

1. OBJETIVO

A “**Política VC de não retaliação**” (“Política”) tem por objetivo ampliar o conhecimento de todas as partes interessadas da Votorantim Cimentos S.A. (“VC” ou “Companhia”) sobre o que é “retaliação” para a Companhia e suas consequências. Visa ainda reforçar as diretrizes internas quanto à proibição de práticas retaliativas de quaisquer naturezas no âmbito dos seus negócios, em complemento às diretrizes já constantes no Código de Conduta, no Procedimento Global da Linha Ética e na Política de Gestão de Consequências.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DESTA POLÍTICA

Esta política aplica-se a todas as pessoas que venham a utilizar a Linha Ética VC (ou “canal”) para o reporte, em boa fé, de situações irregulares em curso no âmbito dos negócios da Companhia, a exemplo de (i) violações ao Código de Conduta da VC, (ii) descumprimento de políticas e procedimentos internos vigentes, incluindo (mas não se limitando a) questões de compliance, segurança, cybersegurança e condutas retaliativas; (iii) situações que contrariem as leis, regulamentações e acordos vigentes.

Inclui, por exemplo, os empregados e administradores de quaisquer unidades e escritórios da VC e de suas controladas e subsidiárias no Brasil e no exterior, assim como terceiros, clientes, parceiros comerciais e membros da comunidade que vierem a utilizar o canal identificando-se voluntariamente no seu registro, bem como aqueles que vierem a conduzir processos de investigação ou participar nas tratativas de processos de investigação em curso na Companhia.

Esta Política aplica-se às sociedades controladas diretas e indiretas localizadas fora do Brasil na medida em que não conflitem com a legislação e regulamentação dos respectivos países.

3. RESPONSABILIDADES

Compete a todos os empregados

- a) Não praticar, não incentivar, não endossar condutas retaliativas contra quaisquer pessoas que tenham realizado uma denúncia ou participado de processo investigativo, assim como não omitir e/ou omitir-se perante retaliações em curso e não colaborar, de quaisquer forma, com represálias.

Compete à Ouvidoria

- a) Acolher, apoiar e orientar profissionais que desejam esclarecer dúvidas sobre os temas previstos neste documento;
- b) Junto a outras instâncias internas, fomentar na Companhia ações de sensibilização sobre as diretrizes de não retaliação da VC, visando prevenir e coibir condutas de tal natureza;
- c) Atuar tempestivamente junto às áreas e gestores responsáveis para investigar, coibir e punir, sempre que confirmadas, condutas retaliativas reportadas na Linha Ética;
- d) Revisar e atualizar esta Política, conforme periodicidade determinada na Política Global de Padronização de Documentos (PC-0001), ou tempestivamente, conforme necessidade identificada.

Compete às Lideranças

- a) Tomar ações no sentido de prevenir a ocorrência de práticas retaliativas nas equipes sob suas responsabilidades;
- b) Acolher, apoiar e orientar profissionais que desejam esclarecer dúvidas sobre os temas previstos neste documento ou reportar desvios de conduta de quaisquer naturezas;
- c) Avaliar tempestivamente casos de retaliação dos quais tomar conhecimento, direta ou indiretamente, e tomar as medidas cabíveis para disciplinar os profissionais envolvidos;
- d) Em caso de dúvidas, buscar orientação junto ao Jurídico, à área de Gente, de Compliance, Auditoria Interna Forense ou Ouvidoria.

4. IMPACTOS DECORRENTES DO NÃO CUMPRIMENTO DESTA POLÍTICA

O não cumprimento desta política pode resultar em: riscos estratégicos, como falhas na comunicação; riscos de não conformidade à legislação e regulamentações aplicáveis e às normas, procedimentos e diretrizes internas de integridade vigentes, implicando em medidas administrativas e disciplinares aos envolvidos, podendo ainda acarretar em multas, danos a reputação e outras implicações legais à Companhia, bem como aos empregados envolvidos.

