



ArcelorMittal

# Procedimento Global para Apuração de Relatos





1. Objetivo	3
2. Escopo	3
3. Princípios e objetivos	3
4. Glossário	4
5. Papéis e responsabilidades	4
6. Processo de Investigação	5
6.1. Enviar um Relato	6
6.2. Dar andamento a um Relato	6
6.3. Investigação	8
6.4. Ações de remediação	11
6.5. Escalonamento	11
7. Reporte a autoridades externas	11
8. Monitoramento e teste	11
9. Processo de Revisão	11
10. Relatórios	11
Anexo I: Definição de Tipos de Relatos	12

## 1. Objetivo

O objetivo deste Procedimento é fornecer aos empregados e às partes externas interessadas da ArcelorMittal um procedimento acessível e previsível para a investigação de relatos recebidos. Além disso, este Procedimento fornece requisitos mínimos que devem ser observados pelos empregados responsáveis por coordenar e investigar estes relatos.

Essas diretrizes devem ser consideradas e integradas em todas as ações futuras e devem ser lidas em conjunto com a Política de Denúncias da ArcelorMittal, o Código de Conduta, a Política de Direitos Humanos e a Política de Fornecimento Responsável<sup>1</sup>, cujos princípios estão refletidos neste documento.

## 2. Escopo

Este Procedimento se aplica a todas as regiões geográficas nas quais a ArcelorMittal opera ou conduz negócios. Quando as leis locais exigirem padrões mais elevados, as disposições locais terão precedência.

Este Procedimento se aplica aos empregados e prestadores de serviços do Grupo ArcelorMittal e, sujeito às legislações locais, a todas as controladas da ArcelorMittal. Este Procedimento também se aplica a terceiros, pessoas e organizações, incluindo partes interessadas.

Este Procedimento se aplica a relatos não forenses, ou seja, todos os relatos excluindo aqueles descritos na Categoria 7, conforme Anexo 1.

O Conselho de Administração do Grupo ArcelorMittal é responsável por supervisionar e monitorar as ações da ArcelorMittal relativas a Denúncia.

## 3. Princípios e objetivos

As ações descritas neste Procedimento está alinhada com os princípios gerais descritos na Política de Denúncias da ArcelorMittal. Além disso, a coordenação e investigação de relatos direcionados por empregados e terceiros devem sempre seguir os seguintes princípios:

- **Competência:** Os investigadores devem ter a experiência e o conhecimento para conduzir uma investigação confiável. Nesse sentido, todas as áreas, unidades ou funções de negócios devem garantir que os investigadores recebam treinamento adequado.
- **Confidencialidade:** Os relatos e os relatórios de investigação subsequentes devem ser tratados com a máxima confidencialidade e de acordo com a legislação aplicável.
- **Independência:** Os investigadores não devem ter preconceitos ou conflitos de interesse, reais ou potenciais.
- **Objetividade e Imparcialidade:** Todas as informações devem ser revisadas e analisadas usando os mesmos padrões. As conclusões de uma investigação devem ser baseadas nos fatos, não em uma opinião respaldada no sistema de valores pessoais do investigador.
- **Prevenção de retaliação:** Aqueles que relatam potenciais má-condutas e aqueles que cooperam em uma investigação devem ser protegidos contra retaliação.
- **Previsibilidade:** Disponibilizar um procedimento claro, com prazos para a condução das investigações (considerando o tipo de relato), proporcionando clareza sobre os possíveis resultados, soluções e acompanhamento.
- **Profissionalismo:** As investigações devem ser conduzidas com integridade, justiça, objetividade e diligência. A forma como a investigação é conduzida reflete o profissionalismo da Empresa. As investigações devem sempre ser respeitadas com todas as partes envolvidas. Os investigadores devem trabalhar de maneira diligente, eficiente e ética.
- **Pontualidade:** O feedback será fornecido ao denunciante dentro de um prazo razoável. A investigação deve ser iniciada imediatamente após o recebimento do relato e conduzida o mais rápido possível, levando em consideração a complexidade da investigação. O processo de investigação não deve durar mais de três meses ou, em casos devidamente justificados, seis meses<sup>2</sup>.
- **Equitativo:** Este Procedimento busca garantir que os denunciantes possam acessar informações e orientações adequadas para direcionar um relato sob condições justas, informadas e respeitadas.
- **Transparente:** Quando aplicável, o processo de investigação promoverá a transparência ao manter as partes envolvidas atualizadas sobre o progresso da investigação e fornecer detalhes sobre a eficácia dos mecanismos de reclamação/denúncia para construir confiança e abordar preocupações relevantes.

<sup>1</sup> Nota da Tradução Brasileira: no Brasil, o processo de apuração de relatos conta, ainda, com o Procedimento de Apuração de Relatos Non-Forensic.

<sup>2</sup> Nos casos em que as legislações locais definirem padrões mais rígidos, eles devem ter precedência. Por outro lado, nas localidades em que as legislações locais são mais permissivas, as unidades de negócios devem cumprir os prazos definidos neste Procedimento.

## 4. Glossário

A **Função Central de Supervisão** atua como uma entidade central, garantindo práticas padronizadas, monitorando investigações e gerenciando casos escalonados, com o objetivo de manter os padrões organizacionais e a conformidade.

**Procedimento de Monitoramento e Teste de Compliance** significa o procedimento que ilustra as etapas para execução das atividades de monitoramento e teste.

**Compliance Network** refere-se aos *Compliance Officers* que atendem uma região, área de negócios, unidade ou função específica.

**Programa de Integridade** significa um conjunto de documentos que inclui políticas e procedimentos de *compliance*, treinamentos de *compliance*, certificados de *compliance*, bem como avaliação periódica da implementação e eficácia do Programa de Integridade e auditorias destinadas a detectar não conformidades.

**Relato**, também denominado como Preocupação, significa qualquer suspeita de irregularidade, observação de problemas reais ou má conduta levantada pelo denunciante. Isso abrange injustiças percebidas que evocam o senso de direito de um indivíduo ou grupo, que pode ser baseado em lei, contrato, promessa explícita ou implícita, prática costumeira ou noções gerais de justiça das comunidades afetadas. Enquanto isso, os incidentes são investigados por meio dos respectivos processos de gerenciamento de incidentes e devem ser encaminhados se reportados por meio do canal de denúncias.

**Comitê Global para Tratamento de Relatos** é um comitê interno responsável por monitorar o progresso e a investigação de Relatos críticos a nível do Grupo. É composto pelo *Head* de Recursos Humanos do Grupo, *Head* de *Global Assurance*, *Compliance Officer* do Grupo e *Head* de Desenvolvimento Sustentável.

**Investigador** é a pessoa responsável por conduzir a investigação de Relatos em um determinado segmento ou unidade de negócios da ArcelorMittal e documentar as descobertas/conclusões nos relatórios de investigação.

**Comitê Local para Tratamento de Relatos** é um comitê interno dentro de um determinado segmento ou unidade de negócios da ArcelorMittal. É responsável por identificar a categoria à qual o Relato pertence, avaliar seu nível de risco, encaminhar o Relato para a(s) unidade(s) de investigação apropriada(s) e acompanhar o status da investigação, remediação e encerramento<sup>3</sup>.

**Denunciante** é a pessoa que registra/relata um Relato por meio do Canal de Denúncias da ArcelorMittal ou por meio de outro canal de comunicação oficial da Empresa, conforme definido por este Procedimento. O contato com o denunciante deve ocorrer preferencialmente via Canal de Denúncias. Caso o denunciante se identifique e/ou informe outros meios de comunicação, esse contato poderá também ser efetuado por esses outros meios.

**Canal de Denúncias** é o canal de reporte, anônima ou não, de condutas e/ou ações contrárias às regras de conduta e diretrizes internas da ArcelorMittal e a qualquer legislação aplicável à Companhia. O Canal de Denúncias está disponível para os públicos interno e externo da ArcelorMittal, incluindo, mas não se limitando a empregados próprios e terceiros, estagiários e aprendizes, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, partes interessadas, membros do Poder Público e membros da comunidade na qual a ArcelorMittal atua<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Nota Tradução Brasileira: no Brasil, as atividades do Comitê Local para Tratamento de Relatos serão conduzidas pela Gerência Jurídica de Compliance.

<sup>4</sup> Nota Tradução Brasileira: O Canal de Denúncias poderá ser acessado via (i) internet; (ii) telefone: 0800-891-4311; ou (iii) correspondência para Serviços Forenses - Av. Carandáí, nº 1115, 25º andar, Funcionários, CEP: 30130-915, Belo Horizonte/MG.

## 5. Papéis e responsabilidades

Em relação à este Procedimento, os papéis e responsabilidades são divididos entre o denunciante, a Função Central de Supervisão, o Comitê Local para Tratamento de Relatos, o investigador e o Comitê Global para Tratamento de Relatos.

