

Política de Denúncia

Comas Latino-Americana LTDA,
FlexLink Systems LTDA,
G.D do Brasil Máquinas
de Embalar LTDA,
System Brasil Comércio
de Máquinas e Peças
para a Indústria LTDA
(Brasil)

Conteúdo

	Política de Denúncia para assédio sexual e outras formas de violência	3
1.	Objetivo	4
2.	Princípios gerais	5
3.	Quem pode denunciar	5
4.	Como denunciar	6
5.	O que precisa ser reportado em nível local - Brasil	6
6.	Princípios para a proteção dos denunciantes e das partes denunciadas	7
7.	Gerenciamento de processo de denúncia	8
8.	Assédio Sexual FAQ (Perguntas Frequentes)	10
9.	Conceitos	11
10.	Processamento de Dados Pessoais	12

POLÍTICA DE DENÚNCIA PARA ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

**(para Comas Latino-Americana LTDA,
FlexLink Systems LTDA,
G.D do Brasil Máquinas
de Embalar LTDA,
System Brasil Comércio
de Máquinas e Peças para
a Indústria LTDA)**

1. Objetivo

1.1 De acordo com a Lei Brasileira nº 14.457/2022, que visa promover a igualdade de gênero e proporcionar ambientes de trabalho mais seguros, esta política local foi criada e é relevante para todas as empresas Coesia sediadas no Brasil. Ela complementa as disposições da Política Global de Denúncias, adaptando-a para garantir o cumprimento da legislação brasileira.

Ambas as políticas são válidas e aplicáveis às empresas Coesia no Brasil, tendo a Política Local precedência quando houver disposições específicas para cumprimento de regulamentações locais. Em caso de conflito entre a Política Local e a Política Global, prevalecerão as disposições que melhor atendam à legislação brasileira, garantindo o pleno cumprimento das obrigações legais nacionais.

1.2 Esta Política tem por objetivo a Prevenção e Enfrentamento de Assédio, Abuso ou qualquer forma de violência, seja presencial ou virtual, e estabelece estratégias para criar e manter um ambiente seguro e respeitoso para os funcionários e prestadores de serviços da Coesia, descrevendo os procedimentos para lidar com denúncias através de canais adequados e dedicados.

1.3 Diversas instâncias de discriminação, assédio moral ou sexual e abuso são comportamentos enraizados em assimetrias de poder, geralmente causados por preconceitos, desigualdades estruturais relacionadas a gênero, raça, deficiência, renda, sexualidade, identidade de gênero, idade, entre outros, combinados com situações hierárquicas permanentes ou temporárias em funções ou cargos. A política visa estruturar medidas que possam prevenir tais situações e, se ocorrerem, remediá-las na maior medida possível, responsabilizando os envolvidos.

1.4 Todos os funcionários da Coesia, especialmente aqueles em posições de liderança, devem aderir a esta Política em todos os locais de trabalho, incluindo eventos, reuniões externas e internas, bem como em todas as atividades da empresa. Além disso, espera-se que os funcionários da Coesia sejam proativos em ajudar a interromper comportamentos inadequados, limitar seus efeitos e/ou denunciá-los ao canal previsto nesta política, caso testemunhem tais condutas.

1.5 A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) torna-se essencial na disseminação e criação de ações para reforçar a necessidade do engajamento dos funcionários no cumprimento desta política. Os colaboradores e prestadores de serviço terceirizados que atuem para a Coesia receberão um treinamento abrangente sobre o tema durante a integração, e esta política será integrada ao contrato de prestação de serviços sempre que houver envolvimento de mão de obra.

2. Princípios gerais

- 2.1 A Coesia solicita e garante que as pessoas envolvidas na execução de qualquer atividade descrita nesta Política atuarão de acordo com os seguintes princípios:

Confidencialidade

A identidade do Denunciante não será divulgada sem o consentimento prévio do denunciante a ninguém que não esteja envolvido na gestão da denúncia.

Transparência

Todas as pessoas envolvidas na execução desta Política deverão garantir total transparência no desempenho das suas funções e garantir que todo o processo seja gerenciado de forma honesta.

