



## **CBL – Companhia Brasileira de Lítio**

**Programa de Compliance**

Caros colegas,

Os valores e princípios corporativos da Companhia Brasileira de Lítio (ou somente, CBL) fornecem a devida orientação para nosso comportamento e relacionamento nos negócios.

Por esse motivo, o Conselho Administrativo da CBL aprova formalmente e apoiam totalmente às iniciativas que visam promover a implementação deste Programa de Compliance.

A manutenção de uma cultura de confiança mútua que incentive o livre intercâmbio de pontos de vista em todos os níveis organizacionais proporciona um ambiente de trabalho catalisador do sucesso deste Programa. Cada colaborador deve prezar por um diálogo aberto e desempenho de papel ativo na tomada de decisão alinhada aos valores da CBL.

Todos nós somos responsáveis por promover e proteger a imagem da CBL, portanto solicitamos que seja dedicado um tempo para leitura e assimilação do Código de Conduta e Ética.

Busque ajuda e orientação sempre que surgir dúvidas em relação ao comportamento correto nos negócios e questões de Compliance.

Acreditamos que é nossa obrigação como cidadãos estarmos alinhados com princípios que fortaleçam a transparência e a ética, colaborando por uma sociedade cada vez mais justa.

Rua Tripoli, 92 – salas 131/ 134 – 13º andar  
Vila Leopoldina - São Paulo - SP  
CEP 05318-010  
São Paulo - Brasil  
T: +5511 3837-0075 / (11)3649-0775

[www.cblitio.com.br](http://www.cblitio.com.br)

Rodovia BR 367 – Km 276  
Cx. Postal 047 - Araçuaí - MG  
CEP 39600-000  
Minas Gerais - Brasil  
T: +5533 33 3731-3351

Rodovia BR 116 – Km 3,5  
Divisa Alegre - MG  
CEP 39995-000  
Minas Gerais - Brasil  
T: +5511 3755-8000

## ÍNDICE

HISTÓRICO DE REVISÕES.....	4
OBJETIVO .....	4
APLICABILIDADE .....	5
GLOSSÁRIO .....	6
ESTRUTURA DE COMPLIANCE.....	7
COMITÊ DE ÉTICA E AGENTES DE COMPLIANCE .....	11
INTEGRIDADE CORPORATIVA.....	12
PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE .....	15
2. AVALIAÇÃO DE RISCO .....	17
3. CONTROLES INTERNOS .....	17
4. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO .....	18
5. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA.....	19
6. CANAIS DE DENÚNCIA .....	19
7. INVESTIGAÇÕES INTERNAS .....	20
8. MONITORAMENTO DE PARCEIROS .....	22
9. MONITORAMENTO ESTRUTURADO.....	23

## HISTÓRICO DE REVISÕES

<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Descrição</b>	<b>Responsável</b>
1.0	16/12/2019	Emissão inicial	Comitê de Ética
2.0	06/02/2020	Atualização do organograma	Comitê de Ética
3.0	30/03/2021	Revisão geral	Agentes de Compliance
4.0	11/10/2023	Revisão geral – atendimento ESG / 16001	Agentes de Compliance
5.0	31/01/2025	Atualização organograma; Item 3 Avaliação de risco; Atualização da 9. Monitoramento estruturado	Agentes de Compliance

## OBJETIVO

Com o comprometimento e responsabilidade corporativa, a CBL - Companhia Brasileira de Lítio, estabelece através deste documento os princípios fundamentais e ferramentas necessárias para a execução e manutenção do Programa de Compliance, buscando o aprimoramento da relação com todos os colaboradores, parceiros, investidores, fornecedores, clientes, órgãos públicos e o público em geral.

Através da elaboração, divulgação e aplicação dos conceitos dispostos nesse documento, a CBL busca transmitir a seus colaboradores a importância dedicada à sua ética empresarial e seu comportamento transparente perante suas partes interessadas, norteadas pela nossa cultura, missão e nossos valores de integridade, sustentabilidade, honestidade, transparência e boa conduta.

As ações aqui dispostas correspondem ao conjunto de práticas e comportamentos aderentes às leis, normas e procedimentos em todas as esferas de atuação, fortalecendo sua estrutura de governança corporativa com integridade, competência, eficiência e competitividade.

Dentre as ações, destacam-se, a formulação do Código de Ética e Conduta, a formação do Comitê de Ética, a formulação do Canal de Denúncias, a elaboração da política de relacionamento com o Poder Público, a definição do novo processo de avaliação de fornecedores e uma série de treinamentos visando a adoção e aprimoramento da cultura praticada na CBL.

Vale ressaltar que as ações do Comitê de Ética estão pautadas nas melhores práticas nacionais e internacionais de governança, gestão de riscos e ética, e estão aderentes a legislação vigente.

A ciência do contido neste documento pelos componentes da estrutura organizacional será evidenciada por meio de assinatura do formulário de ciência apresentado ao final do documento.

## **APLICABILIDADE**

Consciente da importância de se estabelecer padrões éticos para a condução de relações internas e externas, a CBL institui o presente documento para aplicação em todas as unidades e a todos os colaboradores da Empresa, incluindo seus líderes e membros do Conselho Administrativo, dentre outros profissionais que possam representar os interesses da CBL, incluindo investidores, terceiros e parceiros.

A aplicação das premissas abordadas está devidamente alinhada com as políticas e normas atualizadas, legíveis e inteligíveis com versões disponíveis para acesso dos colaboradores, e seu cumprimento é um pré-requisito para a prevenção, detecção e respostas a atitudes de desvios de comportamento por pessoas, processos ou sistemas estabelecidos nas operações da CBL.

Ao Conselho Administrativo, cabe assegurar que, conforme sua exposição a riscos, os processos estejam apropriados para aplicação do Programa de Compliance em toda a organização, determinando critérios e métodos necessários para assegurar que a gestão, operação e monitoramento desses processos sejam eficazes considerando a disponibilidade de recursos e informações necessárias para apoiar a operação, bem como conscientizar os colaboradores sobre a importância de um sistema de Compliance e a necessidade de sua efetiva aplicação.

A Alta Administração, cabe assegurar, de forma constante e adequada, a avaliação e gestão dos riscos que façam parte de nossas responsabilidades profissionais.

Aos gestores, cabe a seleção, instrução e monitoramento das ações dos empregados pelos quais são responsáveis, incluindo aspectos de Compliance na avaliação de desempenho do respectivo colaborador.

A todos os colaboradores, cabe assegurar que o comportamento nos negócios esteja de acordo com as políticas e normas aplicáveis, bem como com os padrões de integridade da CBL, através da ciência de responsabilidades na gestão de conformidade.

## **GLOSSÁRIO**

Com o objetivo de uniformizar os termos e expressões utilizados neste documento, as seguintes palavras iniciadas em letra maiúscula terão os significados a seguir:

“Alta Liderança”: Equipe de profissionais, incluindo membros do conselho de administração ou executivos que possuem autoridade sobre as principais decisões da empresa.

“Compliance”: Do verbo em inglês to comply, o termo é utilizado nesse documento para indicar ação em conformidade com leis e regulamentos internos ou externos, bem como referenciar a função exercida pela empresa ou seus departamentos e funcionários em prol do atendimento aos principais requisitos ou “pilares” dispostos nesse documento.

“Controle” ou “Controle interno”: Mecanismo ou atividade exercida com o intuito de mitigar riscos, promovendo a eficácia e eficiência dos recursos, a fiabilidade da informação financeira e o cumprimento das leis e normas estabelecidas. Controles podem ser preventivos ou detectivos, sendo realizados com maior ou menor frequência, conforme a definição de nível de risco definido da CBL.

“Conselho de Administração”: Equipe de profissionais eleitos pelos acionistas e designados para a tomada de decisões estratégicas na CBL.

“Nível de risco”: O nível de risco que a CBL considera como aceitável ou se dispõe a assumir enquanto busca alcançar seus objetivos.

“Norma interna”: Documentação elaborada e divulgada pela liderança com o intuito de transmitir instruções e demais informações necessárias ao cumprimento dos objetivos da CBL. Dividem-se em normas, procedimentos e instruções de trabalho.

“Processo”: Sequência de atividades realizadas pela empresa, envolvendo um ou múltiplos departamentos, pessoas e sistemas, buscando alcançar os objetivos estabelecidos.