O denunciante deve:

- Enviar o Relato por meio do Canal de Denúncias, de forma anônima ou não;
- Fornecer informações adicionais, via Canal de Denúncias, se necessário, para viabilizar uma investigação.

---

A Função Central de Supervisão é responsável por:

- Supervisionar e monitorar as investigações conduzidas em todas as unidades,
- Desenvolver relatórios com informações consolidadas de segmentos/unidades de negócios,
- Tratar os casos encaminhados/escalonados para a Função Central,
- Tratar ou encaminhar para revisão casos específicos que devem ser reinvestigados pelas funções corporativas.

---

O Comitê Local para Tratamento de Relatos é responsável por:

- Realizar uma avaliação de risco sobre todas as preocupações e determinar a priorização apropriada, o escopo e a profundidade da investigação e as partes interessadas a serem envolvidas;
- Compreender os diferentes procedimentos internos, encaminhar o Relato ao departamento responsável para investigação e comunicar às partes interessadas envolvidas;
- Para casos não anônimos, entrar em contato com o denunciante, preferencialmente pelo Canal de Denúncias, estabelecer comunicação e mantê-lo informado, quando necessário, sobre as medidas tomadas em relação ao seu Relato;
- Monitorar o status de investigações e comunicar atualizações, quando necessário, sobre as próximas etapas/ações a serem tomadas;
- Acompanhar os casos junto aos investigadores, especialmente, nos casos em que não houver clareza, e apoiá-los quando houver dificuldades no processo de apuração e/ou quando necessário o direcionamento de preocupações para a Função Central de Supervisão;
- Monitorar o plano de ação e sua implementação, quando necessário,
- Manter registro de estatísticas, conforme categorias do Anexo 1, especificando a materialidade e a criticidade das preocupações, bem como o estado da investigação.

O Investigador é responsável por:

- Verificar se o Relato foi designado corretamente ao departamento responsável pela investigação e devolvê-la ao Comitê Local para Tratamento de Relatos em caso alocação indevida;
- Realizar entrevistas com o denunciante (apenas para casos não anônimos) e testemunhas para coletar mais informações, se necessário;
- Solicitar e revisar documentos adicionais, se necessário;
- Garantir que a investigação seja realizada nos prazos estabelecidos nesse Procedimento;
- Relatar continuamente o status da investigação;
- Após a investigação, resumir as descobertas/conclusões em um relatório de investigação com critérios padronizados e identificar as lições aprendidas para melhorar os mecanismos de reclamação/denúncias e danos futuros;
- Sugerir ações corretivas/planos de ação sobre as preocupações investigadas.

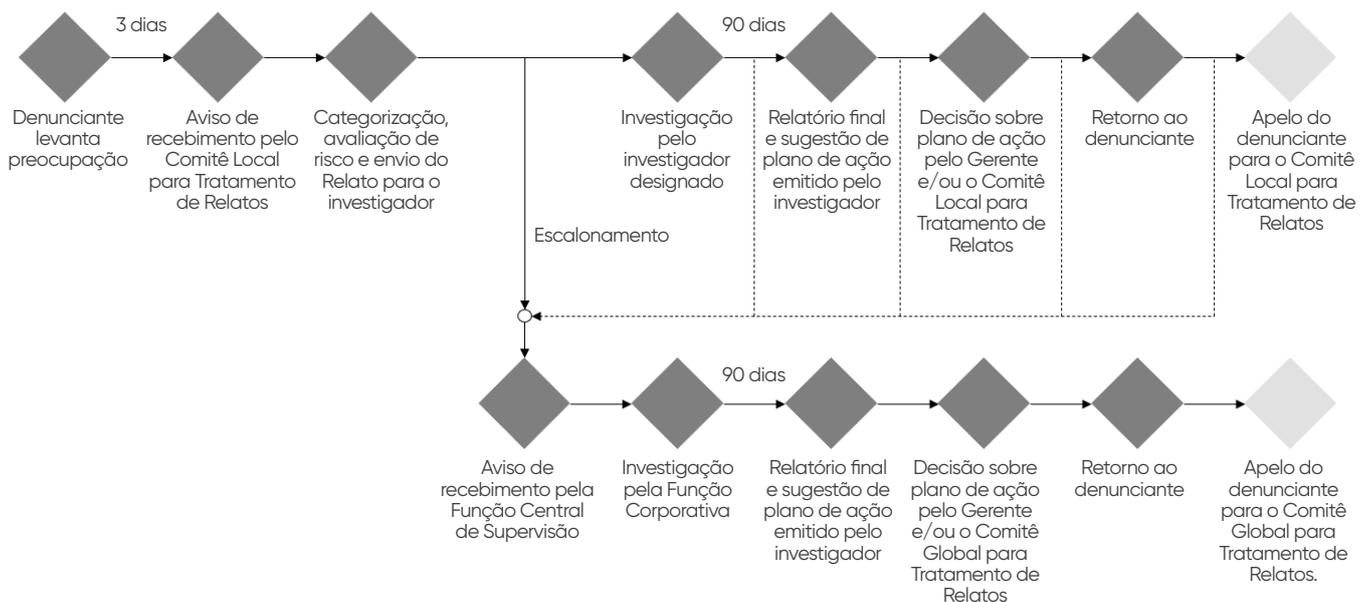
O Comitê Global para Tratamento de Relatos é responsável por:

- Decidir sobre os próximos passos em relação a relatos escalonados;
- Identificar, discutir e decidir sobre mudanças no processo de denúncia e ferramentas utilizadas;
- Identificar, discutir e decidir sobre melhorias contínuas no processo de denúncia e ferramentas utilizadas;
- Decidir sobre as ações corretivas/planos de ação a serem aplicadas em relatos escolados, especialmente para ações corretivas que exigem adoção em todo o Grupo ou entre unidades.



## 6. Processo de Investigação

Qualquer Relato que indique o envolvimento dos Vice-Presidentes Executivos (EVPs), Vice-Presidentes (VPs), Gerentes Gerais (GMs) e/ou liderança executiva da unidade da ArcelorMittal (com base na designação dada pelo Corporativo Global) deve ser relatada diretamente ao Head de Global Assurance. Em todos os outros casos, o procedimento descrito abaixo deve ser seguido.



Os prazos indicados acima são apenas uma referência e podem ser substituídos por prazos estipulados em legislações locais.

## 6.1. Enviar um Relato

Todos os empregados e partes interessadas externas devem ser capazes de encaminhar um Relato de forma confidencial por meio do(s) canal(is) de denúncia estabelecido(s) na ArcelorMittal, conforme listado na Política de Denúncias.

Todos os canais devem ser comunicados aos empregados e partes externas e devem estar disponíveis para envio de um Relato a qualquer momento.

Quando um Relato é recebido por meio de um canal de comunicação diferente do Canal de Denúncia, a unidade de negócios que o recebeu deve encaminhá-lo ao Comitê Local para Tratamento de Relatos por e-mail, para que seja registrado, categorizado, avaliado e investigado de acordo com este Procedimento.

De acordo com os requisitos de tempo aplicáveis, o Comitê Local para Tratamento de Relatos enviará uma confirmação oportuna do recebimento do relatório ao denunciante.

## 6.2. Dar andamento a um Relato

O Comitê Local para Tratamento de Relatos é o principal responsável por encaminhar a denúncia para a unidade responsável para investigação. O Comitê Local para Tratamento de Relatos deve ler atentamente os fatos narrados e não deve confiar na classificação declarada pelo denunciante, para evitar erros de classificação.

Se um Relato relativo à Categoria 7 (Comportamento Criminoso) for classificado incorretamente, o Comitê Local para Tratamento de Relatos deve reclassificá-lo imediatamente e enviá-lo para a função responsável (*Global Assurance*). Qualquer Relato que indique o envolvimento dos Vice-Presidentes Executivos (EVPs), Vice-Presidentes (VPs), Gerentes Gerais (GMs) e/ou liderança executiva da unidade da ArcelorMittal (com base na designação dada pelo Corporativo Global) deve ser encaminhado diretamente ao *Head de Global Assurance*.

### Procedimento para Tratativa de Relatos

Todos os processos relevantes para a ArcelorMittal foram identificados considerando a estrutura organizacional, o modelo de negócios e o cenário de processos. A lista de processos identificados será atualizada continuamente.

A administração local deve nomear a(s) pessoa(s) responsável(is) por desempenhar a função do Comitê Local para Tratamento de Relatos, bem como os indivíduos dentro das áreas de negócio que receberão e investigarão os relatos.

