



## Objetivo

O objetivo desta Política de Denúncia e Antirretaliação é promover um ambiente de trabalho que incentive os funcionários a denunciar qualquer atividade que acreditem, de boa-fé, ser imprópria, prejudicial ou ilegal.

## Escopo

Esta política é aplicável a todos os candidatos a vagas de emprego na L & L Products, funcionários permanentes e temporários, bem como ex-funcionários em todo o mundo.

## Declaração da política

A L&L Products está comprometida em criar um ambiente onde as pessoas possam compartilhar livremente suas preocupações sem medo de retaliação em relação a, incluindo, sem limitação, qualquer violação da lei, regra, regulamento ou qualquer política ou Código de Ética da L&L Products, riscos à saúde ou segurança, má gestão grave, desperdício de ativos da empresa, abuso de autoridade e/ou outros comportamentos antiéticos (“ Reportable Offense ”). A L&L Products oferece vários canais para que os funcionários relatem suas preocupações e proíbe retaliações contra qualquer pessoa que, de boa-fé, levante uma preocupação.

## Procedimento de denúncia

Para os fins deste procedimento, o denunciante é qualquer funcionário atual ou ex-funcionário, independentemente do tipo de emprego, candidato a emprego, estagiário ou trainee que trabalhe ou esteja presente na L&L Products, que denuncie, de forma desinteressada e de boa-fé, fatos de seu conhecimento pessoal, que acredite razoavelmente constituir uma Ofensa Denunciável (“Denunciante”).

Os denunciantes são incentivados a relatar tais preocupações ao seu gerente, ao Departamento de RH ou ao Departamento Jurídico. Alternativamente, os denunciantes podem relatar problemas através da página da intranet Speak up Line ou enviar um e-mail para: [speakup@llproducts.com](mailto:speakup@llproducts.com) para iniciar uma investigação para resolver o problema. Em alguns países, podem estar disponíveis canais adicionais para denúncias.

O e-mail de denúncia deve conter:

- a identidade, funções e detalhes de contato do remetente da denúncia;
- a identidade e as funções da(s) pessoa(s) sujeita(s) à denúncia;
- uma descrição dos fatos relatados;
- quaisquer informações e documentos, em qualquer formato ou meio, que comprovem a denúncia.

No prazo de 3 dias úteis, é enviada uma confirmação de recepção ao denunciante. Se a denúncia não for suficientemente fundamentada para permitir ao destinatário avaliar adequadamente se se trata de uma infração denunciável, este pode solicitar informações adicionais ao denunciante.

O destinatário da denúncia fará a avaliação inicial para determinar se a preocupação relatada constitui uma Ofensa Denunciável. Se for considerada uma Ofensa Denunciável, serão nomeados os investigadores apropriados para realizar mais investigações, com o objetivo de evitar qualquer conflito de interesses. Os

funcionários nomeados realizarão todas as operações para verificar a gravidade dos fatos relatados e poderão, sujeito à confidencialidade, solicitar apoio externo, se necessário ou exigido pela legislação local (advogados, auditores, especialistas, órgãos públicos ou reguladores relevantes). Eles podem entrevistar o denunciante, testemunhas, a pessoa objeto da denúncia e outras pessoas, conforme estritamente necessário, tendo em mente o objetivo de proteger, na medida do possível, a confidencialidade da identidade do denunciante. Isso deve ser feito o mais rápido possível, mas com a intenção de concluir a investigação dentro de três meses, a menos que circunstâncias além do controle do investigador a atrasem.

Ao final do procedimento, o denunciante será informado do encerramento da investigação.

### Antirretaliação

Retaliação é qualquer ação negativa tomada contra uma pessoa por ter feito uma denúncia de boa-fé. Tais ações podem incluir, sem limitação: ameaças, intimidação, assédio, discriminação, limitação de oportunidades de carreira, rebaixamento, atividades de bullying, feedback negativo de desempenho independente de deficiências reais de desempenho ou demissão involuntária.

A L&L Products não tolera retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, denuncie uma preocupação sobre qualquer conduta imprópria ou não conformidade com as leis, regulamentos ou regras e políticas da empresa.

Se um denunciante acreditar que sofreu retaliação após ter denunciado um problema, ou se um funcionário for testemunha de retaliação contra outro funcionário da L&L Products, deve comunicar imediatamente a situação ao seu gerente, ao departamento de RH, ao departamento jurídico, à Speak Up Line ou para o endereço de e-mail: [speakup@llproducts.com](mailto:speakup@llproducts.com). A L&L Products investigará e, quando necessário, tomará medidas corretivas para resolver a questão, podendo tomar medidas disciplinares que vão até a demissão da pessoa que retaliou.

Esta Política visa proteger os denunciantes que fazem denúncias de boa-fé. Uma denúncia de boa-fé é uma denúncia feita com a convicção genuína, no momento da denúncia, de que existe um problema potencial. Por outro lado, a má-fé consiste em usar o procedimento de denúncia para denunciar fatos que a pessoa sabe serem falsos ou para fazer alegações depreciativas contra terceiros, com a intenção de causar danos ou na esperança de obter vantagens indevidas. A L&L Products pode tomar medidas, incluindo a demissão do autor de uma denúncia abusiva ou de má-fé.

A denúncia pode estar relacionada ao não cumprimento de leis e regulamentos, de uma política ou procedimento interno ou do Código de Ética do Funcionário. Por exemplo: fraude, roubo, suborno, corrupção, extorsão, questão antitruste, lavagem de dinheiro, discriminação, assédio, bullying, violação dos direitos humanos, conflito de interesses, violação de informações, questão de confidencialidade, encobrimento de situações que deveriam ser denunciadas, não cumprimento das regras de segurança e outros comportamentos antiéticos ou ilegais.

## Perguntas

As perguntas sobre esta Política podem ser dirigidas ao seu Departamento de Recursos Humanos ou Departamento Jurídico.



Data de entrada em vigor: 30 de maio de 2018  
Data da última revisão: 5 de junho de 2025  
Próxima data de revisão: 5 de junho de 2027

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Carré', with a stylized flourish at the end.

**Christophe Carré**  
CEO