5. DIRETRIZES GERAIS

5.1 O que é retaliação para a VC?

Para a VC, são consideradas retaliações, represálias ou perseguições quaisquer condutas adotadas contra uma ou mais pessoas que, em boa fé, realizaram denúncias, bem como participaram ou contribuíram durante os processos de investigações, colaborando para a elucidação de situações irregulares em curso.

Tais atos de retaliações incluem ações adotadas, direta ou indiretamente, com o objetivo de colocar essas pessoas intencionalmente em situações de desvantagem no âmbito do trabalho, visando penalizá-las ou delas vingar-se pelo uso dos canais disponibilizados pela Companhia para a comunicação de irregularidades em curso, em especial pelo uso da Linha Ética.

Exemplos de situações e práticas que podem ser indicativos de condutas retaliativas incluem:

- a) Coações, ameaças, intimidações, agressões físicas, verbais ou psicológicas;
- b) Aplicação de medidas disciplinares (demissões, suspensões, advertências ou similares) injustificadas;
- c) Alteração de horário de trabalho sem justificativa ou necessidade, transferências de local de trabalho, exclusão de treinamentos e reuniões sem justificativa;
- d) Assédios e discriminações;
- e) Restrição, bloqueio ou retirada de benefícios e acessos repentinamente, sem justificativa;
- f) Calúnias e difamações, incluindo aqueles realizados em redes sociais;
- g) Danos, incluído danos à reputação e perdas financeiras (multas, redução de salários e bônus, redução de contratação de serviços);
- h) Avaliações ou referências negativas sobre o desempenho do profissional, sem históricos que os justifiquem, congelamento de promoções e méritos imotivados;
- i) Cancelamento de férias, licença ou descanso sem justificativa ou necessidade;

j) Terceiros - suspensão de contrato de trabalho, antecipação de encerramento de contrato ou sua não renovação imotivadas, sem justificativas, decorrentes de retaliações, represálias ou perseguições, conforme definições contidas no item 5.1.

h) Qualquer ato de natureza coercitiva.

5.2 Dos mecanismos de proteção aos usuários da Linha Ética

Operada por um prestador de serviços externo, independente e gerida pela Ouvidoria, a Linha Ética é um canal corporativo adicional, seguro e legítimo de diálogo para o esclarecimento de dúvidas, bem como para o reporte, em boa fé, de práticas e posturas que violam as diretrizes estabelecidas em seu Código de Conduta e políticas internas, bem como nas leis e regulamentações em vigor aplicáveis aos seus negócios.

Seu uso não é mandatório, tampouco é a Linha Ética o único canal disponibilizado pela VC. Aqueles que desejarem devem se sentir livres para acionar qualquer outro meio disponível para o questionamento de dúvidas e comunicação de preocupações de quaisquer naturezas, podendo, a depender do tema, contatar diretamente o seu gestor, o gestor do seu gestor, uma outra liderança na Companhia ou ainda os times de Gente, a área Jurídica, de Compliance ou de Auditoria Interna Forense, por exemplo, para compartilhar suas manifestações e buscar orientações.

A VC incentiva a identificação dos relatores nos casos registrados em sua Linha Ética, considerando que a identificação permite a realização de análises mais aprofundadas e objetivas dos fatos. Visando, entretanto, ampliar ainda mais a garantia de confidencialidade e percepção de resguardo do relator, os contatos com a Linha Ética podem ser realizados também de forma totalmente anônima, se assim desejado, em linha com as melhores práticas de governança corporativa, com as leis e regulamentações aplicáveis.

Os profissionais da área de Ouvidoria, assim como os profissionais por ela acionados para as tratativas dos relatos recebidos e também os Membros da BEC, assinam o “**Termo de Compromisso de Confidencialidade e Sigilo**” fazendo garantir a responsabilidade e diligência de todos em relação à proteção às informações acessadas nas denúncias.

Para obter informações mais detalhadas sobre os processos da Linha Ética, áreas e instâncias neles envolvidas e seus respectivos papéis e responsabilidades, consulte o “**Procedimento Corporativo Global da Linha Ética**” (PO-001780), disponível no E-docs.

