

Política de Denúncia de Irregularidades do Grupo



GRUPO RONAL

Referência:	L&C 2.2
Versão:	1
Tópico/Função:	Denúncia de irregularidades
Destinatário:	Todas as partes interessadas internas e externas
Classificação:	Público
Data de divulgação:	01.09.2024
Autor:	Grupo Jurídico e de Conformidade

POLÍTICA DE DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES DO GRUPO – ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO E OBJETIVO	3
2.	APLICABILIDADE E ÂMBITO	3
3.	CANAL DE DENÚNCIAS DE WHISTLEBLOWING	5
4.	CONTEÚDO DA DENÚNCIA	7
5.	RESPONSABILIDADES	7
6.	PRINCÍPIOS PROCEDIMENTAIS.....	9
6.1	Princípios Orientadores da Investigação	9
6.2	Garantindo a Confidencialidade	9
6.3	Garantindo o Anonimato.....	9
6.4	Tratamento justo dos empregados que são objeto de uma denúncia.....	9
6.5	Princípios da Proteção de Dados.....	10
6.6	Tratamento de uma Investigação e Passos Procedimentais Importantes.....	10
6.6.1	Confirmação de receção e tratamento geral de denúncias de irregularidades....	10
6.6.2	Avaliação Inicial	11
6.6.3	Descoberta de Factos e Provas	11
6.6.4	Conclusão e Relatório Final.....	11
6.6.5	Obrigação de Informação	11
6.6.6	Avaliação Final	12
6.6.7	Recusa	12
6.6.8	Denúncias Falsas ou Difamatórias.....	13
7.	PROTEÇÃO E APOIO AO DENUNCIANTE	13
7.1	Proteção de Dados, Período de Retenção, Confidencialidade	13
7.2	Proibição de Retaliação	13
7.3	Apoio.....	14
8.	INTERPRETAÇÃO, CONTROLO DE VERSÕES E REVISÃO.....	14
	ANEXO 1: LISTA DE DESVIOS POR PAÍS – REQUISITOS ESPECÍFICOS	15
	ANEXO 2: AVISOS DE PRIVACIDADE	16

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

De acordo com a cultura de transparência da empresa e a fim de cumprir os requisitos regulatórios, foi introduzida a Política de Denúncia de Irregularidades do GRUPO RONAL (doravante “**Política**”) com o objetivo direto e, respetivamente, indireto de:

1. Prevenir, detetar e responder eficazmente a possíveis atividades ilegais e/ou antiéticas;
2. Fornecer orientações claras sobre os canais de comunicação internos e externos disponíveis relativos a possíveis violações das regulamentações internas da empresa ou leis aplicáveis;
3. Proteger o negócio e a reputação do GRUPO RONAL (doravante denominado “**Grupo**” ou “**GRUPO RONAL**”) e de cada uma das suas entidades (doravante referidas como: “**Entidade do GRUPO RONAL**”);
4. Incentivar e proteger a pessoa que, de boa fé, denuncia uma possível ou efetiva má conduta ou violação das leis ou princípios éticos (doravante “**Denunciante**” ou “**Whistleblower**”; ver também a secção 2) da qual essa pessoa tenha tomado conhecimento, contra qualquer impacto negativo, incluindo represálias ou qualquer tipo de discriminação; e
5. Cumprir com a Diretiva (UE) 2019/1937 relativa à Proteção dos Denunciantes (doravante denominada “**Diretiva**”) e as leis locais.

A Política baseia-se nos valores fundamentais do GRUPO RONAL. O GRUPO RONAL compromete-se a alcançar elevados padrões éticos em todas as suas práticas. Entre outras regulamentações internas, esta Política assegurará decisões íntegras e em conformidade.

O procedimento para lidar com denúncias de violações reguladas pela Política, mantém-se sem prejuízo das leis locais dos países das entidades do GRUPO RONAL. Quando a legislação local prescrever um procedimento diferente do estabelecido nesta Política, ou no caso de qualquer conflito entre a legislação local e esta Política, as disposições da legislação local prevalecerão sobre as desta Política. As divergências específicas de cada país em relação ao tratamento padrão de acordo com esta Política estão descritas no Anexo 1 da Política fornecido para cada país da Entidade do GRUPO RONAL. Os Anexos a esta Política são parte integrante da mesma.

O GRUPO RONAL está determinado a cumprir todas as diretivas estabelecidas pela Diretiva, incluindo assegurar um processo de melhoria contínua do sistema de gestão de denúncias existente, implementando as mudanças necessárias e atualizações por meio de revisões regulares, bem como avaliando o processo.

2. APLICABILIDADE E ÂMBITO

Um/Uma “**Denunciante**” ou “**Whistleblower**” é definido/a como uma pessoa que reporta uma suspeita de infração ou infração real (consulte a definição de “**Denúncia Qualificada**”) e possui uma crença razoável de que a informação é verdadeira no momento da denúncia.

