



Stahl Parent B.V. Política de Delação

Outubro de 2023



Índice

1. Considerações importantes sobre esta política	3
Diagrama de processo	4
2. Introdução	5
3. Definições	5
4. Informação, aconselhamento e apoio para o trabalhador e a outra parte afetada	6
5. Relatório interno, registro, encaminhamento e confirmação do recebimento de um Relatório interno	6
6. Processamento do relatório interno	7
7. Realização da investigação interna	7
8. Informações sobre o resultado	8
9. Relatório externo	8
10. Proteção	8
10.1 Proteção do Delator.....	8
10.2 Contra-ataque às medidas negativas para o Delator.....	9
10.3 Proteção de outras partes envolvidas quanto a medidas negativas	9
10.4 Investigação interna e externa de medidas negativas para o Delator.....	9
11. Confidencialidade	9
12. Relatório e avaliação	9

1. Considerações importantes sobre esta política

Quando pessoas são injustamente afetadas pelas ações de uma empresa ou de seus funcionários, mecanismos de reclamação ou delação podem ajudar a fornecer uma solução, oferecendo às pessoas uma saída confidencial para expressar suas preocupações e denunciar as infrações. Eles também servem como um sistema de alerta precoce para as empresas e podem fornecer informações valiosas para questões mais amplas de direitos humanos.

Na Stahl, queremos fazer uma contribuição positiva para a vida de nossos funcionários, clientes, parceiros comerciais, investidores e da sociedade em geral. Para isso, procuramos manter um diálogo saudável e aberto com todas as nossas partes interessadas ao redor do mundo e desenvolver um entendimento mútuo com elas sobre tópicos relevantes.

Incentivamos sempre os funcionários e outras partes afetadas a apresentar proativamente suas preocupações. Nosso Mecanismo de Reclamação/Política de delação formal está aberto a todos os funcionários da Stahl, assim como a qualquer pessoa de fora da empresa. É uma forma de levantar e discutir questões e reclamações em total confiança. Para fazer uma investigação adequada da situação, é necessário um bom relatório, pois é difícil investigar relatórios anônimos não fundamentados. Para atender quaisquer preocupações sobre confidencialidade, também criamos uma lista de "Confidentes", pessoas da empresa com as quais podem ser levantadas preocupações a nível local em cada região. Uma lista desses "Confidentes" está disponível no MyStahl.

Qualquer queixa que você nos apresentar receberá total atenção. A empresa escutará, tomará medidas para investigar e abordar o assunto e buscará a ação apropriada com a parte responsável.

O que devo relatar?

- Comportamento suspeito que pode entrar em conflito com o Código de Conduta da Stahl (por exemplo, não cumprimento com questões relativas aos direitos humanos, liberdades fundamentais, meio ambiente, segurança, saúde, corrupção, suborno, fraude, assédio, etc.);
- Suspeita de não conformidade com leis e regulamentos;
- Qualquer impacto negativo sobre as pessoas, comunidades ou o meio ambiente, como resultado de nossas atividades.

Como posso relatar um caso?

- Por meio de seu supervisor;
- Por meio de um Confidente (RH) por local, conforme publicado no MyStahl;
- Através de qualquer membro do Comitê de Conformidade (Diretor Financeiro, Diretor de Conformidade e/ou Diretor de RH do Grupo), pessoalmente ou por correio eletrônico: whistleblower@stahl.com;
- Por telefone: +31 416689210 (Diretor de Conformidade);
- Por carta: dirigida ao Diretor Financeiro, ao Responsável pela Conformidade e/ou ao Diretor de RH do Grupo.

A Stahl responderá em tempo hábil, conforme exigido por leis e regulamentos.

