

# Política Global de Denúncias

Primeira publicação: Fevereiro de 2016

Publicação atual: Janeiro de 2023

Versão: 5

Tipo de documento: Política

Escopo: Global

**Nome da política:** Política Global de Denúncias

**Objetivo:** Explicar como funcionários, estagiários, terceiros e partes interessadas externas da Steck podem relatar preocupações sobre suspeitas de má conduta de forma sigilosa e sem medo de retaliação;

- Descrever o que os funcionários, estagiários, terceiros e as partes interessadas externas da Steck podem esperar se relatarem tais preocupações.

**Estrutura legal:** Como a Steck faz parte do Grupo Schneider Electric que é um grupo francês, esta política está em conformidade com os princípios da Diretiva Europeia de Proteção de Denunciantes<sup>1</sup> e requisitos estabelecidos pela lei francesa<sup>2</sup>. Todas as entidades e subsidiárias controladas pela Steck devem seguir essa política, independentemente de onde estejam estabelecidas ou operem, exceto no caso de excepcionalidades locais quanto a leis e regulamentos. Em tais circunstâncias, as adaptações da política serão feitas pelo Regional Compliance Officer da região, com suporte jurídico; nos casos em que forem necessárias adaptações locais, as versões finais das políticas locais serão validadas pelo Chief Compliance Officer.

**Documentos relacionados:**

- [Carta de Confiança \(Trust Charter\)](#);
- Aviso de Privacidade de Dados disponível em [nossa página Trust Line](#).

**Público Alvo:** todos colaboradores, estagiários, terceiros e partes interessadas externas da Steck.

**Conteúdo:**

1. Definições
2. O que é Denúncia?
3. Quem pode comunicar uma preocupação?
4. Quais preocupações podem ser reportadas?
5. Como e quando reportar?
6. O que acontece depois de um relato?
7. Direitos e responsabilidades das pessoas envolvidas
8. Em caso de dúvidas

**Status de confidencialidade:** público

**Autorização para adaptação local:** possibilidade de garantir o cumprimento das leis e regulamentos locais. Adaptações locais, se necessárias, enumeradas por país no apêndice 4.

**Responsável pelo documento:** Audrey Morin, Group Compliance Officer

**Revisores do Documento:**

Pascale Gelly, Group Data Protection Officer  
Sandrine Reinneis, Group HR Compliance Officer  
Pierre Lormeau, Fraud Examination Director  
Peter Wexler, SVP Group Chief Legal Officer  
Pierre Levêque, SVP Group Internal Audit & Control  
Nicolas Vlieghe, SVP Group Chief Compliance Officer  
Karine Armand-Fedida, SVP Total Rewards & Performance

**Aprovador do Documento:** Hervé Coureil, EVP Chief Governance Officer and General Secretary

<sup>1</sup> Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019

<sup>2</sup> Lei n.º 2016-1691, de 9 de dezembro de 2016, alterada por Lei n.º 2022-401, de 22 de março de 2022, e Lei n.º 2017-399, de 27 de março de 2017

# 1. Definições

**Preocupação** – Alegação feita por um denunciante sobre uma conduta.

**Alerta** – Preocupação avaliada como possível má conduta resultante das atividades da Steck, bem como das atividades de subcontratados e terceiros com os quais a Steck mantém uma relação comercial.

**Não alerta** – Preocupação não avaliada como possível má conduta resultante das atividades da Steck, bem como das atividades de subcontratados e terceiros com os quais a Steck mantém uma relação comercial.

**Má conduta** – Violação de leis e regulamentos, e/ou de nossa Carta de Confiança (Trust Charter) e políticas de grupo.

**Relator (ou "denunciante")** – Qualquer pessoa que deseje comunicar uma preocupação de boa-fé sobre uma possível má conduta.

**Pessoa Denunciada** – Pessoa identificada por um Relator como tendo cometido uma possível violação de conduta.

# 2. O que é Denúncia?

A denúncia de irregularidades corresponde a **todos os métodos de comunicação** disponíveis para funcionários, estagiários, terceiros e partes interessadas externas **denunciarem, a título voluntário, uma possível violação de conduta**.

Como uma empresa multinacional, a Steck está empenhada em realizar negócios com integridade, defendendo fortes valores éticos. É por isso que esta Política visa incentivar os funcionários e outras partes interessadas que têm preocupações éticas a se apresentarem e expressarem essas preocupações. Na verdade, empregados, estagiários, terceiros e partes interessadas externas são frequentemente os primeiros a perceber quando pode haver algo seriamente errado. A Steck considera as denúncias como atos positivos que podem ser uma contribuição valiosa para a eficiência e o sucesso da empresa a longo prazo.

# 3. Quem pode comunicar uma preocupação?

O denunciante pode ser **qualquer pessoa** que deseje relatar uma preocupação por **boa-fé**. Assim, a denúncia pode ser feita por:

- o **Internos**: colaboradores, estagiários e terceirizados que trabalham para a empresa ou para uma de suas subsidiárias;
- o **Externos**: qualquer pessoa que mantenha relações com a Empresa, como terceiros (por exemplo, fornecedores, clientes, representantes comerciais, distribuidores, consultores, antigos ou futuros funcionários, acionistas) ou que sejam afetada pelas atividades da Empresa, como representantes de comunidades locais e organizações não governamentais.

