

Grupo ENERGO-PRO

Política de Denúncias

2026




ENERGO-PRO

POLÍTICA DE DENÚNCIAS (“POLÍTICA”)

1. Introdução

Em outubro de 2019, o Parlamento Europeu e o Conselho aprovaram a Diretiva 2019/1937 da UE (“Diretiva”), que estabelece os requisitos para a proteção dos denunciadores e reconhece a importância de proporcionar uma proteção equilibrada e eficaz aos denunciadores. A República Tcheca, a Bulgária, a Espanha e a Eslovênia transpuseram a Diretiva para a legislação nacional na data da Política. A Política define as responsabilidades e os compromissos da ENERGO-PRO em relação à proteção de denunciadores, e aplica-se à ENERGO-PRO a.s. (“Sociedade”), bem como às suas afiliadas (“Grupo”).¹

2. Definição

A União Europeia define denunciadores como *“qualquer pessoa que reporte ou divulgue informações sobre uma ameaça ou dano ao interesse público no contexto da sua relação de trabalho, seja no setor público ou privado”*.²

Para os fins desta Política, um denunciante pode ser um sócio, conselheiro, diretor, administrador, empregado, representante legal de um empregado, fornecedor, contratado, voluntário ou estagiário antigo, atual ou potencial de qualquer sociedade do Grupo.

O denunciante está protegido pela Política (juntamente com certas pessoas relacionadas descritas na seção 6 abaixo) se tomar conhecimento de possíveis atividades ilegais (ou outras irregularidades materiais) em qualquer uma das seguintes áreas:

- Qualquer crime ou delito para o qual possa ser imposta uma multa de pelo menos € 4.000 (ou o seu equivalente em qualquer moeda).³
- Infrações administrativas graves e gravíssimas, bem como infrações trabalhistas na área da saúde e de segurança no trabalho.
- Abuso de poder.
- Anticoncorrência.
- Violação das regras da UE sobre auxílios governamentais.
- Violação do Código de Conduta Global e das políticas da sociedade.
- Conflito de Interesses.
- Tributação de pessoas jurídicas.
- Proteção ao cliente (incluindo segurança e conformidade do produto).
- Discriminação.
- Proteção ambiental (incluindo saúde e bem-estar animal).
- Serviços financeiros, incluindo contabilidade e controles internos.
- Assédio, intimidação e conduta sexual imprópria.
- Saúde e segurança (incluindo a proteção da saúde pública).
- Violações dos Direitos Humanos.
- Uso indevido de ativos da sociedade.
- Informações privilegiadas.
- Proteção e privacidade de dados pessoais.
- Segurança de redes e sistemas de informação.

¹ O Grupo inclui a DK Holding Investments, s.r.o., única acionista direta da ENERGO-PRO a.s., e todas as suas subsidiárias diretas e indiretas.

² Recomendação CM/Rec(2014)7 e memorando explicativo (<https://rm.coe.int/16807096c7>).

³ Isso incluirá crimes e delitos relacionados a fraude, suborno e corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento de atividades terroristas e outros.

- Direito das licitações.
- Proteção dos interesses financeiros da UE.
- Proteção da ordem pública e da segurança interna.

As preocupações relativas ao mau desempenho de um denunciante são tratadas através do supervisor dessa pessoa, do Departamento de Recursos Humanos competente e/ou do Departamento de Compras. Outras reclamações relacionadas ao trabalho são tratadas por meio do procedimento interno de resolução de reclamações. As preocupações relativas a partes interessadas externas, como as comunidades, são tratadas através do procedimento do mecanismo de reclamações das partes interessadas.

3. Objetivos

Os objetivos da Política são:

- Cumprir a Diretiva, qualquer legislação nacional para a qual ela seja transposta e quaisquer outras leis vinculativas para as sociedades do Grupo em relação à proteção de denunciantes.
- Proteger as pessoas que denunciam violações (ou seja, possíveis atividades ilegais ou outras irregularidades relevantes, conforme descrito acima) das quais tomarem conhecimento em relação ao seu trabalho.
- Para evitar represálias contra denunciantes e outras pessoas (conforme descrito na seção 6 abaixo).

