



FHMV PARTICIPAÇÕES E EMPREENDIMENTOS LTDA.

POLÍTICA DO DENUNCIANTE

Aprovada pelo Comitê de Recursos Humanos e referendada no Conselho de Administração no dia 20 de junho de 2024.

I. GLOSSÁRIO

Administração pública: compreende todo e qualquer órgão, autarquia, sociedade ou entidade controlada direta e/ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, abrangendo, inclusive, as entidades com personalidade jurídica de direito privado sob controle do poder público e das fundações por ele instituídas ou mantidas, ou qualquer entidade que dependa de recursos públicos para sua manutenção, ainda que não exclusivamente;

Administração pública estrangeira: para efeitos da Lei nº 12.846/2013, são os órgãos e entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, de qualquer nível ou esfera de governo, bem como as pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro. Equiparam-se à administração pública estrangeira as organizações públicas internacionais e aquelas mantidas, ainda que parcialmente por recursos oriundos de países estrangeiros, necessários para que possa executar seus objetivos;

Administradores: membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês instituídos e Diretores da Companhia;

Colaboradores: empregados efetivos e temporários, empregados de provedores de locação de mão de obra trabalhando diretamente para a Companhia, estagiários e jovens aprendizes da Companhia;

Companhia: FHMV e suas investidas;

Corrupção: prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, funcionário público ou profissional da iniciativa privada qualquer quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores com o objetivo de obter vantagem indevida, que possa interessar a si próprio ou a terceiros. A Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) dispõe sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção contra a administração pública nacional e estrangeira, incluindo fraudes em licitações e contratos públicos;

Denúncia: Suspeita ou evidência da prática de irregularidades relacionadas a corrupção, falhas de controle, fraudes internas e externas, descumprimento de princípios éticos e políticas corporativas, assédio moral e/ou sexual, negócios irregulares, terrorismo, racismo, furto, roubo, discriminação, conflito de interesses, quebra de sigilo, uso indevido de recursos, violação de leis em vigor, outras práticas proibidas em atividades da Companhia ou, ainda, conduta inadequada conforme definido no Código de Ética da Companhia.

Denúncia de Má-fé: Alegações deliberadamente falsas ou feitas com desrespeito pela sua veracidade ou com falsidade.

Denunciante: Pessoa, física ou jurídica, que relata perante as autoridades previstas neste Política, atos irregulares e proibidos em atividades da Companhia, de forma anônima ou identificada, conforme definido em suas Políticas, Normas e Procedimentos ou qualquer outra regulamentação externa aplicável à Companhia como, também, conduta inadequada conforme definido no Código de Ética da Companhia. Também se enquadra na qualidade de denunciante, testemunha que forneça informações em investigação, auditoria ou outro procedimento de averiguação da Companhia, seja através de declaração de testemunha, ou mediante evidência escrita ou eletrônica.

Denunciado: Pessoa, física ou jurídica, objeto de denúncia.

Fraude: pode ser definida como:

- a. Deliberadamente enganar ou encobrir uma realidade contra a Companhia ou qualquer outra parte interessada (como cliente, investidores), a fim de garantir um benefício pessoal e/ou ganho desleal ou ilegal;
- b. Falsa contabilização, aplicação incorreta e intencional de princípios contábeis e omissão, falsificação ou alteração de registros contábeis, livros, relatórios, registros fiscais, resultados de indicadores, outras documentações ou autorizações;
- c. Roubo, furto, uso indevido ou incorreto dos recursos da Companhia, hora de trabalho ou ativos (como exemplo, mas não se limitando a: edifícios, equipamentos, veículos, computadores, dinheiro, documentos, informações, bens, estoque, ações, *software* e propriedade intelectual).

Funcionário público: Qualquer pessoa que ocupe um cargo legislativo, administrativo ou judicial em um país, nomeada ou eleita, mesmo que por um período temporário e sem remuneração, bem como qualquer pessoa que exerça uma função pública para um país, inclusive para um órgão público ou empresa pública, (i.e., certos membros de uma família real e diplomatas).