“Risco”: No ambiente corporativo, o risco é definido pela combinação da probabilidade de ocorrência de um evento e seus impactos negativos em relação aos objetivos do negócio. Os impactos negativos podem ocorrer no âmbito financeiro, operacional, estratégico ou de Compliance.

“Sistema”: Software utilizado para centralizar e integrar dados e processos da CBL.

“Terceiro” ou “Parceiro”: Qualquer pessoa, física ou jurídica, que atue em nome, no interesse ou para o benefício da CBL, preste serviços ou forneça outros bens, assim como parceiros comerciais que prestem serviços à CBL, diretamente relacionados à obtenção, retenção ou facilitação de negócios, ou para a condução de assuntos da CBL, incluindo, sem limitação, quaisquer distribuidores, agentes, corretores, despachantes, intermediários, parceiros de cadeia de suprimentos, consultores, revendedores, contratados e outros prestadores de serviços profissionais.

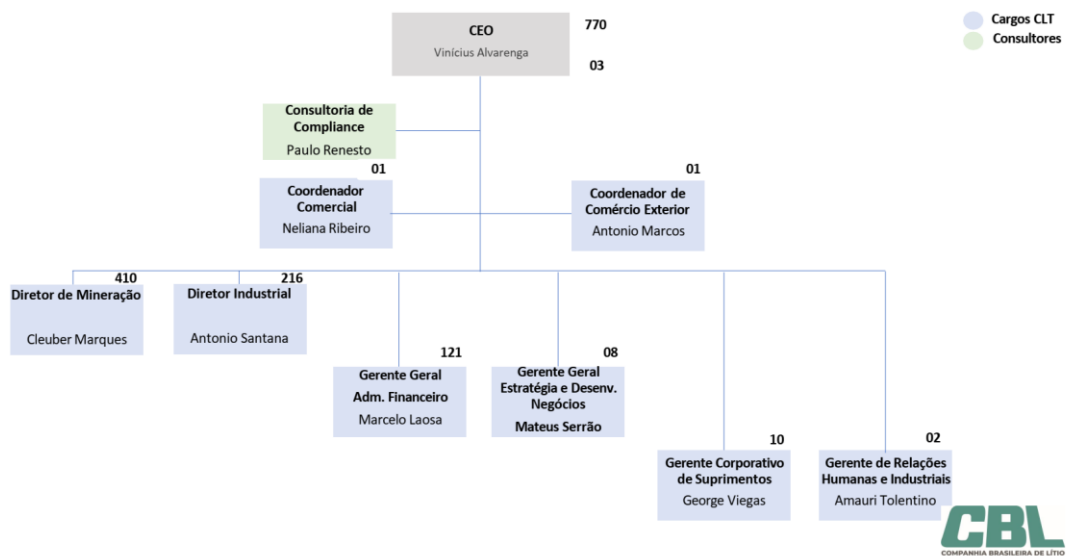
## ESTRUTURA DE COMPLIANCE

O planejamento estratégico da CBL foi reformulado e as diretrizes de Compliance e Ética foram incorporadas nos direcionadores estratégicos da empresa.

Atualmente, a estrutura de Compliance da CBL, representada pelo Diretor Superintendente, está ligada diretamente à Alta Administração e conta com diversas áreas de apoio conforme os organogramas abaixo:

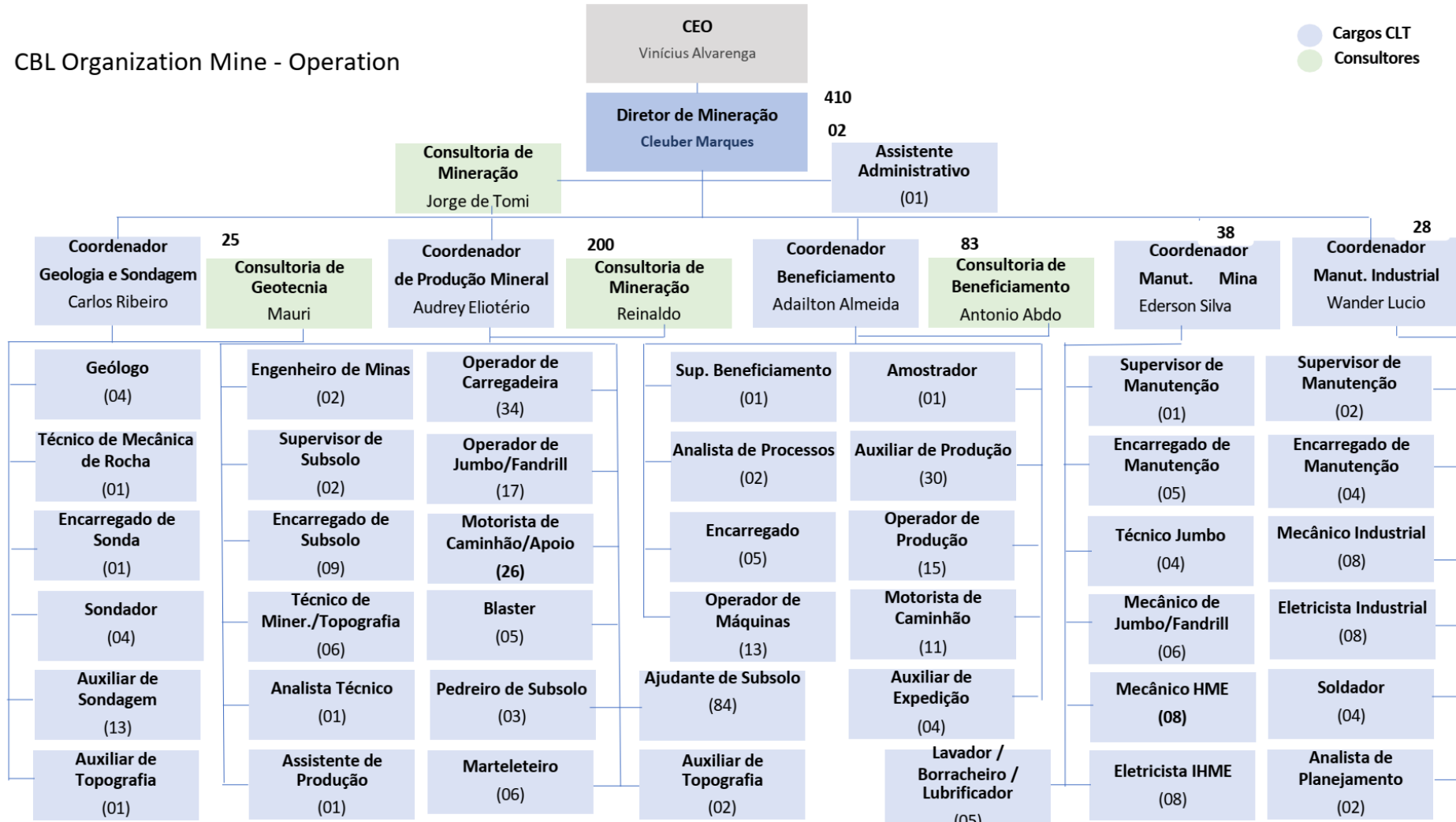
### Organograma Geral CBL – Unidades AR / SP / DA

