

Política de Gestão de Denúncias e Não Retaliação da Cortel Holding S.A. e suas controladas e subsidiárias

1. OBJETIVO

1.1. Esta Política de Gestão de Denúncias e Não Retaliação da Cortel Holding S.A. e suas controladas e subsidiárias (“Política”) tem por objetivo divulgar mecanismos de denúncias seguras que facilitem o reporte por qualquer Colaborador ou Terceiro, de qualquer ato ou fato que configure uma violação (ou possível violação) ao Código de Ética, às políticas e procedimentos da Cortel Holding e/ou à legislação em vigor, bem como estabelecer procedimentos para a gestão das denúncias e proteção aos denunciantes de boa-fé.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Esta Política tem como referências: (i) as diretrizes de governança corporativa do estatuto social da Cortel Holding, conforme alterado (“Estatuto Social”); (ii) o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (“Código Brasileiro de Governança Corporativa”); (iii) o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”); e (iv) Legislação Anticorrupção.

3. APLICAÇÃO DA POLÍTICA

3.1. As seguintes pessoas estão obrigadas a observar as regras e diretrizes estabelecidas na presente Política:

- (i) os Acionistas Controladores;
- (ii) os Administradores e os Demais Membros dos Órgãos da Administração: membros do Conselho de Administração da Cortel Holding (“Conselho de Administração”), dos comitês relacionados ao Conselho de Administração (“Comitês”), da Diretoria Estatutária da Cortel Holding (“Diretoria”), do Conselho Fiscal da Cortel Holding (quando instalado);
- (iii) os Diretores Não Estatutários;

- (iv) todos os colaboradores da Cortel Holding e de suas controladas e subsidiárias, independentemente do nível hierárquico; e
- (v) os Fornecedores e Prestadores de Serviços.

3.2. As pessoas indicadas nos subitens 3.1 acima deverão, no ato da sua contratação, eleição, promoção ou transferência, assinar o Termo de Adesão (Anexo A da Política Anticorrupção), pelo qual declararão conhecer também todos os termos desta Política e se obrigarão a observá-los.

3.2.1. O Termo de Adesão deve permanecer arquivado na sede da Cortel Holding enquanto seu signatário mantiver vínculo com a Cortel Holding e suas controladas e subsidiárias e por, no mínimo, 5 (cinco) anos após seu desligamento.

3.3. A assinatura do Termo de Adesão previsto no item 3.2 acima poderá ser dispensada aos Fornecedores e Prestadores de Serviços, a critério da Cortel Holding, desde que alternativamente celebrem contrato contendo cláusula anticorrupção (Anexo B) em que se comprometem a garantir a observância de todos os termos contidos nesta Política e possuam Programa de *Compliance* próprio ou adiram ao Programa de *Compliance* da Cortel Holding.

4. DEFINIÇÕES

4.1. Na aplicação e interpretação desta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, os seguintes significados:

Colaborador(es): São todos os funcionários, empregados e colaboradores na Cortel Holding, incluindo seus diretores, membros do seu conselho de administração, do seu conselho fiscal, dos comitês do conselho de administração, bem como de quaisquer outros órgãos com funções técnicas e/ou destinados a aconselhar os administradores, assim como os estagiários, jovens aprendizes e trainees da Cortel Holding.

Cortel Holding: Compreende a Cortel Holding, e abrange para os fins desta Política, as suas controladas e subsidiárias.

Denúncia(s): Relato realizado por Colaboradores ou Terceiros, por meio de canal de denúncia da Cortel Holding.

Denunciado: Indivíduo apontando como responsável pelos fatos denunciados.

Denunciante: Pessoa que realizou a denúncia.

Legislação Anticorrupção: São todas as leis e regulamentações que versam sobre atos de corrupção e contra a administração pública nos locais em que a Cortel Holding opera, incluindo, mas não se limitando à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), seu Decreto Regulamentador (Decreto nº 8.420/2015), Lei de Licitações e Contratações Públicas (Lei nº 8.666/1993), Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.420/1992), Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940); e as demais leis estrangeiras com eficácia extraterritorial, aderentes à Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da OCDE, inclusive seus regulamentos e demais normas relacionadas, incluindo as demais normas legais que vierem a alterar e substituir, no todo ou em parte, as leis anteriormente mencionadas.

Políticas: Conjunto de regras e orientações internas sobre temas relevantes que determinam as expectativas da Cortel Holding em relação aos seus Colaboradores e Terceiros.