Imparcialidade, independência e profissionalismo

Qualquer denúncia deve ser tratada de forma a garantir e manter sempre os termos necessários de objetividade, competência e profissionalismo.

Honestidade e validade

Todas as informações e alegações devem ser comunicadas de boa fé e com razoável fundamentação.

Proibição de retaliação para proteger os denunciantes e outras partes envolvidas

O Denunciante e quaisquer outras partes potencialmente envolvidas estão protegidos contra qualquer ato de retaliação, desde que atuem de boa fé e com fundamentação razoável.

3. Quem pode denunciar

- 3.1 **Qualquer pessoa pode denunciar.** A Coesia estende a possibilidade de denúncia a todos os indivíduos que, no escopo das suas tarefas profissionais, tomem conhecimento de uma possível violação.

4. Como denunciar

- 4.1 A empresa garantirá a acessibilidade comunicacional para qualquer vítima que deseje fazer uma denúncia de possível violência sexual, assédio ou outras formas de violência através do canal de denúncia mencionado acima ou presencialmente, se o denunciante preferir, por meio dos Contatos Locais, que registrarão a queixa no canal oficial em nome do denunciante, respeitando a confidencialidade e o anonimato, se solicitado.

A Coesia criou um Canal de Grupo para envio de denúncias:

POR ESCRITO

Através da plataforma digital de denúncias acessível online via:

- Computador no link **coesia.ethicspoint.com**;
- No dispositivo móvel em **coesia.navexone.eu** ou escaneado o QR code:



FORMA ORAL

- telefones gratuitos estão disponíveis no portal **coesia.ethicspoint.com** (24 horas por dia - 7 dias por semana)

Disque o número de acesso direto para a sua localização:

Brazil (Celular): 0-800-888-8288

Brazil: 0-800-890-0288

(Os canais acima permitem denúncias anônimas no idioma nativo do denunciante)

Após o envio da denúncia, os Denunciantes receberão um código de acesso denominado "chave de denúncia" que, juntamente com uma senha, poderá ser utilizado para verificar qualquer resposta ou dúvida na plataforma.

5. O que precisa ser reportado em nível local - Brasil

- 5.1 De acordo com a Lei Brasileira nº 14.457/2022, o canal local é obrigatório para casos envolvendo:
- Discriminação;
 - Assédio Moral; e
 - Assédio Sexual.

6. Princípios para a proteção dos denunciantes e das partes denunciadas

6.1 A Coesia incentiva a denúncia aberta usando a plataforma Navex e adota os seguintes princípios para proteger os denunciantes e qualquer parte denunciada:

Anonimato e Confidencialidade

Os denunciantes podem optar por denunciar:

- **Abertamente:** Os denunciantes fornecem detalhes completos sobre seus dados de contato pessoal;
- **Anonimamente:** caso o Denunciante opte por fornecer seu e-mail de contato à plataforma NAVEX, o qual não será encaminhado à Coesia, receberá um e-mail de notificação sempre que uma resposta ou dúvida for publicada no sistema pela Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia. Caso o Denunciante opte por não informar seu e-mail de contato, é de sua responsabilidade utilizar a senha e a “chave de denúncia” fornecidas para acessar o sistema e verificar se há atualizações.

Em qualquer caso, a identidade do Denunciante e todas as outras informações que possam, direta ou indiretamente, revelar a identidade dele ou dela não serão divulgadas, sem aviso prévio e consentimento por escrito, a pessoas que não sejam as responsáveis por receber e acompanhar denúncias.

Proteção contra retaliação

O Denunciante, as Partes Externas, as pessoas jurídicas e outros indivíduos associados ao Denunciante estão protegidos de qualquer forma de retaliação ou discriminação em todas as formas.

Direito de ser informado

Os Denunciados têm o direito de receber informações sobre quaisquer possíveis acusações e medidas disciplinares contra eles, a fim de exercerem o seu direito de defesa.

As Partes Denunciadas não estarão sujeitas a sanções disciplinares

Caso a violação denunciada não tenha provas objetivas, de acordo com a legislação nacional e/ou procedimentos contratuais.

