

## NOR 019 – Norma de Ambiente de Trabalho Positivo

### 1. OBJETIVO

1.1. A NOR 009 – Norma de Ambiente de Trabalho Positivo (“Norma”) tem como objetivo estabelecer as premissas que deverão nortear as relações profissionais entre os Administradores e Colaboradores da CCR S.A. e suas Controladas (“Grupo CCR”) para manter um ambiente de trabalho seguro e respeitoso no qual sejam altamente valorizadas a integridade, a honestidade e o respeito.

### 2. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

2.1. Esta Norma foi aprovada pelo Diretor Presidente da CCR em 13/09/2021 e vigorará a partir de 23/09/2021.

2.2. Caberá à área de Compliance as revisões e controle de versões desta norma.

### 3. APLICAÇÃO

3.1. As disposições desta Norma se aplicam ao Grupo CCR, bem como seus respectivos Administradores, Colaboradores e Terceiros contratados para atuar em nome do Grupo CCR.

3.2. A CCR envidará seus melhores esforços para que esta Norma seja observada pelas Controladas em que a CCR detenha o controle compartilhado.

3.3. Esta Norma deve ser interpretada em consonância com as disposições contidas em todos os dispositivos legais, estatutários, instruções, deliberações da CVM, acordo de acionistas, dentre outros documentos relacionados à gestão do Grupo CCR, em especial a POL 001 - Política de Empresa Limpa e Combate à Corrupção e o Código de Conduta Ética do Grupo CCR.

### 4. REFERÊNCIAS

4.1. Esta Norma foi desenvolvida baseando-se, fundamentalmente, nas seguintes determinações previstas no:

- (i) Código de Conduta Ética do Grupo CCR;
- (ii) POL 001 - Política da Empresa Limpa e Combate à Corrupção;
- (iii) POL 010 - Política de Gestão de Consequência e Não Retaliação; e
- (iv) NOR 011 - Norma de Tratamento de Relatos do Canal Confidencial.

### 5. DEFINIÇÕES

“Administradores” são os diretores estatutários e membros do Conselho de

Administração da CCR ou de suas Controladas.

“Ambiente de Trabalho” significa os estabelecimentos comerciais da CCR e locais fora da CCR quando conduzindo negócios, bem como os locais nos quais os Administradores e Colaboradores desempenharem suas obrigações (incluindo, sem limitação, os edifícios e as praças de pedágio), eventos recreativos ou sociais patrocinados pela CCR, viagens ou atividades corporativas a trabalho, comunicação comercial por telefone e intranet ou qualquer outra forma de comunicação.

“Canal Confidencial” pode ser utilizado por Administradores, Colaboradores, terceiros, fornecedores ou parceiros de negócios que tenham conhecimento de ação, omissão ou fato que transgrida ou venha a transgredir alguma norma ou política da CCR, bem como quaisquer leis do país.

“Colaboradores” são todos os funcionários, incluindo diretores não estatutários, do Grupo CCR.

“Terceiro” refere-se a toda e qualquer pessoa física ou jurídica ou ente despersonalizado, com que o Grupo CCR se relacione ou venha a se relacionar, prestador de serviço, fornecedor, consultor, cliente, parceiro de negócio, terceiro contratado ou subcontratado, locatário, cessionário de espaço comercial, independentemente de contrato formal ou não, incluindo aquele que utiliza o nome do Grupo CCR para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais, interage com funcionário público, com o governo ou com outros Terceiros em nome do Grupo CCR.

## 6. DIRETRIZES GERAIS

**6.1.** Todos os Colaboradores, Administradores e Terceiros do Grupo CCR são responsáveis por manter um Ambiente de Trabalho positivo, respeitando a diversidade em todos os seus aspectos, seja de gênero, raça, cultura, religião, orientação sexual e/ou preferências políticas, partidárias e/ou sindicais, devendo denunciar qualquer tipo de discriminação, violência, assédio (moral e/ou sexual) e/ou comportamento inadequado de que tenha conhecimento.