**Boa-fé — Alegações mal-intencionadas**

Espera-se boa-fé por parte do Denunciante ao relatar preocupações, ou seja, deve haver convicção razoável de que os fatos são verdadeiros na medida de seu conhecimento no momento em que os comunica.

Qualquer preocupação será tratada com especial cuidado para identificar e evitar qualquer comunicação mal-intencionada ou de má-fé. Podem ser tomadas medidas disciplinares adequadas, de acordo com o procedimento disciplinar local, contra qualquer pessoa que tenha levantado uma preocupação de má-fé ou intencionalmente tenha fornecido informações falsas.

Nenhuma sanção será aplicada contra qualquer pessoa que relatou uma preocupação de boa-fé, independentemente do resultado da investigação, e do máximo conhecimento dela no momento da denúncia.

## Quais preocupações podem ser reportadas?

O denunciante pode relatar uma preocupação sobre uma possível má conduta ou **uma suspeita de violação de:**

- o **Leis e regulamentos;** ou
- o Nossa **Carta de Confiança (Trust Charter)** e **políticas do grupo.**

Tal suspeita de violação pode resultar das atividades da Empresa e de suas subsidiárias, bem como das atividades de subcontratados e terceiros com os quais a Empresa mantém relacionamento comercial. Uma preocupação avaliada como suspeita de má conduta **será qualificada como um Alerta.**

Um Alerta é categorizado da seguinte forma:

- o Fraude e má conduta comercial: infrações ao direito concorrencial e comportamento não competitivo, desvio de ativos, suborno e corrupção, conflitos de interesses, declarações fraudulentas, abuso de informações privilegiadas e violações da legislação de valores mobiliários, lavagem de dinheiro, sanções e problemas de controle de exportações;
- o Violação de RH e má conduta no local de trabalho: discriminação, comportamento desrespeitoso, assédio, saúde e segurança, assédio sexual, tratamento injusto, violação de direitos humanos, violação das leis trabalhistas, comportamento violento;
- o Outras má condutas: Mercados não autorizados, violações ambientais, violações de qualidade ou outros.

A definição de cada tipo de problema consta no apêndice 3.

**IMPORTANTE:** o denunciante não pode mencionar informações no seu relatório abrangidas por (i) sigilo de defesa nacional, (ii) segredo médico, (iii) privilégio legal (iv) confidencialidade associada a processos, (v) sigilo de processos judiciais e (vi) segredo de deliberações judiciais.

## 4. Como e quando reportar?

### 5.1. Quais são os canais de comunicação?

Os denunciantes podem comunicar preocupações sobre uma possível má conduta por meio de uma variedade de canais, seja entrar em contato com uma pessoa apropriada na Empresa e/ou usar o Trust Line, o sistema de denúncias da Steck:

- o **Pessoas adequadas:**

O denunciante pode entrar em contato por escrito ou oralmente com:

- Um gestor de confiança;
- Um HRBP;
- Uma representante de ética;
- O Regional Compliance Officer.

Se o destinatário do relato o avaliar como um Alerta, conforme definido na seção 4, ele/ela deverá certificar de que o caso seja relatado no Trust Line, aconselhando o denunciante a fazer o relato diretamente na ferramenta, o fazendo ela mesma ou encaminhando o caso ao Regional Compliance Officer. Caso o destinatário intencionalmente não comunique a preocupação que lhe foi reportada, isso pode ser considerado uma omissão grave e/ou, potencialmente, uma forma de retaliação, que pode levar a uma ação disciplinar contra o destinatário. Para obter mais informações, consulte a Política de Gerenciamento e Investigação de Casos.

**IMPORTANTE:** o denunciante tem a opção de solicitar uma reunião com uma pessoa apropriada para relatar oralmente por meio de reunião presencial, telefone ou qualquer outro sistema de correio de voz (por exemplo, Teams). A pessoa adequada deve se encontrar com o relator no prazo de 20 dias úteis a contar da solicitação.

**ATENÇÃO!** Quando houver uma emergência (como uma ameaça imediata à vida ou propriedade), o Relator deve entrar em contato diretamente com o Regional Security Officer, Compliance Officer, Safety Officer ou com as autoridades locais.

- o **Trust Line:**

O denunciante pode usar o Trust Line, sistema de denúncia da Steck, que está disponível:

- online: <https://www.se.com/ww/en/about-us/sustainability/responsibility-ethics/trustline/>
- ou por telefone: números 0800 000 2699
- e em cartazes exibidos nos sites da Empresa.

É uma plataforma digital, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, gerenciada por uma empresa independente. As denúncias podem ser feitas no idioma local e/ou oficial onde a Steck tem negócios. Esse é um canal confidencial e criptografado para geração de relatórios. Quando aceito pela legislação local, o denunciante pode escolher relatar de forma totalmente anônima. O anonimato é totalmente respeitado pela configuração do Trust Line, que impede o conhecimento da identidade do denunciante.