O Comitê Local para Tratamento de Relatos classifica o relato conforme processo/tipologia apropriada. Caso um mesmo relato trate de mais de um processo relevante, o Comitê Local para Tratamento de Relatos decide o responsável pelo caso. Todas as áreas envolvidas trabalham juntas para investigar o caso, com a responsabilidade assumida pelo empregado encarregado como responsável. A existência, o andamento e os resultados da investigação de qualquer Relato devem ser divulgados e/ou discutidos apenas com pessoas que tenham uma necessidade legítima de ter acesso a essas informações e sejam relevantes para a investigação.

Os processos relevantes estabelecidos na ArcelorMittal estão incluídos nas categorias<sup>5</sup> abaixo. A área responsável pela investigação indicada abaixo é apenas uma sugestão e a administração local têm o poder discricionário para alterá-la, desde que a integridade e a confidencialidade do processo sejam preservadas. Todos os tipos de preocupações são definidos no Anexo I.

## I. Denúncias de compliance e legais <sup>6</sup>

Categoria 1: Meio Ambiente		
Tipo	Indicação de possível área de negócio responsável (na unidade ou central)	Função de Supervisão Central
Meio Ambiente e clima	Meio Ambiente	Meio Ambiente Corporativo

Categoria 2: Comunidades afetadas		
Tipo	Indicação de possível área de negócio responsável (na unidade ou central)	Função de Supervisão Central
Direitos de povos indígenas, reassentamento e meios de subsistência	Sustentabilidade	Responsabilidade Corporativa
Engajamento com comunidades afetadas e partes interessadas	Sustentabilidade	Responsabilidade Corporativa

Categoria 3: Saúde e Segurança		
Tipo	Indicação de possível área de negócio responsável (na unidade ou central)	Função de Supervisão Central
Saúde e Segurança	Saúde e Segurança	Saúde e Segurança do Grupo

Categoria 4: Direitos Humanos		
Tipo	Indicação de possível área responsável (na unidade ou central)	Função de Supervisão Central
Trabalho infantil	Recursos Humanos	Recursos Humanos do Grupo
Tráfico de pessoas e escravidão	Recursos Humanos	Recursos Humanos do Grupo
Segurança, violência ou ameaça	Recursos Humanos	Recursos Humanos do Grupo

Categoria 5: Direitos Trabalhistas		
Tipo	Indicação de possível área responsável (na unidade ou central)	Função de Supervisão Central
Condições de trabalho, associação, salários e remuneração	Recursos Humanos	Recursos Humanos do Grupo
Discriminação	Recursos Humanos	Recursos Humanos do Grupo
Assédio	Recursos Humanos	Recursos Humanos do Grupo

<sup>5</sup> Essas categorias são projetadas apenas para fins de relatórios internos e podem não corresponder exatamente à terminologia jurídica encontrada em documentos oficiais.

<sup>6</sup> De acordo com a triagem baseada em risco, se um Relato for avaliado como Nível 4 ou 5, ela deve ser imediatamente encaminhada para a Função Central de Supervisão.

### Categoria 6: Ética e Governança Empresarial

Tipo	Indicação de possível área de negócio responsável (na unidade ou central)	Função de Supervisão Central
Má conduta (por exemplo, uso impróprio de mídias sociais)	Recursos Humanos	Recursos Humanos do Grupo
Presentes e entretenimento	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Informações Privilegiadas	<i>Compliance</i>	Compliance do Grupo
Proteção de dados/ Ataques cibernéticos (hacking)	TI, Recursos Humanos, Correspondentes de Proteção de Dados local	TI do Grupo, Recursos Humanos do Grupo, Data Protection Officer do Grupo

## II. Denúncias Forenses

### Categoria 7: Casos Forenses

Tipo	Indicação de possível área de negócio responsável (na unidade de negócios ou central)	Função de Supervisão Central
Conflito de interesses	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Fraude nas demonstrações financeiras	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Irregularidades contábeis	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Falsificação de contratos, relatórios ou registros	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Pagamentos indevidos, suborno e corrupção	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Apropriação indevida/uso indevido de ativos	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Lavagem de dinheiro	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Manipulação de registros	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>
Fraude de segurança cibernética	<i>Global Assurance</i>	<i>Global Assurance</i>

Qualquer Relato listado nas categorias 1 a 7 acima que indique o envolvimento dos Vice-Presidentes Executivos (EVs), Vice-Presidentes (VPs), Gerentes Gerais (GMs) e/ou liderança executiva da unidade da ArcelorMittal (com base na designação dada pelo Corporativo Global), deve ser relatado diretamente ao *Head* de *Global Assurance*.

### III. Reclamações (outros comentários ou assuntos não contenciosos)

Todos os outros relatos que não estão classificados acima devem se enquadrar nesta categoria (por exemplo, comportamento inadequado no local de trabalho que não é considerado discriminação ou assédio ou outro).

#### Triagem baseada em risco

O Comitê Local para Tratamento de Relatos avalia o risco de todos os casos recebidos para entender a criticidade subjacente para o Grupo e, se necessário, priorizar a investigação do caso. Todos os relatos são classificados

dentre os cinco níveis, de acordo com sua criticidade e materialidade.

A criticidade dos relatos é baseada nos seguintes critérios: (i) nível de dano direto (variando de insignificante a grave, com base na vulnerabilidade e eficácia das medidas corretivas/resiliência); (ii) violação de legislações; (iii) violação das políticas e regulamentos da empresa; e (iv) urgência da ação, com base na restrição do trabalho diário.

#### - Níveis de criticidade

Severidade	Descrição
Grave	Danos graves, violações significativas de legislações, violações graves de políticas, ação imediata;
Alto	Danos consideráveis, implicações elevadas, potenciais violações de conduta, atenção imediata;
Moderado	Danos moderados, implicações moderadas, gerenciáveis com procedimentos padrão;
Baixo	Danos menores, baixas implicações, impacto mínimo, gerenciados por meio de procedimentos de rotina;
Muito baixo	Danos insignificantes, implicações muito baixas, sem impacto significativo.

A materialidade dos relatos é baseada nos seguintes critérios: impacto financeiro, impacto legal, impacto reputacional e impacto em Direitos Humanos, incluindo a escala de tal impacto, escopo da população impactada (interna e externa) e irremediabilidade do impacto.

Preocupações materiais são aquelas em que há evidências de ações ou omissões que podem expor a ArcelorMittal a esses riscos. Além disso, as preocupações envolvendo a Saúde e a Segurança de empregados próprios e terceiros ou a exposição de dados pessoais tratados pela ArcelorMittal devem ser classificadas como materiais.

#### - Níveis de materialidade

Severidade	Descrição
Grave	Grave impacto financeiro, legal ou de reputação, grande escopo populacional, consequências irreversíveis;
Alto	Alto impacto financeiro, legal ou de reputação, escopo populacional considerável, consequências difíceis de reverter;
Moderado	Impacto financeiro, legal ou de reputação moderado, escopo populacional moderado, consequências reversíveis;
Baixo	Baixo impacto financeiro, legal ou de reputação, pequeno escopo populacional, consequências facilmente reversíveis;
Muito baixo	Impacto financeiro, legal ou de reputação muito baixo, escopo populacional muito pequeno, consequências insignificantes.

Com base nos níveis definidos de criticidade e materialidade explicados acima, o Comitê Local para Tratamento de Relatos atribui um nível de risco a todas as preocupações conforme a seguinte matriz:

Criticidade/ materialidade	Muito baixo	Baixo	Moderado	Alto	Grave
Muito baixo	Nível 1	Nível 1	Nível 2	Nível 2	Nível 3
Baixo	Nível 1	Nível 2	Nível 2	Nível 3	Nível 3
Moderado	Nível 2	Nível 2	Nível 3	Nível 3	Nível 4
Alto	Nível 2	Nível 3	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Grave	Nível 3	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 5

A prioridade de cada caso deve ser comunicada à respectiva área de investigação.

Existem tipos específicos de relatos que são sempre alocados no risco de Nível 4 e requerem coordenação e investigação a nível corporativo. A Função Central de Supervisão lidará com esses casos e designará equipes de investigação a nível corporativo, conforme necessário. Esses casos não devem ser tratados a nível local:

- Assédio sexual<sup>7</sup>
- Discriminação ou assédio com potencial impacto material para o denunciante e/ou para a ArcelorMittal (incluindo ofensa criminal, responsabilidade, etc.).

Qualquer Relato que indique o envolvimento dos Vice-Presidentes Executivos (EVPs), Vice-Presidentes (VPs), Gerentes Gerais (GMs) e/ou liderança executiva da unidade da ArcelorMittal (com base na designação dada pelo Corporativo Global) deve ser encaminhado diretamente ao Head de Global Assurance.