CBL Organization - Corporate



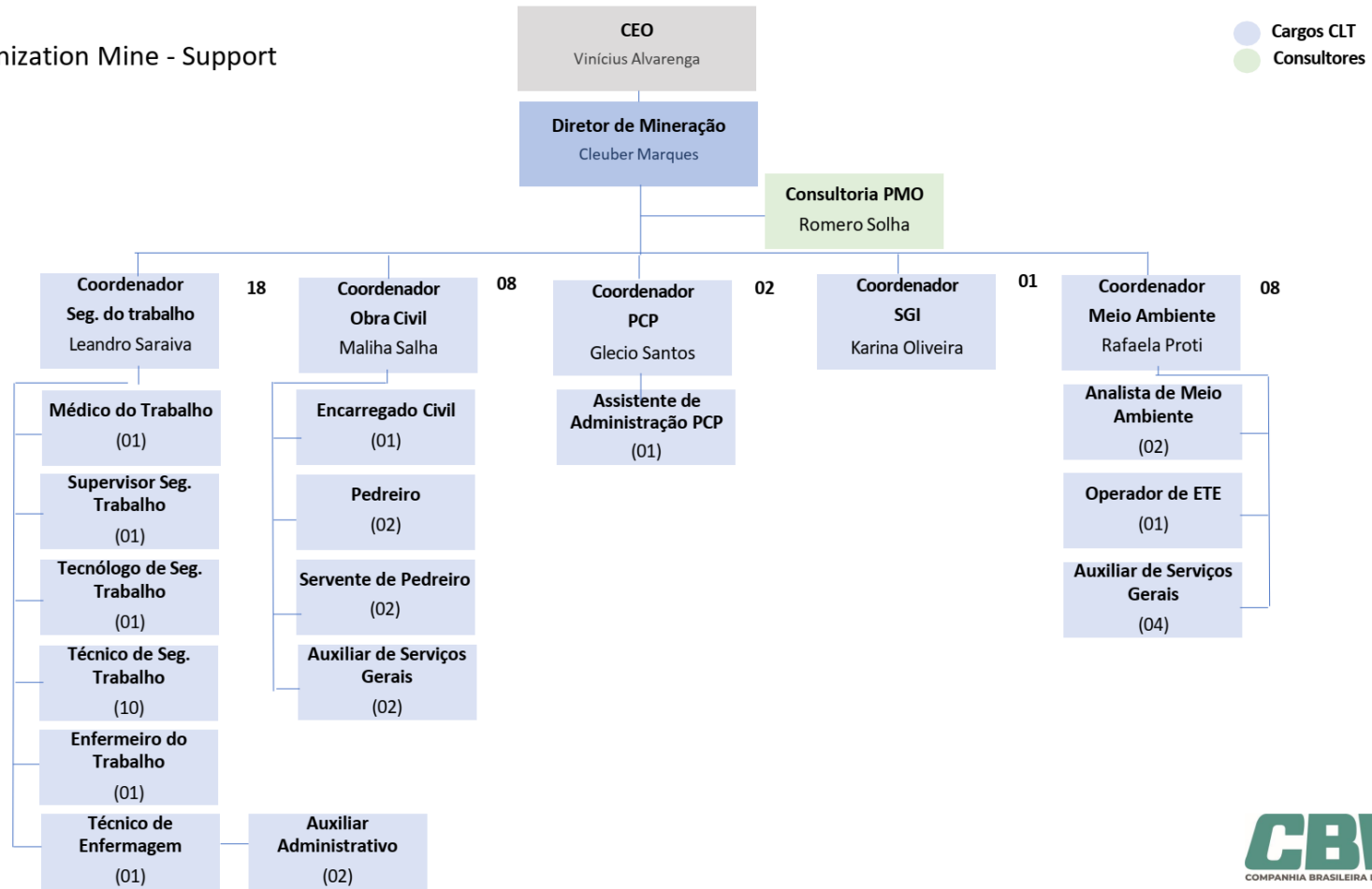
**CBL Organization Mine - Operation**

● Cargos CLT  
● Consultores

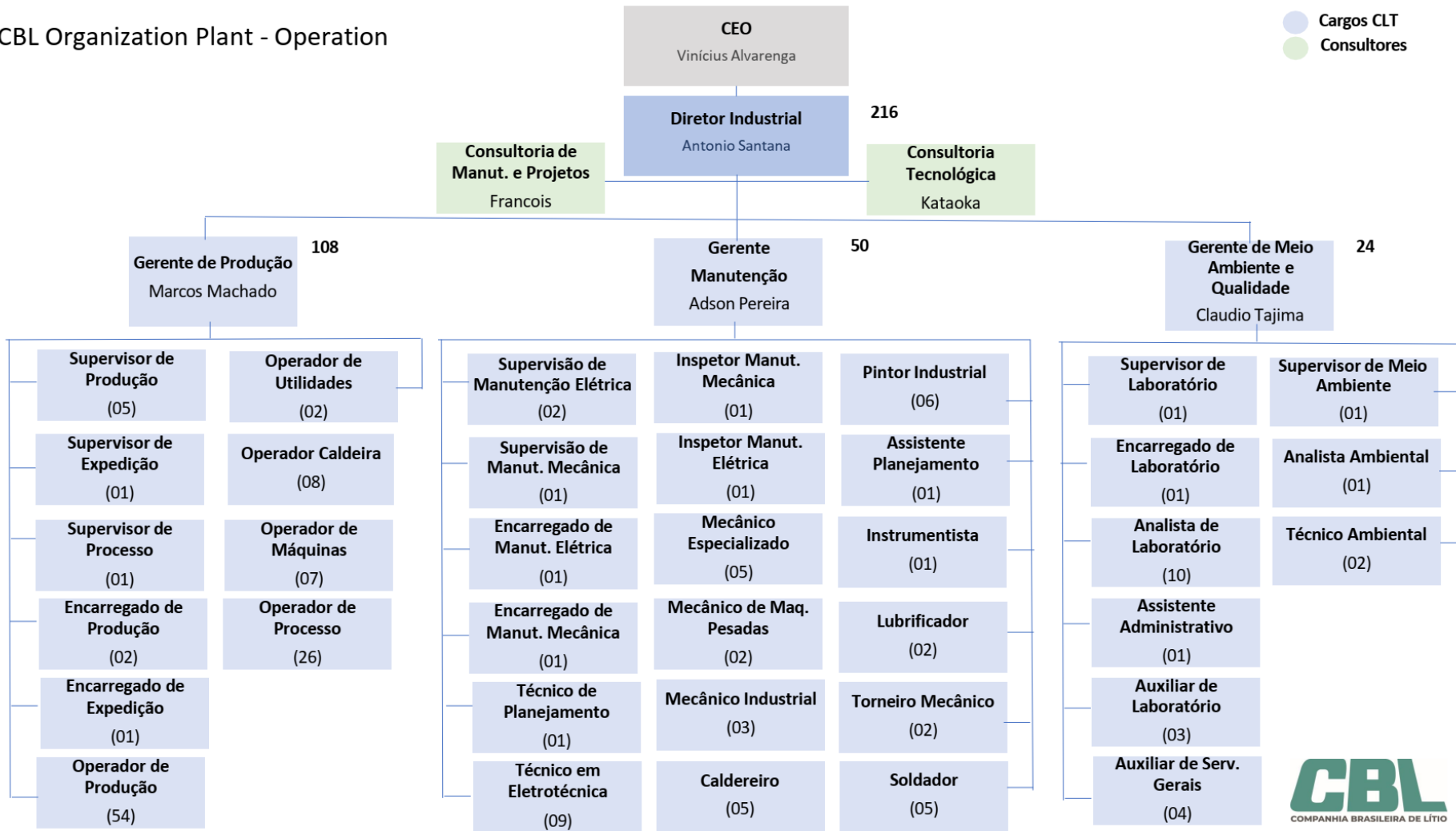




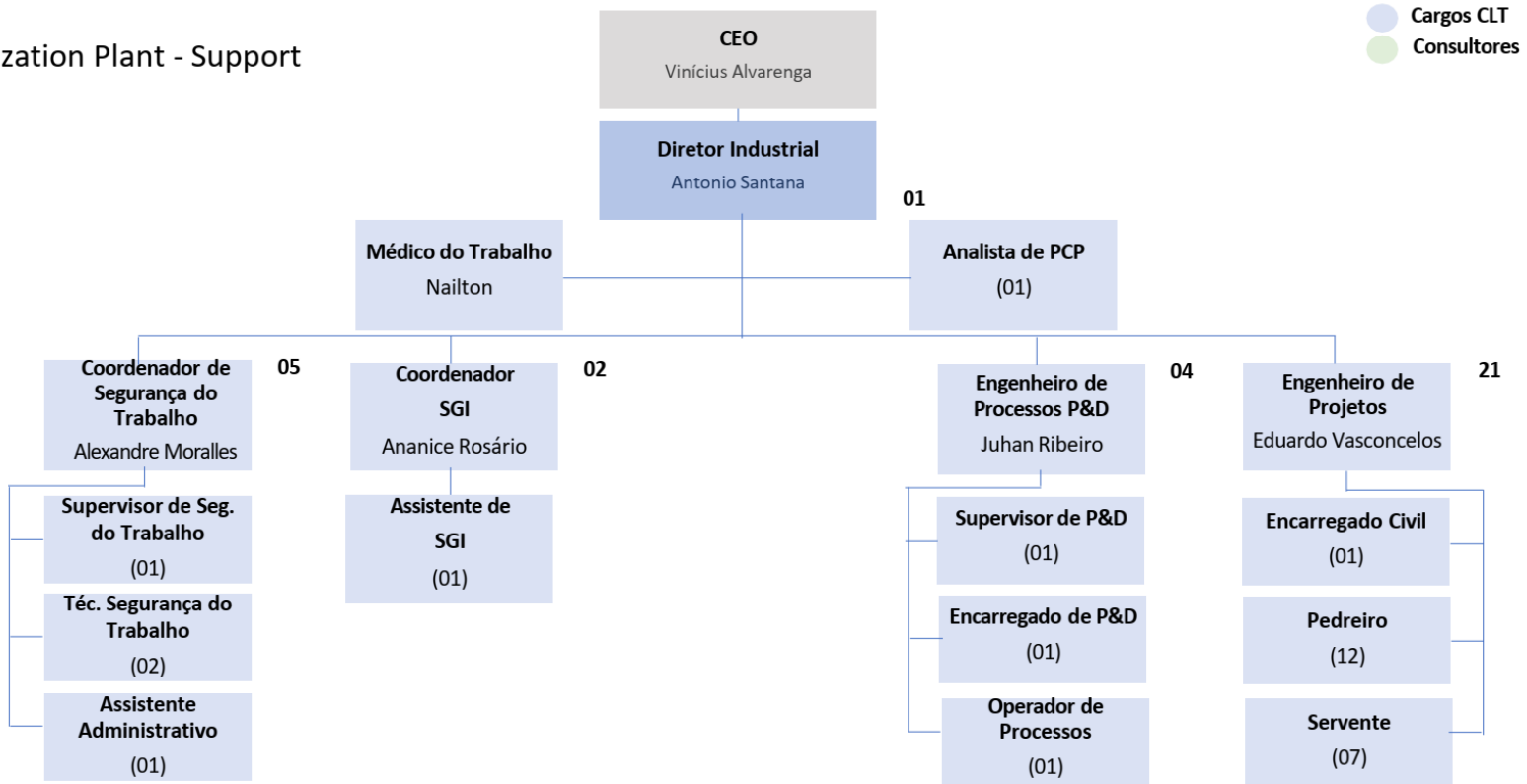
CBL Organization Mine - Support



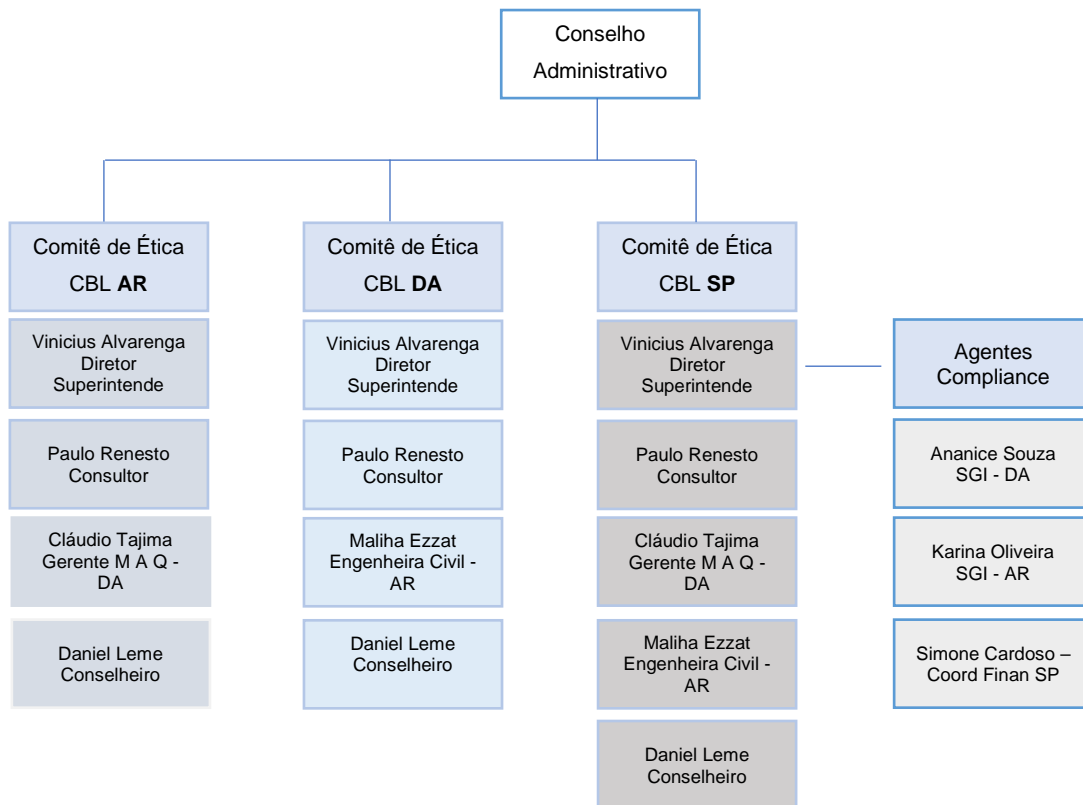
**CBL Organization Plant - Operation**



CBL Organization Plant - Support



### Organograma funcional do Programa Compliance – CBL



Todos os gestores da CBL, incluindo diretores, gerentes, coordenadores, supervisores e profissionais graduados, possuem metas formais de cumprimento das etapas das ações de Compliance e estes indicadores são constantemente avaliados e discutidos para avaliação da performance individual. A partir disso, periodicamente, a Alta Administração acompanha as atividades e ações desempenhadas e o planejamento de ações futuras.

O aprimoramento do programa e a comunicação assertiva do modelo de governança da CBL é realizada constantemente por treinamentos e comunicados disponibilizados em painéis, quadros de informação, diálogo de segurança e saúde, informativos, e-mails e outras disponibilizações de comunicação em todas as unidades: escritório central, mina e planta química.

## **COMITÊ DE ÉTICA E AGENTES DE COMPLIANCE**

O Comitê de Ética, é responsável pelo monitoramento da aplicação de regras de conduta ética, através do recebimento, análise e investigação das denúncias.

O Comitê de Ética é composto pelos seguintes colaboradores:

<b>AR</b>	<b>DA</b>	<b>SP</b>
Paulo Renesto	Paulo Renesto	Paulo Renesto
Vinicius Alvarenga	Vinicius Alvarenga	Vinicius Alvarenga
Cláudio Tajima	Maliha Salha	Cláudio Tajima/ Maliha Salha
Daniel Barco Leme*		

