

# Política de Denúncia e Não Retaliação, Global

22 April 2022

Última atualização: n/d



<b>Política nº</b>	EI005	<b>Público-alvo</b>	Global
<b>Data de emissão:</b>	22 Apr 2022	<b>Aprovador</b>	Diretor de E&I; Consultor Jurídico Geral

## 1.0 Objetivo

Como parte da cultura ética da LivaNova (a "Empresa") e em apoio ao Código de Ética e Conduta de Negócios da Empresa (o "Código") e ao programa de ética e conformidade, é essencial que os Colaboradores da LivaNova<sup>1</sup> e os Terceiros da LivaNova<sup>2</sup> tenham canais de comunicação disponíveis para Denúncias de<sup>3</sup> boa-fé de conduta real ou suspeita<sup>4</sup> e sem receio de Retaliação.<sup>5</sup>

O objetivo desta Política é:

- **Incentivar** os Colaboradores e Terceiros a denunciar, fazer perguntas ou relatar preocupações sobre uma possível Conduta indevida.
- **Descrever** os canais disponíveis para a manifestação e os processos em vigor para abordar questões relatadas.
- **Proteger** os Colaboradores e Terceiros que se manifestam de boa-fé contra a Retaliação e garantir que nenhum tipo de Retaliação seja tolerada.
- **Reforçar** uma cultura de abertura, responsabilidade e integridade.

## 2.0 Escopo

Esta política se aplica a todos os Colaboradores da LivaNova em qualquer função, unidade de negócios e região da LivaNova e a todos os Terceiros da LivaNova.

A LivaNova conduz negócios globalmente, e está sujeita a leis internacionais, bem como às leis de todos os países onde opera. Esta política se aplica a todos os países onde a LivaNova opera e está sujeita a todas as leis e regulamentações locais aplicáveis, como leis e regulamentações de privacidade específicas do país, delação e não retaliação.

Esta política é uma extensão das regras e orientações fornecidas no Código da LivaNova e nas políticas relacionadas, e se aplica a qualquer tipo de Conduta indevida alegada dentro da LivaNova ou por qualquer terceiro com quem a LivaNova tenha negócios.

<sup>1</sup> Colaborador – significa trabalhadores temporários, substitutos, em período integral ou meio período da LivaNova, inclusive voluntários e estagiários remunerados ou não. Para os propósitos desta política, o termo também inclui quaisquer pessoas pertencentes ao órgão administrativo, gerencial ou de supervisão da LivaNova, incluindo membros não executivos.

<sup>2</sup> Terceiros – significa consultores, prestadores de serviço, fornecedores, intermediários de vendas/marketing da LivaNova, clientes e quaisquer pessoas que trabalhem sob a supervisão e orientação dos parceiros de negócios acima mencionados.

<sup>3</sup> Denunciar – significa manifestar-se de boa-fé sobre quaisquer preocupações, reclamações, perguntas ou chamar atenção sobre uma possível conduta indevida ou alegada.

<sup>4</sup> Conduta indevida – Significa má utilização, práticas comerciais antiéticas ou omissões indevidas na LivaNova ou por qualquer representante de terceiros da LivaNova, incluindo violações de leis e regulamentos, ofensas criminais, violações do Código de Conduta ou de quaisquer políticas da LivaNova, violações recorrentes de procedimentos da Empresa e circunstâncias que possam prejudicar direta ou indiretamente a reputação da LivaNova.

<sup>5</sup> A retaliação ocorre quando alguém pune ou prejudica direta ou indiretamente um indivíduo por envolver-se – ou ter a intenção de se envolver – em uma atividade de denúncia ou investigação interna, ou para evitar que o indivíduo denuncie. A retaliação pode ocorrer por meio de conduta, omissão ou comunicação escrita/oral e pode assumir muitas formas.

## 3.0 Princípios norteadores

Esta política complementa o Código LivaNova, suas políticas e procedimentos, em particular os relacionados à prevenção e detecção de Conduta indevida em relação a finanças e contabilidade, controles internos e auditoria, suborno, corrupção, retaliação, assédio e discriminação.