Terceiro(s): Inclui toda e qualquer pessoa física ou jurídica não pertencente ao quadro de funcionários da Cortel Holding, que atuem, direta ou indiretamente, de qualquer forma, em nome da empresa, incluindo, mas não se limitando a prestadores de serviço, parceiros de negócio, consultores, distribuidores, representantes, representantes comerciais, mandatários, procuradores, clientes, fornecedores, despachantes, gerenciadoras, entre outros.

Vantagem Indevida: Vantagem indevida é a que o direito não permite, incluindo qualquer outra utilidade material, dinheiro, ou qualquer outra forma de enriquecimento ilícito.

5. DIRETRIZES GERAIS

5.1. Todas as condutas que implicarem em violação (ou possível violação) ao Código de Ética, às políticas e procedimentos da Cortel Holding e/ou à legislação

aplicável, ou que sejam consideradas como antiéticas e/ou ilegais são passíveis de Denúncia por qualquer Colaborador ou Terceiro e serão averiguadas com imparcialidade.

5.2. Todos os Colaboradores ou Terceiros têm o dever de reportar prontamente quaisquer violações que tiverem conhecimento.

5.3. São exemplos de condutas passíveis de denúncia as seguintes violações:

- (i) Aos princípios de direitos humanos;
- (ii) Às normas de saúde ou segurança;
- (iii) Ao Código de Ética, políticas ou procedimentos da Cortel Holding;
- (iv) Às obrigações impostas por lei ou regulamentos;
- (v) Que impliquem em danos reputacionais à Cortel Holding;
- (vi) Infrações penais;
- (vii) Má conduta pessoal ou comportamento desrespeitoso.

6. DENÚNCIAS

6.1. Qualquer Colaborador ou Terceiro que suspeite ou que presencie ato ou conduta em desacordo com o previsto nesta política é obrigado a formalizar a denúncia.

6.2. Ao reportar uma violação (ou possível violação), em qualquer dos meios de acesso ao Canal de Denúncias, é importante que o Colaborador ou Terceiro apresentem as informações que têm conhecimento, da forma mais completa possível, evitando, assim, situações que possam gerar constrangimentos ou exposições indevidas.

6.3. Sempre que possível, os Colaboradores ou Terceiros devem identificar na denúncia:

- (i) As pessoas envolvidas (ou ao menos o departamento envolvido);
- (ii) Os fatos ocorridos (da forma mais clara e objetiva possível);
- (iii) Data e local em que os fatos reportados ocorreram;
- (iv) Outros Colaboradores ou Terceiros que possam ter conhecimento dos fatos e possam auxiliar na investigação;
- (v) Eventuais provas relacionadas aos fatos reportados (e-mails, documentos ou quaisquer outros elementos que possam colaborar com a investigação);
- (vi) Maneiras de obter provas;
- (vii) Como tomou conhecimento dos fatos reportados.

7. PROCEDIMENTO DE GESTÃO DE DENÚNCIAS

7.1. O procedimento de gestão de denúncias consiste em receber, triar, distribuir, enviar para análise e/ou apuração, acompanhar, receber e analisar as conclusões da apuração e, conforme o caso, sugerir melhorias nos procedimentos ou políticas da Cortel Holding.

7.2. Após realizada a denúncia, por qualquer meio disponibilizado pela Companhia, esta receberá um número de identificação, que permitirá o acompanhamento do andamento do processo. O denunciante será informado periodicamente e sempre que solicitar do status do andamento do relato feito até a conclusão da apuração interna.

7.3. Todas as denúncias recebidas pelo canal de denúncias da Cortel Holding serão encaminhadas para a Área de *Compliance* e passarão por processos de triagem, organização e classificação, de acordo com os seguintes critérios:

- (i) Relação do denunciante com a Cortel Holding;
- (ii) Grau de embasamento dos fatos;

- (iii) Gravidade dos fatos;
- (iv) Tipos de conduta e violação;
- (v) Grau do processo de remediação necessário;
- (vi) Impactos dentro e fora da Cortel Holding;
- (vii) Data dos fatos relatados.

7.4. A Área de *Compliance*, caso necessário, poderá adotar outros critérios para melhor classificar e apurar o caso concreto. A Cortel Holding se reserva ao direito de acompanhar e supervisionar, periodicamente, as caixas de e-mail corporativo e o histórico de outras ferramentas de comunicação institucional de todos os Colaboradores. Além disso, a Cortel Holding poderá acessar todos os arquivos disponíveis nos equipamentos disponibilizados pela Companhia aos Colaboradores para o desempenho de suas atividades, visto que constituem ativo da Cortel Holding, sem necessidade de aviso prévio ou justificção.