O Diretor Daniel Barco Leme realizará a substituição necessária na ausência de algum membro do Comitê de Ética, em caso de atestado, férias e outros (\*).

Ainda, durante reunião da Diretoria junto ao Conselho Administrativo, os envolvidos foram convidados a indicar colaboradores que se enquadravam ao perfil de Agente de Compliance e os indicados submetidos a um processo de validação considerando habilidades de comunicação, imparcialidade e reputação entre o quadro de colaboradores.

Os Agentes de Compliance escolhidos são:

- Simone Cardoso – Coordenadora Financeiro – CBL SP;
- Karina Nikovschi – Coordenadora SGI – CBL AR;
- Ananice Souza – Coordenadora SGI/ESG – CBL DA;

Os Agentes Compliance reportam diretamente ao Diretor Superintendente para assuntos pertinentes ao Programa de Compliance.

Ambos, possuem função de desempenhar o papel de monitoramento, verificação e aprimoramento das normas internas e éticas profissionais, treinamentos e disseminação, bem como treinar e difundir a respeito das regras de conduta ética. Ainda, multiplicar as ações de integridade e transparência, prezar pela manutenção da cultura e acompanhar a aplicação das diretrizes adotadas pelo Programa de Compliance, bem como pelo zelo, discrição e anonimato durante a condução de quaisquer investigações que se façam necessárias.

## **INTEGRIDADE CORPORATIVA**

O Decreto nº 8.420/2015 definiu no seu art. 41 o que é Programa de Integridade:

*“Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.”*

Em consonância ao conceito acima, a CBL preza pela integridade corporativa, visto que essa é entendida como uma atitude ética alinhada ao Código de Conduta e com o comprometimento para com os negócios de uma maneira socialmente responsável.