**Relatórios recebidos fora do Trust Line e pessoas apropriadas**

Não existe nenhum outro canal de comunicação interna na Steck, exceto aqueles reconhecidos pelas leis locais (por exemplo, representantes dos trabalhadores). Todas as preocupações sobre possíveis condutas incorretas recebidas por qualquer funcionário fora do Trust Line e as pessoas apropriadas devem ser encaminhadas imediatamente ao Regional Compliance Officer para avaliação e potencial investigação.

**Representantes de Ética**

A Empresa nomeou Representantes de Ética como pontos de contato adicionais para colaboradores, estagiários e prestadores de serviços, para ajudá-los em quaisquer perguntas sobre o Trust Charter, Políticas de Compliance e sobre como relatar uma Preocupação, incluindo como usar o Trust Line.

Acesse o portal do compliance para obter os detalhes de contato dos Representantes de

**5.2. Quais tipos de informações devem ser fornecidas?**

Quando um denunciante comunica uma Preocupação sobre uma possível má conduta, ele/ela deve fornecer pelo menos uma **descrição da situação em causa** (data, hora, local, natureza geral do problema, nomes das pessoas envolvidas, etc.) e, se possível, **quaisquer informações adicionais relevantes** (nomes de possíveis testemunhas, documentos, etc.) para facilitar a avaliação de sua preocupação. Uma preocupação comunicada pode ser gerida de forma mais eficiente se contiver informações suficientes e um acesso claro a outros dados para fins de avaliação e/ou investigação.

**É possível relatar uma preocupação quando nem todos os fatos são conhecidos?**

Se alguém tiver conhecimento de uma possível má conduta e agir de boa-fé (consulte a seção 3), deverá informar os fatos de que tiver conhecimento. Não se espera que o denunciante saiba de todas as informações em jogo, e ele/ela não tem que provar que a preocupação é um alerta fundado, uma vez que cabe à Empresa fazê-lo.

As pessoas não devem investigar o assunto elas mesmas e buscar provas. A Empresa garante que nenhuma medida disciplinar ou outra medida será tomada contra um

**5. O que acontece depois de relatar uma Preocupação?**

Qualquer Preocupação reportada será gerenciada de acordo com a Política de Gerenciamento e Investigação de Casos. O gestor do processo e o(s) investigador(es) estão vinculados aos seguintes princípios, desde a avaliação do processo até ao seu encerramento: neutralidade, imparcialidade e independência.

### 6.1. Etapa 1: Recepção

Todas as Preocupações relatadas são registradas no Trust Line, nosso sistema de denúncia de irregularidades. O acesso aos casos relatados no Trust Line é restrito a um público limitado de Compliance: o Regional Compliance Officer responsável, os membros do Group Operational Compliance Committee (Comitê Corporativo e Operacional de Compliance) e os administradores de Compliance da ferramenta Trust Line.

#### **Group Operational Compliance Committee (Comitê Corporativo e Operacional de Compliance)**

O Group Operational Compliance Committee (GOCC) é a autoridade interna da Steck responsável por detectar e supervisionar casos que não estão em conformidade com o programa de Ética & Compliance e por analisar mensalmente a eficácia do sistema de denúncia de irregularidades.

É composto pelos seguintes membros: Chief Compliance Officer (Secretário do Comitê), Chief Legal Officer, Group Internal Audit & Control Officer, Group Compliance Director, Group HR Compliance Officer e Head of Fraud Examination Team.

A Empresa leva a sério cada preocupação relatada de possível falha de conduta. Quer a preocupação seja comunicada oralmente ou por escrito, o denunciante receberá um aviso de denúncia recebida por escrito no prazo de 24 horas.

Quando o denunciante optar por reportar uma preocupação de forma anônima, ele/ela terá acesso a uma plataforma de mensagem anônima por meio da ferramenta Trust Line. Todas as interações e o compartilhamento de informações ocorrerão nesta plataforma, sem que as credenciais do denunciante sejam solicitadas ou divulgadas.

### 6.2. Etapa 2: Avaliação inicial

A preocupação será avaliada pelo Regional Compliance Officer responsável, que irá classificar a preocupação como um alerta ou não e notificará o denunciante de acordo com as justificativas. Se a preocupação for qualificada como um alerta válido, ela será investigada adequadamente. Se a preocupação não for qualificada como um alerta válido, ela será encerrada, o denunciante será informado por escrito e, se necessário, será indicada a organização relevante que provavelmente o ajudará.

### 6.3. Etapa 3: Investigação de um alerta válido

O alerta é gerenciado por um Case Manager (gerente de casos) que pode ser, dependendo da natureza, urgência e impacto potencial da preocupação: o Regional Compliance Officer responsável, que trabalha sob a supervisão do Group Operational Compliance Committee, ou diretamente pelo Group Operational Compliance Committee, em caso de alta gravidade (critérios de gravidade são definidos pela política de Gerenciamento e de Investigação de Casos).

O Case Manager pode conduzir a investigação ou designar uma equipe de investigação, após uma avaliação crítica, composta por pessoas treinadas na condução de investigações internas. Se necessário, quaisquer peritos externos ou internos (por exemplo, advogados ou contabilistas) podem ser designados para apoiar a investigação. Todos os investigadores e apoiadores da investigação trabalham sob estrita confidencialidade. Para garantir uma colaboração segura, respeitosa e inclusiva, o case manager também pode propor a intervenção

de um mediador interno ou externo para ajudar a construir uma colaboração respeitosa.