- Um funcionário ou empregado de uma organização pública internacional (e.g., o Banco Mundial ou a ONU).
- Qualquer pessoa que atue oficialmente em nome de um estado, governo ou organização internacional pública (e.g., um agente ou assessor oficial externo).
- Um líder ou empregado de um partido político.
- Um candidato concorrendo a um cargo eleito.
- Um empregado de uma empresa estatal ou controlada pelo estado. Uma empresa é considerada estatal ou controlada pelo estado quando:
 - O Estado detém mais de 25% das ações da empresa; ou

- O Estado controla a empresa (e.g., como membro da Diretoria ou do Conselho de Administração ou o Estado controla a indicação de seus membros ou exerce o controle de fato ou exerce outra forma de controle).
- Familiares de qualquer uma das pessoas mencionadas acima.

Gestores: Colaboradores responsáveis por planejar e dirigir o trabalho de um grupo de indivíduos, monitorando o trabalho e tomando medidas corretivas quando necessário. São gestores os supervisores, coordenadores, gerentes e membros da Administração da Companhia.

Legislação Anticorrupção: qualquer legislação, nacional ou estrangeira, acerca de práticas de combate à corrupção, incluindo, a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção brasileira), Decreto nº 8.420/2015 (regulamenta a Lei nº 12.846/2013), *Foreign Corrupt Practices Act* – FCPA (lei anticorrupção americana) e *UK Bribery Act* – UKBA (lei anticorrupção britânica).

Programa de Compliance: Conjunto de mecanismos e procedimentos internos, que abrangem o apoio da alta Administração, o mapeamento e a avaliação de riscos, a aplicação efetiva do Código de Conduta, políticas e diretrizes internas, treinamentos, monitoramento de fornecedores, Canal de Denúncias que assegure o anonimato, investigação de irregularidades, bem como o reporte periódico à alta Administração. O Programa de Compliance abrange o Programa de Integridade da companhia em linha com o disposto na Lei 12.846/2013 e no Decreto Federal 8.420/2015 - Anticorrupção.

Retaliação: consequência negativa imposta a um denunciante após este ter realizado denúncia, questionamento ou manifestado preocupação através dos canais disponibilizados ou ter participado de investigação interna;

Terceiro: qualquer pessoa, física ou jurídica, que atue em nome, interesse ou para benefício da Companhia, prestando serviços ou fornecendo bens, incluindo, mas não se limitando, a parceiros comerciais, distribuidores, agentes, corretores, intermediários, revendedores, consultores etc.

II. INTRODUÇÃO

A Política do Denunciante foi desenvolvida em linha com o Código de Conduta e a Política Anticorrupção, e faz parte do Programa de Compliance instituído pela Companhia, a fim de firmar seu compromisso com o combate à Corrupção e prevalectimento dos valores e princípios da Companhia para com seus Administradores, Colaboradores, Terceiros e sociedade em geral.

O objetivo desta Política é incentivar os Administradores, Colaboradores e Terceiros da Companhia e suas subsidiárias a relatar suas preocupações e violações ao Código de Ética, normas internas e legais, sobretudo a legislação anticorrupção, respaldando o

profissional de boa-fé que realizar denúncia através dos canais disponibilizados pela Companhia.

III. APLICAÇÃO DA POLÍTICA

A Política do Denunciante é aplicável a Administradores, Colaboradores, e Terceiros que tenham qualquer relação com a Companhia.

IV. NATUREZA DAS DENÚNCIAS

Todos os Administradores, Colaboradores e Terceiros têm a responsabilidade de reportar imediatamente a seu gestor ou ao Departamento Jurídico ou através do Canal de Ética, qualquer suspeita ou indício de irregularidade que possa afetar a imagem e reputação da Companhia, como no caso de Fraudes, Corrupção e violações ao Código de Ética, Política Anticorrupção, demais normas internas da Companhia e legislação vigente.

É importante que a Denúncia seja realizada o quanto antes, sempre que possível dentro de 48 (quarenta e oito) horas do acontecimento dos fatos ou da descoberta inicial, para que sejam tomadas as devidas providências e evitar que qualquer evidência possa ser extraviada ou destruída.

A Denúncia deve versar sobre:

- Elementos que potencialmente tipifiquem as condutas ilícitas previstas na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) ou qualquer ofensa as Políticas ou Código de Ética da Companhia ou qualquer legislação sob a qual a Companhia esteja sujeita;
- Atos ou comportamentos indevidos no ambiente de trabalho, que possam ser entendidos como assédio moral e/ou assédio sexual;
- Deficiências nos controles internos, irregularidades, Fraudes ou erros em processos, documentos ou registros financeiros, contábeis e fiscais;
- Deficiências nos controles internos, irregularidades, Fraudes ou erros que resultem em descumprimento de boas práticas de fabricação ou erro de procedimento que possa colocar em risco a segurança e qualidade de nossos produtos e serviços;
- Divulgação indevida de informação confidencial e/ou de propriedade da Companhia;
- Uso indevido de instalações, equipamentos e materiais da Companhia;
- Atos que desabonem a imagem da Companhia, seus produtos, serviços ou Administradores ou Colaboradores.

