

# POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO

## 1. INTRODUÇÃO

A CLAM dedica-se a cultivar um ambiente caracterizado pela integridade e transparência nas tratativas, nas quais colaboradores, parceiros de negócios, fornecedores e todas as partes interessadas se sintam compelidos a agir eticamente. Reconhecemos a vitalidade de estabelecer uma cultura organizacional que não apenas incentive, mas também garanta proteção robusta aos indivíduos que, movidos por boa-fé, denunciam irregularidades, descumprimentos de nossas políticas internas ou atos ilícitos. Em alinhamento com este compromisso, a CLAM implementa rigorosamente uma política de zero tolerância à retaliação, assegurando um espaço seguro para a comunicação aberta e a correção proativa de condutas inadequadas.

## 2. OBJETIVO

Esta política visa garantir que qualquer indivíduo que faça uma denúncia de boa-fé ou participe de uma investigação sobre práticas indevidas relacionadas à CLAM seja protegido contra retaliação. Nosso propósito é fortalecer a cultura de transparência e garantir um ambiente onde denunciante, agindo com honestidade e integridade, possam expressar preocupações sem receio de represálias ou impactos adversos, e garantir que os direitos e a reputação do denunciado sejam respeitados.

Estamos comprometidos em criar e manter um espaço seguro que incentive a comunicação aberta e responsável, essencial para o fortalecimento da nossa integridade organizacional e confiança mútua. Uma Política de Não Retaliação é crucial para promover um ambiente de trabalho seguro e justo, onde os colaboradores se sintam confortáveis para relatar preocupações sem medo de represálias.

## 3. ESCOPO

Aplica-se a todos os colaboradores, independentemente de sua posição ou função, administradores, assim como a fornecedores, prestadores de serviço, parceiros de negócio e qualquer outra parte que tenha uma relação com a CLAM. Estamos empenhados em assegurar um ambiente de respeito mútuo e proteção igualitária através de todas as esferas de nossa atuação corporativa.

## 4. DEFINIÇÃO DE RETALIAÇÃO

Retaliação inclui, mas não se limita a, degradação, transferências injustificadas, negativa de promoção, redução de salário, ameaças, assédio, isolamento, demissão ou outras formas de tratamento adverso que ocorram porque um indivíduo reportou uma violação ou participou de uma investigação.

## 5. PROCEDIMENTO PARA REPORTE DE RETALIAÇÃO

**Relatar a Ocorrência:** Qualquer pessoa que acredite ter sido objeto de retaliação deve reportar a situação imediatamente ao seu supervisor, ao Departamento de Recursos Humanos ou através do canal de denúncias da CLAM (<http://www.clam.com.br/compliance>).

**Investigação:** Todas as alegações de retaliação serão investigadas prontamente e será assegurado o sigilo da identidade do denunciante e do denunciado, mantendo a confidencialidade durante o processo de investigação, na medida do possível, para proteger a reputação de ambas as partes envolvidas.

**Ação Corretiva:** Se as alegações contra o denunciado forem consideradas válidas após uma investigação completa e imparcial, ações disciplinares serão aplicadas de forma justa e proporcional, levando em consideração as disposições presentes em nosso Procedimento Interno sobre Gestão de Consequências e os padrões da empresa. A CLAM tomará medidas corretivas adequadas para abordar a situação e prevenir reincidências.

## 6. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

A CLAM se compromete a proteger os denunciantes de boa-fé de qualquer forma de retaliação. Isso inclui, mas não se limita a, proteção da identidade do denunciante, quando solicitado e dentro dos limites legais, e a garantia de que qualquer medida corretiva seja justa e proporcional.

## 7. RESPONSABILIDADES DA LIDERANÇA

A liderança da CLAM tem a responsabilidade de:

1. Promover uma cultura de não retaliação.
2. Assegurar que esta política seja comunicada a todos os colaboradores.
3. Tomar medidas imediatas para investigar e resolver alegações de retaliação.

## 8. COMPROMISSO COM A MELHORIA CONTÍNUA

A CLAM está comprometida em revisar e aprimorar continuamente suas políticas e procedimentos para assegurar que um ambiente de trabalho seguro, íntegro e transparente seja mantido.