**ATENÇÃO!** Ninguém além da equipe de investigação nomeada tem o direito de realizar investigações, interferir em uma investigação, nem de reunir quaisquer provas ou documentos de apoio relacionados com a preocupação, se não tiver o direito de fazê-lo.

#### **6.4. Etapa 4: Pós-investigação**

Assim que a investigação estiver concluída, a equipe de investigação enviará um relatório de investigação, possivelmente incluindo recomendações, ao Case Manager. Se um alerta for fundado (ou seja, uma má conduta for confirmada), o Case Manager pode tomar medidas para garantir que as medidas apropriadas possam ser aplicadas, dependendo das políticas disciplinares e da lei local. Podem ser da seguinte forma:

- o Medidas disciplinares decididas pelos gestores competentes em conjunto com o RH, ou pelo Group Disciplinary Committee para os alertas mais sensíveis;
- o Medidas de correção (como lançar uma auditoria específica, analisar um processo, realizar treinamento etc.).

Além disso, podem ser tomadas medidas externas, como a instauração de ações cíveis ou processos judiciais semelhantes.

Após uma avaliação crítica, o gerente de processos pode nomear pessoas para as próximas etapas que seguem o encerramento do processo, como o monitoramento da execução adequada das medidas definidas.

#### ***Group Disciplinary Committee (Comitê Disciplinar do Grupo)***

O Group Disciplinary Committee é responsável pela aplicação de sanções e ações corretivas em casos graves de não conformidade confirmados pelo Group Operational Compliance Committee.

É composto pelos seguintes membros: Chief Governance Officer & Secretary General, Chief Human Resources Officer, Chief Compliance Officer (Secretário do Comitê), Chief

## **6. Direitos e responsabilidades das pessoas envolvidas**

### **7.1. Direitos e responsabilidades do Denunciante**

#### ***Anonimato***

Ao relatar uma preocupação no Trust Line, o denunciante pode optar por fazê-lo de forma anônima, exceto em países onde isso não é possível devido às regulamentações locais. O denunciante poderá então se comunicar com o gerente de casos e/ou com o(s) investigador(es) designado(s) por meio de uma plataforma de mensagens anônimas disponível na ferramenta Trust Line. É um canal seguro que protege o anonimato quando as partes trocam informações sobre uma preocupação.



**Confidencialidade**

A identidade do denunciante é mantida em sigilo e só pode ser acessada pela lista restrita de pessoas envolvidas no gerenciamento do caso (sujeitas a obrigações decorrentes da lei ou dos procedimentos legais aplicáveis): o Regional Compliance Officer, os membros do Group Operational Compliance Committee — GOCC (Comitê Corporativo Operacional de Compliance), os administradores de Compliance da ferramenta Trust Line, o(s) investigador(es) designado(s) e qualquer pessoa externa ou interna designada para apoiar a investigação ou as próximas etapas após o encerramento do caso. Ninguém mais deve obter as informações do caso.

A identidade do denunciante deve ser mantida em sigilo em qualquer circunstância (independente do cargo ou senioridade na Empresa) e, caso seja necessário que a investigação seja de conhecimento de outra pessoa, o Case Manager deverá ser consultado e fazer a aprovação. Uma divulgação não autorizada pode levar a ações disciplinares.

Em todos os casos, a identidade do denunciante não será fornecida à pessoa denunciada, a menos que expressamente acordado pelo denunciante ou exigido por lei ou no âmbito de um processo judicial.

**Boa-fé**

Espera-se boa-fé do denunciante ao relatar preocupações, ou seja, ele deve ter a convicção razoável de que os fatos são verdadeiros dado seu conhecimento no momento em que os comunica. Para mais informações, consulte a seção 3.

**Proteção contra retaliações**

A Steck tem uma política de tolerância zero contra retaliação. Portanto, são proibidas retaliações ou outras discriminações contra qualquer um que denuncie de boa-fé. A proteção se aplica mesmo que a alegada violação seja infundada após o encerramento da investigação. O procedimento de não retaliação é descrito em detalhes no Apêndice 2.

**Direito à informação**

O denunciante será regularmente informado — o mais tardar 3 meses após o aviso de recebimento da preocupação — sobre o resultado da avaliação e, se for o caso, sobre o progresso do alerta. O denunciante é informado por escrito quando o alerta é encerrado. No entanto, por razões de confidencialidade, privacidade e direitos legais das pessoas envolvidas, os detalhes completos da investigação e do resultado podem não ser compartilhados com o denunciante.

**Proteção e cuidado**

Durante a investigação, medidas específicas podem ser oferecidas ao denunciante, caso ele precise e de acordo com a legislação local, como:

- Medidas de segurança (distanciamento)
- Acomodações
- Gestão flexível de tempo
- Alteração de função/serviço
- Mediação
- Apoio psicológico

**Privacidade**

A Empresa está empenhada em proteger a privacidade do denunciante. A Empresa implementa medidas organizacionais e técnicas para proteger as informações pessoais contra acessos e processamentos não autorizados. Quaisquer informações pessoais obtidas no âmbito desta Política de Denúncias serão usadas apenas para os fins explicados nesta Política ou para cumprir a lei. Para mais informações sobre a proteção das informações pessoais, consulte o Anexo 1.