4. Procedimento de Denúncias

As pessoas que desejarem denunciar violações da Política devem seguir o seguinte procedimento:

- A. Entrar em contato com a pessoa designada pela Política de Denúncias (*Whistle Blower Policy* - "WBDP"), mencionada na seção 5 abaixo, utilizando qualquer um dos meios indicados no **Anexo 1**. As pessoas que desejarem permanecer anônimas devem informar isso no primeiro contato com a WBDP.
- B. A WBDP tomará nota dos principais pontos de preocupação, e solicitará provas documentais, se disponíveis. O denunciante deve fornecer o máximo de detalhes possível. Os dados úteis a serem fornecidos incluem:
 - Natureza da preocupação.
 - Data, horário e local dos acontecimentos alegados.
 - Nome de cada pessoa envolvida, juntamente a sua função e departamento.
 - Relação com a pessoa em questão.
 - Como foram obtidas as informações sobre o assunto.
 - Testemunhas.
 - Outras informações relevantes de suporte ao relatório (por exemplo, documentos, fotos etc.).

Nenhum dado pessoal será coletado, a menos que seja claramente relevante para o processamento de informações específicas, ou, se coletados acidentalmente, serão apagados sem atraso indevido.

- C. A WBDP acusará o recebimento de cada denúncia em até 7 dias e, posteriormente, conduzirá uma investigação inicial, buscando o apoio necessário dos departamentos e/ou locais relevantes. A WBDP garantirá que todas as pessoas que apoiam a investigação estejam cientes das disposições da Política e da exigência de proteger o denunciante (especialmente mantendo a confidencialidade quanto à identidade do denunciante e protegendo-o de represálias). A WBDP poderá manter contato com o denunciante e, se julgar necessário, solicitar informações adicionais.

- D. A terceirização da investigação para uma entidade terceira qualificada deve ser considerada em circunstâncias em que possa surgir responsabilidade penal da empresa, em que os fatos possam resultar em litígios cíveis (incluindo processos trabalhistas) ou em que exista uma obrigação legal de denunciar condutas criminosas.
- E. Caso a investigação inicial indique possíveis violações, a WBDP informará o diretor jurídico do Grupo (*general counsel* - "GC") e dará continuidade à investigação. A WBDP manterá o GC informado sobre o andamento da investigação.
- F. Dependendo do assunto da denúncia e das provas disponíveis, a WBDP realizará uma investigação detalhada. Se necessário, serão solicitadas assessorias jurídicas internas e externas. A investigação deve ser realizada de acordo com quaisquer requisitos específicos estabelecidos em disposições legais obrigatórias.⁴ A terceirização da investigação para uma entidade terceira qualificada deve ser considerada em circunstâncias em que possa surgir responsabilidade penal da empresa, em que os eventos alegados possam resultar em litígios cíveis (incluindo processos trabalhistas) ou em que exista uma obrigação legal de denunciar condutas criminosas.
- G. Cada investigação detalhada:
- Seguirá um processo justo.
 - Será confidencial (inclusive por meio da inacessibilidade a pessoal não autorizado).
 - Será realizada de forma eficiente e sem demora.
 - Determinará se existem provas suficientes para comprovar a veracidade dos eventos alegados.
 - Será independente de pessoas ligadas aos eventos alegados.
 - Presumirá a inocência da pessoa acusada de violação até que a investigação esteja concluída, preservando a confidencialidade quanto à sua identidade.
 - Garantirá o direito de defesa e o direito de acesso ao processo da pessoa acusada de uma violação, com pleno respeito aos princípios e garantias estabelecidos por lei e pela Política. Essa pessoa terá o direito de ser informada sobre as ações ou omissões que lhe forem atribuídas e de ser ouvida a qualquer momento, desde que se mantenha a integridade da investigação pertinente e os princípios consagrados na Política (especialmente a manutenção da confidencialidade quanto à identidade do denunciante e a sua proteção contra represálias).
- H. A WBDP elaborará um relatório detalhando o assunto do relatório e os resultados da investigação. O relatório será entregue ao GC.
- I. O GC analisará o relatório em até 7 dias e, logo em seguida, comunicará o relatório, um resumo de suas principais conclusões e uma proposta de ação ao Conselho de Administração (*Board of Directors* - "BOD"), para sua aprovação.⁵
- J. A WBDP informará o denunciante sobre os resultados da investigação e o curso de ação aprovado pelo Conselho de Administração, no prazo de 30 dias após a WBDP acusar o recebimento do relatório inicial. É possível prorrogar o prazo por até 30 dias, uma ou duas vezes, mas em cada caso o denunciante deve ser informado, juntamente com os motivos da prorrogação, antes do término do prazo.
- K. Caso tenham decorrido todos os prazos referidos na seção J acima desde o recebimento de qualquer denúncia sem que tenha sido iniciada uma investigação, a informação contida nesse relatório será eliminada. As comunicações que não forem processadas só podem ser mantidas de forma anonimizada.