A Política de Denúncia de Irregularidades do Grupo aplica-se, em particular, a:

- Todos os colaboradores do GRUPO RONAL e as suas empresas afiliadas que são controladas pelo GRUPO RONAL ou Entidade do GRUPO RONAL, incluindo pessoal externo ou auxiliar, voluntários e estagiários;
- Partes interessadas externas, como acionistas, parceiros externos, clientes, consultores, fornecedores de outsourcing, empreiteiros, subempreiteiros, intermediários e fornecedores que desempenham, desempenharam trabalhos e/ou prestaram serviços para o GRUPO RONAL ou entidade do GRUPO RONAL, candidatos a emprego (caso não estejam explicitamente excluídos por lei – consulte o [Anexo 1](#) para referência), ex-funcionários e os seus familiares;
- Quem pode efetivamente apresentar uma denúncia (ver também a secção 1.).

Esta Política pretende facilitar e incentivar a comunicação de informações que sejam ou se acredite serem um assunto relevante a ser divulgado, como potenciais violações ocorridas de regulamentos internos ou leis aplicáveis, que se qualificam como “assuntos relevantes divulgáveis” e que devem ser reportados.

O que é uma “denúncia qualificada” e o que deve ser reportado?

Denúncias qualificadas são informações que podem, devem ou já foram relatadas e dizem respeito a assuntos suficiente ou altamente relevantes à luz e no sentido da Diretiva, no que se refere a infrações ou possíveis infrações de leis locais ou da UE ou regulamentos internos da empresa, independentemente do seu estado atual (seja ocorrido, em curso ou planeado). Neste texto, as seguintes informações e assuntos são coletivamente referidos como: "**Denúncia(s) Qualificada(s)**".

Em particular, abrangem, mas não se limitando aos mencionados:

- Possíveis atividades fraudulentas e corruptas dentro do GRUPO RONAL ou Entidade do GRUPO RONAL ou no que diz respeito a parceiros, fornecedores, outros terceiros, como autoridades;
- Discriminação racial, sexual ou de qualquer outro tipo;
- Qualquer conduta ou caso que envolva um risco substancial ou danos à saúde e segurança públicas, aos empregados ou ao ambiente;
- Uso não autorizado de fundos ou outros ativos;
- Negligência ou abuso de clientes ou relação com clientes;
- Conflitos de interesses;
- Abuso de autoridade, desperdício grave ou má gestão;
- Condutas antiéticas, negligência grave, intimidação, assédio;
- Ações ou omissões que resultem em danos ou risco de prejuízo aos direitos humanos, ao ambiente, à saúde pública e segurança, práticas de trabalho seguras ou ao interesse público;
- Qualquer incumprimento ou violação de requisitos legais, regulamentares, contratuais sensíveis ou internos; ou
- Qualquer outro tipo de má conduta que possa ter relevância para a Entidade do GRUPO RONAL ou para o GRUPO RONAL como tal.

Por favor, consulte o [Anexo 1](#) para possíveis diferenças locais.

Quais assuntos não devem ser reportados através dos Canais de Denúncia?

As queixas pessoais relacionadas com o trabalho não estão protegidas pela Política e devem ser reportadas apenas à gestão específica ou à equipa de Recursos Humanos, a menos que tais queixas:

- Tenham implicações significativas para o GRUPO RONAL ou Entidade do GRUPO RONAL; ou
- Digam respeito a qualquer conduta, ou conduta alegada, relevante como Denúncia Qualificada; ou

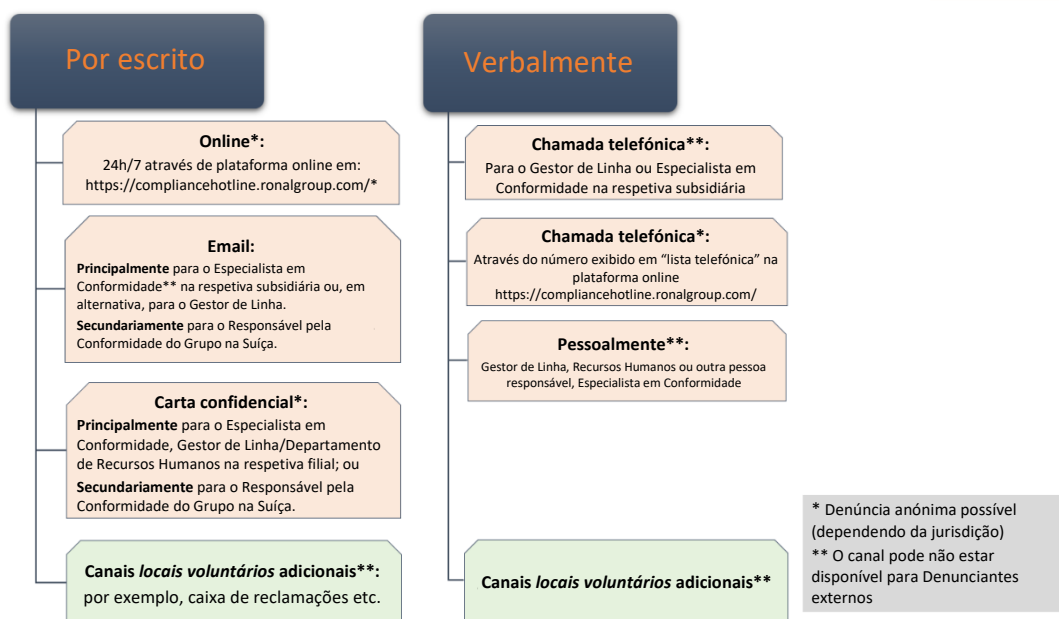
- Por qualquer razão possam – de acordo com a avaliação geral – ter um impacto na Entidade do GRUPO RONAL ou no GRUPO RONAL como um todo.