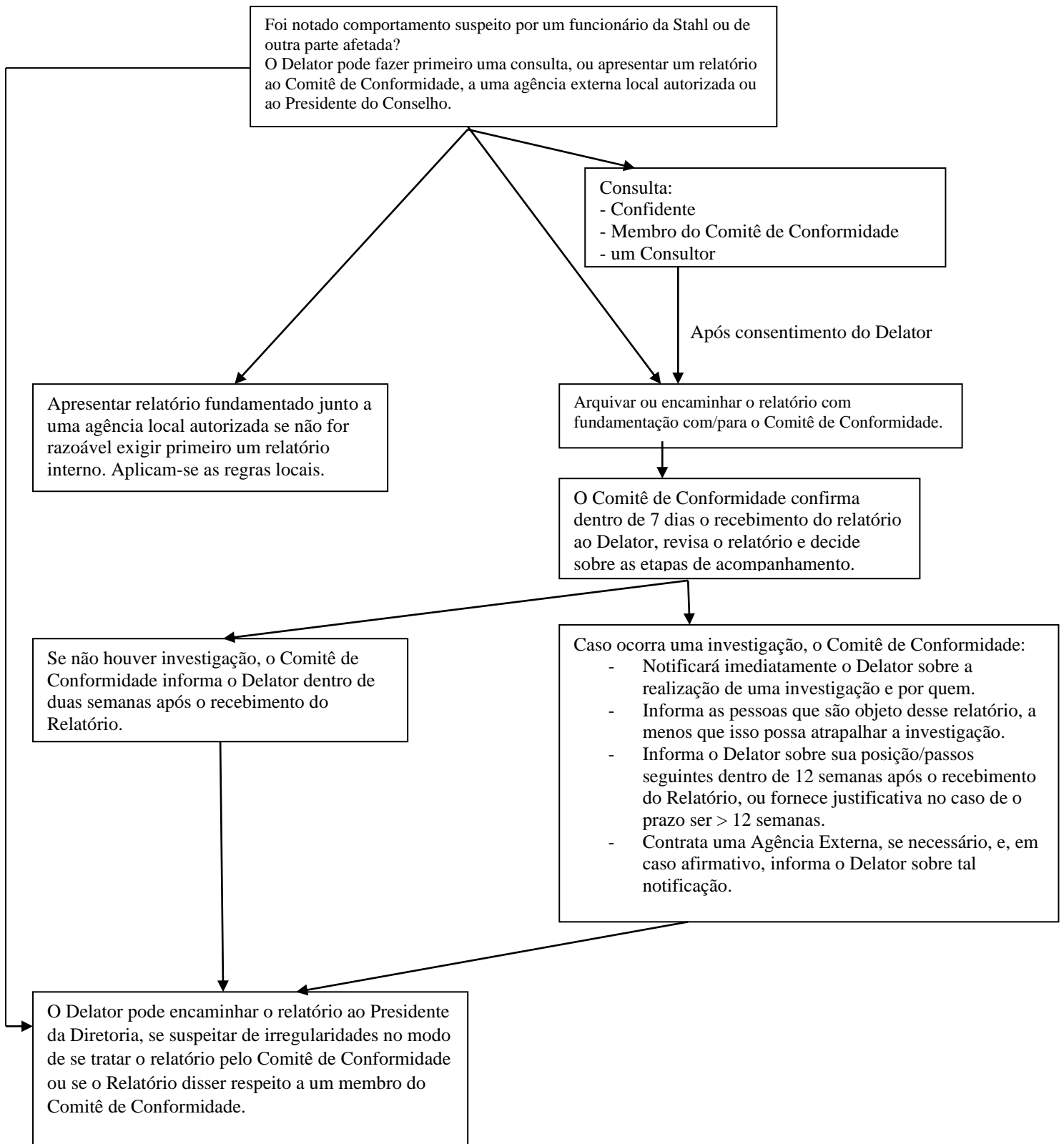
O Delator que, de boa fé, fez um relatório não será afetado de forma alguma como resultado da elaboração desse relatório. Os funcionários da Stahl devem ser protegidos contra denúncias falsas intencionalmente apresentadas. Um funcionário que intencionalmente apresente uma denúncia falsa estará sujeito a medidas disciplinares, conforme descrito na Política de Ação Disciplinar da Stahl.

Nos parágrafos seguintes, você pode ler mais sobre o procedimento formal (técnico). Veja também o Diagrama de processo na próxima página.

Caso você tenha quaisquer perguntas ou observações sobre esta política, não hesite em entrar em contato com o Diretor de Conformidade.

Diagrama de processo

O processo de Delação (resumo).



2. Introdução

A Stahl está determinada a oferecer a todos os funcionários um local de trabalho seguro e, portanto, implementou várias políticas, tais como um Código de Conduta dos Funcionários e esta Política de Delação.