Relatos ambientais e sociais significativos (por exemplo, risco ambiental em grande escala, incidentes envolvendo vários empregados, questões relacionadas à escravidão moderna) devem ser relatadas à Função Central de Supervisão assim que recebidos.

Nos casos em que tais critérios são atendidos ou, quando necessário, a unidade local deve encaminhar os casos para a Função Central de Supervisão para revisão e investigação. Conforme necessário, a Função Central de Supervisão pode escalonar o caso para o Comitê Global para Tratamento de Relatos durante a investigação e para a resolução de tais casos.

### 6.3. Investigação

O Relato é então encaminhado à área responsável pela condução da investigação, onde um investigador designado conduz uma investigação e fornece atualizações regulares ao Comitê Local para Tratamento de Relatos. Se for determinado que o relato foi inicialmente atribuído à área errada, o investigador envia o relato de volta ao Comitê Local para Tratamento de Relatos para redesignação.

Todos os investigadores oficialmente designados devem receber um treinamento dedicado e personalizado para a investigação de cada tipo específico de Relato. Nesse sentido, todas as áreas de negócios, unidades ou funções devem garantir que o treinamento adequado seja dado aos investigadores. A Empresa fará todos os esforços para apoiar o treinamento.

Recomenda-se que todos os investigadores assinem um acordo de confidencialidade fornecido pelo Departamento Jurídico e/ou de Compliance.

#### 6.3.1 Preparação para uma investigação

É importante que o investigador formule perguntas diretas e claras a fim de facilitar a compreensão do denunciante e a coleta de informações adicionais.

Quando uma solicitação é recebida por meio de canais de comunicação diferentes do Canal de Denúncia, o investigador deve garantir que todas as informações sejam devidamente registradas pelo Comitê Local para Tratamento de Relatos.

A preparação da investigação deve abranger os seguintes pontos:

- Os objetivos e o escopo da investigação.
- Quais informações precisam ser buscadas e como devem ser obtidas.
- Quem deve receber atualizações sobre o progresso da investigação.
- Quem dentro da empresa não deve estar envolvido no processo de investigação.
- O cronograma das atividades; incluindo a ordem e o objeto das entrevistas e a obtenção de documentos.
- Como as revisões do plano inicial devem ser sugeridas e adotadas.
- Se, quando e como órgãos públicos devem ser notificadas.
- Quem estará envolvido e suas funções exatas.
- Estabelecer os recursos necessários e garantir que eles estejam disponíveis.
- Garantir que a empresa possa operar o mais normalmente possível durante a investigação.
- Medidas para garantir a confidencialidade e proteção dos dados pessoais.
- O uso de especialistas externos, como especialistas em TI ou contadores forenses.
- O formato exato do relatório de investigação.

<sup>7</sup> Nota Tradução Brasileira: Para fins deste item, entende-se por "Assédio Sexual" os relatos que apresentem indícios de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função", tal qual definido no Código Penal Brasileiro.

Se o Relato não incluir informações suficientes que permitam a condução da investigação, o investigador deve, por meio do Canal de Denúncia ou de outros canais de comunicação que possam estar disponíveis, solicitar informações adicionais ao denunciante. Se um Relato for anônimo, o investigador deve fazer todos os esforços para investigar. No entanto, os denunciantes devem estar cientes de que uma avaliação abrangente das preocupações levantadas anonimamente pode ser mais desafiadora.

### 6.3.2 Métodos de investigação

A triagem inicial baseada em risco avalia a natureza específica e as características individuais de cada Relato. O processo de triagem deve reconhecer a diversidade dos Relatos, pois diferentes investigações exigem abordagens distintas – não existe um método único para todos. Cada alegação carrega suas próprias complexidades, exigindo métodos personalizados para abordá-las de forma eficaz. Portanto, os investigadores devem ter uma abordagem adaptável e flexível, permitindo um tratamento preciso de cada Relato.

Por todas estas razões, o procedimento aponta três métodos principais de investigação: entrevistas, coleta e revisão de documentos, e investigações ambientais.

#### A) Entrevistas

Entrevistar um indivíduo é a principal forma de obter fatos, avaliar a credibilidade de quaisquer alegações e determinar a importância e o significado de qualquer documentação considerada relevante para a investigação. Para obter o máximo benefício de uma entrevista, um investigador deve ter pesquisado o assunto e o entrevistado e preparado cuidadosamente sua linha de questionamento.

Deve ser elaborada uma lista de quem deve ser entrevistado. Caso necessário e a depender da criticidade do tema, a lista poderá incluir pessoa que tenha deixado a empresa pouco antes ou depois que a suspeita de irregularidade foi cometida.

Deve-se pensar cuidadosamente em quem estará presente na entrevista. Idealmente, a mesma equipe de pessoas deve conduzir todas as entrevistas, pois isso trará consistência e garantirá que quaisquer contradições no testemunho sejam imediatamente reconhecidas. Deve-se também pensar onde e quando uma entrevista será realizada, se – com o consentimento – poderá ser gravada ou como as anotações serão feitas e em que ordem as perguntas planejadas devem ser feitas.

Qualquer pessoa entrevistada deve ser informada de que é uma atividade para apuração de fatos no qual todos as pessoas relevantes estão sendo solicitados a ajudar. A confidencialidade é um princípio geral do processo. Deve-se ressaltar a importância da confidencialidade e explicar que a entrevista em si não faz parte de nenhum processo disciplinar. O entrevistador não deve ser agressivo com a pessoa que está sendo entrevistada e deve usar qualquer documentação disponível para ajudar o entrevistado a lembrar e recontar os fatos. Os entrevistados não devem receber nenhuma informação que ainda não tenham e não devem ser informados sobre o que outros entrevistados disseram.

Idealmente, a entrevista daqueles que se espera que tenham informações mais relevantes para a investigação deve ser realizada o mais rápido possível. Isso reduz a chance de informações importantes não serem identificadas devido ao esquecimento de fatos, testemunhas indisponíveis ou perda ou dano a possíveis evidências.

Um entrevistador deve determinar quais detalhes exatos a pessoa que está sendo entrevistada sabe sobre as alegações, como ela conhece esses detalhes, quais evidências pode produzir ou citar para corroborar sua versão dos eventos, quais outras testemunhas podem apoiar seu relato e quão credível é seu depoimento quando comparado ao dado por outros entrevistados. Também devem ser implementadas estratégias para garantir que a lei e quaisquer obrigações contratuais sejam cumpridas se um indivíduo se recusar a participar da investigação, solicitar representação legal, se recusar a responder a certas perguntas ou pedir anistia antes do início das entrevistas.

As entrevistas serão um dos métodos a serem seguidos ao lidar com certos relatos, como Saúde e Segurança e Direitos Trabalhistas (demissão sem justa causa, liberdade de associação, reunião e negociação coletiva, salários e remunerações, condições de trabalho favoráveis, discriminação, assédio). A investigação de outros relatos pode exigir conhecimento técnico específico e a administração local deve fornecer os meios necessários para realizar tais investigações.

#### B) Coleta e revisão de documentos

A documentação pode ser uma parte de vital importância para qualquer investigação. Por esse motivo, deve-se considerar cuidadosamente a procura, obtenção e armazenamento de todos os documentos relevantes:

- Verifique se as informações fornecidas são suficientes para realizar a investigação e fornecem contexto suficiente. Com base na classificação do relato, determine se você precisa de acesso a documentação adicional.
- Cópias de todos os documentos originais devem ser feitas. Os investigadores devem trabalhar com as cópias para não colocar os originais em risco. Os documentos originais não devem ser marcados ou alterados de forma alguma.
- Se possível, obtenha documentos originais de mais de uma fonte, para verificar sua autenticidade. Certifique-se de indicar qual cópia do documento veio de qual fonte.
- Se possível, acompanhe o movimento e a localização de documentos relevantes para a investigação.
- Se um indivíduo se recusar a entregar um documento com base no princípio da não autoincriminação ou tentar destruir a documentação relevante, entre em contato com o Departamento Jurídico.
- Se a documentação necessária para realizar a investigação estiver em posse de um ex-empregado, entre em contato com o Departamento Jurídico.