Gerenciamento de conflitos de interesses

Esta Política garante que as denúncias serão gerenciadas exclusivamente por pessoas que não se encontrem em situação de conflito de interesses. Caso sejam mencionados os nomes da Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia ou da(s) Pessoa(s) de Contato Local (quando aplicável), a denúncia é encaminhada diretamente à Presidente da Coesia.

7. Gerenciamento de processo de denúncia

- 7.1 O Comitê de Ética da Coesia é um órgão independente e autônomo presidido pela Presidente da Coesia e composto por Isabella Seràgnoli, Iole Anna Savini, Giorgia Capuzzo, Paolo Fabiani e Paola Lanzarini. O Comitê fornece suporte e orientação à Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia especialmente nas etapas de admissibilidade, optando por ativar uma avaliação ou investigação interna, definindo o envolvimento de uma função corporativa específica ou consultores externos, até o encerramento da denúncia.
- 7.2 A Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia, composta por Paolo Fabiani e Paola Lanzarini, conduzirá suas atividades com imparcialidade e será responsável por gerenciar e coordenar o processo de denúncia de potenciais violações, livre de qualquer conflito de interesses relacionado à denúncia ou às investigações.
- 7.3 Para as empresas localizadas no Brasil, a Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia incluirá automaticamente os Contatos Locais, um membro do RH (Gerente de RH) e outro do departamento jurídico (Advogado Sr e DPO), ambos baseados no Brasil. O ponto de contato local atuará como agente e representante da Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia. Caso seja identificado a necessidade de envolver consultores jurídicos, eles serão incluídos e participarão da fase de investigação.
- 7.4 A Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia recebe todas as denúncias e é responsável pelas seguintes atividades:

- **Notificar** o Denunciante acusando o recebimento da denúncia no prazo de 7 dias após o recebimento;
- Manter comunicação com o Denunciante e, quando necessário, **solicitar informações adicionais**;
- **Avaliar a admissibilidade da denúncia** com o apoio do Comitê de Ética do Grupo (se necessário).
- **Definir qual a função/Órgão ou Comitê interno a ser envolvido** com base no tema da denúncia.
- **Ativar uma avaliação ou uma investigação interna**, de acordo com a Comissão de Ética do Grupo (se necessário), definindo o envolvimento de outras funções internas e/ou consultores externos;

- **Fornecer feedback sobre a denúncia no prazo de até 3 meses** (a partir do aviso de recebimento ou, se nenhum aviso tiver sido enviado, no prazo de 3 meses a partir do término do período de 7 dias após a abertura da denúncia);
- **Apoiar o Denunciante em caso de qualquer dúvida** relativa ao sistema de denúncia;
- Fornecer medidas adequadas para **umentar a conscientização** sobre o sistema de denúncias entre as equipes e as partes externas.

7.5 **Recebimento de denúncias e avaliação preliminar**

Para ser admissível, a Denúncia também precisa ser completa e circunstanciada. Especificamente, é aconselhável incluir as seguintes informações:

- uma descrição detalhada dos fatos;
- o local e, quando possível, a data e hora dos fatos relatados;
- dados pessoais ou outras indicações úteis para identificar as pessoas envolvidas na situação denunciada;

Caso a Denúncia seja recebida por alguém fora dos canais de denúncia identificados e autorizados, é preciso encaminhá-la imediatamente para o seguinte endereço de e-mail: **codethics@coesia.com**

7.6 **Avaliação ou investigação interna e encerramento do caso**

As funções internas e/ou os consultores externos identificados pela Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia, com o apoio do Comitê de Ética do Grupo (se necessário), são responsáveis por fazer uma análise ou uma investigação interna ou inspeções direcionadas para identificar, verificar e avaliar todos os elementos possíveis que possam fundamentar os eventos relatados.

7.7 O encerramento do caso é determinado pela Equipe de Gestão de Denúncias da Coesia quando nenhuma ação adicional for considerada necessária e não houver necessidade de realizar novas investigações.

7.8 Caso a violação seja verificada, será sugerido um plano de ação.

7.9 Em caso de condutas não conformes com as legislações pertinentes ou com esta Política, a Empresa poderá adotar medidas disciplinares.

