POLÍTICA DE GESTÃO DE DENÚNCIAS E CONSEQUÊNCIAS

Grendene®

[B]³ BRASIL BOLSA BALCÃO

GRENDENE S.A.

Companhia Aberta

CNPJ nº 89.850.341/0001-60 – NIRE nº 23300021118-CE

Política de Gestão de Denúncias e Consequências

1. Princípios Gerais e Objetivo

A Companhia possui um Código de Conduta que define seus princípios éticos, valores e comportamentos esperados por todos os seus administradores e colaboradores em geral. São obrigações de todos a leitura e compreensão do Código de Conduta e a prática desses princípios por meio dos comportamentos, julgamentos e decisões exercidos diariamente.

Quando esses princípios não são seguidos, caracterizando um Desvio de Conduta, caberá aos líderes, administradores e aos órgãos de governança aplicarem as consequências aos responsáveis, de forma a desestimularem as práticas de má conduta e seus impactos negativos.

Portanto, esta Política visa estabelecer diretrizes, regras e requisitos a serem observadas no processo de recebimento e apuração das denúncias na Grendene S.A. ("Grendene" ou "Companhia"), oriundas de possíveis violações do Código de Conduta da Grendene, normas internas, externas e/ou legislação aplicável, conforme o caso, bem como a aplicação de medidas cabíveis e ações preventivas.

2. Abrangência

Esta Política de Gestão de Denúncias e Consequências ("Política") aplica-se à Grendene, seus administradores, empregados, estagiários e aprendizes, independentemente de nível hierárquico e função exercida bem como as sociedades coligadas e controladas, conforme o caso, no brasil e exterior.

Para fins de clareza, quando, nesta Política, for utilizado o termo "Companhia" incluem-se todas as sociedades coligadas e/ou controladas, conforme o caso, no Brasil e exterior.

3. Documentos de Referência

- Código de Conduta da Grendene ("Código de Conduta");
- Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, IBGC, 5ª Edição;
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- Lei anticorrupção nº 12846/2013 e decreto nº 8.420/2015;
- Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas, CGU; e
- Regimento Interno do Comitê de Ética da Grendene.

4. Principais Conceitos e Definições

4.1. Canal de Ética: é o meio disponibilizado pela Grendene para o registro de denúncias pelos colaboradores e demais Partes interessadas.

4.2. Comitê de Ética: é o órgão de apoio e orientação à administração da Companhia, de caráter permanente, formado por representantes da Companhia, que tem por escopo tratar os assuntos relacionados a ética e eventuais Desvios de Conduta na Grendene, incluindo, sem limitação, a gestão do canal de ética.

4.3. Denúncia: consiste em um relato, escrito ou oral, desde que devidamente registrado, feito por um denunciante, sobre a ocorrência de possíveis situações de violações do Código de Conduta, das políticas e procedimentos internos, bem como de todas as regulamentações e legislações aplicáveis, incluindo, sem limitação, regras da CVM e da B3, às quais está submetida à Companhia.

4.4. Denunciante: qualquer pessoa física e/ou jurídica, conforme o caso, que relatou uma situação de potencial Desvio de Conduta envolvendo, direta ou indiretamente, à empresa.

4.5. Desvio de Conduta: falha comportamental, julgamento incorreto ou omissão caracterizando descumprimento dos princípios éticos constantes no Código de Conduta ou em suas políticas e normas, gerando ou não um impacto à Companhia, seus empregados, sociedade, comunidades ou meio ambiente

4.6. Investigação Interna ou Apuração da Denúncia: processo de apuração de fatos e dados conduzido internamente pela Companhia ou por empresa contratada por esta, objetivando identificar, esclarecer e sanar atos possivelmente praticados por colaboradores e/ou partes interessadas em violação do código de conduta, normas internas e/ou legislações que possam vir a configurar Desvio de Conduta.

4.7. Partes Interessadas: representam as pessoas (físicas ou jurídicas) que não possuem vínculo empregatício com a Grendene, mas que possuem algum tipo de relacionamento com a Companhia, tais como, incluindo, sem limitação, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, investidores, parceiros, agentes públicos e comunidade.

4.8. Medida Disciplinar: consiste em uma ação, prevista em lei, punitiva, orientativa e corretiva aplicada pela Companhia, como consequência da constatação de ato configurado como Desvio de Conduta.