Informações adicionais para o denunciante:

⁴ Na Espanha, isso inclui seguir as diretrizes estabelecidas no Protocolo para a prevenção e gestão do assédio laboral, sexual e baseado em gênero.

⁵ Para as sociedades do Grupo que operam nos EUA, o GC entrará em contato com o chefe do departamento jurídico ou outra pessoa competente sobre os fatos e as consequências de qualquer denúncia relacionada a suposto assédio, intimidação, conduta sexual imprópria, saúde e segurança (incluindo proteção da saúde pública), violações de direitos humanos, proteção de dados pessoais, privacidade ou discriminação.

- A. Os denunciante devem assegurar que possuem motivos razoáveis para suspeitar de condutas que justifiquem a denúncia. Na realidade, uma mera alegação sem provas ou outras informações de apoio dificilmente comprovará qualquer irregularidade; contudo, um denunciante não precisa comprovar a alegação segundo qualquer padrão legalmente reconhecido.
- B. Se o denunciante fornecer, conscientemente, informações falsas ou enganosas, isso poderá resultar em ação disciplinar e/ou outras consequências legais.
- C. A ENERGO-PRO protegerá a identidade do denunciante, sujeito às divulgações legais.
- D. Caso o denunciante sofra qualquer tipo de retaliação após a apresentação de uma denúncia, deverá informar imediatamente a WBDP.
- E. Registros físicos e eletrônicos (incluindo audiovisuais) obtidos legalmente de relatórios, conversas e reuniões criados de acordo com a Política, e outros materiais relacionados a qualquer investigação de um relatório, serão retidos por um período razoável e proporcional, levando em consideração as leis aplicáveis que regem a denúncia de irregularidades e a proteção de dados. Todos os registros devem ser armazenados com segurança, para proteger sua confidencialidade e integridade.
- F. Um denunciante pode fazer uma denúncia externa a qualquer órgão público estabelecido de acordo com a Diretiva ou outras leis aplicáveis e vinculativas ("canal externo"), cujos detalhes constam do **Anexo 2**. No entanto, recomenda-se que ele/ela utilize primeiro o procedimento de denúncia interna criado em conformidade com a Política, por ser a forma mais simples, segura e eficaz de tratar do assunto da denúncia.
- G. Para ter direito à proteção contra retaliação prevista na Política, o denunciante deve apresentar uma denúncia por meio da WBDP ou de um canal externo.
- H. Caso um relatório seja enviado por canais de comunicação diferentes dos estabelecidos no **Anexo 2**, a confidencialidade da referida comunicação deve ser garantida, e qualquer destinatário deve envidar esforços razoáveis para encaminhá-lo à WBDP.

5. Pessoa Designada da ENERGO-PRO

Sujeito ao disposto no parágrafo seguinte, a WBDP é Catherine Garcia (ela/dela)⁶, Chefe do Grupo Ambiental e Social. Essa pessoa será a representante designada para os fins da Autoridade Independente de Proteção aos Denunciante da Espanha (*Independent Whistleblower Protection Authority* - "AIPI").

Caso alguma sociedade do Grupo possua uma Divisão de Auditoria Interna, ou se a legislação nacional aplicável exigir que os relatórios sejam submetidos dessa forma, a WBDP será a pessoa indicada no **Anexo 3**.

Caso o denunciante suspeite que a WBDP relevante esteja envolvida na possível violação, ou se não houver resposta a uma denúncia no prazo de 7 dias após a sua apresentação, a denúncia deverá ser enviada (ou reenviada) ao GC.

6. Compromisso da ENERGO-PRO

A ENERGO-PRO se compromete a investigar todas as questões identificadas de acordo com a Política, e a tratar todas as pessoas que fizerem denúncias com respeito e sem assédio ou retaliação. Da mesma forma, será concedida proteção à WBDP, a qualquer facilitador ou pessoa ligada ao denunciante (como colegas de trabalho e parentes) e/ou a qualquer pessoa jurídica que o denunciante possua ou para a qual trabalhe.

A identidade do denunciante permanecerá confidencial, o que significa que a pessoa acusada de uma possível violação não será, em hipótese alguma, informada sobre a

⁶ Tanto a nomeação quanto a demissão da WBDP devem ser comunicadas à AINPI (conforme definido acima).

identidade do denunciante. A WBDP sempre obterá o consentimento explícito do denunciante antes de divulgar sua identidade, salvo exceções legais específicas em que a identidade do denunciante possa precisar ser divulgada sem consentimento. Essas exceções incluem, mas não se limitam a:

- cumprimento de uma ordem judicial ou exigência legal; e
- requisitos legais para divulgar a identidade às autoridades policiais ou órgãos reguladores.