Acima de tudo, entendemos que a integridade corporativa significa o cumprimento de todas as leis e normas aplicáveis, bem como dos altos padrões de integridade definidos pela Alta Administração. Portanto, cumprir esses padrões constitui um pré-requisito para o sucesso sustentável da CBL.

Vale lembrar que os termos e condições que determinam o comportamento adequado devem ser avaliados pontualmente, considerando relevância de cada caso. Sendo assim, a CBL atenta-se aos princípios impostos em legislações de âmbito nacional e mundial, Declaração Universal dos Direitos Humanos e normas ISO, as quais destacamos:

- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, que instituiu no Brasil a responsabilização objetiva administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos que sejam cometidos em seu interesse ou benefício, contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
- Lei nº 8420, de 18 de março de 2015, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
- Portaria nº 909, de 7 de abril de 2015, que dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas; e
- Lei nº 12.529/2011, de 30 de novembro de 2011, conhecida como Lei da Concorrência, que dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica.
- ABNT NBR ISO 16001:2012 Responsabilidade Social – Sistema de Gestão – Requisitos;
- ABNT NBR ISO 26000:2010 Diretrizes sobre Responsabilidade Social;
- ABNT NBR ISO 37001:2017 Sistemas de Gestão Antissuborno – Requisitos;
- ABNT NBR ISO 37301:2021 Sistemas de Gestão de compliance – Requisitos
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Norma Regulamentadora No. 5 (NR-5) – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA);

## **CBL**

### Programa de Compliance

- LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022 que institui o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação várias medidas;

Adicionalmente, destacamos outros fatores que norteiam nosso Programa de Compliance:

Os fatores foram analisados e agregados aos procedimentos internos da CBL e Código de Ética e Conduta, divulgados a todos colaboradores, parceiros, fornecedores.

A CBL possui uma estrutura de procedimentos e controles internos para mitigar os riscos de desvios de conduta e assegurar o cumprimento das legislações aplicáveis ao negócio da empresa e adotando os fatores abaixo como um norte à política interna de atendimento aos requisitos descritos em procedimentos internos:

- Negócios comerciais com entidades da administração pública municipal, estadual ou federal, garantindo que a aprovação do Comitê de Ética seja obrigatória para apresentação de proposta para um contrato de negócios comerciais que envolvam a administração pública, sendo estes devidamente revisados juridicamente, bem como para resposta a consultas e investigações;
- Discriminação e assédio, garantindo a proibição de atos com base na raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, origem, idade, deficiência ou qualquer outra razão proibida pela lei aplicável, consistente com a Convenção de Discriminação no Emprego e Ocupação que dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, bem como na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que proclama que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que toda pessoa pode invocar todos os direitos estabelecidos nessa Declaração, sem distinção alguma, e principalmente de raça, cor ou origem nacional;
- Conflitos de interesse, focando na identificação de quando o interesse pessoal de um indivíduo é, ou aparenta ser, hostil, adverso ou interfere no desempenho adequado das ações do colaborador, como por exemplo, influência em contratos, utilização de recursos ou informações confidenciais da CBL para ganho pessoal ou desvio de ações em oportunidades de negócios;
- Brindes, respeitando que as ocorrências de recebimento ou oferta de brindes limite-se ao caráter promocional, no máximo 2 (duas) vezes dentro de um período de 12 (doze) meses, com artigos sem valor comercial e não excedentes a R\$ 300,00 (trezentos reais), sendo este valor corrigido anualmente por índice de inflação. Durante o recebimento, a recusa deve ser educadamente realizada. Na ocorrência de constrangimento, o brinde deve ser encaminhado aos Agentes de Compliance, que ficam encarregados de realizar doações para as instituições de caridade assistidas pela CBL;
- Presentes e Entretenimento, impedindo a aceitação de presentes, refeições ou convites para eventos de entretenimento por empresas ou pessoas não autorizadas. Durante o recebimento, a recusa deve ser educadamente realizada.
- Hospitalidade, respeitando que as ocorrências de recebimento ou oferta de hospitalidade limite-se ao caráter de cumprimento contratual, sendo este

## **CBL**

### Programa de Compliance

devidamente registrado e tratado no planejamento e acompanhamento da execução do projeto em questão;

- Subornos e Gratificações, impedindo a aceitação ou oferecimento de presentes em dinheiro sob qualquer hipótese, garantindo assim que um ato que possa ser entendido como uma intenção de afetar o critério imparcial do receptor, para favorecimento de uma negociação, seja reconhecido como suborno tornando-se um processo criminal, haja visto que a CBL irá cooperar com qualquer investigação de uma autoridade ou processo criminal relacionado;
- Proteção e uso adequado de ativos, impedindo o furto, desperdício ou uso inadequado de ativos, como por exemplo, computadores, ferramentas, equipamentos, maquinário, veículos, entre outros ativos. Ainda, são consideradas a impossibilidade de realização de negócios pessoais nas instalações da CBL;
- Patrocínio e Doações, serão submetidos a aprovação do Representante Legal e de pelo menos dois Conselheiros, quando:
  - a) NÃO estiverem inclusos no Plano de Negócios anual aprovado para o exercício em questão, e quando valores forem superiores a R\$10 mil reais.
  - b) Valores inferiores a R\$10 mil reais será aprovado pelo Diretor da unidade e pelo representante legal.
- Integridade financeira, garantindo que os livros e registros contábeis sejam mantidos em conformidade com as normas e padrões previstos em lei, de forma a sempre demonstrar totalidade das transações realizadas ao longo do período de operações da CBL, bem como a valorização do seu ativo/passivo, permitindo o monitoramento de receitas e despesas e possível identificação de transações atípicas ou mudanças em padrões, como por exemplo, aumento ou redução excessiva de valores acordados em contratos ou em eventuais prestações de serviço;
- Segurança da Informação e Privacidade de Dados, aferindo que os colaboradores com acesso a informações pessoais de funcionário, fornecedores, clientes, parceiros, terceiros e demais pessoas físicas que possuam vínculo com a CBL, garantam que as informações sejam coletadas, processadas, armazenadas e transferidas com precauções adequadas de confidencialidade, e que só possam ser acessadas por pessoas com motivos de negócios legítimos. Quando apropriado, é necessário solicitar aos empregados e aos clientes uma autorização para a coleta e o uso de suas informações pessoais.
- Sindicatos e Direitos dos Trabalhadores, respeitamos a liberdade de associação sindical, o direito à negociação coletiva, as normas coletivas de trabalho firmadas com as entidades sindicais representativas dos trabalhadores, os direitos dos trabalhadores, estejam eles previstos na Constituição, na legislação infraconstitucional ou mesmo nas regulamentações, sendo absolutamente vedado, seja na mão-de-obra direta ou indireta, o trabalho informal e a supressão de direitos, principalmente aqueles voltados à saúde e segurança dos trabalhadores.



## **CBL**

### Programa de Compliance

- Atividades com cunho Social, os Colaboradores poderão se engajar pessoalmente nesse tipo de atividade, a CBL incentiva e apoia trabalho voluntário, desde que:
  - Não interfira em suas atribuições e responsabilidades na Empresa;
  - As atividades sejam realizadas fora do horário dedicado às atividades da Empresa;
  - O Colaborador deixe claro que está atuando em nome próprio e deve abster-se de envolver o nome da Empresa;
  - A contribuição pessoal não deve ser feita com o objetivo ou expectativa de retribuição de favor.
- Vedação ao Trabalho Escravo, Forçado e infantil, A CBL não admite a exploração de trabalho escravo ou análogo à condição de escravidão, trabalho forçado, e tampouco a exploração de trabalho infantil, e isso, em qualquer das etapas da sua cadeia produtiva. Em razão disso, a contratação de todo e qualquer empregado, bem como a assinatura de todo e qualquer contrato, deverá ter como pressuposto o compromisso da outra parte em jamais se utilizar de trabalho infantil, escravo e/ou em condição análoga à escravidão.
- Responsabilidade Ambiental, A CBL cumpre com rigor a legislação ambiental vigente, e exigirá o seu cumprimento por todos os seus empregados e/ou contratados, cabendo a todos evitar o cometimento de crimes ambientais, ou então adotar qualquer prática que possa lesar o meio ambiente. Contudo, e na remota hipótese de ocorrer algum acidente ambiental, os órgãos competentes deverão ser oficialmente comunicados, bem como todas as medidas cabíveis deverão ser adotadas a fim de mitigação eventual ao dano e, tanto quanto possível, promover a recomposição do estado anterior do meio ambiente.