Os princípios-chave desta política de Denúncia e Não Retaliação são:

- 3.1 Todos têm a responsabilidade e o direito de se manifestar de **boa-fé** com **segurança**.
- 3.2 Manifestar-se inclui relatar **preocupações**, fazer **perguntas** ou chamar **atenção** sobre a alegada Conduta indevida.
- 3.3 Os assuntos relatados serão tratados com **confidencialidade** na medida em que isso for permitido pelas leis ou regulamentações aplicáveis e razoavelmente praticável.
- 3.4 As investigações serão tratadas com **imparcialidade**.
- 3.5 A **retaliação** de qualquer forma contra qualquer pessoa que faça Denúncias de boa-fé não será tolerada, e os relatores de boa-fé serão **protegidos** de tais formas de comportamento.
- 3.6 Como parte de seu programa de Denúncia e iniciativas, a **LivaNova está comprometida com a segurança psicológica de seus Colaboradores** e continuará promovendo iniciativas educacionais e de conscientização sobre tópicos de Denúncia e Não Retaliação.

## 4.0 Diretrizes da política

- 4.1 É de responsabilidade de todos fazer perguntas ou relatar assuntos sobre uma suposta Conduta indevida. A LivaNova presume que os relatores agirão de boa-fé ao se manifestarem. Esta política proíbe os Colaboradores de fazer denúncias conscientes e intencionais de não conformidade que sejam falsas e/ou feitas de má-fé. Qualquer pessoa que conscientemente faça denúncias de má-fé pode estar sujeita a ações disciplinares.
- 4.2 Os canais de denúncia da LivaNova para receber o assunto relatado são projetados, estabelecidos e operados de maneira segura para permitir a máxima confidencialidade (na medida permitida pelas leis e regulamentações aplicáveis e onde razoavelmente possível) e impedir o acesso a eles por membros da equipe não autorizados.
- 4.3 Colaboradores e Terceiros não devem tentar investigar ou resolver assuntos relatados por conta própria. Qualquer gerente que receber uma alegação de Conduta indevida deverá denunciar a ocorrência por meio de um dos canais disponíveis. Colaboradores individuais, gerentes e diretores não podem determinar unilateralmente que uma investigação sobre uma questão não é necessária. A forma como os assuntos relatados são analisados e tratados é descrita no procedimento de investigações internas da Empresa.
- 4.4 Colaboradores e Terceiros devem sempre se lembrar de suas obrigações de confidencialidade com a LivaNova e de que considerações de privacidade se aplicam a cada assunto relatado. Se você estiver envolvido, ciente, ou se for entrevistado como parte de uma investigação, não deverá divulgar,

compartilhar ou discutir quaisquer detalhes da investigação com ninguém fora da função que a gereencie, a menos que seja instruído de outra forma.

- 4.5 Os Colaboradores não devem intimidar nem retaliar qualquer pessoa que se manifeste de boa-fé e sem malícia. A Retaliação não é apenas prejudicial para a vítima, mas pode ter um impacto negativo na cultura da nossa empresa ao inibir a disposição de outras pessoas de Denunciar, e afetar negativamente a moral do local de trabalho.
- 4.6 A LivaNova não tolera a Retaliação de qualquer forma, incluindo, entre outros, os seguintes cenários:
  - 4.6.1 Ações de trabalho negativas, como rebaixamento, disciplina, demissão, redução salarial, reatribuição injustificada de trabalho ou turno (incluindo horas extras) ou, inversamente, quaisquer esforços voltados para silenciar ou punir um possível relator por meio de incentivos econômicos ou outros benefícios;
  - 4.6.2 Ações que comprometem a segurança psicológica do indivíduo – como intimidação, ameaças reais ou implícitas, bullying, assédio ou discriminação;
  - 4.6.3 Comportamentos de exclusão deliberados, como evitar o indivíduo, excluindo-o de reuniões ou cadeias de e-mail importantes de forma voluntária e injustificada, tratando-o com frieza no escritório, não retornando ligações telefônicas ou e-mails de maneira voluntária e injustificada, difamando o indivíduo, interferindo no relacionamento do indivíduo com outros Colaboradores ou Terceiros, ou criando – ou permitindo a criação de – uma atmosfera de trabalho hostil para com o indivíduo.
- 4.7 Esta política não prejudica normas nacionais tanto em relação ao direito dos colaboradores de consultar seus representantes ou sindicatos quanto ao direito dos colaboradores e sindicatos de celebrar acordos coletivos.
- 4.8 A LivaNova valoriza muito seus Colaboradores e sua segurança física, mas também psicológica, e está firmemente comprometida em proteger qualquer Colaborador que se manifeste de boa-fé contra a Retaliação de qualquer pessoa (não apenas o assunto alegado) e pelo tempo necessário, mesmo que a investigação sobre o assunto relatado esteja, em última análise, resultando em uma resolução não-comprovada ou indeterminada.