Qualquer pessoa que tenha iniciado ou estado envolvida num ato de má conduta pode fazer uma revelação voluntária antes de ser iniciada uma investigação real. Neste caso, e sujeito às disposições legais obrigatórias prevalecentes, isso será considerado de forma atenuante em relação à avaliação final e quanto às medidas e consequências para a pessoa que fez a denúncia.

3. CANAL DE DENÚNCIAS DE WHISTLEBLOWING

Sujeito a algumas limitações definidas, as Denúncias Qualificadas podem ser submetidas a qualquer momento, utilizando um dos canais fornecidos abaixo. Algumas jurisdições permitem a denúncia anónima – peculiaridades e exceções específicas de cada país podem precisar de ser verificadas antecipadamente (por favor, verifique as condições regulatórias locais e o quadro legal antes de efetuar a denúncia e consulte o Anexo 1 para referência). Caso o/a Denunciante deseje permanecer anónimo/a, isso poderá impor restrições ao GRUPO RONAL para conduzir as investigações de forma adequada.

Canais de Denúncia do GRUPO RONAL:



Nota: As divulgações externas estão sujeitas à permissibilidade de acordo com a Política de Denúncia e as leis locais. Isto diz respeito a quaisquer divulgações externas através dos canais disponíveis, por exemplo, às autoridades.

Divulgações escritas:

As denúncias podem ser submetidas por escrito através de:

1. A **plataforma online** <https://compliancehotline.ronalgroup.com/> está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, tanto para Denunciantes internos como externos.
2. **Emails:** As divulgações devem ser submetidas:
 - Para o Gestor de Linha direta ou qualquer Gestor Superior de Linha da pessoa em questão ou da pessoa que faz a denúncia.
 - Diretamente para o Especialista em Conformidade da respectiva subsidiária (utilizando o [link da intranet](#)); para pessoas externas: uma denúncia pode ser feita para o Especialista em Conformidade, desde que essa pessoa seja conhecida pelo/pela Denunciante.
 - Responsável pela Conformidade do Grupo (para colaboradores e pessoas externas) [compliance\(at\)ronalgroup.com](mailto:compliance(at)ronalgroup.com)

Para obter detalhes específicos por país, consulte também o [Anexo 1](#).

3. **Cartas confidenciais:** A divulgação pode ser submetida à atenção do Gestor de Linha ou do Departamento de Recursos Humanos da respectiva subsidiária. Em alternativa e secundariamente, pode ser enviada uma carta confidencial marcada como "comunicação confidencial" para o Responsável pela Conformidade do Grupo, localizado na Suíça:

Responsável pela Conformidade do Grupo
GRUPO RONAL – Ronal AG
Lerchenbuehl 3
4624 Haerkingen
Suíça

4. **Outros canais:** Sujeito às leis e regulamentos locais, as subsidiárias podem disponibilizar canais de comunicação adicionais. A comunicação anónima pode ser possível dependendo do canal e sujeita às leis locais (por favor, consulte o [Anexo 1](#) para referência).

Divulgações verbais:

As denúncias podem ser submetidas verbalmente através de:

1. **Chamada telefónica** para o Gestor de Linha ou para os Especialistas em Conformidade
2. **Chamada telefónica** para o número publicamente divulgado da plataforma da Linha Direta de Conformidade para Denunciantes, permitindo a funcionários e pessoas externas fazerem denúncias personalizadas e anónimas
3. **Pessoalmente**, dirigir-se ao Gestor de Linha, aos Recursos Humanos ou aos Especialistas em Conformidade.
4. **Outros canais:** Sujeito às leis e regulamentos locais; as subsidiárias locais podem fornecer canais adicionais de comunicação verbal para os empregados e/ou pessoas externas.

Exceções: Divulgações externas

De acordo com as leis nacionais, os Denunciantes podem apresentar uma Denúncia Qualificada diretamente fora do GRUPO RONAL ou de uma Entidade do GRUPO RONAL, como às autoridades estatais competentes (consulte o [Anexo 1](#) para referência local).

Como princípio, é fortemente recomendado, e todos os Denunciantes são encorajados a fazer denúncias através dos canais (internos) fornecidos pela empresa primeiro – sempre que possível.