## **PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE**

A CBL entende que o Programa de Compliance deve ser entendida como um fator de relevante importância para a mensuração e maximização de resultados, haja visto sua complexidade, bem como constante necessidade de adaptação dos procedimentos internos e tecnologia dos processos, através de:

- Exercício de funções e responsabilidades bem definidas;
- Habilitação de canais de comunicação e interface atuantes;
- Identificação e avaliação de forma proativa de novos regulamentos, gerenciando suas respectivas obrigações frente aos mesmos;
- Implementação de procedimentos e diretrizes para auxiliar as diversas equipes da CBL na execução de suas responsabilidades, de acordo com as Políticas estabelecidas;
- Monitoramento de condições em que os riscos de Compliance são elevados e exigem atenção e/ou mudança;
- Utilização de ferramentas e tecnologias integradas às diversas linhas de negócio, possuindo assim uma visão consistente dos desafios e tendências de mercado.

Em suma, as premissas que norteiam cada pilar da função de Compliance na CBL são:

<b>Pilares</b>	<b>Descrição</b>
Suporte da alta administração	A Alta Administração deve disciplinar e disponibilizar os recursos necessários para a implementação do programa de <i>Compliance</i> , estabelecendo a cultura de cumprimento das normas e regulamentos, prevenção, detecção e respostas aos desvios da conformidade.
Avaliação de riscos	Avaliação contínua de riscos possibilita a identificação das principais vulnerabilidades dos processos de negócio e indícios de exposição da Empresa às não conformidades regulatórias.
Controles internos	Os controles internos devem estabelecer as regras de revisão e aprovação de atividades, objetivando minimizar os riscos operacionais, financeiros, estratégicos e de <i>Compliance</i> .
Treinamento e comunicação	Treinamentos e comunicações contínuos para disseminação dos valores, normas, políticas e procedimentos sobre conduta ética e íntegra nos negócios.
Código de conduta e ética	O Código de Conduta deve estabelecer os direitos e obrigações de todos os níveis da estrutura organizacional, evidenciando o compromisso de cada colaborador junto ao Programa de <i>Compliance</i> .
Canais de denúncia	Os canais de denúncia devem propiciar mecanismos para reporte confidencial e anônimo, em relação a condutas, ou suspeitas de condutas, inadequadas.
Investigações internas	As investigações internas devem avaliar denúncias de comportamentos inadequados, garantindo que os fatos relatados sejam verificados e que medidas disciplinares ou ações corretivas sejam devidamente aplicadas.
Monitoramento de parceiros	O monitoramento de parceiros deve prever a classificação do nível de riscos de terceiros e prestadores de serviços envolvidos na operação, refinando suas cláusulas contratuais ou processo de contratação para averiguação do grau de exposição suscetível.
Monitoramento do programa	O monitoramento do programa deve aplicar processos de avaliação constante, através de auditorias regulares, visando a aferição de resultados esperados focados a melhoria contínua de todo o programa de <i>Compliance</i> .

## **1. SUPORTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

De forma a estruturar uma gestão efetiva, com autonomia suficiente para prevenir, detectar e punir condutas desalinhadas com os princípios éticos estabelecidos, a CBL prevê a participação da liderança no fortalecimento do ambiente de controle, definindo o nível de risco e divulgando normas internas que visam mitigar os principais riscos de conformidade com o programa de Compliance.

Adicionalmente a Alta Administração

- Define o Comitê de Ética e Agentes de Compliance como responsáveis para avaliar e deliberar as questões do Programa de Compliance, incluindo os casos de denúncias, destacando autonomia de gestão e disponibilidade de recursos necessários para sua execução;
- Estipula a participação da liderança nos treinamentos e estratégias de comunicação a fim de manter o programa de Compliance ativo e eficaz – formalizados através de um cronograma de treinamentos e aprovação dos métodos de comunicação formal e informal;
- Estipula a participação da liderança em relação ao monitoramento de parceiros, centralizando as decisões com base no nível de risco estabelecido;
- Enfatiza a importância do suporte às auditorias internas e externas, principal elemento de suporte às tomadas de decisão e mobilização tempestivas para o bom andamento deste Programa.

## **2. AVALIAÇÃO DE RISCO**

### **2.1 Mapeamento dos processos e identificação dos riscos**

O mapeamento dos processos da CBL visa a sistemática de forma pela qual as atividades administrativas e operacionais são realizadas possibilitando a identificação das áreas de maior e menor exposição aos riscos às questões de Compliance.

### **2.2 Classificação do risco**

Como definição do nível de riscos, a CBL definiu abordar as seguintes categorias:

- **Riscos estratégicos:** eventos associados ao mercado, investimentos e inovações tecnológicas;
- **Riscos financeiros:** eventos associados aos recursos financeiros e gestão do fluxo de caixa;
- **Riscos de imagem e reputação:** eventos associados ao cumprimento de acordos através dos princípios, conceitos e valores éticos;
- **Riscos legais e regulatórios ou de conformidade:** eventos associados ao cumprimento de aplicação de leis, regulamentos e políticas internas da CBL;
- **Riscos operacionais:** eventos associados à deficiência de processos, pessoas, recursos ou sistemas;
- **Riscos socioambientais:** eventos associados ao meio ambiente, sociedade ou comunidades em áreas de influência da CBL.

## **3. CONTROLES INTERNOS**

As Matrizes de Riscos abordam os principais aspectos dos processos da CBL, descrevendo os controles adotados para redução dos riscos.

As avaliações de riscos são realizadas através das auditorias internas/externas Sistema Gestão Responsabilidade Social e SGI, auditorias independentes demonstrações contábeis, auditoria legal (VCL – Sistema CAL), Relatório de denúncias, cujos os riscos do Programa de Compliance serão analisados e tratados.

Os Agentes de Compliance são responsáveis pela manutenção da estrutura de Controles Internos estabelecida pela Liderança e Direção, através das Matrizes de Riscos e avaliações periódicas estabelecidas nos processos-chave da CBL.

Dessa forma, além do conjunto de políticas, procedimentos e normas visando a redução de níveis de incerteza da ocorrência ou não de um risco, o cumprimento dos objetivos estabelecidos pelo Conselho Administrativo através das matrizes de riscos e controles assegura a existência de conformidade com as leis e regulamentos, garantindo, ainda, a confiabilidade dos relatórios gerenciais.

Vale ressaltar que as políticas, procedimentos e normas não garantem por si só que as atividades intrínsecas às operações da CBL permaneçam livres dos riscos inerentes às suas funcionalidades.

Por este motivo, com base em melhores práticas definidas e aprovadas pelo Conselho de Administração, o fortalecimento de processos e procedimentos vinculados ao modelo de governança corporativa são essenciais durante o monitoramento e atualização das matrizes de riscos e controles.

Quando for necessário a implementação de controles e a realização de ajustes para evitar ou minimizar os riscos, serão estabelecidas ações na planilha de Plano de Ação que contempla o problema identificado, ação proposta, responsável, prazo e status, sendo continuamente revisada para atualizações.

Os fluxos de processos e sistemas envolvidos são revisados e atualizados continuamente, sendo estes submetidos a avaliações das Diretorias das unidades e Alta Direção, contando com o envolvimento dos gestores das áreas administrativas e operacionais das unidades da CBL.

#### **4. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO**

A conscientização de aplicabilidade e responsabilização de todos os colaboradores (internos, terceiros e prestadores de serviço) é reforçada pela CBL através de canais de comunicação, incluindo painéis, quadros de informação, diálogo de segurança e saúde, informativos, e-mails e outras disponibilizações de comunicação, que visam a disseminação dos valores e princípios éticos, normas, políticas e procedimentos para integridade de ações dos envolvidos, sendo destinada a todos os colaboradores, terceiros, prestadores de serviço, parceiros comerciais, membros da Alta Direção e Conselheiros.

A responsabilidade individual dos colaboradores é sempre destacada de forma a reforçar a necessidade de garantia da conformidade com todas as obrigações associadas às suas atividades, cumprimento das leis e normas internas, ações alinhadas às boas práticas, sólido conhecimento do Código de Conduta e Ética, bem como, anonimato e auxílio da Alta Direção para comunicação de qualquer violação de conformidade.