Vale destacar que a VC proíbe, não pratica e não tolera quaisquer tipos de retaliações nas relações estabelecidas na companhia ou em seu nome, mas especialmente aquelas direcionadas a pessoas que, em boa-fé, utilizam os meios de comunicação oficiais da empresa, a exemplo da Linha Ética, para o reporte de irregularidades em curso na Companhia, conforme diretrizes estabelecidas em seu Código de Conduta, em diversas políticas e procedimentos internos vigentes, cartazes disponibilizados pela empresa, em sua intranet, site institucional, no Portal da Linha Ética, entre outros canais.

Essa proibição estende-se ainda a toda a qualquer pessoa que participe da condução de processos de investigação, às pessoas envolvidas nas tratativas necessárias para as devidas correções e aplicação de penalidades devidas aos fatos constatados, e, também, às pessoas que vierem a colaborar com as áreas competentes em investigações internas em curso, a exemplo de testemunhas.

A Companhia tomará as ações necessárias e cabíveis, caso a caso, frente a condutas retaliativas comprovadas, podendo incluir medidas administrativas, disciplinares e/ou judiciais aplicáveis.

5.3 O que fazer em caso de retaliação?

Retaliações são condutas que violam o Código de Conduta da VC e os princípios da Companhia, sendo, portanto, entendidas como desvios graves. Portanto, sempre que comprovadas, acarretarão medidas disciplinares, que poderão levar inclusive à demissão por justa causa de seus autores.

Dessa forma, a despeito de todas as diretrizes e medidas adotadas pela Companhia no sentido de coibir a ocorrência de retaliações, conforme disposto no item 7.2, todas as pessoas que acreditarem estar sofrendo represálias por manifestações feitas em boa-fé aos canais disponibilizados pela VC podem entrar em contato com a Linha Ética para denunciar os fatos utilizando-se de qualquer um dos meios de acesso disponibilizados:

➤ **Telefone (ligações gratuitas):**

Brasil: 0800 515 0008 (demais países, consultar o número de contato no Portal da Linha Ética)

➤ **Portal da Linha Ética:** www.votorantimcimentos.com.br/linhaetica

➤ **Aplicativo:** aplicativo da Contato Seguro (*download* realizado na Apple Store ou no Google Play).

Todas as alegações qualificadas serão minuciosamente investigadas. Para estarem qualificadas, elas deverão apresentar informações precisas, completas, corretas e conter o máximo de dados objetivos sobre a situação vivenciada ou observada, como, por exemplo: (i) descritivo detalhado do que está ocorrendo e que você caracterizar retaliação; (ii) qual a conexão entre a denúncia feita e a retaliação em curso; (iii) quando, onde e como isso ocorreu, entre outros dados relevantes para o completo entendimento do caso.

Dessa forma, esperamos que você busque o serviço e que relate caso venha a suspeitar que você ou alguém esteja sofrendo qualquer tipo de retaliação para que as providências cabíveis possam ser tomadas.

IMPORTANTE:

i) a utilização da Linha Ética em má fé, com o objetivo de prejudicar outras pessoas a partir do fornecimento de informações inverídicas ou incompletas intencionalmente, constitui-se também em uma violação ao Código de Conduta e às diretrizes que regem o uso e funcionamento do canal. Dessa forma, uma vez comprovada a sua utilização em má fé, as medidas cabíveis também serão tomadas, incluindo-se medidas disciplinares, que podem acarretar a demissão por justa causa dos envolvidos;

ii) se um relator já vem apresentando problemas de desempenho e performance em sua rotina de trabalho, o registro de sua manifestação na Linha Ética não impede que o gestor e outras instâncias internas, a exemplo da área de Gente, continuem a endereçar as medidas necessárias para a tratativa de tais questões de maneira alinhada com os princípios da Companhia, como seria o esperado caso o registro da manifestação não existisse. Desta forma, esta Política não afeta a demissão, transferência ou mudança de área já planejadas de um empregado antes da submissão do seu relato.