As regras do Delator contidas nessa política são regras relacionadas com (suspeitas de) irregularidades aplicáveis aos trabalhadores da Stahl Parent BV, bem como aos trabalhadores das suas filiais..

A Stahl considera importante que os funcionários e/ou outras partes afetadas possam denunciar de maneira adequada e segura a má conduta ou suspeita de má conduta na Stahl ("Delação").

Os funcionários da Stahl e outras partes afectadas são encorajados a denunciar (suspeitas) de má conduta ou outras descritas nestas regras.

Se um relatório não se enquadrar no âmbito desta Política de Delação, o Comitê de Conformidade (ou o Presidente) encaminhará a pessoa que fez o Relatório ao Gerente/Diretor relevante.

A fim de criar e manter um local de trabalho seguro para todos os funcionários da Stahl, a Diretoria da Stahl confirma explicitamente que a posição dos funcionários da Stahl e/ou de outras partes afetadas que tenham, de boa fé, relatado uma (suspeita de) má conduta de acordo com as Regras do Delator da Stahl não será afetada de forma alguma como resultado da elaboração do relatório e que os funcionários da Stahl serão protegidos contra relatórios falsos intencionalmente registrados.

3. Definições

Nessa política, entende-se que os termos a seguir têm os significados que lhes são atribuídos abaixo:

- *Consultor*: uma pessoa sujeita a um dever de confidencialidade em virtude de seu cargo e que o Funcionário consultou confidencialmente sobre a Suspeita de má conduta (por exemplo, um advogado);
- *Diretoria*: a Diretoria da Stahl Parent BV;
- *Presidente*: o Presidente da Diretoria da Stahl Parent BV;
- *Diretor Financeiro*: o Diretor Financeiro da Stahl;
- *Diretor de Conformidade*: o Diretor de Conformidade da Stahl;
- *Comitê de Conformidade*: um comitê é composto pelo Diretor Financeiro, pelo Diretor de Conformidade, pelo Diretor de RH do Grupo e pelo Diretor Jurídico e Fiscal do Grupo Stahl, que se ocupa da gestão confidencial da presente política de denúncia de irregularidades;
- *Confidente*: a pessoa designada para agir como confidente para cada local da Stahl, conforme publicado no MyStahl;
- *Funcionário*: a pessoa que trabalha ou trabalhou para a Stahl de acordo com um contrato de trabalho de direito civil ou uma nomeação de direito público, ou a pessoa que trabalha ou trabalhou para a Stahl de forma diferente de uma relação de trabalho;
- *MyStahl*: o site da Stahl para seus funcionários, que pode ser acessado em <https://mystahl.stahl.com/>, veja a página do departamento de compliance;
- *Empregador*: a Stahl Parent BV e as subsidiárias e participações pertencentes ao seu grupo ou à diretoria;
- *Agência externa*: a agência que o Comitê de Conformidade considere mais adequada para investigar o relatório externo de suspeita de má conduta;
- *Investigadores*: a pessoa ou pessoas instruídas pelo Comitê de Conformidade para investigar a suposta má conduta. Um investigador pode ser um membro do Comitê de Conformidade;
- *Autoridade Local de Delação*: o centro de assessoria e/ou investigação de uma autoridade local de Delação, conforme previsto nas legislações e regulamentos (locais/nacionais) aplicáveis no país de estabelecimento do Empregador;
- *Outra parte afetada*: inclui, entre outros, funcionários externos que trabalham para qualquer prestador de serviços ou parceiro externo ou que trabalharam para tal parte no passado e com quem a Stahl mantém relações contratuais;
- *Política*: A Política de Delação da Stahl Parent BV;
- *Relatório*: o relatório de suspeita de má conduta de acordo com esta Política;

Somente para uso interno da Stahl Parent B.V. e empresas afiliadas. A Stahl Parent B.V. se reserva o direito de alterar, atualizar ou retirar suas políticas corporativas sem aviso prévio.