Salvo se a divulgação pública for feita ao abrigo das disposições da Diretiva e da legislação local, falar com entidades externas, por exemplo, autoridades sobre informações confidenciais relativas às entidades do GRUPO RONAL sem a respetiva autorização ou justificação, pode estar sujeito a medidas disciplinares.

4. CONTEÚDO DA DENÚNCIA

Qualquer divulgação submetida deve **incluir a seguinte informação mínima**:

- **O nome e o apelido do/da Denunciante** sujeito a uma denúncia anónima, ou sujeito à permissibilidade de tal conforme as regulamentações locais (ver [Anexo 1](#) para particularidades específicas de cada país);
- **Detalhes de contacto do/da Denunciante** para a confirmação de recebimento da denúncia e ou informações de acompanhamento futuro sobre o processo, dependendo do canal utilizado (mesmo que acima: não é necessário fornecer informações de contacto para a denúncia se, na sua jurisdição, uma denúncia puder ser enviada anonimamente ou se, por sua própria iniciativa e voluntariamente, não desejar receber uma confirmação ou atualizações futuras).
- **Uma descrição detalhada dos factos** (incluindo data, hora e local onde o alegado incidente ou má conduta ocorreu ou está a ocorrer, conforme a secção 2 desta Política), com a clara identificação da(s) pessoa(s) envolvida(s);
- **Informação sobre denúncia(s) anterior(es)** sobre o mesmo assunto ou semelhante: se e a quem o incidente ou má conduta foi anteriormente relatado, bem como o resultado/conclusão;
- **Informação sobre se a gerência tem conhecimento** do incidente ou ato ilícito;
- **Informação sobre contactos alternativos**: quem mais pode ser contactado relativamente ao incidente ou ato ilícito;
- **Obstruções**: Alguém tentou esconder isto, ou tentou desencorajar-lhe, enquanto Denunciante, de partilhar a sua preocupação? Se for esse o caso, por favor diga-nos quem, como e porquê?
- **Toda a informação relevante e de suporte, assim como os documentos** disponíveis, deverão ser anexados e submetidos juntamente com a denúncia, o que poderá ajudar a confirmar a fundamentação destes factos e fornecer informações adicionais relacionadas com o contexto dos factos ou com a suspeita surgida de uma má conduta ou violação iminente.

5. RESPONSABILIDADES

Sempre que uma comunicação for submetida à Gestão de Linha ou aos Recursos Humanos ou a outra pessoa responsável na função, esta deverá informar o Especialista em Conformidade sem demora injustificada. Em caso de ausências, o superior ou uma pessoa designada assumirá esta responsabilidade.

O Gestor de Linha ou superior não deve avaliar se a divulgação pode ser considerada como uma Denúncia Qualificada ou não.

Se o caso se qualificar em importância e relevância ao nível do GRUPO RONAL com base nos padrões internos comunicados ou, na ausência do Especialista em Conformidade e da pessoa designada, o Responsável pela Conformidade do Grupo deverá ser informado imediatamente e toda a informação necessária deverá ser fornecida.

Uma vez apresentada a denúncia interna ou externa diretamente ou indiretamente através da Linha Direta de Conformidade da RONAL ao Responsável pela Conformidade do Grupo, ele/ela decidirá se assume a liderança do caso específico ou se delega o caso ao Especialista em Conformidade local, a menos que o caso tenha sido diretamente submetido ao Especialista em Conformidade pelo/pela Denunciante (selecção do país no momento da submissão). Quando o caso for delegado ao nível local, ele/ela deverá alinhar-se com o Especialista em Conformidade (local) sobre os passos seguintes. O Especialista em Conformidade informará o Responsável pela Conformidade do Grupo sobre o progresso da(s) investigação(ões).

Salvo casos excepcionais, o Especialista em Conformidade é geralmente responsável por realizar a avaliação e liderar a investigação ao nível local. O Responsável pela Conformidade do Grupo pode assumir a liderança em casos de grande impacto, conflito de interesses, na ausência do Especialista em Conformidade ou na falta de uma pessoa designada, por solicitação do Especialista em Conformidade ou por sua própria discricção, caso considere que o caso tem uma importância especial para o GRUPO RONAL com base nos padrões internos.

O Especialista em Conformidade, ou o Responsável pela Conformidade do Grupo, irá coordenar ainda mais os esforços, e, quando necessário, trabalhar em conjunto com outra(s) pessoa(s) especificamente nomeada(s) ou com um apoio selecionado caso a caso. Além disso, ele ou ela deverá preparar um relatório final, o mais tardar mediante solicitação, para a atenção de uma equipa de investigação e coordenar com o processo de tomada de decisão com base nos processos internos.

Quando a investigação diz respeito a tópicos ou áreas específicas como Recursos Humanos, ESG, a pessoa responsável pode delegar determinadas tarefas ou nomear uma pessoa de apoio do respetivo departamento.

O/A Denunciante deverá cooperar e apoiar a investigação em curso em todas as suas etapas.

A entrega de uma denúncia e a clarificação da responsabilidade da pessoa responsável são seguidas por uma avaliação inicial sobre o assunto, conforme a secção 6.6.2, e uma investigação de acordo com a secção 6.6.3 e subsequentes desta Política (ver abaixo), bem como os padrões internos.