Em todos os casos em que a divulgação da identidade do denunciante for necessária, este será informado da divulgação, a menos que seja proibido por lei.

Caso uma sociedade do Grupo tome conhecimento da prática de um crime, poderá ter a obrigação legal de o comunicar às autoridades competentes. A sociedade do Grupo respeitará sempre qualquer obrigação de denúncia dessa natureza.

A ENERGO-PRO não promoverá, nem tolerará, qualquer forma de retaliação contra um denunciante.

Exemplos de retaliação podem incluir:

- Demissão.
- Rebaixamento.
- Redução salarial.
- Redução ou aumento da jornada de trabalho.
- Transferência de emprego sem consentimento.
- Falta de acesso a promoções ou oportunidades de capacitação.
- Avaliação de desempenho negativa que não reflete o desempenho real.
- Assédio, intimidação, ameaças e/ou *bullying*.

A proteção contra retaliação não se aplica em casos de denúncias que:

- forem rejeitadas por não cumprirem os requisitos da Política.
- forem relacionadas a conflitos estritamente pessoais e privados das pessoas ali descritas.
- contiverem meros rumores, informações já de domínio público ou informações que, de outra forma, não se enquadrarem no escopo da Política.

7. Distribuição

A Política está disponível no site da Sociedade, está incorporada em termos e condições comerciais padrão selecionados, e pode ser consultada por conselheiros, diretores, administradores, empregados e demais colaboradores de qualquer sociedade do Grupo. A Política será revista e atualizada regularmente, para atender aos requisitos da lei, às melhores práticas e às necessidades de nossos parceiros e partes interessadas.

8. Proteção de dados

O **Anexo 4** descreve os direitos das sociedades do Grupo de processar, na qualidade de administradoras de dados, os dados pessoais dos empregados e das pessoas associadas que denunciarem violações (conforme definido acima), ou que estiverem envolvidas em qualquer investigação desencadeada por tal denúncia. O Grupo elaborou uma Política de Proteção de Dados que se aplica (entre outras coisas) ao procedimento de denúncia, bem como a quaisquer investigações e ações posteriores tomadas com base na mesma.

9. Entrada em vigor



Esta versão da Política entra em vigor e será vigente a partir de 1º de janeiro de 2026 e substitui integralmente qualquer versão anterior da Política.

Anexo 1

Meios de elaboração de denúncias

Você pode fazer uma denúncia de acordo com a Política (ou entrar em contato com a WBDP de outra forma) por meio de qualquer uma das seguintes maneiras:

1. Site

- <https://forms.office.com/e/RJT1uXBjy1>

2. Outros

- correspondência: Catherine Garcia, ENERGO-PRO a.s., Palladium, Na Poříčí 3a, 110 00 Praga 1, República Tcheca;
- e-mail: c.garcia@energo-pro.com;
- telefone: +90 534 277 5234 (Turquia); +420 777 731 616 (República Tcheca); ou
- pessoalmente: mediante agendamento (no prazo de 7 dias civis após a solicitação)

As comunicações verbais realizadas durante uma reunião presencial devem ser documentadas por meio de uma gravação da mesma, em formato seguro, durável e acessível, ou por uma transcrição precisa e completa. Isso não prejudica os direitos do denunciante previstos na legislação de proteção de dados, nem a sua oportunidade de verificar, retificar e concordar com a transcrição da conversa, assinando-a.

Informações de contato para canais de denúncia externos

No Brasil

Não aplicável

Na República da Bulgária

Comissão para a Proteção de Dados Pessoais

1. por escrito:

por e-mail: whistleblowing@cpdp.bg

por correspondência: Sofia 1592, 2 Prof. Tsvetan Lazarov Blvd.

2. verbalmente:

no local do CPPD, no endereço: Sofia 1592, 2 Prof. Tsvetan Lazarov Blvd.