- **Stahl:** Stahl Parent B.V. e as suas filiais (in)diretas e participações pertencentes ao seu grupo.
- **Suspeita de má conduta:** conduta indevida ou a suspeita, por parte de um funcionário ou outra parte afetada, de que a conduta indevida está acontecendo dentro da organização em que ele trabalha ou em outra organização, se ele entra em contato com essa organização através de seu trabalho, na medida em que:
 - a suspeita se baseia em motivos razoáveis decorrentes do conhecimento que o funcionário adquiriu no âmbito do seu Empregador ou do conhecimento que adquiriu de seu trabalho em outra empresa ou outra organização, e o interesse social em jogo envolve:
 - uma (iminente) violação (material) do Código de Conduta (como corrupção, suborno, fraude, assédio) aplicável dentro da Stahl,
 - uma violação (iminente) de uma disposição estatutária, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, incluindo um delito criminal, ou a ameaça de um delito,
 - um perigo (iminente) para a saúde pública, ou a ameaça de perigo,
 - um perigo (iminente) para o meio ambiente, ou a ameaça de perigo,
 - uma situação em que o bom funcionamento da organização seja comprometido em resultado de má conduta ou de atos ou omissões negligentes, ou da ameaça dos mesmos, como o fornecimento (iminente) intencional de informações incorretas a órgãos públicos, ou uma (iminente) supressão, destruição ou manipulação intencional de informações relativas a esses fatos.
- **Delator:** o Funcionário ou outra parte afetada que relata suspeita de má conduta, de acordo com esta Política.

4. Informação, aconselhamento e apoio ao funcionário

Em um caso de suspeita de má conduta, um funcionário pode, em confiança, consultar:

- o Confidente, como um consultor, conforme publicado no MyStahl;
- os membros do Comitê de Conformidade, pessoalmente ou através de whistleblower@stahl.com¹;
- a Autoridade Local de Delação para informações, aconselhamento e apoio;
- um Consultor.

5. Relatório interno, registro, encaminhamento e confirmação do recebimento de um Relatório interno

- Um Funcionário ou outra parte afetada que seja confrontada com uma suspeita de má conduta dentro da organização do Empregador pode relatar essa suspeita para:
 - qualquer supervisor cujo cargo seja superior ao do próprio Funcionário na hierarquia organizacional;
 - o Confidente;
 - os membros do Comitê de Conformidade, pessoalmente ou através de whistleblower@stahl.com²;
 - qualquer um dos membros do Comitê de Conformidade, diretamente.
- Os canais previstos devem permitir a comunicação por escrito ou oral, ou ambas. A comunicação oral deve ser possível por telefone ou através de outros sistemas de mensagens de voz e, a pedido do funcionário ou de uma outra parte afetada, através de uma reunião física dentro de um prazo razoável, conforme prescrito pela legislação local.
- Sempre que uma Denúncia for feita oralmente, através de uma linha telefônica gravada ou de outro sistema de mensagens de voz gravado, sujeito ao consentimento do Delator, o Empregador fará uma gravação da conversa de forma durável e recuperável ou documentará a denúncia oral através de uma transcrição completa e exacta da conversa. O Delator terá a oportunidade de verificar, corrigir e assinar para aprovação do Relatório.
- O Supervisor ou Confidente que receber o Relatório, com o consentimento do Delator, encaminhará o relatório assim que possível ao Comitê de Conformidade para o tratamento do Relatório, conforme descrito abaixo. Caso a queixa diga respeito a uma das pessoas do Comitê de Conformidade, ela será encaminhada somente à(s) pessoa(s)/ao(s) departamento(s) não envolvido(s).
- Caso um membro do Comitê de Conformidade receba o relatório, esse membro o compartilhará o quanto antes com os outros membros do Comitê de Conformidade ou a outros membros do Comitê de Conformidade que não estejam envolvidos no relatório, consoante o caso.

¹ Esse e-mail é lido pelo Diretor Financeiro, pelo Diretor de RH do Grupo e pelo Diretor de Conformidade.

² Esse e-mail é lido pelo Diretor Financeiro, pelo Diretor de RH do Grupo e pelo Diretor de Conformidade .

