFT**, bem como das respectivas tratativas, em complemento às definições contidas no nosso Código de Ética, Conduta e Compliance da MINASKRAFT. Para os fins desta Política, os termos iniciados em letra maiúscula e suas variações terão os significados a eles atribuídos no item 3 referências.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Esta Política aplica-se a todos os funcionários da **MINASKRAFT**, bem como a qualquer outra pessoa ou Parceiro de Negócio que tenha relacionamento com a **MINASKRAFT**, localizado no Brasil ou no exterior, tais como, mas não se limitando a, fornecedores, prestadores de serviços, clientes, consumidores e funcionários terceirizados.

3. REFERÊNCIAS

Áreas Apuradoras: São as áreas responsáveis por conduzir a investigação ou inquérito, após o recebimento da Denúncia sobre uma suspeita ou preocupação que pode caracterizar violação aos compromissos da **MINASKRAFT** ou às suas políticas internas. São elas: Recursos Humanos, Comitê de LGPD, CIPA e Investigadores externos caso seja necessário.

Canal de Transparência: O Canal de Transparência é um canal independente, gerido pelo comitê de LGPD e ou CIPA da MINASKRAFT e permite que relatos possam ser enviados a qualquer tempo por Funcionários e/ou Parceiros de Negócios, por meio dos diversos canais de comunicação como: site, carta e ou caixa de denúncia, assegurando o anonimato ao Denunciante sempre que este desejar não se identificar.

Comitê de LGPD/CIPA: São funcionários da MINASKRAFT que compõem o comitê ou CIPA que avaliam e analisam as informações do canal de denúncia.

Funcionários: São todas as pessoas contratadas pela **MINASKRAFT**, que trabalham em todos os níveis da organização, incluindo diretores, empregados, consultores internos, estagiários, aprendizes, trabalhadores com contrato a tempo parcial e por tempo determinado e trabalhadores ocasionais.

POLÍTICA CORPORATIVA DE DENÚNCIAS AO CANAL DE TRANSPARÊNCIA

Denúncia: Suspeita ou preocupação trazida ao conhecimento do comitê de LGPD e ou CIPA da MINASKRAFT (conforme o caso), através de qualquer um dos meios que compõem o Canal de Transparência.

Denunciante: É aquele que, no seu melhor conhecimento, está fornecendo informações verdadeiras, baseadas em fatos, e que auxiliará as análises de conformidade. Não significa necessariamente que o Denunciante está correto e preciso sobre todas as informações relatadas.

Envolvidos: Denunciado, Denunciante e/ou Informante.

Parceiros de Negócios: Parte externa, com a qual a MINASKRAFT tem ou planeja estabelecer, alguma forma de relacionamento de “Negócio”. Para fins desta Política, o termo Negócio é amplamente definido para significar aquelas atividades que são pertinentes ao propósito da existência da empresa, incluindo, portanto, mas não se limitando a clientes, parceiros de consórcio, provedores terceirizados, contratados, consultores, subcontratados, fornecedores, vendedores, conselheiros, representantes, intermediários, investidores, dentre outros.

Retaliação: Retaliação é qualquer ação, declaração ou comportamento que objetiva punir o Denunciante ou outra pessoa que está cooperando com um processo de investigação.

4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Cabe ao Comitê de LGPD esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política, estabelecer os procedimentos necessários para a sua implementação, e comunicar e treinar o público alvo sobre as regras estabelecidas nesta Política e responsáveis pela divulgação do Canal de Transparência da **MINASKRAFT**.

Cabe às áreas de Recursos Humanos e ao Comitê de LGPD e ou CIPA receber as Denúncias reportadas, realizar análise preliminar dos casos, instaurar processo de investigação para apuração dos fatos relatados, concluí-las seguindo todas as regras aplicáveis.

As Áreas Apuradoras podem contar com o apoio do Jurídico, Recursos Humanos e outras áreas relacionadas, durante o processo de investigação.

Cabe ao Denunciante fornecer o maior número de informações possíveis em seu relato, cooperando com o trabalho de investigação conforme necessidade. Não cabe ao Denunciante realizar diligências, ou etapas do processo de investigação. O Denunciante também deve manter a confidencialidade de seu registro, evitando prejudicar a investigação.

5. DIRETRIZES

A **MINASKRAFT**, tem como compromisso o cumprimento das leis e regulamentos que se aplicam às suas atividades. Ademais, os funcionários da **MINASKRAFT** e Parceiros de Negócios que possuem relações comerciais com a **MINASKRAFT** têm o dever de proteger a imagem e reputação da empresa.

A título exemplificativo, denúncias sobre os seguintes assuntos podem ser relatadas por meio do Canal de denúncias: 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

**POLÍTICA CORPORATIVA DE DENÚNCIAS AO
CANAL DE TRANSPARÊNCIA**

propriedade intelectual da empresa ou de terceiros; violações a leis e regulamentos ambientais; questões relacionadas a saúde e segurança ocupacional e ocultação deliberada de qualquer um dos assuntos anteriormente descritos.