## C) Investigação ambiental

Devido à natureza técnica e às complexidades envolvidas nos procedimentos ambientais, particularmente em investigações ambientais forenses, é imperativo observar que esses procedimentos são normalmente conduzidos por especialistas que possuem conhecimento e habilidades especializadas no campo da ciência ambiental, forense e disciplinas relacionadas. No entanto, este procedimento apresenta uma série de etapas básicas a serem seguidas em qualquer investigação ambiental:

- **Avaliação visual preliminar do local para evidências:** Realizar uma avaliação inicial para identificar visualmente quaisquer indicações visíveis de preocupações ou irregularidades no local.
- **Coleta e proteção de material de amostra:** Coletar e preservar amostras do local de maneira a garantir sua integridade e evitar contaminação ou degradação.
- **Reconhecimento de anomalias e estruturas subterrâneas:** Empregar técnicas para identificar quaisquer anomalias ocultas ou subterrâneas, fraturas ou irregularidades estruturais que possam estar presentes.
- **Rastreamento e perfil químico (Análise Isotópica):** Realizar uma análise completa das composições químicas dentro das amostras, empregando técnicas como perfil de isótopos para determinar sua origem e características (adequado apenas para profissionais técnicos).
- **Exame laboratorial utilizando métodos cromatográficos:** Realizar procedimentos laboratoriais utilizando cromatografia para separar e analisar componentes dentro das amostras coletadas, produzindo informações detalhadas sobre seus componentes (adequado apenas para profissionais técnicos).
- **Interpretação da análise e visualização dos resultados:** Avaliar e representar visualmente os dados obtidos nas análises para compreender e ilustrar as implicações dos resultados.

As etapas descritas para o processo de investigação ambiental, conforme detalhado acima, geralmente exigem uma compreensão abrangente de ciência ambiental, metodologias forenses e conhecimentos técnicos relacionados. É altamente recomendável que esses procedimentos sejam realizados por indivíduos que possuam o conhecimento técnico e a experiência profissional necessários em investigações ambientais.

### 6.3.3 Análise de Investigação

A análise de todos os fatos relevantes, depoimentos de testemunhas e evidências produzidas é crucial para garantir que a investigação atinja seus objetivos. Ela permite que a elaboração de conclusões e pode ajudar os investigadores a decidir quais ações precisam ser tomadas, se houver.

Sempre que a investigação for complexa ou o fato relatado exigir maior independência na investigação ou análises especializadas, o investigador poderá, com o apoio do Departamento Jurídico e/ou de Compliance, solicitar apoio de terceiros especializados, como empresas de consultoria e/ou escritórios de advocacia.

Sempre que possível, as preocupações devem ser investigadas em até 90 dias, a partir da data de recebimento

do relato. Os desvios em relação a este período devem ser documentados, incluindo as razões do atraso.

### 6.3.4 Relatório de Investigação

O relatório de investigação é elaborado na conclusão da investigação e inclui um resumo dos fatos coletados.

Uma vez que todas as perguntas são abordadas e a investigação é concluída, o relatório de investigação é preparado. O relatório deve incluir:

- Um resumo dos fatos coletados ao longo da investigação, incluindo uma cronologia dos eventos,
- As pessoas entrevistadas e os documentos avaliados,
- Uma breve discussão sobre os processos conduzidos,
- Se o relato do denunciante foi procedente, improcedente ou se os resultados da investigação foram inconclusivos. Se o relatório tiver sido procedente, as conclusões que sustentam este resultado devem ser devidamente pormenorizadas,
- A(s) conclusão(ões) específica(s) alcançada(s) sobre cada questão-chave,
- A identificação de quaisquer questões que não puderam ser resolvidas na investigação,
- Uma breve discussão sobre como as diretrizes ou políticas da empresa se aplicam à situação,
- Se ocorreu uma falha em um controle interno que permitiu que o problema alegado ocorresse;
- Se algum controle interno relevante foi seguido para evitar outros problemas ou reduzir o impacto,
- Em que período o problema ocorreu e qual, se houver, é o impacto financeiro para a ArcelorMittal ou terceiros,
- Se ele for procedente, como a ArcelorMittal está respondendo ao relato, e
- Uma lista dos documentos coletados para a investigação.

O gestor imediato do investigador deve revisar preliminarmente o relatório<sup>8</sup>. Essa revisão garante que a investigação foi conduzida adequadamente, que todas as medidas necessárias foram tomadas e que as conclusões estão bem embasadas pelas evidências. Esta etapa deve considerar a confidencialidade necessária em todos os momentos.

Se o gestor identificar quaisquer problemas ou tiver dúvidas em relação ao relatório, estes pontos devem ser revisados pela equipe de investigação. Isso pode envolver apuração de fatos adicionais, esclarecimentos ou ajustes no relatório.

Depois que o relatório for revisado e os ajustes necessários forem feitos, a equipe de investigação poderá finalizar o relatório. O relatório da investigação deve ser completo, objetivo e apoiado pelas evidências coletadas durante a investigação.

Uma vez concluída a investigação, mesmo que o relato seja considerado improcedente, o investigador conclui a investigação.

Se qualquer parte de um relato for procedente, para todos os fins, o relato será considerado procedente, mesmo que outras partes sejam improcedentes.

O investigador deve arquivar e incluir no relatório final todas as evidências que corroborem com o resultado da investigação, tais como: convites e resumo das atas das entrevistas realizadas e cópia dos documentos avaliados.

<sup>8</sup> Nota Tradução Brasileira: no Brasil, após a investigação dos relatos classificados como Denúncias, o Relatório é encaminhado para a avaliação da Gerência Jurídica de Compliance.

#### 6.4. Ações de remediação

O investigador também é responsável por sugerir ações de remediação para resolver o Relato encaminhado e evitar que casos semelhantes ocorram no futuro. As ações de mitigação geralmente cobrem as seguintes áreas (não exaustivas)<sup>9</sup>:

- **Satisfação:** Cessar o impacto, reconhecer o dano, divulgar a verdade, pedir desculpas e sancionar os responsáveis, por exemplo, por meio de:
  - Compromisso verbal ou carta escrita,
  - Desculpas públicas.
- **Garantia de não repetição:** Alterar políticas e procedimentos para evitar danos futuros e/ou definir medidas disciplinares, por exemplo, por meio de:
  - Transferências (por exemplo, de empregados de um departamento para outro),
  - Medidas obrigatórias de formação/sensibilização,
  - Implicações contratuais (por exemplo, limitações no valor dos contratos),
  - Implicações disciplinares (por exemplo, suspensões),
  - Criação de novos controles (por exemplo, novos processos de aprovação, novos requisitos de documentação).
- **Reabilitação:** Serviços médicos, psicológicos, jurídicos e sociais para apoiar o denunciante, por exemplo, por meio de:
  - Reintegração no local de trabalho.
- **Restituição:** Restaurar, na medida do possível, o que foi perdido e devolver o denunciante ao estado anterior ao impacto.
- **Compensação:** Compensação financeira ou outras compensações pelo custo do dano.
  - Pagamentos de compensação financeira por danos,
  - Pagamentos não financeiros/*goodwill*.

Para decidir sobre as ações de remediação a serem aplicadas, o Comitê Local para Tratamento de Relatos deve envolver a administração local e/ou o Comitê Global para Tratamento de Relatos e disponibilizar todas as informações coletadas sobre o relato, bem como as ações de remediação sugeridas pelo investigador.

Nos casos em que as ações de remediação exigirem a adoção em todo o Grupo ou em diferentes unidades, as ações de remediação devem sempre ser alinhadas com o Comitê Global para Tratamento de Relatos.

Qualquer relato procedente deve ser acompanhada de um plano de ação/implementação detalhado, que deve ser monitorado periodicamente pelo Comitê Local para Tratamento de Relatos.

#### 6.5. Escalonamento

O Comitê Global para Tratamento de Relatos garante um processo de denúncia eficaz e pode servir como um ponto de escalonamento para as preocupações de Nível 4 e 5.

Além disso, os seguintes relatos devem ser encaminhados para a respectiva Função Central de Supervisão e atualizações contínuas devem ser fornecidas:

- O relato não pode ser resolvido em até 90 dias:
  - Avaliação dos obstáculos para resolver o relato, juntamente com uma lista clara de solicitações do que é necessário da administração para superar esses obstáculos,

- Cronograma estendido definido até que o relato possa ser resolvido, incluindo próximas etapas detalhadas,
- Proposta sobre a frequência de relatórios para atualizar a gerência sobre o andamento do caso.
- Denunciante externo envolvido em Relato material:
  - Resumo do relato e das unidades afetadas em toda a ArcelorMittal,
  - Avaliação se outras partes interessadas externas potenciais podem ser afetadas e as consequências relacionadas.
- Alto risco de reputação para o Grupo:
  - Resumo do Relato e das unidades afetadas em toda a ArcelorMittal,
  - Avaliação do provável impacto do risco de reputação: afetando a organização a nível global, nacional, regional ou apenas um conjunto de partes interessadas; se público (cobertura da mídia) ou privado/interno (conhecido apenas pelas partes interessadas afetadas),
  - Plano de remediação detalhado e baseado em risco (por exemplo, por meio de força-tarefa dedicada), incluindo cronogramas, papéis e responsabilidades para resolver o problema,
  - Proposta sobre a frequência de relatórios para atualizar a gerência sobre o progresso.

