

POLÍTICA DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

EMAM ASFALTOS E EMAM LOGÍSTICA

1. OBJETIVO

A presente Política visa estabelecer os procedimentos para o Tratamento das Denúncias recebidas pela EMAM ASFALTOS (“EMAM”) por meio de quaisquer um dos canais disponibilizados para tanto.

2. NATUREZA DO CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias é um dos pilares do Programa de Integridade da EMAM, representando uma importante ferramenta para o fortalecimento da integridade e governança corporativa na empresa.

Tal ferramenta objetiva receber denúncias referentes a fatos que possam estar em desacordo com o Programa de Integridade da EMAM, em especial seu Código de Ética e Conduta, Políticas e procedimentos internos, e também com a legislação vigente, incluindo casos de suspeitas de fraudes, subornos, desvios de conduta, assédios e quaisquer outras atitudes que possam expor negativamente a imagem da empresa e de seus colaboradores.

O Canal de Denúncias está sob a gestão do *Compliance Officer*, que é responsável por, de forma sigilosa e imparcial, receber, analisar e dar o andamento adequado às denúncias recebidas, direcionando ações corretivas e preventivas.

3. RESPONSABILIDADES DO COMPLIANCE OFFICER

O *Compliance Officer* tem como obrigação primordial zelar pela efetiva aplicação da legislação nacional e estrangeira, quando aplicável, do Código de Ética e Conduta e das Políticas Internas da EMAM, bem como pela observância dos valores e princípios da empresa.

As denúncias sobre qualquer atividade realizada em desacordo com a legislação vigente, com o Código de Ética e Conduta e com as demais Políticas Internas da EMAM serão recebidas pelo *Compliance Officer*, que irá apurar, de forma autônoma, sigilosa e

imparcial, os fatos ocorridos, bem como adotará as medidas cabíveis, conforme a legislação e as demais regras da empresa.

O *Compliance Officer* tem a obrigação de proteger o denunciante de discriminações ilegais ou retaliações resultantes do fornecimento de informações e da participação em investigações ou em processos decorrentes da apuração das denúncias.

4. PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

As denúncias podem ser realizadas de maneira confidencial e anônima, não sendo obrigatória a identificação do denunciante. Todavia, caso o denunciante tenha interesse em receber informações sobre o andamento do processo de denúncia, deve fornecer ao menos uma informação de contato.

Para todas as denúncias recebidas é assegurada a averiguação oportuna, independente, confidencial, sigilosa e livre de represálias a seus autores, por meio de um processo estruturado e conduzido pelo *Compliance Officer* da EMAM.

Durante a apuração das denúncias, o *Compliance Officer* poderá realizar todas as diligências e produzir as provas que entender pertinentes.

O colaborador denunciado deverá ser ouvido (em entrevista presencial, remota ou por escrito) antes da tomada de qualquer decisão. É, ainda, garantido ao denunciado o amplo direito ao contraditório e à ampla defesa, consubstanciado na possibilidade de apresentar defesa escrita e formal, informações complementares, documentos e testemunhas durante a investigação.

Caso a investigação confirme que houve violação à legislação vigente, ao Código de Ética e Conduta e/ou às Políticas e procedimentos internos da empresa, o *Compliance Officer* deverá sugerir à Diretoria da EMAM as ações preventivas e sanções corretivas que devem ser tomadas.

5. SANÇÕES DISCIPLINARES CABÍVEIS

Os colaboradores que comprovadamente descumprirem ou não observarem a legislação vigente, bem como as disposições do Código de Ética e Conduta e demais Políticas e procedimentos internos da EMAM, bem como os valores e princípios da empresa, poderão ser penalizados com a aplicação das seguintes sanções, de forma isolada ou cumulativamente:

- a) advertência oral;
- b) advertência escrita;
- c) realização obrigatória de curso/treinamento de reciclagem;
- d) suspensão de até 30 (trinta) dias corridos, quando aplicável;
- e) ressarcimento dos prejuízos causados, quando cabível; e/ou
- e) rompimento do vínculo existente entre a empresa e o infrator.

Caberá ao *Compliance Officer* da empresa sugerir à Diretoria da EMAM a aplicação de uma ou mais sanções indicadas acima, após a conclusão da investigação, levando-se sempre em consideração os seguintes critérios: i. a gravidade das condutas (leve, média, grave ou gravíssima), ii. a eventual reincidência na prática do ato e iii. os eventuais prejuízos causados à empresa (financeiros, contratuais, danos à imagem, etc.).

6. POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO

Independentemente do tipo de comportamento denunciado ou do método da denúncia, a empresa proíbe estritamente retaliações contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa fé sobre violações potenciais ou suspeitadas de leis, regulamentos, do seu Código de Ética e Conduta, de suas Políticas e procedimentos internos.

Pelo contrário, a EMAM encoraja fortemente a denúncia de todo incidente de discriminação, assédio ou retaliação, independentemente da identidade ou da posição do infrator, na medida em que seus Canais de Denúncia são instrumentos essenciais para a propagação e manutenção de uma cultura ética, proba, legal/lícita, transparente e honesta na empresa, razão pela qual devem ser ampla e livremente utilizados por todos.

7. CANAIS DE DENÚNCIA

A EMAM disponibiliza os seguintes Canais de Denúncia:

Site: <http://emamasfaltos.com.br/denuncia/>

E-mail: denuncia@emamasfaltos.com.br

Telefone: (11) 97515-0616

* * *