Como objetivo principal, a comunicação prevê o fornecimento de conhecimento e conscientização a todos os empregados referentes à exposição dos riscos, medição de eficiência do Programa de Compliance, avaliação dos recursos que estão disponíveis aos colaboradores com orientações relacionadas a conformidade de leis e normas internas e aconselhamento pelos membros da Alta Direção e demais administradores.

Os treinamentos são estruturados de forma a exemplificar situações cotidianas que objetivem quebra de paradigmas de autojulgamento sobre ética, evitando termos técnicos ou jurídicos, assimilando conceitos de forma prática e de fácil compreensão, tornando a comunicação dinâmica. Se houver a identificação e/ou levantamento de necessidades de orientação e aprofundamento de temas relacionais à estratégia da CBL, são apresentadas para análise e definição de tratativas durante as reuniões gerenciais da Alta Direção e seus conselheiros.

A abordagem dos treinamentos refere-se à contextualização para conhecimento e conscientização dos conteúdos do Programa de Compliance e Código de Ética e Conduta.

## **CBL**

### Programa de Compliance

Os comunicados são realizados através de meios físicos ou eletrônicos, lembrando e esclarecendo algum ponto do Código de Ética e Conduta estruturados com conteúdo programático direcionados a cada perfil de público-alvo.

Ainda, líderes de operação incluem alguns temas de mudança cultural em discursos ou reuniões junto às suas equipes.

## **5. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA**

O Código de Ética e Conduta foi criado e aprovado para nortear as diretrizes que deverão ser seguidas pelos funcionários e parceiros.

Após treinamento os colaboradores e terceiros deverão dar ciência do conhecimento do Código de Ética e Conduta.

São disponibilizadas cópias do documento no site da CBL, intranet, cópia física (Sala do SGI) para consulta e conhecimento.

## **6. CANAIS DE DENÚNCIA**

Os canais de denúncia serão monitorados por empresa terceira a fim de processar as denúncias de forma independente, mantendo-se o anonimato do denunciante.

As formas de comunicação são disponibilizadas através de telefonia (0800 740 4505), preenchimento de formulário (canaldedenunciascbl@iaudit.com.br) e URA (Unidade de Resposta Audível).

O uso dos canais de denúncia deverá se restringir a comunicação de incidentes ou atitudes não conformes com o Programa de Compliance e/ou Código de Ética e Conduta, conforme exemplificado abaixo. Salientamos que os exemplos abaixo não se limitam a todas as possibilidades de ações incondizentes, sendo o real intuito facilitar a identificação de determinadas ações.

As denúncias são avaliadas e tratadas pelo Comitê de Ética e mensalmente apresentadas a Direção da CBL através de relatório enviado pela IAUDIT (empresa gerenciadora do canal de denúncias).

As ações referentes as denúncias que necessitam do aval do Conselho Administrativo são reportadas durante as reuniões do Conselho.

### **A) Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados**

- a)** Apoio obtido por concessão de cargos ou vantagens;
- b)** Repasse de responsabilidades ou descumprimento de obrigações;
- c)** Falsificação de dados para interesse próprio ou a outros; e
- d)** Outras formas de benefício próprio ou de terceiros.

### **B) Nepotismo**

- a)** Contratação de familiares para cargos de confiança;
- b)** Contratação de familiares mediante licitação;
- c)** Nomeação de familiares desqualificado para a função;
- d)** Outras formas de benefício de familiares.

A CBL incentiva a contratação local, como forma de desenvolvimento contínuo da cidade e região, porém as contratações de parentes de funcionários não devem ser empregadas de forma que crie uma dependência hierárquica ou factual ou subordinação entre as pessoas envolvidas. E toda contratação de parentes de 1º grau (cônjuge, filhos, netos, pais, avos, irmãos e primos), independentemente do nível hierárquico, será submetida ao Comitê de Ética para aprovação.

**C) Conflito de interesses**

- a) Uso de informação privilegiada;
- b) Atividade incompatível com o cargo;
- c) Presentes de quem tenha interesse em decisão; e
- d) Outras formas de favorecimento através de relação com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão.

**D) Pressão antiética**

- a) Ações de retaliação contra possíveis denunciantes;
- b) Influência sobre subordinados para violar conduta ética;
- c) Pressões relacionadas a tráfico de influência; e
- d) Outras pressões políticas ou sociais impostas a colegas de trabalho.

**E) Enriquecimento ilícito**

- a) Apropriação indevida;
- b) Recebimento de dinheiro devido favorecimentos;
- c) Outras formas de utilização de recursos para uso próprio (ex: carros, jornada de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).

**F) Doações eleitorais**

A CBL eventualmente poderá contribuir com dinheiro, serviços ou quaisquer objetos de valor, direta ou indiretamente, para promover um candidato ou partido político específico no Brasil respeitando a legislação vigente. Os Diretores das Unidades deverão, obrigatoriamente, comunicar ao Diretor Superintendente da CBL sua intenção de doação e somente realizá-la após aprovação do Conselho Administrativo.

**G) Relacionamento com agentes públicos**

Ao menos dois representantes da CBL deverão estar sempre presentes em reuniões e audiências com agentes públicos, sejam elas internas ou externas. Relatórios de tais Audiências deverão ser apresentados à Diretoria da CBL imediatamente após sua ocorrência.

## **7. INVESTIGAÇÕES INTERNAS**

### **7.1 Investigações internas**

A CBL compreende a necessidade de manutenção do controle disciplinar, de forma segregada, autônoma e imparcial. Dessa forma, denúncias de ações indevidas serão investigadas de forma a apurar devidamente a veracidade dos fatos, a gravidade da ocorrência, suas circunstâncias e o nível de participação dos envolvidos.

## CBL

### Programa de Compliance

A partir da constatação, sanções serão definidas pelo Comitê de Ética a fim de penalizar a ação, mantendo a cultura de integridade entre os colaboradores.

Reforçamos que a inteligência empregada na fase investigativa é de cunho impessoal e possui foco na apuração da veracidade dos fatos, mantendo-se o sigilo do denunciante e denunciado.

### 7.2 Responsabilização e penalidades

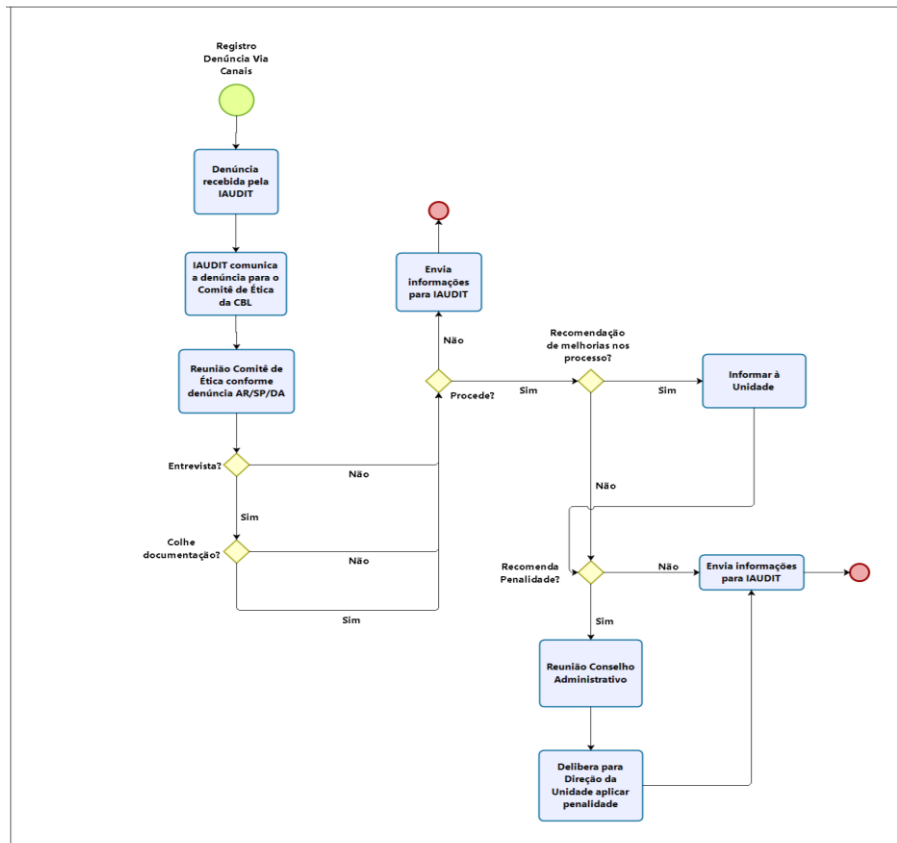
A CBL não será conivente com quaisquer violações (dolosas ou culposas) do Código de Ética vigente e demais instruções que compõem o Programa de Compliance.