6. CANAL DE TRANSPARÊNCIA

O Canal de Transparência da **MINASKRAFT** pode ser utilizado por Funcionários da **MINASKRAFT**, Parceiros de Negócio, clientes, agentes públicos ou qualquer pessoa que deseje reportar uma suspeita ou preocupação.

O Canal de Transparência está disponível no website para receber Denúncias 24 horas por dia, 7 dias por semana, todos os dias do ano, nos principais idiomas das localidades onde a **MINASKRAFT** atua.

É possível registrar uma preocupação ou fazer uma Denúncia por carta endereçada a **MINASKRAFT** (Avenida Jesus Candian – 60 Bairro Mangueira Rural, Ubá – MG, CEP 36520-380, site da MINASKRAFT ou Caixa de denúncia localizada dentro da empresa. Para acessar o Canal de Transparência da **MINASKRAFT** acesse o website da empresa conforme abaixo:

TIPO	DESCRIÇÃO
Site	https://www.minaskraft.com.br/canal-de-transparencia-1/compliance@minaskraft.com.br

Todas as Denúncias são realizadas de forma confidencial e serão tratadas por um grupo limitado de pessoas, em função da necessidade de informação, principalmente pelo Comitê de LGPD e ou CIPA da **MINASKRAFT**.

A **MINASKRAFT** incentiva que os Denunciantes se identifiquem ao fazer uma Denúncia, pois isso torna a comunicação durante a investigação mais eficiente. No entanto, é possível fazer uma Denúncia de forma anônima naqueles países em que a legislação permite, se o Denunciante assim desejar.

7. REPORTE DE DENÚNCIAS

Ao registrar uma Denúncia sobre uma suspeita ou preocupação que pode caracterizar violação aos compromissos da **MINASKRAFT** ou às suas políticas internas, tais funcionários e Parceiros de Negócios ajudam na manutenção de um ambiente de trabalho íntegro e seguro. Por isso, ao presenciar ou ter conhecimento de qualquer violação real ou potencial (i) do Código de Ética, Conduta e Compliance da **MINASKRAFT**; (ii) de qualquer Política interna da **MINASKRAFT**, incluindo esta; ou (iii) de qualquer legislação nacional ou estrangeira aplicável, é dever do funcionário da **MINASKRAFT** ou Parceiro de Negócio reportar a violação por meio do Canal de Transparência.

Qualquer via de relato de uma suspeita ou preocupação é válida e o Denunciante não poderá ser, em qualquer hipótese, afetado, punido, avaliado ou retaliado por conta de sua Denúncia, a não ser que esteja comprovadamente imbuído de má-fé. O Denunciante motivado pela boa-fé não sofrerá qualquer forma de Retaliação, mesmo que a Denúncia não possa ser comprovada. Evidências de má-fé no processo de Denúncia podem iniciar um novo processo de investigação contra qualquer funcionário que utilizar os canais de

**POLÍTICA CORPORATIVA DE DENÚNCIAS AO
CANAL DE TRANSPARÊNCIA**

Nível: I

Revisão: 01

Denúncia indevidamente, o que poderá acarretar as medidas disciplinares e legais cabíveis. Da mesma forma, a suspeita de Retaliação ao Denunciante de boa-fé também poderá ser investigada.

Todas as denúncias apresentadas à empresa, independentemente do cargo do denunciado, serão cuidadosamente analisadas e, se as circunstâncias o justificarem, serão investigadas. No caso de uma violação ser comprovada, a empresa pode aplicar sanção disciplinar e/ou legal mais apropriada.

8. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

A **MINASKRAFT** não tolera violações a esta política ou seu código de ética, conduta e compliance.

Qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade.

As seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas:

- Advertência verbal (somente para violações leves de Compliance);
- Advertência escrita;
- Readequação de atividades;
- Suspensão;
- Demissão;
- Aplicação de penalidades contratuais;
- Descadastramento;
- Rescisão contratual.

O processo disciplinar poderá ser invocado central ou localmente, dependendo do nível do infrator, da natureza da violação e de eventual reincidência. Todo funcionário ou terceiro que cometer violação terá de se submeter a treinamento de recuperação em Compliance.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esse documento tem validade a partir da data de sua publicação, podendo ser alterado a qualquer tempo e critério. Essa Política entra em vigor na data de sua publicação, revogando disposições em contrário. Os destinatários dessa Política estão cientes de que o seu descumprimento, bem como o descumprimento da legislação aplicável e demais políticas da **MINASKRAFT**, tal como o Código de Ética, Conduta e Compliance da **MINASKRAFT**, pode estar sujeito a procedimentos disciplinares internos, conforme Política de Consequência (Item 8), sem prejuízo de eventuais medidas legais aplicáveis. Caberá a Diretoria de Compliance esclarecer eventuais dúvidas, estabelecer os procedimentos necessários para a implementação, verificação e disseminação das diretrizes citadas neste documento.

10. ALTERAÇÕES/REVISÕES

Revisão	Vigência	Descrição da Alteração
00	10/04/2023	Publicação.
01	"Vide abaixo"	Itens em itálico e sublinhado (1,3,4,5,6,7 e 9)