4.9. Retaliação: representa qualquer ato ou omissão, comportamento ou declaração com fins de punição de pessoa que esteja colaborando em determinada apuração de uma denúncia.

5. Diretrizes Gerais e Premissas

5.1. A Grendene tem a ética, integridade, respeito e transparência como alguns de seus principais valores, fazendo parte de sua identidade como empresa e, consequentemente, norteando o comportamento e as decisões de seus administradores, colaboradores e demais Partes Interessadas.

5.2. A Grendene encoraja todos os seus administradores, colaboradores e demais Partes Interessadas a comunicar imediatamente quaisquer Desvios de Conduta ou suspeita de Desvios de Conduta, incluindo, sem limitação, situações de corrupção, fraude ou suborno.

5.3. Não será permitida nem tolerada qualquer Retaliação contra o Denunciante que, de boa-fé, denuncie um possível Desvio de Conduta, que infrinja qualquer norma interna e/ou legislação aplicável.

5.4. Qualquer relato e/ou evidência realizada de má fé no Canal de Ética, se devidamente comprovada, gera possível aplicação de medidas cabíveis ao Denunciante.

5.5. Todas as Denúncias recebidas, anônimas ou não, serão tratadas de forma confidencial, com imparcialidade, agilidade e independência. Somente os membros do Comitê de Ética da Grendene tem acesso ao sistema do canal de ética. Os demais profissionais designados para as apurações de Denúncias, por este comitê, terão acesso somente as informações necessárias ao caso em que estão participando/ apoiando. Todos estes profissionais devem trabalhar com integridade, discrição, sigilo, imparcialidade e respeito, conforme Termo de Compromisso, Sigilo e Confidencialidade.

5.6. Todos os administradores e colaboradores da Grendene estão sujeitos às Medidas Disciplinares e devem ser tratados com igualdade e respeito em qualquer processo de Investigação interna, independentemente de seu cargo ou posição hierárquica.

6. Processo de Recebimento e Apuração das Denúncias

6.1. Início da Denúncia e Canal de Ética

O Canal de Ética da Grendene é um canal independente, administrado por empresa terceirizada e especializada, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações recebidas através de website, e-mail, linha 0800 e caixa postal.

As denúncias podem ser realizadas por colaboradores ou Partes Interessadas de forma anônima ou identificada, utilizando os seguintes meios:

- Website: https://www.linhaetica.com.br/etica/grendene
- E-mail: grendene@linhaetica.com.br
- Telefone: 0800 208 0048
- Caixa Postal: 79518 - CEP 04711-904, São Paulo – SP

O Denunciante poderá inserir/ atualizar informações, bem como acompanhar o status da Denúncia, mesmo que tenha sido feita de forma anônima, por meio do número de protocolo fornecido no ato do registro da denúncia.

Após o recebimento, a empresa terceirizada realiza uma análise preliminar, classifica e encaminha a Denúncia para o Comitê de Ética da Grendene.

Além das Denúncias realizadas através do Canal de Ética da Grendene, as investigações internas podem ser originadas por outros meios, como por exemplo, o resultado de uma auditoria interna ou externa, questionamentos de órgão reguladores,

fiscalizações, notícia divulgada na mídia, entrevista de desligamento, entre outras situações.

6.2. Definição da Equipe de Apuração

Com o intuito de manter o sigilo e a integridade do processo de Apuração das Denúncias, caso o acusado seja algum membro do Comitê de Ética, este membro não conseguirá visualizar esta Denúncia no canal de ética, que será conduzida e apurada via fluxo alternativo, previamente cadastrado no sistema.

O coordenador do Comitê de Ética, a medida do recebimento das Denúncias, realizará a distribuição dos casos dentre os profissionais habilitados e definidos pelo Comitê de Ética da Grendene, dando todo o suporte necessário para a equipe de Apuração da Denúncia, além de conduzir as investigações de criticidade mais alta.

Se o profissional ao qual a Denúncia for direcionada perceber algum conflito de interesses, ele deve informar imediatamente ao Comitê de Ética, conforme Termo de Compromisso, Sigilo e Confidencialidade. Neste caso, a referida Denúncia será direcionada para outro profissional (dentre os já aprovados pelo Comitê de Ética).