Reclamações comerciais, trabalhistas ou questões relacionadas a produtos e serviços devem ser direcionadas ao Serviço de Atendimento ao Consumidor – SAC ou Serviço de Atendimento ao Médico – SAM através dos canais adequados.

Para dúvidas, críticas, observações e elogios acesse nosso canal:

<https://www.canalintegro.com.br/canaldeetica>

V. CANAL DE ÉTICA

O Canal de Ética foi criado para o recebimento de preocupações e violações que possam resultar em prejuízo financeiro ou à imagem e reputação da Companhia no mercado, e conta com diversos meios de comunicação para atendimento.

Por Telefone:

0800 580 3158

(ligação gratuita originada no Brasil).

Na internet:

<https://www.canalintegro.com.br/CanaldeEtica>

Por Carta:

Departamento Jurídico

Rua Mina de Prata, 30 – 3º. Andar - Bairro Itaim

São Paulo, São Paulo

CEP 04552-080

O telefone do Canal de Ética tem funcionamento 24 horas, 7 dias por semana, inclusive em feriados. A gestão do telefone e do formulário de Denúncia disponibilizado no site da Companhia é realizada por empresa externa, com reconhecida capacidade no mercado, proporcionando autonomia e independência no recebimento das Denúncias.

A empresa contratada pela Companhia para administrar o Canal de Ética disponibiliza o conteúdo completo e exato das informações, documentos e evidências ao Departamento Jurídico e a membros do Comitê de Recursos Humanos, por meio de sistema informatizado, contendo a transcrição fiel das ligações recebidas através do <https://www.canalintegro.com.br/canaldeetica>.

Os relatos recebidos por outros departamentos devem ser imediatamente encaminhados ao Departamento Jurídico e/ou Comitê de Recursos Humanos.

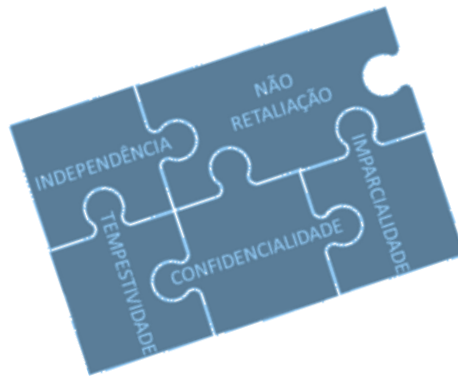
Encorajamos os Administradores, Colaboradores e Terceiros que queiram realizar a autodenúncia e garantimos que a medida a ser aplicada será atenuada.

A Denúncia deve, tanto quanto possível, apresentar o maior número de detalhes, como nomes, cargos, datas, valores, local, departamento, para subsidiar a adequada e profunda averiguação dos fatos narrados.

Um número de protocolo será disponibilizado ao Denunciante através do site da Companhia para que tenha acesso ao *status* sucinto do andamento da investigação, que indica a fase da investigação, não sendo fornecidos detalhes sobre a apuração e a conclusão, e não revelando nomes, medidas a serem aplicadas e evidências, a fim de proteger a confidencialidade necessária ao processo e dos profissionais nele envolvidas.

VI. PREMISSAS

Para garantir que a apuração das Denúncias seja realizada de forma correta e adequada, serão seguidas cinco premissas no decorrer das investigações, quais sejam:



- **Não Retaliação** – o nosso Código de Ética não permite que seja realizada discriminação, penalização ou Retaliação do Denunciante de boa-fé, sendo vedada aplicação de medida disciplinar mesmo que a Denúncia tenha se mostrado insubsistente ou improcedente. Além disso, a presunção da inocência dos envolvidos na denúncia deve ser observada até que a violação do dever tenha sido claramente evidenciada.

Situações que configurem ou pareçam configurar Retaliação devem ser imediatamente reportadas através dos canais disponibilizados pela Companhia.