**7.2. Direitos e responsabilidades da pessoa acusada, das testemunhas e todos os terceiros mencionados na denúncia****Confidencialidade**

Todas as pessoas envolvidas têm direito à confidencialidade, a fim de evitar danos desnecessários à sua reputação. Portanto, a identidade da Pessoa Denunciada, os fatos relatados e as investigações e descobertas subsequentes são mantidos confidenciais e limitados à estrita necessidade para gestão do caso (sujeita a obrigações decorrentes da lei ou dos procedimentos legais aplicáveis).

As informações compartilhadas devem ser mantidas em sigilo em qualquer circunstância (independente do cargo ou senioridade na Empresa) e, caso seja necessário que a investigação seja do conhecimento de outra pessoa, o Case Manager deve ser consultado e fazer a aprovação. Uma divulgação não autorizada pode levar a ações disciplinares.

**Cooperação**

Se um funcionário da Steck se envolver em uma investigação, ele deve cooperar de boa-fé e responder a todas as perguntas de forma completa e honesta. Mentir para as pessoas que realizam a investigação, bem como atrasar, interferir ou se recusar a cooperar com uma investigação pode levar a medidas disciplinares. Além disso, é estritamente proibido intencionalmente destruir documentos, adulterar informações, interferir ou ameaçar testemunhas, enganar investigadores ou bloquear uma investigação de qualquer forma.

**ATENÇÃO!** Pessoas externas à Steck envolvidas na investigação (incluindo, mas não se limitando a, ex-colaboradores da Steck) não são obrigadas a cooperar com uma investigação interna. A participação é voluntária e fica inteiramente ao critério delas.

**Proteção contra retaliações**

A proteção de não retaliação mencionada na seção 7.1., sobre os direitos do denunciante, também é estendida às seguintes pessoas:

- "Facilitadores", isto é, qualquer pessoa que tenha ajudado o denunciante no processo de elaboração de relatórios (por exemplo, obtenção de informações, provas, etc.);
- Colaboradores de investigação (por exemplo, testemunhas);
- Pessoas ligadas ao denunciante e que possam sofrer retaliações em um contexto relacionado ao trabalho (em especial colegas de trabalho);
- Entidades legais de propriedade do denunciante, ou em que ele trabalha ou está conectado de outra forma em um contexto relacionado ao trabalho.

A proteção se aplica mesmo que a alegada violação seja infundada após o encerramento da investigação.

***Direito à informação***

Todas as pessoas envolvidas em uma investigação têm o direito de saber as razões para seu envolvimento na investigação e no processo de investigação. Dependendo das necessidades da investigação, as pessoas envolvidas são regularmente informadas dos progressos realizados.

***Presunção de inocência***

A presunção de inocência está garantida. Qualquer pessoa envolvida e/ou suspeita de uma possível má conduta não pode ser considerada como tendo cometido tal má conduta até que seja provado o contrário por meio de investigação. No entanto, em caso de má conduta fundada em relação ao Trust Charter e às políticas de grupo, um colaborador pode estar sujeito a medidas disciplinares (até a rescisão) de acordo com seu contrato de trabalho e obrigações relacionadas, em respeito às leis e regulamentos trabalhistas locais.

***Proteção e cuidado***

No decorrer da investigação, medidas específicas podem ser oferecidas à pessoa denunciada e testemunhas, caso necessitem e conforme legislação local, tais como:

- Medidas de segurança (distanciamento)
- Acomodações
- Gestão flexível de tempo
- Alteração de função/serviço
- Mediação
- Apoio psicológico

***Privacidade***

A Empresa está empenhada em proteger a privacidade de qualquer pessoa envolvida. A empresa implementa medidas organizacionais e técnicas para proteger as informações pessoais contra acessos e processamentos não autorizados. Quaisquer informações pessoais obtidas no âmbito desta Política de Denúncias serão usadas apenas para os fins explicados nesta Política ou para cumprir a lei. Para mais informações sobre a proteção das informações pessoais, consulte o Anexo 1.

## **7. Em caso de dúvidas**

Em caso de dúvida sobre algum aspecto desta Política, os colaboradores devem procurar aconselhamento do gestor de confiança, do HRBP ou de um representante de ética, ou entrar em contato com o Regional Compliance Officer da sua região. As informações de contato estão disponíveis na [página da intranet de Ética e Compliance da Steck](#).

## Anexo 1: Proteção de informações pessoais

O tratamento de alertas e preocupações envolve o processamento de informações pessoais, conforme descrito nesta Política de Denúncias do Grupo. Para permitir o levantamento confiável de preocupações, uma plataforma online é fornecida por terceiros em nome da Steck, usando o grau de cuidado apropriado para prevenir riscos de acesso e uso ou divulgação não autorizados. A plataforma é implementada pela Steck para cumprir a obrigação legal e buscar o interesse legítimo do grupo, a fim de garantir um ambiente de confiança dentro do grupo, manter a reputação e garantir uma abordagem consistente ao lidar com denúncias em todo o grupo Schneider. A informação pode ainda ser tratada para fins estatísticos de forma a melhorar ainda mais a plataforma e o gerenciamento das preocupações reportadas, no grupo de legítimo interesse.