- Um relatório oral ou uma explicação oral será registrada por escrito. O Delator terá a oportunidade de verificar, corrigir e assinar para a aprovação do relatório.
- O Comitê de Conformidade acusará o recebimento do relatório para o Delator de preferência imediatamente, mas no máximo 7 dias após o recebimento do relatório pelo supervisor, pelo Confidente ou por (um membro do) Comitê de Conformidade. A confirmação do recebimento deve incluir pelo menos uma descrição concisa do Relatório, a data em que o relatório foi recebido, e uma cópia do relatório. A confirmação de recebimento não significa que o Relatório seja admissível ou que será investigado.
- Uma outra parte afetada que entra em contato com a organização do Empregador através de seu trabalho e que é confrontada com uma suspeita de má conduta dentro da organização do Empregador também pode fazer um Relatório interno.
- A Stahl encoraja os funcionários e outras partes afetadas a apresentarem proativamente suas preocupações. Para fazer uma investigação adequada da situação, é necessário um bom relatório, já que é difícil investigar Relatórios de Delação anônimos. Tal relatório, em princípio, não será investigado a menos que uma obrigação legal ou uma razão convincente o exija, como, por exemplo, no caso de a suspeita de má conduta parecer ser de natureza particularmente perturbadora, e se os detalhes e documentos fornecidos pelo Delator anônimo forem suficientemente bem fundamentados para permitir uma investigação. O Delator anônimo pode ser solicitado a fornecer um endereço de e-mail anônimo ou um endereço de caixa postal, a fim de poder continuar o diálogo com esse Delator anônimo.
- O Funcionário ou uma outra parte afetada pode encaminhar o Relatório ao Presidente, se ele ou ela suspeitar de irregularidades na forma de tratamento do Relatório pelo Comitê de Conformidade ou se o Relatório estiver relacionado a um membro do Comitê de Conformidade.
- O Presidente e os membros da equipe de investigação aplicarão os mesmos princípios e regras descritos nesta Política com respeito a tal encaminhamento.
- O Delator pode fazer um Relatório externo imediato de suspeita de má conduta ou divulgar publicamente a suspeita de má conduta no domínio público, de acordo com as condições estabelecidas na Cláusula 9 da presente Política.
- Um Relatório não afetará ou diminuirá a obrigação estatutária de se comunicar um delito às autoridades.
- Um Funcionário que intencionalmente apresente um Relatório falso estará sujeito a medidas disciplinares, conforme descrito na política de ação disciplinar da Stahl.

6. Processamento do relatório interno

- O Comitê de Conformidade instituirá imediatamente uma investigação sobre a suspeita de má conduta relatada, a menos que:
 - a suspeita não seja baseada em motivos razoáveis ou
 - esteja evidente desde o início que as informações relatadas não têm nada a ver com a suspeita de má conduta ou
 - a suspeita de má conduta já foi comunicada e investigada ou
 - esteja relacionado com fatos que já foram abordados.
- Se o Comitê de Conformidade optar por não iniciar uma investigação, ele notificará o Delator por escrito desse fato dentro de duas semanas após o Relatório interno. Essa notificação deve indicar o motivo pelo qual nenhuma investigação será instituída.
- O Comitê de Conformidade avaliará se uma agência externa deve ser notificada de um Relatório interno de suspeita de má conduta. Se ele notificar uma agência externa, ele enviará ao Delator uma cópia da notificação, a menos que isso funcione em detrimento de interesses de investigação ou relacionados com a aplicação da lei.
- Se o Comitê de Conformidade tiver notificado uma agência externa sobre o Relatório interno, ele poderá unir sua investigação àquela que a agência externa possa fazer com que seja conduzida.
- O Comitê de Conformidade encarregará as partes independentes e imparciais de conduzir a investigação.
- O Comitê de Conformidade notificará o Delator, imediatamente e por escrito, de que uma investigação foi instituída e por quem será conduzida.
- O Comitê de Conformidade notificará as pessoas que são objeto desse Relatório, a menos que isso funcione em detrimento de interesses relacionados à investigação ou à aplicação da lei.

7. Realização da investigação interna

- Os Investigadores darão ao Delator a oportunidade de ser ouvido. Os Investigadores darão um retorno ao Delator.
- Os Investigadores darão à pessoa que é objeto do Relatório a oportunidade de ser ouvida, a menos que isso funcione em detrimento de interesses relacionados à investigação ou à aplicação da lei.
- Se necessário, o consultor de uma parte terceira será envolvido pelos Investigadores para ajudar na investigação.
- Os Investigadores também podem ouvir declarações de outros. Os Investigadores prepararão um relatório e submeterão esse relatório à pessoa que estiver prestando a declaração para sua aprovação e assinatura.