Os Colaboradores do Departamento Jurídico e membros do Comitê de Recursos Humanos possuem proteção contra punições arbitrárias ou que possam configurar Retaliação em decorrência de suas funções. Esta proteção consiste em que qualquer punição a membros do Departamento Jurídico e/ou do Comitê de Recursos Humanos da Companhia somente podem ser impostas após a realização de processo administrativo, a ser conduzida pelo Conselho de Administração da Companhia e que permitam a mais ampla e irrestrita defesa, com completo conhecimento dos fatos de que são acusados. O término do Contrato de Trabalho ou do mandato de tais membros e sua não renovação ou recondução ao cargo, ou ainda demissões de caráter administrativo, não estão sujeitas a tais medidas;

- **Independência** – se a Denúncia recebida envolver Colaborador do Departamento Jurídico e/ou do Comitê de Recursos Humanos da Companhia, ela não será levada a seu conhecimento, de modo a garantir a adequada independência na apuração das informações. Se for de um membro do Departamento Jurídico será levada diretamente ao conhecimento dos membros do Comitê de Recursos Humanos e sua apuração será diretamente apurada por um de seus membros, indicado para tanto pela maioria do Comitê. Se a denúncia se referir a um membro do Comitê de Recursos Humanos sua apuração será diretamente realizada pelo Conselho Administrativo, por um de seus membros, indicado para tanto pela maioria do Conselho;
- **Imparcialidade** – qualquer dos envolvidos na investigação que constatar potencial conflito de interesse deve imediatamente informar tal condição ao Comitê de Recursos Humanos. Além disso, o Administrador ou Colaborador que tiver qualquer tipo de conflito tem o dever de declarar-se parcial e afastar-se da investigação;
- **Tempestividade** – não é possível fixar um tempo estimado para apuração dos fatos, mas dependendo da gravidade e teor das Denúncias, caberá ao Comitê de Recursos Humanos determinar a prioridade da investigação, que poderá ser interna ou externa. O ciclo de apuração e investigação abrange o recebimento da Denúncia, apuração dos fatos, elaboração do relatório, publicidade das recomendações e aplicação das medidas;
- **Confidencialidade** – o sigilo das informações e da fonte da Denúncia será assegurado em todos os casos, ainda que o Denunciante queira se manifestar, de modo a preservar o caráter independente e imparcial que deve permear o processo de apuração dos fatos.

O anonimato é prerrogativa do Denunciante e deve ser garantido a todas as Denúncias, mesmo para aquelas recebidas por e-mail e pessoalmente diretamente no Departamento Jurídico e através do Comitê de Recursos Humanos, embora a identificação do Denunciante facilite a investigação para troca de informações e detalhes adicionais no curso da investigação, promovendo maior celeridade.

Na hipótese de o Denunciante optar por divulgar sua identidade, a equipe que participar da investigação deve tomar todos os cuidados e providências necessárias para garantir que a identidade não seja revelada mesmo após a conclusão da investigação.

VII. RECEBIMENTO E APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

Recebido o relato através dos canais disponibilizados pela Companhia, será dado início à investigação interna, que seguirá as seguintes etapas:



Todas as Denúncias serão minuciosamente analisadas, podendo a duração da investigação variar de acordo com o detalhamento recebido na Denúncia e complexidade do caso.

Durante a apuração dos fatos, se identificado risco de frustração da investigação, os Colaboradores ou Terceiros envolvidos poderão ser temporariamente afastados de sua atuação na Companhia para não comprometer o andamento das atividades ou influenciar seu resultado, cabendo a decisão de afastamento ao Comitê de Recursos Humanos, subsidiado pela análise e recomendação dos Departamentos Jurídico e de Recursos Humanos.

Cabe ao Comitê de Ética garantir que todas as Denúncias sejam devidamente apuradas, as investigações concluídas e as medidas necessárias tomadas, de forma que a investigação seja concluída adequadamente e em tempo hábil. As medidas a serem adotadas ao final de cada investigação deverão sempre ser validadas e aplicadas pelo Comitê de Ética, em conjunto com o Departamento Jurídico, que subsidiará o Comitê, com o adequado parecer jurídico, sempre que necessário.

Nos casos em que houver violação legal de comunicar a informação às autoridades públicas competentes, o Departamento Jurídico será envolvido para que tome as providências necessárias.

VIII. CONCLUSÃO DAS INVESTIGAÇÕES

Concluída a investigação, caberá ao Comitê Ética recomendar as melhorias de processos e controles internos, bem como as medidas ou sanções a serem aplicadas aos envolvidos nas irregularidades ou violações apuradas.