Conflitos: Em caso de qualquer conflito entre as disposições desta Política e as leis ou regulamentações locais vigentes relativamente ao procedimento ou requisitos para o tratamento de Denúncias Qualificadas, as leis e regulamentações locais prevalecerão.

Ademais, sempre que as disposições desta Política entrarem em conflito com os padrões internos (de investigação), prevalecerão estes últimos.

Em caso de conflitos de interesses dentro da organização de Conformidade, o caso deverá ser imediatamente transferido para o próximo nível superior de responsabilidade.

6. PRINCÍPIOS PROCEDIMENTAIS

6.1 Princípios Orientadores da Investigação

Esta Política tem como objetivo garantir que todas as investigações e conclusões sejam realizadas com base numa abordagem justa, imparcial e neutra, aplicando o bom senso, as melhores práticas, os padrões da empresa e os requisitos estabelecidos pela Diretiva.

6.2 Garantindo a Confidencialidade

Qualquer pessoa envolvida no processo de investigação está comprometida com a absoluta confidencialidade da investigação em todas as suas etapas. O GRUPO RONAL, ou respetiva Entidade do GRUPO RONAL, deverá manter confidencialidade no sentido e dentro do âmbito da Diretiva em todos os momentos e assegurar que a identidade do/da Denunciante e do seu facilitador não seja divulgada, sem o seu consentimento expresso, a qualquer pessoa que não seja um membro autorizado do pessoal competente para receber e dar seguimento às denúncias. O mesmo se aplica a qualquer outra informação a partir da qual a identidade da pessoa que faz a denúncia possa ser diretamente ou indiretamente identificada. Se a divulgação da identidade for inevitável, o/a Denunciante será informado/a antes da sua identidade ser divulgada, a menos que tal informação possa comprometer as investigações relacionadas ou processos judiciais, em conformidade com as leis e regulamentos de privacidade aplicáveis. Exceto em casos de denúncia anónima, a identidade do/da Denunciante pode, excepcionalmente, ser revelada à pessoa visada sobre quem é feita a denúncia, em conformidade com as leis locais e regulamentos de privacidade.

6.3 Garantindo o Anonimato

A Linha Direta de Conformidade RONAL garante o anonimato técnico do indivíduo e assegura que a identidade do/da Denunciante não pode ser estabelecida por outros meios técnicos quando se pretende uma denúncia anónima.

Uma vez que uma Denúncia Qualificada tenha sido submetida através da ferramenta online Linha Direta de Conformidade RONAL, o/a Denunciante permanece anónimo/a, a menos que ele/ela pretenda identificar-se em algum momento. Casos de abuso ou regulamentações legais específicas de cada país continuam excluídos deste princípio.

Para garantir o anonimato das denúncias internas através do número de telefone da Linha Direta de Conformidade RONAL, um escritório de tradução vinculado por sigilo contratual transcreve a mensagem de áudio no sistema, adotando todas as precauções para assegurar o anonimato do/da Denunciante.

Não obstante o exposto, com o objetivo de cumprir as obrigações legais, as pessoas diretamente envolvidas serão informadas em tempo razoável sobre uma investigação em curso, de acordo com o prazo estipulado pelo RGPD e pelas leis locais em vigor (ver também a secção 6.6.5).

6.4 Tratamento justo dos empregados que são objeto de uma denúncia

O GRUPO RONAL, respetivamente a Entidade do GRUPO RONAL, compromete-se a garantir o tratamento justo de qualquer empregado e pessoa mencionada na denúncia, respetivamente àqueles a quem essas divulgações se referem. O tratamento justo das pessoas implicadas numa denúncia de má conduta pode incluir, mas não está limitado a:

- O direito de serem “ouvidos” e de responderem às acusações contra eles/elas antes de serem tomadas quaisquer decisões adversas; e