Os profissionais envolvidos no processo de Apuração de uma Denúncia devem priorizar esta demanda, frente as demais atividades do seu dia a dia, devido à urgência no tratamento destas situações.

Caso necessário, o Comitê de Ética da Grendene pode contratar uma consultoria externa para conduzir ou apoiar em apurações de Denúncias mais críticas e que exijam técnicas de investigação especializadas.

6.3. Coleta e análise de evidências

Antes de contatar os envolvidos para a realização de entrevistas, todas as evidências disponíveis até o momento devem ser devidamente preservadas, coletadas e analisadas.

Os membros do Comitê de Ética devem ter acesso (tempestivamente) a todo e qualquer tipo de informação relevante para a condução de processos de apuração de Denúncias na Grendene, bem como o acesso a qualquer colaborador ou terceiro envolvido na investigação.

O processo de análise das evidências consiste em averiguar a situação com base nos fatos e dados de cada caso concreto, sem que ocorra nenhum tipo de pré-julgamento por parte dos responsáveis pela condução da investigação.

Para tanto, deve-se utilizar método científico adequado ao processo de apuração da Denúncia, podendo comparar e cruzar dados, utilizar ferramentas tecnológicas e aplicar testes nas evidências.

6.4. Realização de entrevistas

As entrevistas devem ser individuais, com a presença de um entrevistador e, sempre que possível, um tomador de notas.

O local das entrevistas deve ser um ambiente neutro e agradável, além de garantir a privacidade do depoimento.

Na condução das entrevistas, o entrevistador deve colocar o respeito sempre em primeiro lugar. Necessita também, ser honesto, contudo não deve falar informações do

processo de apuração da denúncia que o entrevistado não precisa saber, primando sempre pela confidencialidade de todo o processo.

6.5. Recomendação de ações e Relatório Final

Após a análise de todo o material coletado na apuração da Denúncia, o processo será concluído como:

- Procedente, caso os fatos e dados confirmem as principais acusações;
- Parcialmente Procedente, caso os fatos e dados confirmem apenas parte das acusações;
- Improcedente, caso os fatos e dados neguem claramente as acusações;
- Inconclusivo, caso não existam evidências objetivas que possam comprovar ou negar as acusações.

A equipe de Apuração da Denúncia, com base na conclusão do processo, pode sugerir aplicação de medidas cabíveis e/ou ações de melhoria dos processos, dos controles internos ou do ambiente de governança.

Todas as Apurações de Denúncias, sem exceção, serão submetidas ao Comitê de Ética em reunião ordinária ou extraordinário (se necessário).

Com vista a manter a privacidade dos envolvidos e a confidencialidade da Apuração da Denúncia, determinados detalhes, evidências, ações corretivas e disciplinares tomadas, não serão compartilhadas com o Denunciante, porém ele será informado quando da conclusão da investigação e que as ações cabíveis serão tomadas (se aplicável).

7. Tipos de Medidas Disciplinares

Após avaliação do gestor e do RH, poderão ser aplicadas alguns tipos de Medidas Disciplinares.

Os tipos de medidas disciplinares diferem em relação ao nível da falta ou Desvio de Conduta realizado, incluindo, sem limitação, conforme abaixo:

Advertência verbal: aplicável em caso de falta leve, sendo comunicada ao colaborador, seguido de registro em sistema.

Advertência escrita: aplicável em caso de falta moderada ou reincidência de falta leve, mediante entrega de advertência escrita e registro do sistema.

Suspensão: aplicável em caso de falta grave ou reincidência de falta moderada, onde o colaborador é afastado de suas atividades por um período de até 30 dias.

Desligamento por justa causa: aplicável em caso de falta gravíssima ou reincidência de outras medidas disciplinares.

Existem medidas adicionais possíveis, conforme a gravidade da infração, tais como: alijar a pessoa do processo sucessório por um período, proibir a concessão de determinados benefícios, suspender aumentos, promoções, job rotations, cassação de procurações, limitação de poderes internos (ex.: assinar balanço, aprovação de

compras, vendas, contratos), proibição de participação externa representando a empresa (ex. em comitês, simpósios, associações de classe, em negociações), etc.