7.5. Em seguida, será conduzida análise para apuração da relevância, embasamento e veracidade dos fatos reportados pelo denunciante. Poderão ser solicitadas informações adicionais ao denunciante, por isso é recomendável que o denunciante informe um meio para ser contatado, mesmo que escolha se manter anônimo.

7.6. A Área de *Compliance* verificará eventuais medidas necessárias para inibir a continuidade de quaisquer irregularidades e desvios de comportamentos que estejam ocorrendo na Cortel Holding.

7.7. Em caso de necessidade de aprofundamento da apuração dos fatos informados pelo denunciante, será conduzido um processo de investigação e auditoria, o qual poderá contar com o auxílio de assessoria externa especializada.

7.8. Após a conclusão da apuração, a Área de *Compliance* deverá fazer um relatório acompanhado de todos os documentos relevantes, propondo e justificando as medidas cabíveis para a remediação, bem como as sanções a serem aplicadas aos envolvidos, e o submeterá à aprovação do Comitê de Ética.

7.9. Nos casos em que a denúncia for relacionada a irregularidades cometidas pelos Administradores e/ou pela Área de *Compliance*, os procedimentos estabelecidos na presente Política deverão ser conduzidos pelo Comitê de Auditoria e de Gestão de Riscos do Conselho de Administração.

7.10. A Área de *Compliance* manterá registro de todos os relatos efetuados, com informações sobre seu recebimento, investigação e desdobramentos, o qual deverá ser guardado com acesso restrito.

8. ANONIMATO E CONFIDENCIALIDADE

8.1. O Colaborador ou Terceiro que tiver ciência de uma violação (ou possível violação) deverá utilizar os meios de acesso ao Canal de Denúncias disponíveis, de forma ética, clara e objetiva. Em qualquer caso, o anonimato do denunciante e a confidencialidade das informações recebidas estão garantidas.

8.2. A Cortel Holding incentiva todos os Colaboradores e Terceiros a participarem do monitoramento e implementação efetivos do Programa de Integridade, portanto, todas as denúncias serão tratadas e investigadas com profissionalismo e imparcialidade.

9. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

9.1. Um Colaborador ou Terceiro que manifestar, de boa-fé, preocupações relacionadas à ética ou conformidade não poderá sofrer retaliações ou sanções em decorrência da denúncia. A identidade do Denunciante, assim como das eventuais pessoas envolvidas, será mantida de forma confidencial, podendo a sua quebra resultar em sanções.

9.2. Denúncias de boa-fé, ainda que os fatos não sejam confirmados após investigação, não acarretarão penalidades para o Denunciante. Qualquer retaliação deverá ser comunicada imediatamente à Área de *Compliance*.

9.3. Já no tocante às Denúncias intencionalmente realizadas com má-fé, estas constituem grave violação ao Código de Ética da Cortel Holding, sendo passíveis de

sanções. O abuso dos mecanismos de comunicação pode ser objeto de medidas disciplinares pela Cortel Holding, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis pelas pessoas que se julgarem prejudicadas ou pelas autoridades públicas competentes.

9.4. As Denúncias são consideradas de má-fé se o Denunciante souber que a denúncia não é verdadeira ou que o Denunciado for sabidamente inocente e que este procedimento foi indevidamente utilizado para:

- (i) Obter benefício pessoal, ou
- (ii) Prejudicar intencionalmente a Cortel Holding ou qualquer Colaborador ou Terceiro.

9.5. A Cortel Holding poderá tomar medidas contra qualquer Denunciante que, comprovadamente, endereçar falsas acusações com más intenções, tais como suspensão e até o desligamento do Colaborador, ou a rescisão de contrato com Terceiro, se for o caso, sem prejuízo de aplicação pela Cortel Holding e/ou pelos lesados de outras medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis e das demais consequências previstas em leis e/ou contratos.

9.6. A formalização de Denúncia não protege, automaticamente, o Denunciante que participou do ato ou da conduta antiética e/ou ilegal. Contudo, a Cortel Holding considerará como atenuante o fato de o Denunciante ter se identificado e colaborado com a apuração dos fatos.

10. DENUNCIADO

10.1. Sempre que possível e quando não houver prejuízos à apuração dos fatos ou à Cortel Holding, os denunciados serão ouvidos durante entrevista na fase de apuração interna e seus argumentos e versões dos fatos serão levados em consideração no relatório final da investigação.