### **Categorias de informações pessoais processadas**

Os seguintes dados são coletados para gerenciar e investigar alertas:

- Identidade, cargo e dados de contato da pessoa que envia uma preocupação;
- Identidade, cargo e dados de contato da(s) pessoa(s) contra a(s) qual(is) é enviada a preocupação;
- Identidade, cargo e dados de contato das pessoas envolvidas na coleta ou no processamento da Preocupação;
- Fatos relatados;
- Informações recolhidas na sequência de uma investigação;
- Relatórios de investigação;
- Medidas tomadas em resposta ao alerta.

### **Compartilhamento de informações pessoais**

As preocupações e alertas são gerenciados conforme descrito nesta Política. Sendo a Steck uma empresa global, as equipes envolvidas no processamento podem ter funções globais ou em vários países. Essas equipes e nossos fornecedores podem estar localizados em qualquer lugar onde a Steck opera. Nesses casos, tomamos medidas para garantir que suas informações pessoais recebam um nível adequado de proteção, que inclui Cláusulas Contratuais Padrão e nossas Regras Corporativas de Vínculo.

As informações pessoais podem ser divulgadas à polícia e/ou a outras autoridades de execução ou de regulamentação. Por exemplo, se os fatos alegados estiverem relacionados com uma ação penal ou no contexto de um controle efetuado pelas autoridades públicas.

### **Direitos de privacidade**

O denunciante, a pessoa denunciada e qualquer pessoa envolvida no alerta têm direito de acesso às suas informações pessoais e direitos de retificação, exclusão, restrição ao processamento de informações pessoais que podem ser exercidos entrando em contato com [group.compliance.team@schneider-electric.com](mailto:group.compliance.team@schneider-electric.com).

Perguntas ou comentários sobre as atividades de processamento de dados da Steck no âmbito da Política Global de Denúncias podem ser enviadas ao nosso Group Data Protection Officer (DPO do grupo) em [DPO@schneider-electric.com](mailto:DPO@schneider-electric.com). Uma pessoa que acredite que informações pessoais foram processadas de forma a violar a lei aplicável pode registrar uma reclamação junto ao DPO do grupo ou a uma autoridade de supervisão.

### **Retenção de dados**

Em caso de problemas não validados como alertas, o Group Operational Compliance Committee ou os Regional Compliance Officers devem sem demora injustificada apagá-los ou anonimizá-los, excluindo qualquer informação pessoal se precisarem manter preocupações para fins estatísticos.

Se, após a investigação, a alegada má conduta for infundada, o alerta deve ser anonimizado dentro de dois meses após o encerramento da investigação.

Se, após a investigação, a alegada má conduta tiver fundamento, mas não houver ação disciplinar nem processo judicial iniciado, o alerta deve ser anonimizado dentro de dois meses após o encerramento de quaisquer ações de correção definidas.

Se, após a investigação, a alegada má conduta tiver fundamento e houver ação disciplinar e/ou processo judicial iniciado, o alerta deve ser anonimizado após todos os direitos de recurso terem sido esgotados ou após a decisão judicial final.

O Group Operational Compliance Committee e os os Regional Compliance Officers são responsáveis por garantir a

conformidade com as regras acima. Eles podem decidir arquivar um alerta em vez de anonimizá-lo pelas seguintes razões: (i) cumprir os requisitos legais aplicáveis, (ii) proteger o denunciante contra retaliação até que o risco seja tratado adequadamente ou (iii) garantir que os resultados da investigação estejam disponíveis em caso de solicitação das autoridades públicas. O acesso ao alerta arquivado estará sujeito à validação prévia do Group Operational Compliance Committee. Ele precisará ser justificado por (i) um dos motivos para arquivar as informações pessoais, (ii) um pedido com base nos direitos de proteção de dados pessoais ou (iii) uma ação judicial existente ou potencial iniciada pela ou contra a Steck.

## **Anexo 2: Procedimento de não retaliação**

### **1. Identificação do risco**

Ao receber uma preocupação, o Regional Compliance Officer pertinente deve analisar se há algum risco de retaliação. Se for esse o caso, pode decidir adotar medidas específicas de gestão dos riscos e/ou cuidados.

Durante a investigação e após o encerramento do caso, um denunciante, uma vítima ou qualquer outropessoa protegida contra retaliação (conforme explicado na seção 7.2) que sinta medo de ser retaliado pode relatar a situação através do Trust Line ou diretamente informando o Regional Compliance Officer.

### **2. Gestão de riscos**

Quando o risco de retaliação for confirmado, o Regional Compliance Officer poderá propor medidas de proteção específicas em conjunto com a gerência e o RH, sujeitas ao consentimento da pessoa, como:

- o reatribuição temporária ou permanente (por exemplo, trabalho em casa);
- o alteração da linha hierárquica;
- o licença especial com remuneração integral;
- o contato com o gerente ou com o HRBP para assegurar o acompanhamento da situação no local de trabalho;
- o anulação da decisão de retaliação, incluindo a reintegração;
- o transferência da pessoa que alegadamente está envolvida em retaliação (sujeito às regulamentações locais e regras internas).