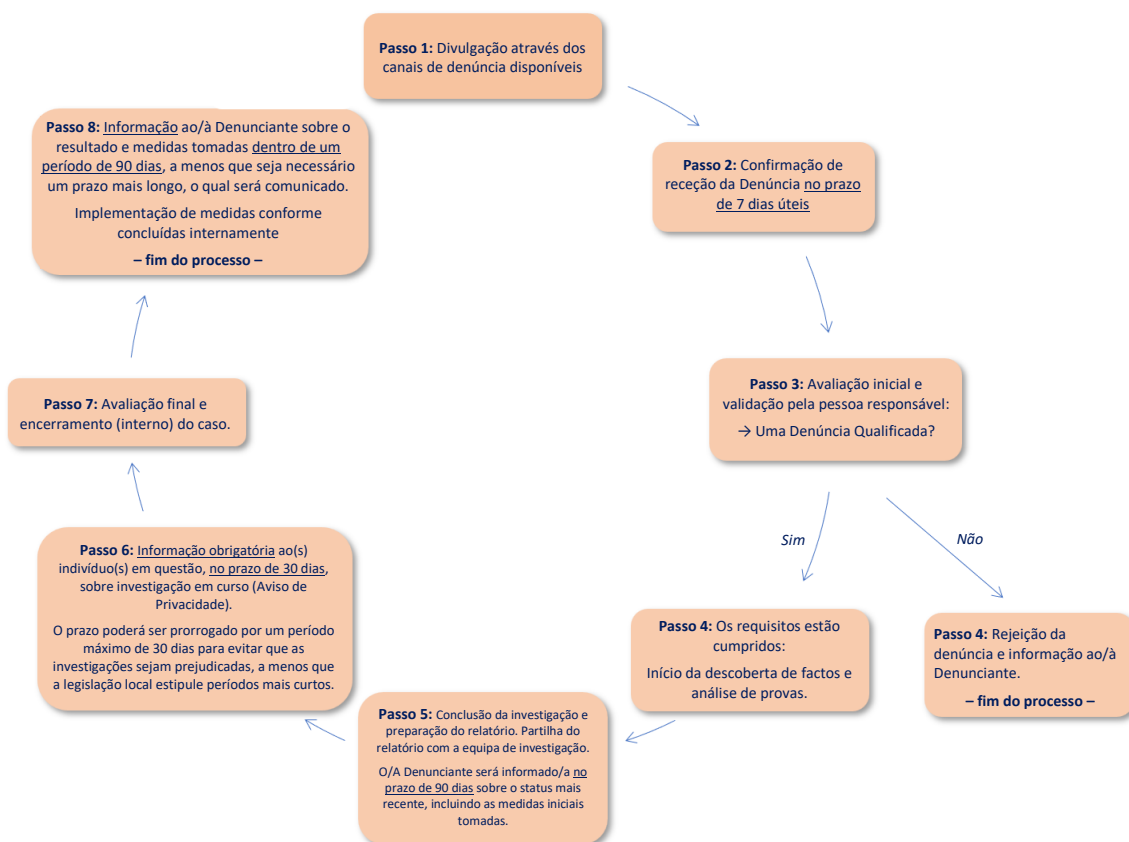
- O direito a ter as suas respostas consideradas e, em circunstâncias adequadas, investigadas.

6.5 Princípios da Proteção de Dados

Veja abaixo na secção 7 “PROTEÇÃO E SUPORTE AO DENUNCIANTE”.

6.6 Tratamento de uma Investigação e Passos Procedimentais Importantes

Processo – da Divulgação ao Encerramento (Visão Geral):



6.6.1 Confirmação de receção e tratamento geral de denúncias de irregularidades

Uma vez submetida uma denúncia, há uma aprovação inicial quanto à sua substancialidade.

Se for submetida uma denúncia na plataforma eletrónica de denúncia / conformidade, a confirmação de receção será enviada automaticamente ao/à Denunciante. O/A Denunciante poderá comunicar com o respetivo Especialista em Conformidade ou Responsável pela Conformidade da RONAL, receber feedback e/ou fornecer informações adicionais através da plataforma.

Em qualquer caso, o/a Denunciante deve fornecer todos os documentos de suporte conforme descrito nesta Política e, quando o recetor da Denúncia for diferente do gestor, ele/ela deve encaminhar todas as informações ao Especialista em Conformidade local, caso não tenham sido definidos outros processos específicos.

Independentemente do canal utilizado, a confirmação de recebimento será enviada ao/à Denunciante **dentro de 7 dias úteis**, juntamente com informações adicionais conforme possível (desde que um contacto, ou respetivo canal de contacto, esteja disponível).

6.6.2 Avaliação Inicial

Uma avaliação inicial deve ser realizada dentro do prazo especificado para cada país (consulte o [Anexo 1](#) para referência) sobre se a comunicação será considerada uma Denúncia Qualificada e sobre quem liderará as investigações.

Quando se conclui que a comunicação pode ser considerada como uma Denúncia Qualificada com base nos critérios listados na secção 2 desta Política, a investigação deve proceder de acordo com as responsabilidades descritas na secção 5 e na secção 6 (em particular na 6.6.3) desta Política, bem como de acordo com os padrões designados do GRUPO RONAL.

As ações de seguimento e a coordenação interna devem ser realizadas sem demoras injustificadas.

Se o investigador responsável chegar à conclusão de que a comunicação constitui uma Denúncia Não Qualificada, deverá fornecer uma resposta pelo mesmo canal por onde a denúncia foi recebida (quando tecnicamente possível – ver secção 6.6.1) sobre a decisão final e a razão dessa decisão.

Se a avaliação inicial indicar que o caso divulgado constitui uma Denúncia Qualificada, o/a Denunciante será informado/a, e o respetivo Especialista/Responsável pela Conformidade iniciará o Processo de Descoberta de Factos e de Evidências.

Ele/Ela pode, nesta fase, atribuir tarefas específicas a uma pessoa de apoio e/ou iniciar ou aconselhar sobre medidas preliminares.