8. Aplicação e Outras Medidas

Uma vez apurada a Denúncia e a ocorrência da infração confirmada, a empresa deve tomar as providências necessárias para interromper a irregularidade, aplicar as Medidas Disciplinares cabíveis e providenciar as possíveis ações de prevenção/ melhoria.

Contudo, caso a qualidade da investigação esteja em risco, pode-se aplicar medidas cautelares, como, por exemplo, o afastamento do denunciado, antes da conclusão do processo de apuração dos fatos.

A definição de uma Medida Disciplinar (mais ou menos severa) deve considerar os seguintes aspectos:

- A gravidade da infração;
- Reincidência e histórico do infrator;
- Atividades e responsabilidades exercidas pelo denunciado;
- Intenção e conduta do infrator frente à denúncia apurada.

Após a definição, a Medida Disciplinar deverá ser formalizada em documento (exceto a advertência verbal, que somente terá o registro no sistema), emitido pela empresa, em duas vias assinadas pelo empregado e gestor, ou, na recusa, por duas testemunhas identificadas e presenciais. Uma destas vias é destinada ao empregado, enquanto a outra deverá ser arquivada no dossiê dele.

Cada Medida Disciplinar deve ser comunicada de forma respeitosa, em local adequado e sem provocar constrangimento ao colaborador, expondo claramente o motivo da aplicação da referida medida.

A Companhia também deve aplicar medidas de cunho preventivo, objetivando a mitigação de riscos e reincidência da infração, tais como: ajustes ou criação normas internas; implantação de controles internos; melhoria e/ou automação de processos; treinamentos e comunicados de sensibilização sobre o tema.

Em casos de Desvio de Conduta realizados por terceiros, deve-se seguir as medidas previstas em contrato.

Por fim, independente da medida aplicada, o colaborador ou terceiro (se for o caso) pode ter que ressarcir a empresa por eventuais danos causados ao patrimônio da Grendene (responsabilização pessoal), estando sujeito às sanções legais cabíveis.

9. Responsabilidades

É de responsabilidade de todos os colaboradores da Grendene colaborar com o processo de apuração de Denúncias na Companhia.

Em relação às medidas disciplinares, estas devem ser aplicadas pelo gestor com apoio do RH, de forma individual e privada, sem constranger ou humilhar o colaborador. Para as situações corriqueiras, como falta injustificada e insubordinação, a medida pode ser aplicada diretamente pelo gestor imediato.

9.1. Comitê de Ética

O Comitê de Ética da Grendene é responsável pela gestão do canal de ética, incluindo a condução e supervisão de todas as Investigações Internas da Companhia. Portanto, é o órgão responsável pela definição dos profissionais que serão responsáveis pela condução das investigações e/ou contratação de empresas especializadas.

O Comitê também deve garantir a efetiva aplicação das medidas disciplinares cabíveis, bem como as ações educacionais e/ou preventivas, definidas após a apuração de cada Denúncia (processo investigativo).

A cooperação com autoridades governamentais e órgãos regulatórios será decidida pelo Comitê de Ética da Grendene, que determinará o procedimento e os profissionais que irão conduzir este processo.

9.2. Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva deve acompanhar periodicamente as atividades do Comitê de Ética, verificando "os relatos recebidos, tratativas, apurações, evolução das investigações, planos de ação, melhorias de processos e medidas disciplinares aplicadas no período", conforme Regimento Interno do Comitê de Ética.

9.3. Conselho de Administração

O Conselho de Administração deve avaliar periodicamente a efetividade das políticas e ações referentes ao programa de integridade e ética da Grendene, incluindo as denúncias recebidas, apuradas e tratadas, além das medidas e ações realizadas pelo Comitê de Ética.

O Conselho também deve aprovar as eventuais alterações e revisões do presente documento.

10. Disposições Gerais

As omissões desta Política e eventuais dúvidas de interpretação serão decididas em reunião do Conselho de Administração.

A presente Política entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração e, após sua aprovação, será observado imediatamente pela Companhia, seus diretores, conselheiros, membros dos comitês de assessoramento, colaboradores em geral e demais Partes Interessadas.

Farroupilha, 24 de fevereiro de 2022.

Alexandre Grendene Bartelle Presidente	Renato Ochman Secretário