Além disso, após 6 meses do encerramento da investigação, será feito um acompanhamento do Regional Compliance Officer ou do Group Operational Compliance Committee para garantir que as ações recomendadas foram aplicadas e não houve retaliação (consulte a Política de Gerenciamento e Investigação de Casos).

Os funcionários que realizaram retaliações podem estar sujeitos a ações disciplinares, incluindo rescisão de contrato de trabalho.

## Anexo 3: Definições dos tipos de alerta

| FRAUDE & VIOLAÇÃO DE CONDUTA DE NEGÓCIOS |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Violação de direito concorrencial        | Prática que impede ou reduz a concorrência em um mercado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Desvio de bens                           | <p>Os esquemas de apropriação indevida de bens incluem tanto o roubo de ativos da empresa, como dinheiro ou materiais de estoque, quanto o uso indevido de ativos da empresa, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Roubo de bens</u>: é qualquer roubo ou uso indevido dos ativos tangíveis ou intangíveis (dados proprietários, patentes, etc.) da Steck sem permissão.</li> <li>- <u>Desembolsos fraudulentos</u>: quando um empregado usa sua posição de emprego para fazer um pagamento com finalidade inadequada. O autor da infração retirou dinheiro do seu empregador de tal forma que parece se tratar de um desembolso normal de dinheiro, como os exemplos a seguir, mas não se limitando a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esquemas de faturamento: por exemplo, quando um funcionário desvia dinheiro por meio de superfaturamento da empresa em conluio com um fornecedor ou por meio de pagamento de produtos ou serviços não entregues ou não prestados pelo fornecedor,</li> <li>• Esquemas de folha de pagamento: por exemplo, quando os desembolsos são feitos como pagamentos de salários a funcionários fantasmas ou por meio de horas de trabalho ou cartões de ponto falsificados para trabalhadores,</li> <li>Esquemas de reembolso de despesas: um funcionário apresenta declarações de despesas falsificadas para gerar desembolsos fraudulentos.</li> </ul> </li> <li>- <u>Apropriação indébita</u> é o desvio fraudulento de bens de outrem por uma pessoa a quem bens foram legalmente confiados ou a quem foi dada posse legal. Se um gerente industrial desviar dinheiro por meio de um esquema de faturamento, isso será considerado um desvio de fundos. Se um trabalhador retirar um produto do estoque, isso será considerado um furto.</li> </ul> |
| Suborno e corrupção                      | A corrupção pode ser definida como o abuso do poder outorgado a alguém com a finalidade de ganhos próprios, e pode assumir inúmeras formas, incluindo o suborno. O suborno pode ser definido como a oferta, promessa, proposta, aceitação ou pedido de uma vantagem como incentivo para uma ação que é ilegal, antiética ou representa uma quebra de confiança. Os incentivos podem assumir a forma de presentes, empréstimos, taxas, recompensas ou outras vantagens (impostos, serviços, doações, favores, etc.).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Conflitos de interesses                  | É quando os interesses pessoais de um colaborador entram em conflito com os da Steck. Em outras palavras, é a situação em que os interesses pessoais de um trabalhador são suscetíveis a afetar sua decisão no exercício de suas funções profissionais. Isso inclui o favoritismo, que é a prática de oferecer tratamento preferencial injusto a uma pessoa ou grupo em detrimento dos demais.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Declaração fraudulenta                                                    | <p>Esquemas de declarações fraudulentas são declarações falsas intencionais ou deturpações de fatos feitas com a intenção de enganar outra parte, como a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Fraude nas demonstrações financeiras:</b> é a deturpação deliberada das condições financeiras e dos resultados operacionais de uma empresa ou entidade, incluindo a dissimulação de responsabilidades e a omissão nas divulgações. Pode ser uma forma de enganar os usuários das demonstrações contábeis, principalmente investidores e credores, para aumentar o valor das ações ou obter, por exemplo, condições de financiamento mais favoráveis. Os resultados dos processos financeiros são as demonstrações financeiras que incluem o balanço, a demonstração de resultados (demonstração dos resultados), a demonstração dos fluxos de caixa, etc., juntamente com as notas explicativas e divulgações que as acompanham. Além disso, pode haver distorção ou omissão deliberada de valores ou divulgação de demonstrações financeiras para enganar os usuários das demonstrações financeiras, principalmente investidores e credores.</li> <li>- <b>Fraude/manipulação contábilística:</b> deturpação ou alteração intencional de lançamentos e registros contábeis relativos a vendas, receitas, despesas, ativos ou passivos, por exemplo. Quando as quantias manipuladas forem pequenas, pode não haver impacto nas demonstrações financeiras. Pode ser uma forma da gestão local atingir os objetivos e obter melhores incentivos. Também é uma maneira de esconder um esquema de fraude, como um desembolso fraudulento ou um furto de produtos do estoque.</li> <li>- <b>Falsificação de documento:</b> agir intencionalmente alterando ou modificando informações em um documento com a intenção de enganar as partes interessadas, autoridades ou órgãos reguladores da empresa.</li> </ul> |
| Utilização de informações privilegiadas e violação de valores mobiliários | Prática na qual os valores mobiliários ou as leis de negociação foram violados, incluindo pelo uso de informações privilegiadas. O uso de informações privilegiadas pode ser definido como a prática de compra ou venda de valores mobiliários de uma sociedade cujos títulos são negociados publicamente, quando alguém possui informações materiais que ainda não são de domínio público. As informações relevantes se referem a toda e qualquer informação que possa ter um impacto substancial na decisão de um investidor quanto à compra ou venda do título.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Lavagem de dinheiro                                                       | Processo pelo qual os produtos do crime são "limpos" para que suas origens ilegais sejam ocultadas. Está geralmente associada aos tipos de crime organizado que geram lucros enormes em dinheiro, como fraude.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sanções e controles de exportação                                         | Leis e regulamentos publicados por vários regimes que se destinam a proteger e fazer cumprir a segurança nacional, a política externa e os interesses econômicos locais do país. Comportamentos, transações e negócios estão sujeitos a regulamentos de controle de exportação e sanções. O não cumprimento das regulamentações locais do país pode resultar na restrição ou suspensão de relações econômicas ou comerciais (ou de outras áreas) com um determinado país ou grupo de indivíduos e entidades impostas por lei ou regulamentações relacionadas ao transporte ou transferência, por qualquer meio, de itens, software, tecnologia ou serviços para fora de um território.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