Esta política de não retaliação é um elemento chave no compromisso da CLAM com a integridade e a ética. Todos na CLAM têm um papel vital em sua implementação e manutenção.

## 9. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

Proporcionamos treinamento regular aos colaboradores e partes interessadas sobre os direitos e responsabilidades tanto dos denunciadores de boa-fé quanto dos denunciados, destacando a importância de um ambiente de trabalho justo, respeitoso e livre de retaliação.

## 10. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

Esta política será revisada a cada dois anos ou conforme necessário para garantir que continue eficaz e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.



# NON-RETALIATION POLICY

## 1. INTRODUCTION

CLAM is dedicated to fostering an environment characterized by integrity and transparency in dealings, where employees, business partners, suppliers, and all stakeholders feel compelled to act ethically. We recognize the importance of establishing an organizational culture that not only encourages but also provides robust protection to individuals who, acting in good faith, report irregularities, breaches of our internal policies, or illicit acts. In alignment with this commitment, CLAM rigorously implements a zero-tolerance policy towards retaliation, ensuring a safe space for open communication and proactive correction of improper conduct.

## 2. OBJECTIVE

This policy aims to ensure that any individual who makes a good-faith report or participates in an investigation concerning improper practices related to CLAM is protected against retaliation. Our purpose is to strengthen the culture of transparency and ensure an environment where whistleblowers, acting with honesty and integrity, can express concerns without fear of reprisal or adverse impacts, and ensure that the rights and reputation of the accused are respected.

We are committed to creating and maintaining a safe space that encourages open and responsible communication, essential for strengthening our organizational integrity and mutual trust. A Non-Retaliation Policy is crucial for promoting a safe and fair work environment where employees feel comfortable reporting concerns without fear of retaliation.

## 3. SCOPE

It applies to all employees, regardless of their position or role, administrators, as well as suppliers, service providers, business partners, and any other party with a relationship with CLAM. We are committed to ensuring an environment of mutual respect and equal protection across all spheres of our corporate operations.

## 4. DEFINITION OF RETALIATION

Retaliation includes, but is not limited to, degradation, unjustified transfers, denial of promotion, salary reduction, threats, harassment, isolation, dismissal, or other forms of adverse treatment that occur because an individual reported a violation or participated in an investigation.

## 5. PROCEDURE FOR REPORTING RETALIATION

**Reporting the Incident:** Any person who believes they have been subject to retaliation should report the situation immediately to their supervisor, the Human Resources Department, or through CLAM's whistleblowing channel (<http://www.clam.com.br/compliance>).

**Investigation:** All allegations of retaliation will be promptly investigated, and the identity of the whistleblower and the accused will be kept confidential, maintaining confidentiality during the investigation process as much as possible to protect the reputation of both parties involved.

**Corrective Action:** If the allegations against the accused are found valid after a thorough and impartial investigation, disciplinary actions will be applied fairly and proportionally, considering the provisions in our Internal Procedure on Consequence Management and company standards. CLAM will take appropriate corrective measures to address the situation and prevent recurrences.

## 6. PROTECTION AGAINST RETALIATION

CLAM is committed to protecting good-faith whistleblowers from any form of retaliation. This includes, but is not limited to, protecting the identity of the whistleblower, when requested and within legal limits, and ensuring that any corrective action is fair and proportionate.

## 7. LEADERSHIP RESPONSIBILITIES

CLAM leadership has the responsibility to:

1. Promote a culture of non-retaliation.
2. Ensure that this policy is communicated to all employees.
3. Take immediate action to investigate and resolve allegations of retaliation.

## 8. COMMITMENT TO CONTINUOUS IMPROVEMENT

CLAM is committed to regularly reviewing and improving its policies and procedures to ensure that a safe, integral, and transparent work environment is maintained.

This non-retaliation policy is a key element in CLAM's commitment to integrity and ethics. Everyone at CLAM plays a vital role in its implementation and maintenance.

## 9. TRAINING AND AWARENESS

We provide regular training to employees and stakeholders on the rights and responsibilities of both good-faith whistleblowers and accused individuals, emphasizing the importance of a fair, respectful, and retaliation-free work environment.

## 10. POLICY REVIEW AND UPDATING

This policy will be reviewed every two years or as necessary to ensure it remains effective and compliant with applicable laws and regulations.