- Os Investigadores podem solicitar ao Empregador que apresente documentos dentro da organização do Empregador que eles considerem razoavelmente necessários para conduzir a investigação.
- Os Investigadores prepararão um relatório preliminar de investigação e darão ao Delator a oportunidade de dar um retorno sobre as conclusões tomadas.
- Os Investigadores finalizarão então o relatório da investigação. Eles fornecerão ao Delator as conclusões, a menos que haja objeções convincentes contra isso.
- As partes envolvidas serão obrigadas a observar a confidencialidade no que diz respeito ao relatório (preliminar) e conclusões.
- Dentro de doze semanas após o Relatório, o Comitê de Conformidade notificará o Delator por escrito de sua posição sobre a suspeita de má conduta relatada e indicará os passos a que o Relatório conduziu.
- Se ficar claro que essa posição não pode ser comunicada dentro de doze semanas, o Comitê de Conformidade notificará o Delator por escrito desse fato. Essa notificação indicará o prazo dentro do qual o Delator pode esperar ser informado sobre essa posição. Se o prazo total exceder doze semanas, isso deverá ser justificado.
- Após a conclusão da investigação, o Comitê de Conformidade avaliará se uma agência externa deve ser notificada do Relatório interno, do relatório da investigação e/ou da posição do Comitê de Conformidade. Se o Comitê de Conformidade notificar uma agência externa, ele enviará ao Delator uma cópia da notificação, a menos que isso prejudique os interesses relacionados com a investigação ou a aplicação da lei.
- A pessoa que é objeto do Relatório da investigação será notificada da mesma forma que o Delator, a menos que isso funcione em detrimento de interesses relacionados à investigação ou à aplicação da lei.

8. Informações sobre o resultado

- O Delator é encorajado a fundamentar o seu relatório de forma a permitir que o Comitê de Conformidade avalie adequadamente os fatos e, se aplicável, conduza a investigação interna.
- O Comitê de Conformidade informa o Delator sobre o resultado do relatório e, se aplicável, sobre o resultado da investigação, tal como descrito na Cláusula 7 da presente Política.

9. Relatório externo

- Um Funcionário ou outra parte afetada também pode imediatamente fazer um relatório externo da suspeita de má conduta a um centro de investigação da Autoridade Local de Delação ou outra agência autorizada.
- As legislações e regulamentos locais e/ou nacionais estabelecem o procedimento para o centro de investigação investigar uma suspeita de má conduta.

10. Proteção

10.1 Proteção do Delator

- A posição legal de um Funcionário ou outra parte afetada que relate de boa fé uma suspeita de má conduta não será submetida a medidas com consequências negativas como resultado desse relatório, durante ou após o processamento desse relatório pelo Empregador, outra organização, ou uma agência externa.
- O termo "consequências negativas" abrangerá, de qualquer forma, a tomada de uma medida discriminatória, tal como:
 - demissão do Delator, exceto a pedido do próprio Delator;
 - rescisão antecipada do contrato de trabalho do Delator, ou recusa de prorrogação do contrato de trabalho a termo certo do Delator;
 - a recusa de converter um contrato de trabalho a termo em um contrato de trabalho permanente;
 - medidas disciplinares contra o Delator;
 - forçar o Delator a aceitar uma posição alternativa;
 - retenção de aumentos de salário, remuneração incidental, bônus, ou subsídios/reembolsos;
 - negar oportunidades de promoção;
 - recusar um pedido de férias.
- O Empregador assegurará que o Delator não seja submetido a outras consequências negativas no trabalho.
- Se, após um Relatório ter sido feito, o Empregador tomar uma medida com consequências negativas para o Delator, o Empregador deve apresentar as razões pelas quais considerou isso necessário e fornecer motivos que demonstrem que tal medida não está relacionada com o relato de boa fé de suspeita de má conduta.
- O Empregador chamará os Funcionários que discriminarem o Delator a prestar contas por suas ações e poderá emitir uma advertência ou impor medidas disciplinares a esses Funcionários.

10.2 Contra-ataque às medidas negativas para o Delator

- Se o Delator acreditar que é realmente objeto de uma medida com consequências negativas, ele poderá discutir isso com o Confidente, inclusive as medidas para neutralizar tal medida com consequências negativas. O Confidente preparará um relatório dessa discussão e o enviará, depois de aprovado pelo Delator, ao Comitê de Conformidade.
- O Comitê de Conformidade garantirá que sejam tomadas as medidas necessárias para combater a discriminação.