#### 7. Reporte a autoridades externas

Qualquer decisão de cooperação com autoridades públicas, órgãos reguladores e/ou auditores externos deve ser previamente aprovada pelo Departamento Jurídico e/ou Gerência Jurídica de Compliance, que determinará o procedimento a ser adotado e os responsáveis pela condução do assunto.

#### 8. Monitoramento e teste

O Group Compliance deve monitorar e testar o processo de tratamento de relatos de acordo com o *Procedure for Compliance Monitoring and Testing*. Em intervalos periódicos, conforme considerado apropriado pelo *Group Compliance*, elementos específicos do processo de tratamento de relatos (como métodos de investigação, categorização, avaliação de risco e processos de revisão) serão testados.

#### 9. Processo de Revisão<sup>10</sup>

A revisão da decisão é limitada aos casos em que se acredita que o devido processo não foi seguido corretamente ou que as medidas necessárias para apoiar o resultado não foram tomadas. Nesses casos, o denunciante deverá encaminhar o pedido de revisão ao Comitê Local para Tratamento de Relatos no prazo de 15 dias úteis após a comunicação do encerramento da investigação. O Comitê Local para Tratamento de Relatos é responsável por encaminhar o caso para revisão da Função Central de Supervisão relevante e garantir que todas as informações da investigação anterior, bem como novas informações sobre o relato, sejam devidamente disponibilizadas. A Função Central de Supervisão assegurará uma nova investigação no prazo de 60 dias, aderindo a este Procedimento.

#### 10. Relatórios

Os Comitês Locais para Tratamento de Relatos são responsáveis por reportar indicadores, a nível da unidade de negócios e gerência local, e por encaminhar todas as informações para a Função Central de Supervisão. A Função Central de Supervisão deve relatar periodicamente a visão consolidada sobre este processo, incluindo tendências nas unidades de negócios, etc., à administração.

05.11.2024

<sup>9</sup> Nota Tradução Brasileira: Todas as ações de remediação, com exceção de medidas disciplinares leves, deverão ser previamente alinhadas com a Diretoria Jurídica/Gerência Jurídica de Compliance.

<sup>10</sup> Nota Tradução Brasileira: Para iniciar o processo de revisão de uma investigação, o denunciante deverá apresentar, via Canal, novas informações /ou evidências.

## Anexo I: Definição de Tipos de Relatos

Categoria 1: Meio Ambiente	
Tipo	Definição
Meio Ambiente e Clima	<p>Proibição de causar qualquer degradação ambiental mensurável: como mudanças nocivas no solo, poluição da água ou do ar, emissões nocivas ou consumo excessivo de água ou outro impacto sobre os recursos naturais, que prejudiquem as bases naturais para a preservação e produção de alimentos, ou neguem a uma pessoa o acesso a água potável segura e limpa, ou dificultem o acesso de uma pessoa a instalações sanitárias ou as destruam, ou prejudique a saúde, a segurança, o uso normal da propriedade ou da terra ou a conduta normal da atividade econômica de uma pessoa, ou afete a integridade ecológica, como o desmatamento.</p> <p>A resolução da Assembleia Geral da ONU (76ª sessão: 2021-2022) declarou o Direito Humano a um meio ambiente limpo, saudável e sustentável. (Art. 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Art. 5 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e Art. 12 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais).</p> <p>Incluindo também a proibição da produção e consumo de substâncias específicas (Protocolo de Montreal e Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio).</p>

Categoria 2: Comunidades afetadas	
Tipo	Definição
Direitos dos povos indígenas, reassentamento e meios de subsistência	<p>Os povos indígenas têm o direito de manter e fortalecer sua relação espiritual com suas terras, territórios, águas, mares costeiros e outros recursos tradicionalmente possuídos ou ocupados e usados, e de manter suas responsabilidades para com as gerações futuras a esse respeito. (Arts. 25, 26 (1) e (2), 27 e 29 (2) da Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas).</p> <p>Ex. A empresa opera em uma área que tradicionalmente pertence a uma comunidade indígena. A empresa desconsidera as preocupações da comunidade e segue em frente com um projeto de mineração que danifica as fontes de água locais, afetando a capacidade da comunidade de acessar água potável.</p> <p>O direito das pessoas de dispor dos recursos naturais de uma terra e de não serem privadas de meios de subsistência. A proibição de despejo ilegal e a proibição de apropriação ilegal de terras, florestas e águas na aquisição, desenvolvimento ou outro uso de terras, florestas e águas, cujo uso garanta o sustento de uma pessoa. (Artigo [art.] 1 Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos).</p>
Engajamento das comunidades afetadas e das partes interessadas	<p>Responsabilidade das empresas de respeitar os Direitos Humanos, incluindo a segurança e a saúde da comunidade. Espera que as empresas realizem <i>due diligence</i> para identificar, prevenir e mitigar riscos aos Direitos Humanos em suas operações, que podem incluir riscos à saúde e segurança das comunidades afetadas por suas atividades. (Arts. 5,6 e 7 UNGP). Responsabilidade das empresas em respeitar os Direitos Humanos em suas operações, tomar as medidas adequadas para evitar danos e contribuir positivamente para o bem-estar das comunidades locais. (art. 15 UNGP). Obrigação das empresas de consultar e envolver as partes interessadas nos processos de tomada de decisão relacionados a questões ambientais, sociais e de governança. (Artigo 19.º sobre a Diretiva Cooperação entre as Partes Interessadas e a Diretiva Cooperação entre Partes Interessadas).</p> <p>Ex. Uma empresa que opera perto de uma área residencial não avalia adequadamente os riscos de segurança associados aos seus processos de produção. Devido a esse descuido, um acidente na instalação libera produtos químicos tóxicos no ar, resultando em sérios riscos à saúde da comunidade próxima. A falha da empresa em realizar a devida diligência para prevenir e mitigar tais riscos viola sua responsabilidade de garantir a segurança e a saúde da comunidade afetada por suas atividades.</p> <p>Ex. Uma empresa desenvolve e implementa uma nova estratégia de sustentabilidade sem consultar ou envolver as principais partes interessadas. A falha da empresa em se envolver com essas partes interessadas no processo de tomada de decisão em relação às suas iniciativas ESG representa uma violação de sua obrigação de consultar as partes interessadas.</p>

Categoria 3: Saúde e Segurança	
Tipo	Definição
Saúde e Segurança	<p>Saúde ocupacional: Não apenas a ausência de doença ou enfermidade, mas também elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados à saúde e segurança no trabalho. (Seção 2.2.5 da Lei Alemã da Cadeia de Suprimentos; inclui também fadiga física e mental).</p> <p>Direito a desfrutar de condições de trabalho justas e favoráveis: condições de trabalho seguras e saudáveis (Art. 7 Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). A exigência de um sistema de inspeção e supervisão para garantir que os empregadores estejam tomando as medidas necessárias para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores e o dever dos empregadores de informar os trabalhadores sobre os perigos que podem encontrar em seu trabalho e as medidas que foram tomadas para protegê-los (Convenção da OIT, arts. 9, 10 e 11).</p> <p>Ex. Fábrica que não fornece equipamentos de segurança adequados ou treinamento para seus empregados. Isso resulta em acidentes e lesões frequentes no local de trabalho, o que viola claramente o princípio de proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis.</p>