No caso de se verificar que a irregularidade deve ser reportada fora da organização, a Entidade do GRUPO RONAL avaliará qual a autoridade que necessita de ser contactada.

6.6.3 Descoberta de Factos e Provas

Uma investigação exige uma conduta justa e objetiva por parte da respetiva **equipa de investigação** (que deve ser constituída e composta por empregados dos respetivos departamentos de acordo com os padrões internos), bem como de todas as partes envolvidas de acordo com os princípios acima mencionados (secção 6.1-6.5). Os factos devem ser recolhidos de forma abrangente e as provas verificadas quando necessário.

As testemunhas devem fornecer cópias ou quaisquer outras provas significativas e úteis que pretendam invocar durante uma audiência de investigação. As partes envolvidas devem cooperar com o máximo empenho.

6.6.4 Conclusão e Relatório Final

Com base nas informações recolhidas e nas provas utilizáveis, será realizada uma análise objetiva e imparcial. Podem ser tomadas medidas adicionais, caso a caso, para recolher (mais) provas ou confirmar a respetiva fiabilidade. Posteriormente, será elaborado um relatório final de investigação.

6.6.5 Obrigação de Informação

O processo da investigação será constantemente monitorizado e um feedback geral será fornecido ao/à Denunciante **dentro dos primeiros 3 meses** após a receção da Denúncia Qualificada – desde que tal não comprometa a investigação e não contrarie quaisquer disposições legais em vigor (consulte o [Anexo 1](#) para referência).

A Entidade do GRUPO RONAL correspondente é obrigada a garantir o cumprimento dos deveres de informação de privacidade baseados no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (abreviado: RGPD) e conformidade com as leis de privacidade do respetivo país. Em particular, deve informar os indivíduos envolvidos sobre uma investigação em curso num período razoável após a obtenção dos dados pessoais, mas o mais **tardar dentro de 30 dias**, que pode ser prorrogado por outro período de igual duração se for necessário mais tempo e as investigações possam ser prejudicadas, desde que as leis locais estipulem prazos mais curtos.

As pessoas que apresentam denúncias devem ser informadas adequadamente sobre o andamento de uma investigação em curso, de tempos a tempos e sem demoras injustificadas ou sempre que o solicitarem.

Dentro de 3 meses a partir da data da entrega da confirmação de recebimento ao/à Denunciante, ou, no máximo, dentro de 3 meses após o término do período de 7 dias após a apresentação da denúncia, o investigador principal deverá fornecer feedback ao/à Denunciante e comunicar o:

- **Despedimento do caso**, fornecendo as razões para a decisão, ou
- A **atividade realizada** e ainda por realizar (caso seja necessária uma investigação mais demorada) bem como quaisquer **medidas tomadas** até agora, ou
- Caso uma **decisão final e conclusão** tenham sido elaboradas, comunicar os principais resultados à pessoa envolvida e ao/à Denunciante. Se necessário, podem ser tomadas medidas adicionais.

Bem como resumir e comunicar aos órgãos internos apropriados para acompanhamento:

- Os **aspectos-chave** do relatório, quando aplicável e necessário.

6.6.6 Avaliação Final

A equipa de investigação é responsável pelos possíveis resultados e sanções – se justificadas, e decide sobre os próximos passos. Estas podem variar desde um aviso e registo no arquivo do funcionário até medidas adicionais que estão sob a discricção da Entidade do GRUPO RONAL ou, quando aplicável, do próprio GRUPO RONAL.

6.6.7 Recusa

Se houver uma circunstância em que as pessoas envolvidas no procedimento de denúncia tenham:

- Um envolvimento ou interesse pessoal no caso;
- Falta de imparcialidade, especialmente devido a laços de parentesco, amizade ou inimizade com o/a Denunciante (se conhecido) ou com o suspeito,

eles não têm permissão para investigar um caso.

Qualquer pessoa envolvida ou preocupada com o processo de investigação pode apresentar uma denúncia com todas as informações necessárias e documentação comprovativa ao Especialista em Conformidade, ou ao Responsável pela Conformidade do Grupo, caso exista uma preocupação de parcialidade por parte do investigador, para uma análise de tais casos de conflito de interesses. A equipa de investigação decidirá sobre a exclusão da pessoa em questão da investigação em curso.

O Especialista em Conformidade deve informar o Diretor Executivo e o Responsável pela Conformidade do Grupo por sua própria iniciativa caso tenha motivos válidos que tornem necessário afastar-se da investigação.

6.6.8 Denúncias Falsas ou Difamatórias

Os/As Denunciantes devem ter motivos razoáveis para as denúncias que apresentam nas suas notificações, e as acusações devem ser devidamente fundamentadas. Um/Uma Denunciante não é obrigado/a a provar as suas alegações e ainda pode qualificar-se para proteção mesmo que a Denúncia Qualificada se revele incorreta, desde que a denúncia tenha sido feita de boa fé e com confiança.