10.3 Proteção de outras partes envolvidas quanto a medidas negativas

- O Empregador não tomará medidas com consequências negativas para:
 - O Consultor contratado pelo Empregador por causa de sua atuação como Consultor do Delator;
 - O Confidente, por causa de seu desempenho das funções descritas nesta Política;
 - Os Investigadores contratados pelo Empregador por causa do desempenho das funções descritas nesta política;
 - Um Funcionário ou outra parte afetada que seja ouvida, de acordo com as disposições desta política, fornece documentos ou coopera com os Investigadores quando faz uma declaração de boa fé.

10.4 Investigação interna e externa de medidas negativas para o Delator

- Um Delator que acredita estar sendo sujeito a medidas com consequências negativas como resultado de uma denúncia de suspeita de má conduta pode solicitar ao Comitê de Conformidade que investigue a maneira como ele está sendo tratado dentro da organização.
- As pessoas mencionadas nos Capítulos 5 também podem solicitar ao Comitê de Conformidade que investigue a forma como estão sendo tratadas dentro da organização.
- O Delator também pode solicitar a um centro de investigação da Autoridade Local de Delação que institua uma investigação sobre a conduta do Empregador em relação ao Delator em conexão com a denúncia de suspeita de má conduta.

11. Confidencialidade

- O Comitê de Conformidade assegurará que as informações sobre o Relatório sejam guardadas de forma que sejam física e digitalmente acessíveis somente pelas pessoas envolvidas no processamento do Relatório.
- As pessoas envolvidas no processamento do Relatório não revelarão a identidade do Delator sem o consentimento expresso por escrito deste último e tratarão todas as informações relativas ao Relatório como confidenciais.
- No caso de qualquer disposição legal exigir a comunicação da autoridade competente ou no contexto de um processo judicial para revelar a identidade do Delator, o Delator será informado com antecedência, a menos que essa informação possa prejudicar a investigação ou o processo judicial relacionado.
- No momento da notificação acima referida, um Delator receberá uma explicação por escrito das razões para a divulgação dos dados relativos à sua identidade.
- Se a suspeita de má conduta for relatada por meio do Confidente e o Delator não tiver consentido na revelação de sua identidade, toda a correspondência relativa ao Relatório será endereçada ao Confidente. O Confidente encaminhará imediatamente tal correspondência ao Delator.
- As pessoas envolvidas no processamento do relatório não revelarão a identidade do Consultor sem o consentimento expresso, por escrito, tanto do Delator como do Consultor.
- Aplicam-se as políticas de privacidade da Stahl Parent BV. Observe-se que em nenhum caso a aplicação das políticas de privacidade (tais como direitos de acesso) pode resultar na revelação da identidade do Delator à pessoa indicada no relatório do Delator.

12. Relatório e avaliação

- O Comitê de Conformidade preparará um relatório semestral sobre a implementação dessa política. Em todo caso, esse relatório deverá conter:
 - informações sobre o número de Relatórios e uma indicação da natureza dos Relatórios (incluindo se os Relatórios foram ou não anônimos), os resultados das investigações e as posições do Empregador;
 - informações gerais sobre quaisquer experiências de combate à discriminação contra o Delator;
 - informações sobre o número de pedidos de investigação de discriminação relacionados com a denúncia de suspeita de má conduta e uma indicação dos resultados das investigações e das posições do Empregador,
 - identificação de tendências (se houver)
 - tópicos repetidos de delação (se houver)

- O Comitê de Conformidade discutirá o relatório com o Comitê de Auditoria da Stahl Parent BV pelo menos duas vezes por ano, que deverá tratar tal relatório como confidencial. O Comitê de Conformidade enviará imediatamente um relatório ao Comitê de Auditoria no caso de uma questão importante.
- Quaisquer informações relativas às investigações não poderão ser mantidas pelo Comitê de Conformidade por mais tempo do que o estritamente necessário e legalmente permitido nos arquivos (eletrônicos) das pessoas envolvidas.

Esta política foi aprovada pelo Comitê de Auditoria e entrou em vigor em 23 de Outubro de 2023.