## Categoria 4: Direitos Humanos

Tipo	Definição
Trabalho infantil	<p>Proibição de todas as formas de trabalho infantil para crianças (menores de 18 anos). Reconhecer o direito da criança de ser protegida da exploração econômica e de realizar qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir na educação da criança, ou ser prejudicial à saúde ou ao desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social da criança.</p> <p>(Art. 32 da Convenção sobre os Direitos da Criança e art. 3 da Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999).</p>
Tráfico de pessoas e escravidão moderna	<p>Proibição de recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas, por meio de ameaça ou uso de força ou outras formas de coerção, sequestro, fraude, engano, abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade, ou do oferecimento ou recebimento de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha controle sobre outra, para fins de exploração. Proibição da prostituição ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, servidão ou remoção de órgãos. (Art. 3 do Protocolo de Palermo para Prevenir, Reprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças).</p> <p>Ninguém deve ser mantido em escravidão ou servidão; A escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas. Proibição de todas as formas de escravidão, práticas semelhantes à escravidão, servidão ou outras formas de dominação ou opressão no local de trabalho, como extrema exploração econômica ou sexual e humilhação. Proibição da escravidão moderna, como servidão por dívida (trabalho para pagar a dívida) ou casamento forçado. (Art. 4 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e Art. 8 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos).</p> <p>Situações em que os indivíduos são obrigados a trabalhar contra sua vontade e sem a capacidade de recusar ou sair. Coerção, ameaças ou engano são frequentemente usados para mantê-los em condições de trabalho exploradoras. (Arts. 1 a 4 da Lei da Escravidão Moderna).</p>
Segurança, violência ou ameaça	<p>A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, defende o direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal (Artigo 3). Proíbe a tortura, tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes (Artigo 5) e reconhece o direito à liberdade do medo e da violência.</p> <p>Direito à vida e segurança: Todos têm direito à vida, liberdade e segurança. (Art. 3 Declaração Universal dos Direitos Humanos: O artigo 3 vai além da pena de morte. É fundamental para o gozo de todos os outros direitos - afinal, você tem que estar vivo para exercer a liberdade de expressão, casar ou ter nacionalidade).</p> <p>Proibição de contratar ou usar forças de segurança privadas ou públicas para a proteção da empresa se, por falta de instrução ou controle por parte da empresa, o uso de forças de segurança a) violar a proibição de tortura e tratamento cruel, desumano ou degradante, b) causar danos, à vida ou integridade física, ou c) prejudicar o direito de organização e a liberdade de associação. (Lei alemã, seção 2.2.11).</p> <p>Direito ao respeito pela vida privada e familiar: Não pode haver ingerência de uma autoridade pública no exercício deste direito, exceto se estiver em conformidade com a lei e for necessária numa sociedade democrática no interesse da segurança nacional, da segurança pública ou do bem-estar econômico do país, para a prevenção da desordem ou da criminalidade, para a proteção da saúde ou da moral, ou para a proteção dos direitos e liberdades de terceiros (Art. 8.2 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem).</p> <p>Ex. a empresa contrata uma empresa de segurança privada para proteger sua planta. No entanto, se essa força de segurança agir sem treinamento e supervisão adequados e se envolver em violência ou maus-tratos, como tortura ou violação dos direitos dos trabalhadores de se organizarem e se associarem livremente, seria um exemplo de uso inadequado das forças de segurança.</p>

## Categoria 5: Direitos Trabalhistas

Tipo	Definição
Condições de trabalho, associação, salários e remuneração	<p>Rescisão indevida de uma relação de trabalho de forma considerada injusta ou em violação de obrigações legais e/ou contratuais. A definição específica e os padrões legais para demissão sem justa causa podem variar de uma jurisdição para outra (Art. 5 da Convenção de Rescisão de Contrato de Trabalho da OIT, 1982).</p> <p>Ex. Uma empresa demite um empregado que atingiu consistentemente as metas de desempenho e tem um registro disciplinar limpo sem qualquer aviso prévio ou motivo válido. A ação da empresa em demitir o empregado abruptamente e sem justa causa provavelmente seria considerada uma demissão sem justa causa.</p> <p>Direito à liberdade de associação: Os trabalhadores são livres para formar ou filiar-se a sindicatos, todos têm direito à liberdade de reunião e associação pacífica e todos têm o direito de greve, desde que seja exercida em conformidade com as leis do país em questão.</p> <p>(Art. 20 da Declaração Universal dos Direitos do Homem; Arts 21 e 22 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; Art. 8º do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; Convenção da Organização Internacional do Trabalho para a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, de 1948; e Convenção sobre o Direito Sindical e a Convenção sobre o Direito Sindical e a Convenção sobre a Negociação Coletiva e o Direito Sindical, ambas da Organização Internacional do Trabalho, de 1949).</p> <p>Direito a desfrutar de condições de trabalho justas e favoráveis: Salários justos e remuneração igual para trabalho de igual valor sem distinção de qualquer tipo; vida digna; condições de trabalho seguras e saudáveis; igualdade de oportunidades para todos a serem promovidos; descanso, lazer e limitação razoável da jornada de trabalho e férias periódicas remuneradas, bem como remuneração por feriados. (Art. 7 Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais).</p>

## Categoria 5: Direitos Trabalhistas

Tipo	Definição
Condições de trabalho, associação, salários e remuneração	Remuneração, recompensas e direitos que os trabalhadores recebem de seus empregadores ou por meio de sistemas de previdência social para melhorar seu bem-estar e fornecer segurança econômica. Incluindo: salários e vencimentos, benefícios previdenciários, licenças e férias, benefícios de saúde ou planos de pensão. (C102 - Convenção sobre Segurança Social (Normas Mínimas), 1952 (n° 102).
Discriminação	<p>Proibição de tratamento desigual no emprego: O tratamento desigual inclui qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou origem social, que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou ocupação. (Art. 3° da Convenção sobre a Igualdade de Remuneração da Organização Internacional do Trabalho, de 1951; Art. 1° e Art. 2° da Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) da Organização Internacional do Trabalho, de 1958 e Art. 7° do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais).</p> <p>Liberdade de pensamento, consciência e religião: Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a proibição de tratamento desigual no emprego com base em opiniões políticas, religião ou crença (Art. 18 da Declaração Universal dos Direitos Humanos).</p>
Assédio	Conduta indesejada, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, criando um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. (Art. 2° da Diretiva de Igualdade de Tratamento).

## Categoria 6: Ética e Governança Empresarial

Tipo	Definição
Má conduta (como uso indevido de mídias sociais)	<p>A má conduta abrange uma variedade de comportamentos que são contra as normas éticas, legais ou organizacionais. Isso pode envolver atividades como o envolvimento em condutas impróprias e não profissionais, que violem as políticas da empresa ou qualquer comportamento que comprometa a integridade ou a reputação de uma organização. Também pode incluir ações que contradizem as diretrizes estabelecidas ou prejudicam os interesses das partes interessadas.</p> <p>Ex. O uso indevido das mídias sociais por um empregado do Grupo AM, incluindo comentários rudes, discriminatórios ou politicamente incorretos, é inaceitável mesmo no exercício do direito legítimo à liberdade de expressão.</p>
Presentes e entretenimento	<p>Presentes, incluindo dinheiro, vouchers, bens ou serviços, devem ser dados e/ou recebidos em estrita conformidade com o Procedimento Anticorrupção e o Procedimento de Conflitos de Interesse.</p> <p>A hospitalidade ou entretenimento inclui refeições, recepções, ingressos para entretenimento, eventos sociais ou esportivos. A hospitalidade exige que o anfitrião esteja presente; caso contrário, a despesa é um presente. (Procedimento Anticorrupção da AM).</p>
Informações privilegiadas	<p>Envolve a compra ou venda de ações de uma empresa de capital aberto por alguém que tem acesso a informações materiais e não públicas sobre a empresa. Essa prática é ilegal porque oferece uma vantagem injusta e prejudica a integridade do mercado. O Regulamento Abuso de Mercado (MAR, em inglês) (Regulamento (UE) n° 596/2014), nos artigos 7° e 8°, define informação privilegiada como informação de natureza precisa que não foi tornada pública e, se tornada pública, provavelmente teria um efeito significativo no preço dos instrumentos financeiros. O MAR proíbe igualmente a utilização de tal informação privilegiada para adquirir ou alienar instrumentos financeiros a que essa informação se refere.</p> <p>Ex. Um executivo que fica sabendo de uma fusão futura e não pública que aumentará significativamente o valor das ações da empresa e, em seguida, compra um grande número de ações antes que a informação se torne pública está envolvido em informações privilegiadas. Esse ato resulta em um lucro injusto quando a notícia é divulgada e o preço das ações sobe. Esses regulamentos visam manter a justiça e a transparência nos mercados financeiros, evitando o uso indevido de informações privilegiadas.</p>
Proteção de dados/ Ataques cibernéticos (hacking)	<p>Manuseio, proteção ou controle inadequado de dados sensíveis e confidenciais, que resulte em violações dos regulamentos de privacidade de dados, violações dos direitos de privacidade dos indivíduos ou outras consequências negativas (Arts. 1 a 4 GDPR). A empresa deve realizar uma avaliação de risco de segurança cibernética – ou seja, uma avaliação e análise dos riscos de segurança envolvidos na retenção e uso de quaisquer dados pessoais. Ele deve abranger muitos elementos, incluindo: a segurança de sua tecnologia, a maneira como ela é acessada, onde os dados são mantidos e como eles circulam pela empresa, a natureza e a sensibilidade dos dados em questão, as pessoas que os utilizam, os terceiros que você permite acessá-los/processá-los e as políticas de segurança em vigor (Lei de Proteção de Dados do Reino Unido que implementa o GDPR).</p> <p>Ex. O empregado compartilha erroneamente dados confidenciais do outro empregado, como números de previdência social e informações de folha de pagamento, com indivíduos não autorizados devido a controles inadequados de acesso a dados.</p> <p>Ex. Uma empresa, apesar de ter acesso a dados confidenciais de clientes, não realiza uma avaliação de risco de segurança cibernética. Não implementa medidas de segurança adequadas para seus sistemas e redes de computadores. Como resultado, ocorre um ataque cibernético, levando a uma violação significativa de dados.</p>