A apresentação de informações falsas ou, no caso de denúncias difamatórias ou caluniosas, apesar de não haver motivos razoáveis para acreditar que as informações sobre a violação ou má conduta denunciada sejam verdadeiras no momento da apresentação, pode resultar na instauração de processos disciplinares contra o/a Denunciante e, em casos graves, até mesmo responsabilidade criminal.

7. PROTEÇÃO E APOIO AO DENUNCIANTE

7.1 Proteção de Dados, Período de Retenção, Confidencialidade

O GRUPO RONAL e as suas entidades garantem que os padrões e princípios de proteção de dados aplicáveis sejam cumpridos por aqueles que participam na investigação. Um princípio muito rigoroso de necessidade de conhecimento deve ser aplicado a qualquer dado pessoal relacionado com o caso no que diz respeito aos indivíduos envolvidos, em conformidade com os princípios de obrigação de informação das respetivas leis de privacidade e desta política.

As pessoas que realizam investigações não estão sujeitas à hierarquia diária de reporte, quando atuam como responsáveis ou fazem parte de uma equipa de investigação relacionada com denúncias. Quaisquer conflitos deverão ser reportados imediatamente ao Responsável pela Conformidade do Grupo durante e após a respetiva investigação.

O armazenamento de dados deve ser minimizado e cumprir principalmente os requisitos das leis locais aplicáveis e as disposições do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da UE. Além disso, o período de retenção para os dados pessoais relativos a casos de denúncia será tratado de acordo com o Aviso de Privacidade para Denúncias do GRUPO RONAL (Anexo 2), orientações internas relativas a esta Política (Adenda ao Anexo 1) e a Política de Retenção de Dados aplicável localmente. Após o encerramento da investigação de um caso e o período de retenção exigido, os casos registados deverão ser anonimizados ou eliminados.

A confidencialidade da identidade do/da denunciante será tratada de acordo com as leis locais e, portanto, a identidade pode ser divulgada ao(s) indivíduo(s) denunciado(s) em casos excecionais, de acordo com obrigações legais.

7.2 Proibição de Retaliação

O/A Denunciante e/ou o seu auxiliar, enquanto facilitadores de denúncia, que assistem o/a denunciante divulgador(a) ou os seus familiares ou outras pessoas associadas ao/à denunciante, deverão ser protegidos contra retaliações ou outras consequências adversas negativas.

A retaliação inclui, entre outros, atos ou omissões ameaçados, propostos ou efetivos, diretos ou indiretos, que possam resultar em prejuízo a um/uma denunciante ou outra parte interessada relevante, relacionados com a denúncia. Significa todas as ações que podem ser consideradas adversas aos indivíduos que denunciam ou auxiliam na denúncia de uma violação. O dano inclui qualquer consequência

adversa, seja relacionada ao trabalho ou pessoal, incluindo, mas não se limitando a, demissão, suspensão, despromoção, transferência, alteração de funções, alteração das condições de trabalho, avaliações de desempenho negativas, processos disciplinares, redução de oportunidades de progressão, negação de serviços, inclusão em listas negras, boicote, dano à reputação, divulgação da identidade do denunciante, perda financeira, processos ou ações legais, assédio, isolamento, imposição de qualquer forma de dano físico ou psicológico.

Em particular, pode incluir:

- Recusa em estabelecer uma relação de emprego;
- Rescisão ou despedimento sem aviso prévio da relação laboral;
- Redução da remuneração do empregado;
- Retenção de promoção ou desconsideração pela promoção;
- Transferência ou redistribuição;
- Desconsideração na atribuição de benefícios relacionados com o trabalho, além dos salários;
- Degradação de um trabalhador;
- Suspensão de emprego ou funções;
- Outras atividades indicadas nos procedimentos relativos à receção e acompanhamento de relatórios de infrações estabelecidos para cada país (consulte o [Anexo 1](#) para referência).

7.3 Apoio

Ao longo do processo,

- À pessoa à frente da investigação receberá o apoio necessário da alta direção,
- As preocupações do/da Denunciante serão levadas a sério e
- O/a Denunciante será provido/a de apoio suficiente e proteção durante toda a investigação e – na medida do necessário – posteriormente.

8. INTERPRETAÇÃO, CONTROLO DE VERSÕES E REVISÃO

Em caso de qualquer ambiguidade ou contradição relativamente a esta Política, a Equipa de Jurídico e Conformidade do Grupo reserva-se o direito de interpretar e fazer uma avaliação final.

Esta Política entrará em vigor após a sua publicação (ver Data de Lançamento) e será anunciada no sítio Web do GRUPO RONAL, bem como no intranet da RONAL.

Deverá ser revista regularmente e ajustada com base nas alterações das leis e regulamentos locais, necessidades internas ou desenvolvimentos relacionados com o tema. A divulgação de uma nova versão será também anunciada na intranet e no respetivo sítio Web (consulte o [Anexo 1](#) para referência às regulamentações locais divergentes).

ANEXO 1: LISTA DE DESVIOS POR PAÍS – REQUISITOS ESPECÍFICOS

Veja o documento separado.

ANEXO 2: AVISOS DE PRIVACIDADE

Veja o documento separado.