Na Colômbia

1. Em casos de suborno transnacional:

À Superintendência de Sociedades, através do seguinte link:

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx

2. Em casos de corrupção

Ao Gabinete de Transparência, através do seguinte link:

<https://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrupcion/portal-anticorrupcion>

Na República Tcheca

Ministério da Justiça

1. por escrito:

através do formulário disponível aqui: <https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/> por e-mail: oznamovatel@msp.justice.cz, mnetocny@msp.justice.cz

por correspondência: Vyšehradská 16, Praga 2, Código Postal 128 10

por telefone: +420 221 997 840

2. verbalmente:

no local, ao Ministério da Justiça da República Tcheca, no seguinte endereço: Vyšehradská 16, Praga 2, Código Postal 128 10

Na Geórgia

Não Aplicável

Na Eslovênia

Não Aplicável

Na Espanha



Para questões relacionadas a ações ou omissões que possam constituir um delito criminal ou uma infração administrativa grave ou gravíssima:

1. Por escrito

Por e-mail: canal.externo@proteccioninformante.es

Pelo correio: Autoridad Independiente de Protección del Informante, calle Luis Cabrera 9, 28002, Madri

Através dos formulários disponíveis aqui:

https://whistleblowersoftware.com/secure/canal_externo_de_denuncias_AINPI

ou <https://apigalicia.gal/es/canal-externo>

2. Verbalmente:

Reunião presencial na Calle Luis Cabrera 9, 28002, Madri, a pedido do denunciante, em um prazo máximo de sete dias.

Na República da Turquia

Não aplicável

Nos EUA

Para questões relacionadas a condições inseguras ou insalubres:

Departamento do Trabalho dos EUA, Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA)

1. Por escrito

através do formulário disponível aqui:

<https://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint> por fax: (205) 731-0504

(Escritório Regional da OSHA em Birmingham)

2. verbalmente:

No local, no escritório regional da OSHA em Birmingham, Medical Forum Building, 950 22nd Street North, Room 1050, Birmingham, AL 35203.

por telefone: +1 205 731-1534 (Escritório Regional da OSHA em Birmingham)

Anexo 3

Informações de contato para WBDP alternativo (quando exigido pela seção 5)

No Brasil

Não aplicável

Na República da Bulgária

(Energo-Pro Bulgaria EAD)

Sra. Rada Peeva

e-mail: signals1@energo-pro.com telefone:

+359 887 710 665

(Energo-Pro Varna EAD)

Sr. Iliya Marinov

e-mail: iliya.marinov@energo-pro.bg

telefone: +359 892 200 545

Na Colômbia

Sra. María del Pilar Duplat M. e-

mail: m.duplat@energo-pro.com

telefone: +57 311 4754609

Na República Tcheca

Não aplicável

Na Geórgia

Sra. Anna Timkova

e-mail: [signals@energo-](mailto:signals@energo-pro.ge)

[pro.ge](mailto:signals@energo-pro.ge) telefone: +995 577 350

855

Na Eslovênia

Não aplicável

Na Espanha

Não aplicável

Na República da Turquia

Não aplicável

Nos EUA

Não aplicável

Anexo 4

Proteção de Dados

Finalidade do Processamento de Dados:

Os dados pessoais de empregados e pessoas associadas que apresentem uma denúncia nos termos da Política ou que estejam envolvidos em quaisquer processos iniciados para apurar se ocorreu uma violação podem ser processados pela sociedade do Grupo relevante, na qualidade de administradora de dados.

A finalidade do processamento será determinar se ocorreu uma violação de dados, os riscos da mesma para o Grupo e as medidas legais cabíveis, incluindo a comunicação de casos de suborno ou lavagem de dinheiro às autoridades competentes.

Fundamentação Legal para o Processamento de Dados:

A sociedade do Grupo em questão processará os dados pessoais com base nos interesses legalmente justificados do administrador de dados, exceto quando os interesses ou os direitos e liberdades fundamentais dos titulares dos dados prevalecerem.

Direitos dos Titulares dos Dados:

As pessoas cujos dados pessoais são processados conforme descrito acima terão o direito de solicitar à sociedade do Grupo relevante o acesso a esses dados pessoais, bem como a sua correção, eliminação, limitação do escopo do processamento ou oposição ao processamento dos dados. Os direitos acima mencionados estão sujeitos às limitações estipuladas pela legislação aplicável. Os titulares dos dados também terão o direito de apresentar uma reclamação a qualquer autoridade pública competente responsável pela proteção de dados pessoais.

Os dados pessoais processados conforme descrito acima podem ser encaminhados a pessoas que prestarem assistência jurídica ou serviços de auditoria forense à sociedade do Grupo em questão, ou para fins de coleta de provas, em conformidade com a legislação vigente. Nenhum dado pessoal originado no Espaço Econômico Europeu será transferido para fora do Espaço Econômico Europeu.

Duração do Processamento de Dados:

Os dados pessoais processados conforme descrito acima serão processados pelos períodos permitidos ou exigidos pela legislação vigente, ou até o vencimento de qualquer prazo de prescrição aplicável.