8. Assédio Sexual - FAQ (Perguntas Frequentes)

8.1 **Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?**

Não. Pode haver assédio praticado por homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, de acordo com estatísticas sobre o tema, na grande maioria dos casos, o autor do crime é um homem e a vítima é uma mulher. Desta forma, o assédio sexual é uma forma de violência de gênero que prejudica gravemente a saúde mental, o desenvolvimento profissional e a vida de mulheres, principalmente.

8.2 **Como identificar o assédio sexual?**

Toda atitude de um colaborador que tenha caráter sexual e que cause pressão, desconforto, ameaça ou vergonha a outro colaborador, seja de forma pública ou sem chamar a atenção, seja com ou sem contato físico, seja por palavras, mensagens, e-mails, seja dentro ou fora do ambiente da empresa, são consideradas assédio sexual.

Exemplos de conduta que configuram o assédio sexual:

- Intimidar ou chantagear alguém para aceitar alguma proposta de apelo sexual.
- Contato físico, comentários e propostas indesejadas de caráter sexual.
- Praticar, incentivar ou participar de comportamentos de assédio sexual (físicos ou verbais).
- Praticar ou tolerar que outros pratiquem assédio moral ou sexual e permanecer em silêncio.
- Perseguir quem sofreu, ou quem testemunhou o assédio sexual, por ter denunciado o fato (nos casos em que o colaborador escolher não fazer a denúncia de forma anônima).

Ainda que a situação não configure legalmente a hipótese de assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave, constrangimento ilegal e como tal, se enquadrar como assédio para efeito desta Política. Por isso, o relacionamento deve ser respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, seja de clientes, fornecedores, colaboradores, gestores, entre outros, independentemente da relação hierárquica.

Exemplos de situações que podem estar presentes em casos de assédio sexual:

- “Cantadas” ou insinuações constantes, de cunho sexual, sem que a vítima as deseje.
- Carícias e abordagem maliciosa de conotação sexual.
- Intimidação, represálias, ameaça de demissão, recusa de promoção ou outras injustiças associadas à negação de convite de natureza sexual.
- Comentários e piadas de natureza sexual.
- Elogios constantes de conotação sexual, foco no físico da pessoa em detrimento da sua capacidade intelectual, causando desconforto público ou em particular.

9. Conceitos

9.1 Alguns conceitos merecem esclarecimento para delimitação do escopo de atuação a que este documento se refere:

- **Discriminação** é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero que restrinja direitos e liberdades fundamentais de uma pessoa ou impeça que se relacione em sociedade em condições de igualdade com as demais.
- **Assédio moral** é o processo contínuo de condutas abusivas que atente contra a integridade e dignidade da pessoa, tais como: exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou excessivas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.
- **Assédio sexual** é 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. Inclui violações à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro. Também constitui assédio sexual para fins da presente política a prática de comportamentos inapropriados como comentários constrangedores, investir ou cortejar alguém em momento, ambiente ou de maneira inapropriada, ou quaisquer práticas com conotação sexual que deixem a vítima em situação de desconforto.
- **Abuso sexual** é a intrusão concreta ou ameaça de natureza sexual, seja pelo uso de força ou sob condições desiguais ou coercitivas. Pode acontecer por meio de ameaça física ou verbal. Pode acontecer com ou sem contato físico, não se limitando a relações sexuais, carícias, falas erotizadas, exibição de material pornográfico.

10. Processamento de Dados Pessoais

- 10.1 O processamento de dados pessoais sob esta política ocorrerá de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados em vigor no Brasil sob o nº 13.709/2018, doravante denominada simplesmente “LGPD”, e demais leis de proteção de dados aplicáveis, assegurando a confidencialidade e a segurança dos dados pessoais. O processamento será restrito ao necessário para o gerenciamento e investigação de reclamações, garantindo o anonimato do reclamante, exceto quando houver necessidade de comunicação com as autoridades competentes. A Coesia, como controladora de dados, é responsável por seu gerenciamento de acordo com as obrigações legais estabelecidas na LGPD e com os princípios estabelecidos na política global de proteção de dados da Coesia, Whistleblowing Data Protection Privacy Policy, além de outras políticas aplicáveis.