## 5.0 Como denunciar

A LivaNova tem vários mecanismos de denúncia para que as pessoas relatem preocupações e se manifestem de forma segura e anônima – onde permitido pelas leis aplicáveis – quando algo não parece correto e há suspeita de Conduta indevida envolvida.

Inicialmente, você pode se manifestar com o seu **supervisor** imediato, com o **gerente** do seu supervisor, ou com o **chefe da equipe relevante**. Por sua vez, supervisores, gerentes e chefes de função/região devem enviar a questão relatada por meio de um dos canais de Denúncia da LivaNova.

Se isso não for possível, por exemplo, porque a suposta Conduta indevida envolve a gerência ou porque você se sente mais confortável usando um canal de comunicação alternativo, as seguintes vias também estão disponíveis:



Health innovation that matters

- Relatar suas preocupações diretamente à nossa **Linha de Ética da LivaNova** gerenciada por terceiros:
  - Por telefone: (800) 461-9330 (outros números locais disponíveis [aqui](#))
  - Via Web: <https://ethicshelpline.livanova.com>
- Falar com um membro das **Equipes de Liderança Sênior ou Executiva (SLT / ELT)**
- Falar com um membro das equipes de **Ética e Integridade (E&I), Jurídico** ou **Recursos Humanos (RH)**
- **E-mail E&I** em [Ethics@livanova.com](mailto:Ethics@livanova.com)
- Enviar uma **carta por correio** para:  
A/C: Diretoria Executiva de Ética e Integridade  
LivaNova PLC  
20 Eastbourne Terrace  
Londres  
W2 6LG  
Reino Unido

Todos os relatórios idôneos serão tratados com sigilo, investigados de acordo com o procedimento de investigações internas da LivaNova, e as ações corretivas apropriadas podem ser tomadas com base nas conclusões da investigação.

## 6.0 Processo de investigação interna

A LivaNova leva todas as Denúncias a sério, instituirá um procedimento de resolução e, conforme necessário, aplicará ações corretivas consistentes.

## 7.0 Relatórios externos

Nada nesta política da LivaNova, em outras políticas, procedimentos ou em seu Código, proíbe os Colaboradores e Terceiros de denunciar violações de leis ou regulamentos - ou de fazer outras divulgações que estejam protegidas sob tais leis ou regulamentos a qualquer autoridade pública, como agências ou entidades governamentais, reguladores ou autoridades competentes de denúncias ou ao público em geral.

Os Colaboradores e Terceiros não precisam de autorização prévia da Empresa ou de qualquer Colaborador da Empresa para fazer tais relatos ou divulgações, e não são obrigados a notificar a Empresa de que fizeram tais relatos ou divulgações.

## 8.0 Violações

Qualquer Colaborador que viole as políticas, os procedimentos (recorrentemente) ou outras orientações por escrito da Empresa - e qualquer gerente que conscientemente permita ou oriente um subordinado a fazê-lo - pode ser disciplinado de acordo, podendo incluir a rescisão do contrato de trabalho.

A LivaNova tem uma política rigorosa de Não Retaliação. Não serão toleradas Retaliações, de qualquer natureza, contra indivíduos que se manifestarem de boa-fé.



Health innovation that matters

LivaNova PLC  
Registrado na Inglaterra e no País de Gales  
Nº de registro 09451374  
20 Eastbourne Terrace  
Londres W2 6LG,  
Reino Unido