**6.2.** Qualquer Colaborador, Administrador ou Terceiro que tenha, ou venha a ter, conhecimento de qualquer tipo de discriminação a direitos, violação a normas, políticas internas e/ou legislações deve registrar uma ocorrência no Canal Confidencial ou, se preferir, diretamente na área de Compliance; seja pessoalmente, pelos contatos abaixo:

<b>Canal</b>	<b>Acesso</b>
Web	<a href="https://canalconfidencial.com.br/canalconfidencialccr/">https://canalconfidencial.com.br/canalconfidencialccr/</a>
Telefone	0800 721 0759

## **7. DISCRIMINAÇÃO, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO**

**7.1.** Constitui discriminação no Ambiente de Trabalho o tratamento diferenciado de um indivíduo ou grupo com base em qualquer característica protegida pela legislação aplicável, incluindo, sem limitação, a raça, cor, sexo, gênero (incluindo gravidez), identidade de gênero, estado civil, nacionalidade, religião, idade, incapacidade física ou mental, orientação sexual, preferências políticas, partidárias ou sindicais.

**7.2.** Em algumas circunstâncias, a discriminação pode não ser intencional. Independentemente de intenção, tal conduta é inaceitável, viola esta Norma e também as legislações específicas vigentes no país.

**7.3.** Violência constitui qualquer ato (verbal, escrito ou físico) que cause ou possa ser interpretado como uma ameaça de causar morte ou lesão corporal, a si próprio ou a outrem, e/ou danos à propriedade.

**7.4.** Assédio no Ambiente de Trabalho significa uma conduta entendida como indesejável por uma pessoa razoável, incluindo, por exemplo, comentários e atos hostis, humilhantes ou abusivos, ou que causem sofrimento.

**7.4.1.** Assédio compreende uma vasta gama de condutas, incluindo, mas não se limitando:

- Assédio sexual: conduta sexual indesejada (física, falada ou escrita), com potencial de fazer com que uma pessoa se sinta ofendida, humilhada ou intimidada;
- *Bullying*: inclui o mau tratamento reiterado, maldoso, severo ou difuso, oral, escrito ou físico, que uma pessoa razoável consideraria ofensivo, degradante ou humilhante a um ou mais indivíduos;
- Assédio psicológico: inclui a conduta hostil, humilhante ou abusiva que se manifeste sob a forma de comportamento, comentários verbais, atos ou gestos.

**7.5.** Além das hipóteses de discriminação, violência ou assédio descritas nos itens acima, qualquer conduta que prejudique o Ambiente de Trabalho positivo será considerada um comportamento inadequado para os fins desta Norma.

**7.6** Todos os líderes do Grupo CCR tem a responsabilidade e obrigação de propagar e incentivar um Ambiente de Trabalho respeitoso, positivo e livre de discriminação, assédio e/ou violência.

## **8. AVERIGUAÇÃO E APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES**

**8.1.** O Administrador ou Colaborador que descumprir esta ou demais normas da CCR, estará sujeito às medidas disciplinares previstas na “POL010 - Política de Gestão de

Consequência e Não Retaliação”.

## 9. CONTROLE E HISTÓRICO DE VERSÕES

<b>Data</b>	<b>Versão</b>	<b>Sumário</b>
05/02/2020	01	Criação de Instrumento Normativo
23/09/2021	01	Prorrogação do prazo de vigência

## 10. APROVAÇÕES

<b>Código</b>	<b>Descrição</b>	<b>Versão</b>	<b>Vigência</b>
NOR 009	Norma de Ambiente de Trabalho Positivo	02	23/09/2021 a 23/09/2023

**EMISSOR: BRUNA CAMPOS**

**REVISOR: PEDRO SUTTER**

**APROVADOR: MARCO ANTÔNIO SOUZA CAUDURO (RDE 13/09/2021)**

\*\*\*\*\*