10.2. Em caso de a Denúncia ser constatada verdadeira, o Denunciado estará sujeito às sanções disciplinares dispostas na Política de Gestão de Consequências, além das medidas cíveis, administrativas e criminais aplicáveis.

11. MEIOS DE ACESSO AO CANAL DE DENÚNCIAS

11.1. A Cortel Holding disponibiliza aos Colaboradores e Terceiros os seguintes meios de acesso ao Canal de Denúncias:

Meio	Acesso	Responsável pelo recebimento inicial
<u>Externo</u> : Site	Preenchimento de formulário no site da Cortel no endereço: https://app.denouncefy.com/portal/cortel/	Responsável pela Área de <i>Compliance</i>
<u>Interno</u> : Endereço Eletrônico	Correspondências eletrônicas podem ser encaminhadas ao endereço compliance@cortel.com.br	Responsável pela Área de <i>Compliance</i>
<u>Interno</u> : Correspondência	Av. Natal, n. 180, 2º andar, Bairro Medianeira, CEP 90880-110, Porto Alegre - RS Mencionar no envelope: <u>CANAL DE DENÚNCIAS</u>	Responsável pela Área de <i>Compliance</i>
<u>Interno</u> : Pessoalmente	Reporte pessoal ao responsável por <i>Compliance</i> e/ou ao Gestor Direto do Colaborador ou do Terceiro.	Responsável pela Área de <i>Compliance</i>

11.2. Independentemente da modalidade do Canal de Denúncias utilizada, será preservado o anonimato do Denunciante, sem qualquer tipo de rastreamento das ligações, identificação dos números de telefones de origem, busca e/ou identificação de protocolos IP ou do local de onde foi originada a denúncia, ou qualquer outra medida com o objetivo de identificar o Denunciante.

11.3. Todas as comunicações e denúncias, independentemente da modalidade de canal utilizada, serão encaminhadas à Área de *Compliance*, para as providências estabelecidas na presente Política.

12. VIOLAÇÕES

12.1. Todos os Colaboradores e Terceiros têm o dever de reportar, prontamente, qualquer violação ou suspeita de violação à presente política à Área de *Compliance* ou ao Canal de Denúncias.

12.2. Aquele que descumprir as diretrizes contidas nesta política, estará sujeito às medidas cabíveis e, em sendo necessário, os fatos serão reportados às autoridades policiais competentes conforme a avaliação da Área de *Compliance* em conjunto com a Alta Administração, na forma do seu Regimento Interno.

12.3. A Área de *Compliance*, tem a responsabilidade de avaliar outros casos que eventualmente não tenham sido tratados nesta política. Todas as situações identificadas ou reportadas, assim como os desdobramentos consequentes, serão avaliadas com a criticidade devida e estrita observância dos direitos das partes envolvidas por essas mesmas instâncias e, quando necessário, serão aplicadas sanções internas que podem variar desde advertência até o desligamento do Colaborador, sem prejuízo da aplicação das medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis.

12.4. As sanções internas poderão variar, de acordo com a natureza e a gravidade da infração, desde advertência até o desligamento do Colaborador que violar a presente política, conforme diretrizes dispostas na Política de Gestão de Consequências.

12.5. Nos casos de Terceiros que agirem em desconformidade com esta política, a violação poderá resultar no rompimento contratual, sem ônus para a Cortel Holding e sem prejuízo das medidas judiciais e administrativas cabíveis.

12.6. Em todas as circunstâncias de suspeita de violação à presente Política, a Área de *Compliance* será acionada para a devida apuração, e adotará as medidas cabíveis.

13. OUTRAS DISPOSIÇÕES

13.1. A administração da Cortel Holding compromete-se a buscar o aprimoramento constante desta Política, sempre em atenção às melhores práticas de governança societária.

13.2. Os casos omissos nesta Política serão resolvidos pelo Conselho de Administração, regulados de acordo com o que preceitua a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada e, no que couber, o Regulamento do Novo Mercado da B3.

13.3. Qualquer alteração desta Política deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração e divulgada à CVM e à B3.

13.4. Quando de sua posse, os administradores da Cortel Holding devem assinar um documento afirmando que receberam, leram e se comprometendo a seguir esta Política.

14. VIGÊNCIA

14.1. A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração em reunião realizada em 27.08.2021, e entrará em vigor a partir de tal data por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

* * *