IX. CUMPRIMENTO DA POLÍTICA

O não cumprimento desta norma por Administradores ou Colaboradores pode resultar na aplicação de medidas disciplinares, de acordo com o grau de gravidade do ato praticado, na forma da CLT, podendo acarretar, inclusive a demissão.

No caso de descumprimento desta Política por parte de Administradores e/ou Terceiros o respectivo contrato poderá ser rescindido, sem prejuízo das sanções contratuais e extracontratuais cabíveis, nos termos da legislação em vigor.

X. DENUNCIANTE DE MÁ-FÉ

A Companhia não tolerará o reporte que comprovadamente vise prejudicar, dolosamente, a reputação ou a intimidade do administrador, Colaborador ou Terceiro, bem como o reporte que comprovadamente tenha o intuito de prejudicar as atividades dos departamentos da Companhia, comprometendo direta ou indiretamente o rendimento dos respectivos trabalhos.

O Denunciante de má-fé poderá ser igualmente responsabilizado por danos em relação a qualquer pessoa que tenha sofrido de um relato falso.

Política do Denunciante Comitê de Ética https://www.canalintegro.com.br/canaldeetica

O Denunciante de má-fé não gozará de proteção sob esta Política e pode estar sujeito a sanções, cabendo, a autoridade competente que apurar os fatos, os trâmites necessários para tal.

XI. CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS

A FHMV e suas investidas garantem a todo Denunciante, identificado ou não, a preservação de sua identidade (caso seja de conhecimento), cabendo às autoridades competentes para registro e apuração das denúncias, suprimir qualquer elemento de identificação que permita e associação, direta ou indireta, do Denunciante à Denúncia por ele realizada.

Todas as Denúncias serão tratadas com sigilo, até a máxima amplitude determinada por lei.

Os canais de recepção e apuração têm a obrigação de agir de acordo com as políticas da FHMV e suas investidas, que regem suas funções para proteger informações confidenciais, não podendo dar publicidade ao conteúdo da Denúncia ou qualquer informação de possível identificação do Denunciante.

Para os propósitos desta Política, mesmo que o Denunciante forneça seu nome, sua identidade deverá ter tratamento confidencial, sendo este Administrador, Colaborador e Terceiro.

Será de responsabilidade das Autoridades competentes utilizar os esforços razoáveis a fim de proteger, também, os direitos fundamentais do Denunciado, de eventuais retaliações ou julgamentos precipitados, assim como de demais envolvidos.

A divulgação de Denúncias por meio de mensagens de correio eletrônico, amplamente distribuídas, ou outros meios de comunicação, e as pessoas ou entidades, que não são Autoridades responsáveis pela sua recepção, e a disseminação de rumores infundados ou outras informações com propósitos de difamação, não constituem práticas toleradas pela FHMV e suas investidas, e, portanto, não podem ser consideradas como denúncias ou abrangidas pela proteção prevista nesta Política, podendo, ainda, resultar em sanções disciplinares.

XII. PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS A RETALIAÇÕES

Todas as pessoas são livres e tem o direito e a responsabilidade de denunciar irregularidades aos canais competentes da FHMV e suas investidas e cooperar com eles no contexto de investigação ou de auditoria, sem receio de retaliação ou ameaça por Administradores, Colaboradores ou Terceiros da FHMV e suas investidas.

A FHMV e suas investidas têm responsabilidade correspondente de proteger o Denunciante e testemunha de qualquer ação de represália, seja durante ou após a investigação ou auditoria.

A retaliação é expressamente proibida e constitui forma de má conduta, sujeita a avaliação sobre quem cometeu, cabendo, inclusive, medidas disciplinares contra o autor da retaliação.

É vedado a FHMV e suas investidas, seus Administradores, Colaboradores ou Terceiros, discriminar, prejudicar ou oprimir o Denunciante e testemunha, bem como qualquer pessoa que tenha corroborado, auxiliado, testemunhados, ou qualquer outro tipo de relação com o teor da Denúncia ou Denunciante.



XIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

A FHMV e suas investidas garantem às pessoas, físicas ou jurídicas, proteção aos seus direitos fundamentais, sendo assegurado o direito à ampla defesa. Em decorrência da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, é indispensável ouvir a parte acusada, oferecendo-lhe a oportunidade para se manifestar, sendo-lhe garantido o direito ao silêncio, se assim desejar.

Como forma de assegurar a adequação contínua das boas práticas de Governança, esta Política deve ser revisada, oportunamente, quando de alterações de normas e legislações que a regem quando couber.