## Categoria 7: Casos Forenses Comportamento Criminoso

Tipo	Definição
Conflito de interesses	<p>Um conflito de interesses surge quando uma pessoa escolhe o ganho pessoal em vez dos deveres para com seu empregador ou para com uma organização na qual é parte interessada ou explora sua posição para ganho pessoal de alguma forma. (UNCAC, em seus arts 7 e 12 sobre «Setor Público» e «Setor Privado» incluem disposições relacionadas a conflitos de interesse).</p> <p>Ex. O diretor de compras de uma empresa concede um contrato lucrativo a um fornecedor no qual tem interesse financeiro pessoal, em vez de escolher o melhor fornecedor para a empresa. Nesse caso, o diretor de compras prioriza o ganho pessoal sobre os melhores interesses para a empresa, o que é um claro conflito de interesses.</p>
Fraude nas demonstrações financeiras	<p>Envolve deturpação deliberada ou manipulação de informações financeiras em demonstrações financeiras, é normalmente abordado por meio de regulamentos e diretrizes mais amplos relacionados a relatórios financeiros, normas contábeis e governança corporativa (Seção 302 – Responsabilidade Corporativa por Relatórios Financeiros, SOX).</p>
Irregularidades contábeis	<p>Referem-se a distorções ou omissões intencionais nas demonstrações financeiras, que são projetadas para enganar as partes interessadas sobre o verdadeiro desempenho ou condição financeira de uma empresa. Isso pode envolver falsificação de registros, aumento de receita, subestimação de despesas ou não divulgação de informações relevantes.</p> <p>Essas práticas são ilegais, pois violam os princípios de transparência e precisão nos relatórios financeiros, levando a graves consequências para investidores, funcionários e o mercado em geral.</p> <p>Na União Europeia, as irregularidades contábeis são regulamentadas por várias diretivas e regulamentos, incluindo a Diretiva de Contabilidade (Diretiva 2013/34/UE) e o Regulamento de Abuso de Mercado (MAR) (Regulamento (UE) n° 596/2014). Por exemplo, o artigo 4° da Diretiva de Contabilidade exige que as demonstrações financeiras dêem uma imagem verdadeira e apropriada da situação financeira da empresa. Além disso, o MAR aborda a manipulação de relatórios financeiros como parte das atividades de manipulação de mercado.</p> <p>Ex. Uma empresa que infla seus números de receita registrando vendas que ainda não ocorreram, apresentando assim uma imagem enganosa de sua saúde financeira para atrair investidores ou garantir empréstimos. Esses regulamentos visam garantir que as demonstrações financeiras sejam precisas e confiáveis, mantendo a confiança nos mercados financeiros.</p>
Falsificação de contratos, relatórios ou registros	<p>Ato de alterar, manipular ou falsificar documentos, acordos, registros financeiros, relatórios ou qualquer forma de registros escritos ou eletrônicos com a intenção de enganar, enganar ou cometer fraude (Art. 48 UNCAC sobre a aplicação da lei dessas ações).</p>
Pagamentos indevidos, suborno e corrupção	<p>A promessa, oferta ou dação, direta ou indiretamente, a um funcionário público, de uma vantagem indevida, para si mesmo ou para outra pessoa ou entidade, a fim de que o funcionário aja ou se abstenha de agir no exercício de suas funções oficiais (Arts. 15 e 21 sobre suborno de testemunhas e no setor privado da UNCAC).</p> <p>A corrupção é o abuso do poder confiado para ganho privado e pode se manifestar de várias formas, como suborno, peculato, favoritismo, nepotismo e tráfico de influência. Ela mina a confiança nas instituições públicas, distorce os mercados e impede o desenvolvimento econômico.</p> <p>Ex. Um funcionário do governo que aceita subornos de um empreiteiro em troca da concessão de um contrato de obras públicas exemplifica a corrupção.</p>
Apropriar-se indevidamente/uso indevido de ativos	<p>Situações em que indivíduos ou entidades usam ativos, públicos ou privados, de forma contrária aos padrões legais e éticos. As definições e disposições legais específicas relacionadas ao uso indevido de ativos podem variar entre diferentes países e regiões, dependendo de suas leis e regulamentos nacionais (Art. 10 da Diretiva AML da UE).</p> <p>Ex. Quando o executivo de uma empresa usa fundos da empresa para despesas pessoais, como férias de luxo e compras extravagantes, isso viola diretamente os padrões legais e éticos.</p>
Lavagem de dinheiro	<p>A lavagem de dinheiro é definida como o processo de ocultar a origem criminosa de dinheiro ou outros ativos (como matérias-primas), para que pareçam vir de uma fonte legítima. O UNODC descreve a lavagem de dinheiro como «o processamento de produtos criminosos para disfarçar sua origem ilegal». Os rendimentos obtidos ilegalmente são geralmente o resultado de tráfico de drogas, roubo, fraude, corrupção, terrorismo e outros crimes graves.</p> <p>Ex. A lavagem de dinheiro pode ocorrer por meio do uso indevido da infraestrutura de uma empresa e da evasão dos controles existentes para lavar dinheiro por meio de vendas, compras e outros contratos.</p>

## Categoria 7: Casos Forenses Comportamento Criminoso

Tipo	Definição
Manipulação de registros	<p>Envolve a alteração intencional, falsificação ou omissão de informações em documentos da empresa, demonstrações financeiras ou outros registros para enganar as partes interessadas ou autoridades reguladoras sobre o verdadeiro estado das coisas. Essa prática é ilegal porque engana investidores, reguladores e outras partes que dependem de informações precisas e verdadeiras para a tomada de decisões.</p> <p>Na União Europeia, a manipulação de registros é abordada no Regulamento de Abuso de Mercado (MAR) (Regulamento (UE) nº 596/2014) e na Diretiva de Contabilidade (Diretiva 2013/34/UE). O art. 12 do MAR proíbe explicitamente a manipulação dos mercados financeiros, definindo-a como qualquer ato ou omissão que distorça o funcionamento genuíno e equitativo do mercado. O art. 4º da Diretiva de Contabilidade exige que as demonstrações financeiras dêem uma imagem verdadeira e apropriada da situação financeira e do desempenho da empresa, proibindo efetivamente qualquer manipulação ou deturpação dos registros contábilísticos. O MAR e a Diretiva de Contabilidade visam proteger a integridade dos mercados financeiros, assegurando que todas as informações relevantes são exatas e não induzem em erro.</p> <p>Ex. Uma empresa pode manipular seus ganhos inflando receitas ou subestimando passivos para apresentar uma posição financeira mais favorável a investidores e credores. Tais práticas prejudicam a confiabilidade das informações financeiras e violam os princípios de transparência e responsabilidade.</p>
Fraude de segurança cibernética	<p>A fraude de segurança cibernética abrange atividades ilegais realizadas por meios digitais para enganar, fraudar ou explorar indivíduos, empresas ou governos. Isso pode incluir <i>hacking</i>, <i>phishing</i>, roubo de identidade e acesso não autorizado ou manipulação de dados. Essa fraude é particularmente prejudicial, pois compromete a integridade, confidencialidade e disponibilidade de informações e sistemas digitais.</p> <p>Na União Europeia, a fraude de segurança cibernética é regulamentada por várias estruturas legais, incluindo o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) (Regulamento (UE) 2016/679) e a Diretiva sobre Segurança de Redes e Sistemas de Informação (Diretiva NIS - Diretiva (UE) 2016/1148). O art. 32 do GDPR exige que as organizações implementem medidas técnicas e organizacionais apropriadas para garantir um nível de segurança adequado ao risco, evitando violações de dados e fraudes cibernéticas. A Diretiva NIS exige que os Estados-Membros assegurem que os operadores de infraestruturas críticas e os prestadores de serviços digitais tomem medidas para gerir os riscos para as suas redes e sistemas de informação e notifiquem incidentes significativos às autoridades competentes.</p> <p>Ex. Um ataque de <i>phishing</i>, em que os cibercriminosos enviam e-mails fraudulentos que parecem ser de uma fonte confiável para induzir os destinatários a revelar informações confidenciais, como senhas ou números de cartão de crédito, exemplifica a fraude de segurança cibernética. Esses regulamentos visam proteger a infraestrutura digital e os dados pessoais, garantindo um ambiente digital seguro e confiável.</p>

## Categoria 8: Outros comentários ou assuntos não contenciosos

Tipo	Definição
Outros comentários ou assuntos não contenciosos	<p>Esta categoria oferece um espaço para que os indivíduos expressem outros comentários, sugestões ou observações que não estejam relacionados a práticas antiéticas, ilegais ou impróprias que possam representar riscos para a organização, suas partes interessadas ou o interesse público.</p>