Sendo assim, sem prejuízo da responsabilidade civil, penal e administrativa aplicável a cada caso, aqueles que efetuarem, incentivarem ou participarem, por ação ou omissão, de tais violações estarão sujeitos ao disposto neste tópico.

#### a) Processos das denúncias:

As denúncias realizadas ao canal de denúncia serão avaliadas conforme o seguinte fluxo:

#### Fluxo de Denúncia



**b) Penalidades Possíveis**

A ocorrência de atos não condizentes com as normas éticas definidas no Programa de Compliance da CBL e demais disposições da Alta Administração, poderá acarretar na aplicação das seguintes penalidades, de forma cumulativa ou não:

1. Advertência verbal;
2. Advertência escrita;
3. Suspensão temporária das atividades do infrator;
4. Demissão sem justa causa;
5. Demissão por justa causa;
6. Responsabilização nos termos previstos em Lei.

Vale ressaltar que a definição da penalidade trata a natureza e extensão da infração conforme determinado no processo de Investigação Interna.

A análise da ocorrência por parte do Comitê de Ética levará em consideração os danos efetivos e potenciais causados, iniciando a aplicação de penalidades em caráter pedagógico, de forma a evitar novas ocorrências, e conforme recorrência ou gravidade do ato, aplicação de penalidades com maior rigor.

A Direção da unidade é responsável pela aplicação das penalidades.

**8. MONITORAMENTO DE PARCEIROS**

O comprometimento da CBL com a responsabilidade social geralmente aceita pela sociedade brasileira também se destina aos Parceiros de negócio, de forma a observância do cumprimento de leis, regulamentos, códigos do setor e termos contratuais com integridade, desde o saneamento dos dados cadastrais dos Parceiros até a avaliação da reputação da companhia e seus executivos.

Os princípios de comportamentos condizentes com padrões universalmente aceitos são aplicados em todos os relacionamentos comerciais da CBL de forma a eliminar a responsabilidade por omissão para com seus consultores, conselheiros, fornecedores, Parceiros, representantes, revendedores, como por exemplo: proteção dos direitos humanos, segurança e meio ambiente, proibição de trabalho infantil ou forçado, lavagem de dinheiro e subornos.

A CBL possui norma interna específica para regular toda e qualquer contratação de fornecedores de materiais e serviços, por meio de diretrizes, competências e controles aplicáveis ao processo de suprimentos.

Uma avaliação prévia à contratação é realizada, conforme **PA-DA-002** Suprimentos e **PA-DA016** Gestão de Terceiros (contratos) considerando uma regra geral conforme classificação do risco mediante a natureza do relacionamento, onde a CBL se dá ao direito de refinar suas análises conforme necessidade. A avaliação visa o entendimento da situação financeira, estrutura societária, consulta ao Portal do Ministério do Trabalho e Previdência (combate ao trabalho escravo) e histórico de atividades antiéticas dos potenciais Parceiros e é armazenada para futuras consultas, tanto das parcerias concluídas quanto das não contratadas.



## **CBL**

### Programa de Compliance

Os relacionamentos são formalizados através de contratos ou ordem de compra com ciência de ambas as partes, contendo cláusulas de responsabilização e possível cancelamento da parceria quando identificada situação de descumprimento das premissas supracitadas. Firmado acordo entre as partes, a análise assume a forma de monitoramento da garantia de conformidade com as regras estabelecidas, além de monitoramento da habilitação jurídica, verificação de regularidades fiscais e trabalhistas, qualificação técnica-operacional e qualidade dos serviços e produtos dos Parceiros, conforme critérios descritos no procedimento PA-DA-002 Suprimentos.

Salientamos que a CBL se disponibiliza para que os Parceiros comerciais possam obter ajuda e aconselhamento a respeito de ações condizentes com o Código de Ética e Conduta da CBL, bem como relatar situações com suposta violação de conformidade.

Como exemplo de ações incondizentes, a CBL considera:

- Reputação ou alegação de corrupção ou fraude;
- Acordos com pagamentos vultosos ou incomuns;
- Relação com PEPs (Pessoa Politicamente Exposta);
- Falta de transparência na estrutura societária da empresa que dificulte a visualização dos reais sócios;
- Falta de passado comercial, ou seja, empresas recém-criadas, que não tenham atividade comercial passada;
- Acordos ou arranjos para pagamentos de formas suspeitas ou estranhas;
- Divulgação de informações confidenciais, pois toda informação gerada ou adquirida pela CBL é ativo de sua propriedade.

## **9. MONITORAMENTO ESTRUTURADO**

A CBL possui formalização, revisão e divulgação dos procedimentos e fluxos operacionais que compreendem as ações devidas por parte de todos os colaboradores durante a execução de suas tarefas.

Visto isso, o Programa de Compliance da CBL contempla a premissa de monitoramento estruturado e melhoria contínua dos pilares do programa

O monitoramento estruturado do programa de Compliance da CBL aplica processos de avaliação constante, através de auditorias regulares que visam a aferição de resultados esperados focados a melhoria contínua de todo o programa. Para tal segue o planejamento anual de monitoramento do programa:

<b>Planejamento Anual</b>		
<b>Atividade</b>	<b>Períodicidade</b>	<b>Responsáveis</b>
Monitoramento canal denúncias	Mensal	Comitê de ética / agente Compliance
Divulgação de relatório gerencial	Semestral	Diretor Superintendente
Auditoria externa	Anual	Consultor externo

## CBL

### Programa de Compliance

#### 9.1 Divulgação e ciência

A divulgação das normas do Programa de Compliance, é de suma importância e obrigatória para os líderes, gestores e equipes operacionais da CBL.

Vale ressaltar que a divulgação das normas do programa, a transparência na gestão dos processos de Compliance, é de suma importância e obrigatória para os líderes, gestores e equipes operacionais da CBL.

Atividade	Periodicidade	Responsáveis
Conscientização sobre canal de denúncias	Anual	Equipe CBL
Treinamento e divulgação do Código de Conduta e Ética	Contínuo	Equipe CBL
Divulgação dos relatórios e indicadores ao Conselho de Administração	Anual	Comitê de ética- Representado pelo Diretor Superintendente
Campanha Assédio moral e sexual	Anual	CIPAA
Reportar ao Conselho Administrativo – ações / status Programa Compliance	Contínuo	Comitê de ética- Representado pelo Diretor Superintendente

As atividades elencadas acima deverão ser cumpridas de forma sistemática, a fim de garantir a continuidade e perenidade do programa de Compliance da CBL.

## Termo de Ciência – Programa de Compliance

Eu, \_\_\_\_\_,  
portador do CPF nº \_\_\_\_\_, matrícula \_\_\_\_\_,  
declaro através deste, ter recebido o treinamento do Programa de Compliance,  
realizado a leitura e entendimento do conteúdo que determina as regras de conduta  
adotadas pela CBL – Companhia Brasileira de Lítio, bem como os meus direitos e deveres  
como integrante do Comitê de Ética ou Agente de Compliance.

Em consonância com as exigências legais previstas, regulamentos e legislação vigente, li  
e compreendi, de forma clara, precisa e objetiva todas as atividades com as quais devo e  
assumo integralmente a responsabilidade pelos meus atos associados ao conjunto de  
regras descritas neste documento.

Declaro o meu compromisso em garantir um ambiente transparente, disseminar a cultura  
de controles e manter incontestavelmente a aderência e cumprimento das premissas  
descritas neste documento, bem como a toda legislação pertinente.

Ainda, tenho plena ciência de que os canais de denúncia estruturados são destinados a  
denúncias verdadeiras e fidedignas, evitando uma denúncia caluniosa ou com  
informações falsas.

Tenho também ciência do acesso do Programa de Compliance através do site da CBL –  
[www.cblitio.com.br](http://www.cblitio.com.br) e sistema interno de documentos.

Todas as informações prestadas acima são verdadeiras, e assumo inteira  
responsabilidade pelas mesmas.

\_\_\_\_\_  
ASSINATURA

\_\_\_\_\_  
DATA