| RH & VIOLAÇÃO DE CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Discriminação                                    | <p>Qualquer comportamento ou decisão que envolva tratar alguém de forma desfavorável devido a uma característica pessoal que pode incluir (mas não se limitar a):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uma deficiência ou uma incapacidade temporária</li> <li>• uma doença ou lesão</li> <li>• status parental</li> <li>• cor da pele, descendência, origem nacional ou origem étnica</li> <li>• geração</li> <li>• sexo, incluindo gravidez, parto ou doenças relacionadas</li> <li>• gênero ou identidade de gênero</li> <li>• filiação a uma organização industrial, como um sindicato</li> <li>• religião</li> <li>• nacionalidade, status de imigração, cidadania ou ascendência</li> <li>• orientação sexual</li> <li>• estado civil</li> <li>• opinião política</li> <li>• contexto socioeconômico</li> <li>• registro médico</li> </ul> |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamento desrespeitoso        | Qualquer atitude/ato que demonstre falta de respeito. Isso inclui atitudes verbais e não verbais, abusivas ou insultuosas, ou comportamentos grosseiros. Inclui também o bullying, que é um comportamento repetido e intencional destinado a causar medo, angústia, sofrimento ou dano ao corpo de outra pessoa, emoções, autoestima ou reputação.                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Assédio                            | Qualquer comportamento ofensivo, inadequado, indesejado ou mesmo involuntário no local de trabalho, que tenha o efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente de trabalho degradante, humilhante ou ofensivo/hostil.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Saúde e segurança                  | Qualquer prática que não garanta que um ambiente de trabalho seguro e livre seja sempre mantido. Isso se relaciona com sua saúde física e mental.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Assédio sexual                     | Qualquer comportamento sexual indesejado (físico, visual, verbal ou escrito) que afete a dignidade de uma pessoa e crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou desconfortável.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Tratamento injusto                 | Qualquer tratamento injusto ou não equitativo sem um procedimento justo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Violação dos direitos humanos      | Comportamento que põe em perigo os direitos e liberdades fundamentais que pertencem a todas as pessoas no mundo, desde o nascimento até a morte. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pelas Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, estabelece os direitos e liberdades fundamentais que se aplicam a todas as pessoas. Para discriminação ou qualquer tipo de assédio, use “problema específico”.                                                                                                                                                                                                 |
| Violação das leis trabalhistas     | Ações de empregadores que violam leis trabalhistas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Comportamento violento             | Qualquer comportamento agressivo ou violento com a intenção de causar danos. Pode ser física, verbal (como ameaças) ou não verbal (como gestos violentos com ameaças, etc.).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>OUTRAS VIOLAÇÕES DE CONDUTA</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Mercado cinza                      | Produtos genuínos de marca vendidos através de canais de distribuição não autorizados ou exportados para outro país para venda sem o consentimento e conhecimento do proprietário da marca.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Questões ambientais                | Questão ou comportamento suscetível a gerar possíveis efeitos nocivos para os sistemas naturais (em zonas geográficas pequenas ou grandes), incluindo massas de água, solos, qualidade do ar, biodiversidade e clima, ou de gerar um risco catástrofes naturais (inundações, deslizamentos de terras, etc.). As questões ambientais podem levar a riscos para a saúde humana, riscos de reputação, riscos de fraude, perdas financeiras e/ou litígios. Além dos eventos ocasionais, os problemas ambientais devem ser reportados se houver possibilidade de ocorrência generalizada em muitas instalações da Steck. |
| Problema de qualidade              | Violação intencional de políticas, diretrizes e procedimentos de qualidade a fim de obter um ganho pessoal ou um benefício para a empresa, em detrimento da qualidade do produto, causando riscos adicionais de mau funcionamento e impacto ao cliente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Outros                             | Qualquer outra violação de conduta não listada e definida acima.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |