

**PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES (WHISTLEBLOWING)**



**RINO MASTROTTO**

## 1. Sumário

2.	OBJETIVO E ÂMBITO .....	3
3.	DEFINIÇÕES E ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	4
3.1.	Definições .....	4
3.2.	Âmbito de aplicação subjetivo .....	9
3.3.	Âmbito de aplicação objetivo e .....	11
4.	REGULAMENTAÇÃO DAS ATIVIDADES.....	12
4.1.	Geralidades .....	12
4.2.	Objeto da Denúncia .....	12
4.3.	Tipos de Denúncia .....	13
4.4.	Gestores das Denúncias .....	18
4.5.	Análise das Denúncias .....	21
4.6.	Inquérito.....	23
4.7.	Ações decorrentes da denúnci .....	28
5.	CONSERVAÇÃO.....	31
6.	PROTEÇÃO JURÍDICA.....	32
7.	FORMAÇÃO.....	32
8.	DISTRIBUIÇÃO .....	32
9.	MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES .....	33
10.	OUTROS.....	34
11.	ALTERAÇÕES .....	34
	ANEXO A - VIOLAÇÕES SETORIAIS.....	35
	ANEXO B - PROTECÇÕES.....	44
	ANEXO C - TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS.....	58
	ANEXO D – FORMAÇÃO .....	61
	ANEXO E – MANUAIS DO PORTAL/SOFTWARE.....	62

## **2. OBJETIVO E ÂMBITO**

O objetivo da presente Política de Gestão de Denúncias (doravante, a «Política» ou «Procedimento») é definir e estabelecer um modelo adequado e eficiente para o funcionamento do Sistema de Informação Interno (ou «**Sistema de Gestão de Denúncias**») que permita receber e processar comunicações de atos ou omissões que possam constituir Violações relevantes que se identifican con más detalle a continuación, em conformidade com:

- à legislação aplicável DIRETIVA (UE) 2019/1937 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que comunicam violações do direito da União (doravante, «**Diretiva Whistleblowing**») (para todas as empresas do Grupo RINO MASTROTTO com sede na UE), e
- ao Decreto Legislativo 24/2023 (apenas para a Itália),
- às diretrizes da ANAC (apenas para a Itália),
- à Lei 2021:1890 (apenas para a Suécia), y/ouà legislação sobre denúncia de irregularidades aplicável em cada país em que a empresa do Grupo RINO MASTROTTO envolvida na denúncia de irregularidades está sediada.

O presente Procedimento não limita a proteção aplicável com base noutras leis, regulamentos ou outras fontes normativas de Estados não pertencentes à UE.

O Procedimento visa facilitar a correta aplicação do direito comunitário (certeza jurídica) e, portanto, garantir o «bem-estar» das Sociedades. O objetivo é a «**transparência**» da ação privada, que constitui o caminho para empresas verdadeiramente virtuosas. Além disso, as Sociedades gerem as Denúncias para **evitar incorrer em efeitos prejudiciais** relacionados com as Violações (por exemplo, publicidade negativa no mercado).

O objetivo da presente Política é **garantir uma gestão profissional, confidencial, imparcial e uma proteção adequada dos direitos das pessoas envolvidas** durante todo o processo de realização, gestão, elaboração, investigação e resolução das Denúncias feitas através do Canal Interno de Denúncias da Sociedade.

A presente política regula as funções, os processos e os instrumentos de funcionamento do Canal Interno de Denúncias da Sociedade, de modo a **disciplinar as questões relativas às comunicações feitas pelos Denunciantes, bem como a gestão e resolução das mesmas** pelo Responsável pelo Sistema.

Os procedimentos para o processamento, investigação e resolução e, em geral, a gestão das Denúncias recebidas nos termos do presente Procedimento serão regidos pela máxima **objetividade e independência**, estabelecendo no presente Procedimento os mecanismos correspondentes, a fim de evitar a concomitância de possíveis conflitos de interesse.

Além disso, os direitos de ser informado das ações ou omissões atribuídas e à presunção de inocência das Pessoas Envolvidas são garantidos por este Procedimento.

### **3. DEFINIÇÕES E ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

#### **3.1. Definições**

Para efeitos do presente Procedimento, aplicam-se as seguintes definições

<b>ANAC – Autoridade Nacional Anticorrupção (ou Autoridade Competente)</b>	<i>Autoridade administrativa independente italiana designada para i) receber as Denúncias Externas e ii) desempenhar as funções previstas na Diretiva, incluindo a resposta ao Denunciante, em particular no que diz respeito ao Seguimento dado às Denúncias e à aplicação de eventuais sanções, nos casos previstos pela legislação aplicável</i>
<b>Atos setoriais</b>	<i>Atos normativos identificados no Apêndice A da presente Procedura</i>
<b>Canais de Denúncia</b>	<i>Canais para a realização da Denúncia, disponibilizados ao Denunciante, respetivamente, pela Sociedade, no caso de Denúncia Interna, ou pela ANAC no caso de Denúncia Externa; os Canais de Denúncia Interna, por sua vez, são definidos como Internos ou Externos, dependendo se são geridos diretamente pela Sociedade ou por terceiros autorizados pela mesma</i>
<b>Comité de Denúncias</b>	<i>Órgão colegiado composto, para cada Sociedade, por: - o Órgão de Vigilância 231 da RINO MASTROTTO GROUP S.P.A. ou, se a Violação 231 relatada disser respeito a outra Empresa do Grupo RINO MASTROTTO que tenha designado seu próprio Órgão de Vigilância, este último Órgão, - a Responsável pelos RECURSOS HUMANOS da Sociedade-mãe RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., - o DPO da Sociedade-mãe RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., ou, se a Violação disser respeito à legislação sobre proteção de dados pessoais e envolver outra Sociedade do Grupo RINO MASTROTTO que tenha designado seu próprio DPO, este último DPO, - a Responsável de RH da ELMO SWEDEN AB (se a Denúncia disser respeito à mesma Sociedade), - eventuais gestores adicionais designados periodicamente pela Sociedade</i>
<b>Contexto de trabalho</b>	<i>Atividades laborais ou profissionais, atuais ou passadas, realizadas no âmbito das relações jurídicas, através das quais, independentemente da natureza dessas atividades, uma pessoa adquire informações sobre as violações e no âmbito das quais pode correr o risco de sofrer retaliações em caso de Denúncia ou Divulgação Pública ou denúncia às Autoridades judiciais</i>
<b>Decreto Whistleblowing</b>	<i>Decreto Legislativo 24/2023 de transposição para a Itália da Diretiva Whistleblowing</i>
<b>Divulgação Pública</b>	<i>Tornar de domínio público Informações sobre as Violações através da imprensa ou meios eletrónicos ou, de qualquer forma, através de meios de divulgação capazes de alcançar um número</i>

	<i>elevado de pessoas (por exemplo, rádio, televisão, blogues, Internet, campanhas automatizadas por e-mail)</i>
<b>Diretiva Whistleblowing</b>	<i>Diretiva UE 2019/1937 relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União</i>
<b>DPO – Encarregado da Proteção de Dados</b>	<i>O Responsável pela Proteção de Dados designado pela RINO MASTROTTO GROUP SPA, ou, conforme o caso, por outra empresa do grupo RINO MASTROTTO, nos termos e para os efeitos dos artigos 37.º, 38.º e 39.º do RGPD</i>
<b>Entidades do terceiro setor</b>	<i>Entidades que celebraram acordos com a ANAC para prestar as medidas de apoio específicas da sua competência nos termos do Decreto Whistleblowing. Estas entidades nunca assumem a função de Facilitador.</i>
<b>Facilitador</b>	<i>Pessoa física que assiste um denunciante no processo de denúncia, atuando no mesmo contexto e ambiente de trabalho e cuja assistência deve ser mantida confidencial, incluindo o sindicalista, se ele assistir o denunciante em seu nome e por sua conta, sem usar a sigla sindical</i>
<b>FCA – False Claim Act</b>	<i>Lei federal dos Estados Unidos com o objetivo de combater fraudes contra o Governo dos EUA. Aplica-se a qualquer pessoa que apresente pedidos falsos de pagamento ou reembolso ao Governo dos EUA ou use artifícios/fraudes para obter fundos públicos. Permite que cidadãos particulares (chamados «relators») intentem uma ação em nome do Governo contra quem cometeu a fraude.</i>
<b>Gestor(es) da Denúncia</b> (ou, no Portal/software «Case Manager»)	<i>Pessoa ou pessoas designadas com base no presente Procedimento para receber a Notificação e/ou realizar as atividades adicionais de gestão da mesma previstas no presente Procedimento</i>
<b>RGPD</b>	<i>Regulamento UE 679/2016 em matéria de proteção de dados pessoais</i>
<b>Informações sobre Violações</b>	<i>Informações, incluindo suspeitas fundamentadas, relativas a: i) Violações cometidas ou que, com base em elementos concretos, possam ser cometidas na organização com a qual a pessoa que faz a Denúncia ou que apresenta queixa à autoridade judicial ou contabilística mantém uma Relação jurídica, bem como ii) informações relativas a eventuais condutas destinadas a ocultar tais violações</i>
<b>IRS</b>	<i>Internal Revenue Service – Whistleblower Office – ICE, entidade de direito público americano, com sede em 1973 N Rulon White Blvd., M/S 4110, Ogden, UT 84404</i>
<b>Informativa sobre Privacidade Whistleblowing</b>	<i>Informação comunicada nos termos dos artigos 13-14 do RGPD pela Sociedade aos Interessados</i>

<b>Lei 2021:1890</b>	<i>Lei sueca sobre a proteção das pessoas que denunciam irregularidades (em sueco: Lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden)</i>
<b>Diretrizes ANAC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Diretrizes da ANAC sobre a proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União e a proteção das pessoas que denunciam violações das disposições regulamentares nacionais – procedimentos para a apresentação e gestão de denúncias externas (aprovadas pela deliberação n.º 311 de 12 de julho de 2023 – Esquema de novas diretrizes em matéria de denúncias 07 de novembro de 2024), e</i></li> <li><i>Regulamento para a gestão de denúncias externas e para o exercício do poder sancionatório da ANAC em aplicação do Decreto Legislativo n.º 24/2023 (aprovado pela deliberação n.º 301 de 12 de julho de 2023).</i></li> </ul>
<b>Medidas de Proteção</b>	<i>Medidas previstas no parágrafo 2 do Apêndice B do presente procedimento</i>
<b>Medidas de Apoio</b>	<i>Medidas previstas no parágrafo 6 do Apêndice B do presente Procedimento</i>
<b>Modelo Organizacional 231</b>	<i>Modelo de Organização, Gestão e Controlo eventualmente adotado por uma Sociedade na Itália, nos termos do Decreto Legislativo italiano 231/2001 e suas alterações e integrações.</i>
<b>Órgão de Vigilância 231 (ou «OdV 231»)</b>	<i>Órgão de Vigilância designado pela Sociedade em relação ao Modelo Organizacional 231</i>
<b>OSHA</b>	<i>Departamento do Trabalho dos EUA, Administração de Segurança e Saúde Ocupacional Health Administration, entidade de direito público americano, com sede em 200 Constitution Ave NW, Washington, DC 20210, tel. 800-321-6742, 18003216742, , acessível através do link <a href="https://osha.gov">https://osha.gov</a> e do call center <a href="https://www.dol.gov/general/contact/contact-phone-call-center#tty">https://www.dol.gov/general/contact/contact-phone-call-center#tty</a></i>
<b>Pessoa Denunciada</b>	<i>Pessoa física ou jurídica à qual é atribuída, por meio de Denúncia ou Divulgação Pública ou denúncia às Autoridades Judiciais, ou durante o Seguimento da mesma, a responsabilidade, a qualquer título, pela Violação denunciada ou divulgada publicamente ou denunciada</i>
<b>Portal/Software</b>	<i>O portal em nuvem de terceiros, acessível na Internet no endereço <a href="https://rmgwhistleblowing.integrityline.com">https://rmgwhistleblowing.integrityline.com</a>, incluindo as funcionalidades utilizáveis pelos utilizadores e a respetiva base de dados segura</i>
<b>Procedimento</b>	<i>O presente documento</i>
<b>Procedimentos</b>	<i>Conjunto de diretrizes, instruções, protocolos e procedimentos escritos previstos e implementados pela Sociedade com o objetivo de prevenir Violações e/ou reduzir as suas consequências ou repetição</i>

<b>Relação jurídica</b>	<i>Relação jurídica entre o Denunciante e a organização na qual foi cometida ou poderia ser cometida uma Violação; A relação jurídica pode ser direta ou indireta (ou seja, através de um terceiro que tenha uma relação jurídica direta com a Sociedade)</i>
<b>Registo de Denúncias</b>	<i>Software no qual são registadas as denúncias</i>
<b>Resposta</b>	<i>Comunicação ao Denunciante de informações relativas ao seguimento que é dado ou que se pretende dar à Denúncia, incluindo o aviso de receção da Denúncia</i>
<b>Retaliação</b>	<i>Qualquer comportamento, ato ou omissão, mesmo que apenas tentado ou ameaçado, praticado em razão da Denúncia ou da queixa à autoridade judicial ou da Divulgação Pública e que cause ou possa causar à pessoa que fez a Denúncia ou que apresentou a queixa, direta ou indiretamente, um dano injusto</i>
<b>Sanções administrativas</b>	<i>Sanções administrativas pecuniárias aplicáveis pela ANAC em caso de não conformidade prevista pelo Decreto Whistleblowing, ou (ii) por outra autoridade pública em casos de incumprimento previstos pela legislação local em matéria de whistleblowing</i>
<b>Sanções disciplinares</b>	<i>Sanções disciplinares aplicáveis pela Sociedade em caso de incumprimento das disposições do presente Procedimento</i>
<b>Denunciante</b>	<i>Pessoa física que efetua a Denúncia ou a Divulgação Pública de Informações sobre Violações adquiridas no âmbito do seu Contexto de Trabalho</i>
<b>Denúncia externa</b>	<i>Comunicação das Informações sobre as Violações pelo Denunciante apresentada através do Canal de Denúncia ativado pela ANAC ou por outra Autoridade pública competente de acordo com a legislação em matéria de denúncias aplicável à Denúncia;</i>
<b>Denúncia interna</b>	<i>Comunicação de informações sobre as violações, apresentada através dos canais de denúncia disponibilizados pela Sociedade</i>
<b>Acompanhamento</b>	<i>Ação empreendida pelo Gestor da Denúncia ou pelo Comité de Denúncias para avaliar a veracidade dos factos denunciados, o resultado das investigações e as eventuais medidas adotadas</i>
<b>Sistema de informação interno</b>	<i>Portal/Software</i>
<b>Sociedade</b>	<i>Cada Sociedade indicada no art. 3.2.1</i>
<b>Entidades do Setor privado</b>	<i>Entidades, diferentes das que se enquadram na definição de Entidades do Setor Público</i>
<b>Entidades do Setor público (Itália)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrações públicas referidas no art. 1, n.º 2, do Decreto Legislativo 165/2001,</li> <li>• Entidades económicas públicas,</li> <li>• Organismos de direito público referidos no artigo 3.º, n.º 1, alínea d), do Decreto Legislativo n.º 50/2016,</li> <li>• Concessionárias de serviços públicos,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Empresas de controlo público referidas no artigo 2.º, n.º 1, alínea m), do Decreto Legislativo n.º 175/2016, mesmo que cotadas em bolsa,</i></li> <li><i>Sociedades internas referidas no artigo 2.º, n.º 1, alínea o) do Decreto Legislativo n.º 175/2016, mesmo que cotadas</i></li> </ul>
<b>Pessoas Externas</b>	<i>Denunciantes que não sejam sujeitos internos</i>
<b>Pessoas Internas</b>	<i>Denunciantes definidos como internos no presente Procedimento</i>
<b>Pessoas Protegidas</b>	<i>As pessoas previstas no parágrafo 1 do Apêndice B do presente Procedimento, que podem beneficiar das Proteções.</i>
<b>TFUE</b>	<i>Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia</i>
<b>Proteções</b>	<i>O conjunto de Medidas de Proteção e Medidas de Apoio previstas a favor dos Sujeitos Protegidos com base na legislação aplicável.</i>
<b>Violações 231</b>	<p><i>Atos ou omissões que prejudicam o interesse público ou a integridade das Sociedades e que consistem em:</i></p> <p><i>a) condutas ilícitas relevantes nos termos do Decreto Legislativo 231/2001 (ou seja, a prática de crimes-presuposto ou o perigo razoável de prática de crimes-presuposto, previstos no Decreto Legislativo 231/01 sobre a responsabilidade administrativa das Sociedades (os chamados «crimes 231»), ou</i></p> <p><i>b) violações das normas de conduta/procedimentos/protocolos emitidos pelas Sociedades e/ou, de qualquer forma, qualquer violação do Modelo 231,</i></p> <p><i>ou</i></p> <p><i>c) que invalidem o objeto ou a finalidade da normativa referida no Decreto Legislativo 231/2001, incluindo eventuais tentativas de ocultar tais violações,</i></p> <p><i>que ocorreram ou que muito provavelmente (com base em elementos concretos) poderiam ocorrer na organização (eventualmente também diferente das Sociedades, por exemplo, um fornecedor das mesmas) com a qual a pessoa denunciante mantém uma relação jurídica, incluindo eventuais condutas destinadas a ocultar tais violações;</i></p>
<b>Violações de Atos Setoriais</b>	<p><i>Comportamentos, atos ou omissões que prejudicam o interesse público ou a integridade da Sociedade e que consistem em ilícitos que se enquadram no âmbito de aplicação dos Atos Setoriais identificados <u>no Apêndice A</u>, que ocorreram ou que muito provavelmente (com base em elementos concretos) poderiam ocorrer na organização (eventualmente também diferente da Sociedade, por exemplo, um fornecedor da mesma ou um representante de uma empresa de auditoria da mesma) com a qual a pessoa denunciante mantém uma relação jurídica, incluindo eventuais condutas destinadas a ocultar tais violações, independentemente do facto de:</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• a relação de trabalho com a Sociedade tenha entretanto terminado (o chamado ex-funcionário), ou que</li> <li>• os factos tenham sido apurados durante o processo de seleção (por exemplo, candidato) ou noutras fases de negociações pré-contratuais com a Sociedade, independentemente do facto de, nos termos da legislação nacional, as <b>Violações de Whistleblowing</b> serem violações administrativas, penais ou de natureza meramente civil (por exemplo, risco de indemnização por danos).</li> </ul>
--	--

### **3.2. Âmbito de aplicação subjetivo**

**3.2.1.** O presente Procedimento, após aprovação pelo órgão administrativo competente, aplica-se às empresas:

- **RINO MASTROTTO GROUP SPA**, com sede social em Via Dell'Artigianato, 100 – 36070 Trissino (VI), Itália
- **NUOVA OSBA SRL**, com sede social em Via dell'Artigianato, 100, 36070 Trissino (VI), Itália
- **TESSITURA ORESTE MARIANI SPA**, com sede social em Via Alfredo Catalani, 75 - 20833 Giussano (MB), Itália
- **MORELLINO SRL**, com sede social em Via Caduti sul Lavoro, 1/3 - 56029 Santa Croce sull'Arno (PI), Itália
- **CONCERIA SUPERIOR SPA**, com sede social em Via San Tommaso 72 – 56029 Santa Croce Sull'Arno (PI), Itália
- **JACQART SRL**, com sede social em Via Roma 76 - 23892 Bulciago (LC), Itália
- **MAPEL TEXTILE SRL** com sede social em Via Vajone 12 - 21020 Galliate Lombardo (VA), Itália
- **MAPEL COMPONENTS SRL** com sede social em Via Vajone 12 - 21020 Galliate Lombardo (VA), Itália
- **MANIFATTURA TACCA SRL** com sede social em Via Vajone 12 - 21020 Galliate Lombardo (VA), Itália
- **ELMO SWEDEN AB**, com sede social em Kyrkogatan 18, 512 50 Svenljunga, Suécia
- **BERMAS MARACANAÚ INDUSTRIA E COMERCIO DE COURO LTDA**, com sede social em Av. Sen. Virgílio Távora, S/N - Distrito Industrial I, Maracanaú - CE, 61939-160, Brasil
- **RMG LEATHER USA LLC**, com sede social em 1226 Fed Ex Drive SW, CONOVER, NC (Carolina do Norte), Código Postal: 28613 - EUA
- **BRUSAROSCO DE MÉXICO SA**, com sede social em Industria Zapatera 168, Fracciones de Santa Lucia, 37490 León, Gto., México
- **TANNERIE LIMOGES SAS**, com sede social em 65 Rte de Périgueux, 87170 Isle, França.

**3.2.2.** Em relação a cada Sociedade, o presente Procedimento aplica-se:

- aos indivíduos que realizam i) Denúncias Internas e/ou Externas ou ii) Divulgações Públicas ou iii) denúncias às autoridades judiciais, em relação a **Violações Setoriais**;

- aos sujeitos que fazem Denúncias Internas ou denúncias à autoridade judicial relativas a **Violações 231**;
- aos outros Personas Protegidas;
- a outras categorias de Interessados cujos dados são tratados em relação às Denúncias geridas pelas Sociedades.

**3.2.3.** Os **denunciantes** podem pertencer às seguintes categorias:

ID	Categoria do sujeito	Natureza do sujeito
A	<b>Trabalhadores subordinados</b> da Sociedade, incluindo os trabalhadores que prestam serviços ocasionais, independentemente da posição que ocupam na Sociedade, da natureza jurídica da sua relação e da área de atividade ou do nível hierárquico	Denunciante interno
B	<b>Voluntários e estagiários</b> , remunerados e não remunerados, que prestam os seus serviços na Sociedade	Denunciante interno
C	<p><b>Trabalhadores independentes</b>, incluindo relações de trabalho independente que têm uma regulamentação específica nos termos do artigo 2222 do Código Civil italiano (contrato de obra) (incluindo <b>profissionais liberais e consultores</b> que prestam os seus serviços à Sociedade, <i>por exemplo, profissionais liberais para o exercício dos quais é necessária a inscrição em registros ou listas específicos, como psicólogos, arquitetos, agrimensores, etc.</i>) bem como</p> <p><b>Titulares de uma relação de colaboração</b> nos termos do artigo 409 do Código de Processo Civil italiano, que exercem a sua atividade profissional na Sociedade, entendendo-se por estes últimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ os trabalhadores por conta de outrem no setor privado, mesmo que não estejam relacionados com o exercício de uma atividade empresarial (<i>por exemplo, trabalho doméstico, trabalho a domicílio</i>);</li> <li>✓ relações de agência, de representação comercial; e</li> <li>✓ outras relações de colaboração que se concretizam numa prestação de trabalho contínua e coordenada, predominantemente pessoal, mesmo que não de natureza subordinada</li> </ul> <p><i>por exemplo, advogados, engenheiros, assistentes sociais, que prestam a sua atividade profissional para a Sociedade, organizando-a de forma autónoma (relação parasubordinada)</i></p>	Denunciante externo
D	<b>Trabalhadores e colaboradores</b> que exercem a sua atividade profissional <b>em terceiros Entidades do setor público ou privado que fornecem bens ou serviços ou que realizam obras em favor da Sociedade</b>	Denunciante externo
E	<b>Acionistas</b> (pessoas singulares)	Sinalizador externo

ID	Categoria do sujeito	Natureza do sujeito
F	<b>Membros do órgão de administração e/ou direção ou representação</b> da Sociedade, incluindo membros sem funções executivas (por exemplo, conselheiros sem ou com delegações), mesmo quando essas funções são exercidas de forma meramente factual	Denunciante interno
G	<b>Membros do órgão de controlo ou supervisão</b> da Sociedade (por exemplo, Sindicatos, Revisores de contas ou empresas de revisão, DPO – Responsável pela Proteção de Dados)	Membro do conselho fiscal, Revisor ou representante de empresa de auditoria: Denunciante externo DPO: Denunciante interno

### **Em Itália**

Mesmo aqueles que já não fazem parte de uma das categorias de pessoas sub A-B-C-D-E-F-G, mas que receberam ou adquiriram as Informações enquanto estavam dentro da organização, ou manteve uma relação jurídica interrompida com a mesma, podem efetuar a Denúncia de forma válida.

Também as pessoas que procuraram, se candidataram ou se disponibilizaram para realizar uma das atividades sub A-B-C-D-E-F-G podem efetuar a Denúncia, se tiverem adquirido as Informações durante o período em que estiveram em contacto ou com as Sociedades para esse fim.

### **Na Suécia, Brasil, México e EUA.**

Também todas as pessoas que já não fazem parte de uma das categorias acima referidas (A-B-C-D-E-F-G) e que receberam ou assimilaram as Informações enquanto estavam dentro da organização podem efetuar a Denúncia.

Também as pessoas que procuraram, se candidataram ou se disponibilizaram para realizar uma das atividades sub A-B-C-D-E-F-G podem fazer a Denúncia, se tiverem adquirido as Informações durante o período em que estiveram em contacto com as Sociedades para esse fim.

### **3.3. Âmbito de aplicação objetivo e**

O Denunciante é obrigado a comunicar Informações sobre as Violações bem fundamentadas e baseadas em elementos factuais precisos (adequadamente detalhados) e concordantes, e não em factos de conteúdo genérico, confuso e/ou manifestamente difamatório ou calunioso.

As Denúncias **também podem ser anónimas**, ou seja, não revelar a identidade do Denunciante nem permitir que esta seja reconstruída ou encontrada. Estas serão analisadas, desde que cumpram os requisitos acima mencionados.

Não serão consideradas e implicarão a exclusão das proteções previstas neste Procedimento:

a) **contestações, reivindicações ou pedidos relacionados com um interesse de caráter pessoal do denunciante** ou da pessoa que apresentou uma queixa à autoridade judicial ou efetuou a Divulgação Pública **que dizem respeito exclusivamente às suas relações individuais de trabalho, ou inerentes às suas relações de trabalho com figuras hierarquicamente superiores**

(por exemplo, denúncias relativas a litígios laborais, discriminação entre colegas, conflitos interpessoais ou que envolvam apenas o denunciante e outro trabalhador ou as pessoas a quem se refere a denúncia ou Divulgação Pública ou queixa), e

- b) **informações contidas em Denúncias que já tenham sido rejeitadas** por qualquer Canal de Denúncia Interna ou pela ANAC, e
- c) **informações já totalmente disponíveis ao público** ou que constituem simples **boatos**, e
- d) informações que se referem a **atos ou omissões não expressamente abrangidos** pelo presente Procedimento.

Permanece inalterada:

- a aplicação das disposições relativas a) ao exercício do direito dos trabalhadores de consultar os seus representantes ou sindicatos, b) de proteção contra condutas ou atos ilícitos praticados em razão dessas consultas, c) de autonomia das partes sociais e do seu direito de celebrar acordos coletivos, bem como d) de repressão de condutas antissindicais (por exemplo, a título exemplificativo e não exaustivo, art. 28 L. 300/1970 e ss.mm.ii. – Estatuto dos Trabalhadores), e
- a aplicação das disposições do processo penal (**o Denunciante, caso detenha Informações sobre um facto criminoso, pode sempre apresentar queixa à Autoridade penal** competente).

**Todas as Denúncias enviadas através do Canal de Denúncia Interno devem ser feitas de boa-fé.** Isso significa que, no momento do envio, o Denunciante deve ter motivos razoáveis e suficientes para acreditar que as informações fornecidas são verdadeiras, precisas e que não foram obtidas através de potenciais violações (por exemplo, crimes).

Nesse sentido, **denúncias maliciosas ou feitas com culpa grave podem dar origem a sanções por parte da Sociedade**, sem prejuízo das responsabilidades civis e penais que possam daí decorrer.

## **4. REGULAMENTAÇÃO DAS ATIVIDADES**

### **4.1. Geralidades**

A denúncia é:

- a) **obrigatória** por parte dos **Sujetos Internos** (NB. em virtude dos **deveres gerais de lealdade, diligência e boa-fé** relacionados com a relação jurídica com a Sociedade, a entender como expressamente reiterados neste documento);
- b) **obrigatória** por parte dos **Sujeitos Externos** que se **comprometeram contratualmente** com a Sociedade a denunciar;
- c) **facultativa**, por parte dos **Sujeitos Externos** à Sociedade que não se comprometeram contratualmente com a Sociedade a fazer denúncias.

### **4.2. Objeto da Denúncia**

A fim de facilitar e permitir as devidas verificações e atividades de investigação por parte da Sociedade, também para confirmar a fundamentação da Denúncia, a Denúncia deve conter, pelo menos, as **seguintes informações**:

- **identidade** do Denunciante (nome, apelido, número de um documento de identificação válido), salvo se este pretender permanecer anónimo;
- relação com a Sociedade (candidato, funcionário/colaborador, administrador, acionista, fornecedor/consultor, parceiro, etc.) e, se for o caso, cargo/qualificação/função empresarial do Denunciante;
- uma **descrição** tão clara, detalhada e completa quanto possível **dos factos** objeto da Denúncia;
- as **circunstâncias de tempo e local** em que os factos foram cometidos, se conhecidas;
- **identidade** da Pessoa Envolvida ou elementos úteis para a identificar (área/cargo/qualificação/função), se conhecidos;
- indicação de quaisquer **outras pessoas que possam relatar** os factos objeto da Denúncia;
- indicação de quaisquer **documentos** que possam confirmar a veracidade dos factos objeto da Denúncia;
- descrição das **razões** relacionadas com a atividade profissional exercida que permitiram o conhecimento dos factos denunciados;
- qualquer outra **informação** que possa fornecer **provas** úteis **da existência dos factos** denunciados;
- se aplicável, um **meio de comunicação** com o Denunciante diferente do Portal/Software (endereço de e-mail, telefone ou outro) para que a Comissão de Denúncias possa comunicar com o Denunciante.

Se, após avaliar o conteúdo da Denúncia, esta não cumprir os requisitos mínimos obrigatórios para a sua correta avaliação, o Comité de Denúncias solicitará as informações e/ou documentação correspondentes ao denunciante através dos meios de comunicação por ele indicados, procedendo conforme o Cap. 3.5.2 caso as informações necessárias não estejam disponíveis para o início da fase de investigação.

#### **4.3. Tipos de Denúncia**

##### **4.3.1. Canais de Denúncia Interna**

**Em Itália**, os Canais de Denúncia Interna devem ser ativados **após informação obrigatória aos representantes sindicais (RSA/RSU)**. Quaisquer observações do sindicato têm valor de parecer não vinculativo.

**Na Suécia**, nos termos da Lei sobre o Emprego (Codeterminação no Local de Trabalho) - Lag (1976:580), na implementação dos Canais de Denúncia Interna i) a Sociedade deve informar e, mediante solicitação, negociar com o sindicato sobre a implementação do sistema; ii) embora a lei não imponha uma obrigação rigorosa de aprovação mútua, o envolvimento do sindicato é geralmente considerado desejável.

A lei estabelece que, por meio de um contrato coletivo assinado ou aprovado por uma organização central de trabalhadores, **é possível derrogar os artigos 2 a 9 do Capítulo 5 da Lei 2021:1890**, que dizem respeito aos canais internos e aos procedimentos de denúncia, **desde que os direitos do denunciante estabelecidos pela Diretiva de Denúncia não sejam removidos ou substancialmente limitados**.

Os Canais de Denúncia Interna distinguem-se em Internos e Externos, dependendo se são geridos diretamente pela Sociedade ou, respetivamente, por terceiros autorizados pela mesma.

#### **4.3.1.1. Comunicação da Denúncia**

O denunciante pode utilizar os seguintes canais internos de denúncia, considerados canais privilegiados:

- ✓ INFORMÁTICOS:
  - a) **Portal/Software**, acessível no endereço  
[https://rmg\\_whistleblowing.integrityline.com](https://rmg_whistleblowing.integrityline.com)
- ✓ ORAL (*a pedido da pessoa que faz a denúncia ou se considerado útil e possível pelos Gestores da Denúncia, respeitando a eventual vontade de anonimato do denunciante*)  
**Encontro pessoal/direto** com um ou mais Gestores da Denúncia, também através de uma eventual sessão remota por videoconferência.  
Os Gestores da Denúncia garantem, nesse caso, **sujeito ao consentimento** do Denunciante, que
  - a reunião se realize **num prazo razoável** a partir da data do referido pedido e
  - que seja **mantida a documentação completa** e precisa dessa reunião **num suporte duradouro** que **permita o acesso** às Informações sobre a Violação.

O Comité de Denúncias tem a obrigação de **documentar** a reunião, **redigindo** uma **ata detalhada** da mesma.

O Denunciante tem o direito e a obrigação de **verificar, retificar e aprovar** o relatório através da sua assinatura.

NB1: Caso as Sociedades decidam, a qualquer momento, ativar canais de denúncia orais diferentes e/ou adicionais em relação à reunião pessoal direta (por exemplo, mensagens de voz, linhas telefónicas, etc.), fica entendido que os canais orais serão alternativos entre si e não cumulativos em relação ao modo constituído pela reunião direta. Somente nesse caso, o Comité de Denúncias poderá avaliar, a seu critério, qual canal oral utilizar para se comunicar com o Denunciante.

NB2: O recurso ao correio eletrónico (normal ou certificado) deve ser considerado, por si só, inadequado para garantir a confidencialidade da identidade do Denunciante, dado o sistema peculiar de regtos a ele associado.

#### **PAPEL**

##### **Em Itália**

- **Envelope fechado** com a indicação «**confidencial pessoal para o Comité de Denúncias**» no exterior, para o endereço postal: RINO MASTROTTO GROUP S.p.A., Via dell'Artigianato, n.º 100, Trissino (VI).

O pessoal da secretaria que receber o envelope em primeira instância está expressamente proibido de o abrir e tem a obrigação de o entregar imediatamente ao Comité de Denúncias. Caso a entrega não possa ser feita imediatamente, o envelope deve ser **guardado com cuidado num local seguro e trancado** (sala, armário ou gaveta).

- Introdução da **comunicação** (em envelope fechado com a indicação «confidencial pessoal para o Comité de Denúncias») na **caixa física localizada no corredor da cantina/vestiários** da sede da RINO MASTROTTO GROUP S.p.A., Via dell'Artigianato, n.º 100, Trissino (VI).

O pessoal da Função RH que receber o envelope em primeira instância está expressamente proibido de o abrir e tem a obrigação de o entregar imediatamente ao Comité de Denúncias. Caso a entrega não possa ser feita imediatamente, o envelope deve ser **guardado com diligência num local seguro e trancado** (local, armário ou gaveta).

#### **Em países diferentes da Itália**

A referida comunicação em papel deve ser enviada para a sede da Sociedade à qual se refere a Violação a ser comunicada.

#### **4.3.1.2. Comunicação da Denúncia a pessoas erradas**

##### Denúncia a pessoa errada

Caso **uma pessoa que não seja o Comité de Denúncias competente** (por exemplo, um funcionário da secretaria) receba uma Denúncia, ela deve encaminhá-la aos Gestores de Denúncias competentes, no prazo de 7 (sete) dias após a sua receção, acompanhada de toda a documentação de apoio recebida, sem reter qualquer cópia e abstendo-se de iniciar qualquer iniciativa autónoma de análise e/ou aprofundamento, garantindo sempre a confidencialidade da mesma.

A não comunicação ou a comunicação tardia aos Gestores de Denúncias competentes por parte dos primeiros destinatários da Denúncia constitui uma violação grave do presente Procedimento, punível com Sanções disciplinares.

##### Denúncia a vários sujeitos internos

No caso de a Denúncia ser **enviada, simultaneamente, a vários destinatários, todos internos** à Sociedade, a Denúncia deve ser considerada como uma Denúncia transmitida a um destinatário não competente. Portanto, aquele ou aqueles a quem compete receber tais denúncias deverão transmiti-las, no prazo de 7 dias após a sua receção, ao destinatário interno competente, informando simultaneamente o Denunciante.

##### Denúncia enviada também a várias pessoas externas à Denúncia

No caso de a Denúncia ser **enviada, além da pessoa interna competente para a gerir, também a várias pessoas externas à entidade**, é necessário solicitar ao Denunciante esclarecimentos específicos sobre as circunstâncias que levaram à Denúncia, a fim de verificar se o Denunciante pretendia proceder diretamente a uma Divulgação Pública.

Nessa eventualidade, uma vez que não existem condições para considerar que a Denúncia interna foi efetuada corretamente (uma vez que o denunciante optou por não se dirigir única e exclusivamente ao sujeito interno competente para gerir a denúncia), é necessário compreender se a Denúncia pode ser qualificada como Divulgação Pública e verificar se se verifica ou não uma das condições previstas no artigo 15.º do próprio Decreto.

#### **4.3.2. Denúncia Externa e Divulgação Pública**

##### **4.3.2.1. Denúncia Externa**

O denunciante pode efetuar uma Denúncia Externa (ou seja, à ANAC) apenas se, no momento da sua apresentação, se verificar uma das seguintes **condições**:

- a) não foi prevista, no âmbito do seu contexto de trabalho, a ativação obrigatória de qualquer Canal de Denúncia Interna, ou
- b) o Canal de Denúncia Interna, mesmo que teoricamente previsto como obrigatório pela Sociedade, **não está** efetivamente **ativo ou, mesmo que ativado, não está em conformidade** com as indicações normativas;
- c) a Denúncia Interna já efetuada pelo Denunciante **não teve qualquer seguimento**;
- d) o Denunciante tem **motivos fundados para acreditar** que, se fizesse uma Denúncia Interna, esta não teria seguimento eficaz ou a Denúncia poderia determinar o **risco de retaliação**; por «motivos fundados» deve entender-se a presença de elementos factuais concretos, e não meramente e genericamente temidos, que sustentem a expectativa de sofrer Retaliações;
- e) O denunciante tem motivos fundados para acreditar que a violação pode constituir um **perigo iminente ou evidente para o interesse público**.

A Denúncia Externa à ANAC é feita:

- por **escrito**, através do Canal de Denúncia ativado pela ANAC  
(para mais informações sobre contactos e instruções sobre a utilização do Canal de Denúncia Externa, sobre o regime de confidencialidade aplicável às Denúncias Externas, sobre o processo de gestão da Denúncia Externa e de eventuais Retaliações, recomenda-se consultar as Diretrizes da ANAC disponíveis no site <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ou
- de forma **oral** através de i) **linhas telefónicas** ou ii) **sistemas de mensagens de voz** ou, iii) a pedido da pessoa que faz a denúncia, através de uma **reunião presencial** marcada dentro de um prazo razoável.

##### **4.3.2.1.1. Suécia**

Não há qualquer obrigação de utilizar Canais Internos em vez de Canais Externos, nem de que a Denúncia Externa ou Divulgação Pública deva ser precedida pela Denúncia através de Canais Internos.

**É possível apresentar uma denúncia externa diretamente às seguintes autoridades competentes**, dependendo do tipo de violação a ser denunciada:

- Autoridade sueca para o ambiente de trabalho Av.se
- Autoridade para a Criminalidade Económica Autoridade para a Criminalidade Económica.se
- Autoridade de Proteção de Dados Imy.se
- Agência Sueca para Substâncias Químicas Kemi.se
- Agência Nacional para a Alimentação Agência Nacional para a Alimentação.se
- Conselho Administrativo do Condado de Västra Götaland Lansstyrelsen.se/vastragotaland
- Agência Tributária Sueca Skatteverket Skatteverket.se
- Agência Sueca para a Energia Energy Agency.se

#### **4.3.2.1.2. Brasil e México**

Não existe nenhum canal de denúncia externa ativo.

#### **4.3.2.1.3. EUA**

Estão ativos os seguintes canais de denúncia externa:

- Canal **OSHA**, para violações das **normas da sua competência**, conforme listado **no Apêndice A**
- Canal **IRS**, para violações fiscais previstas e punidas **pela Lei da Receita Federal**, conforme **o Apêndice A**
- Canal **DOJ** para violações previstas e punidas pela **Lei de Práticas Corruptas no Exterior**, conforme **o Apêndice A**.

Para obter detalhes sobre como utilizar os canais de Denúncia Externa e as Proteções relacionadas, consulte **o Apêndice B**.

#### **4.3.2.2. Divulgação Pública**

##### **Na Itália e na Suécia**

O denunciante tem **o direito** de divulgar publicamente a violação, beneficiando das proteções legais, apenas se forem cumpridos os seguintes requisitos (os «**Requisitos para a Divulgação Pública»**):

- tenha **feito primeiro a Denúncia** (interna e externa, ou diretamente externa), mas
  - ✓ **não tenha sido enviado qualquer aviso de receção ao Denunciante**, no prazo de **7 dias úteis** a contar da data da Denúncia, ou
  - ✓ **não tenha sido tomada uma ação apropriada** em resposta à Denúncia **no prazo de 3 meses** a partir da data do aviso de recebimento da Denúncia;

ou quando

- o denunciante tiver **motivos fundamentados** para considerar que:
  - ✓ a violação possa constituir um **perigo iminente ou evidente para o interesse público**, como, por exemplo, no caso de uma situação de emergência ou de risco de danos irreversíveis (incluindo o perigo para a integridade física de uma pessoa); ou
  - ✓ no caso de Denúncia Externa, **exista o risco de retaliação ou haja poucas probabilidades de um seguimento eficaz** devido às circunstâncias do caso em questão, tais como aquelas em que as provas possam ser ocultadas ou destruídas ou haja motivos para crer que a Autoridade destinatária da Denúncia possa estar em conluio com o autor da Violação ou envolvida na Violação.

##### **No Brasil, México e EUA**

A Divulgação Pública não é prevista por lei.

#### **4.4. Gestores das Denúncias**

##### **4.4.1. Geralidades**

O Órgão Administrativo de cada Sociedade é o órgão competente para nomear, bem como para destituir ou demitir, o Gestor de Denúncias, que, por sua vez, é responsável pela gestão e tratamento das Denúncias que entram no Canal de Denúncias Internas.

Caso a RINO MASTROTTO GROUP SPA designe um Gestor de Casos, atribuindo-lhe a competência para gerir também Denúncias relativas a outras Sociedades do Grupo RINO MASTROTTO, essa designação é considerada efetuada também em nome e por conta do órgão administrativo da Sociedade beneficiária, com base num mandato para efetuar a nomeação automaticamente conferido pela mesma à RINO MASTROTTO GROUP SPA através da adesão ao presente Procedimento.

O Gestor da Denúncia pode ser uma pessoa física ou um órgão colegial que pode delegar a um ou mais dos seus membros (pessoa física) os poderes de gestão e tratamento das denúncias individuais.

A gestão dos Canais de Denúncia Interna e do Seguimento é confiada coletivamente ao **Comité de Denúncias**, que é composto pelos seguintes sujeitos:

- o Órgão de Vigilância 231 da RINO MASTROTTO GROUP S.P.A. (como primeiros destinatários das Denúncias e, após a triagem preliminar, exclusivamente se a Violação for classificada como Violação 231);
- a Responsável pelos RECURSOS HUMANOS da Sociedade-mãe RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., sem intervenção do Órgão de Vigilância 231, caso, após a triagem, a Violação seja classificada como diferente de uma Violação 231;
- o DPO da Sociedade-mãe RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., sem intervenção do OdV 231, caso, após a análise, a Violação seja classificada como relativa à proteção de dados pessoais;
- o Responsável de RH da ELMO SWEDEN AB, caso, após a análise, a Violação diga respeito a essa Sociedade; o GENERALISTA de RH da Elmo Sweden AB é o primeiro destinatário e responsável pela gestão dos casos e pelas investigações sobre as Denúncias. Se a questão denunciada disser respeito aos RECURSOS HUMANOS, a gestão do caso passa para a pessoa seguinte, que é o Responsável pela SUSTENTABILIDADE da Elmo Sweden AB; nos casos em que o Responsável pela SUSTENTABILIDADE não puder gerir o caso, este é passado para o Responsável pela QUALIDADE da Elmo Sweden AB. Nos casos em que o Responsável pela QUALIDADE não puder gerir o caso, este é passado para o Responsável pelos RECURSOS HUMANOS da RINO MASTROTTO GROUP SPA.

O Comité de Denúncias atua numa **posição funcional autónoma e independente do resto das funções empresariais e de qualquer subordinação hierárquica ou funcional que possa existir**.

No decorrer do presente Procedimento, a referência aos «Gestores de Denúncias» ou ao «Comité de Denúncias» deve ser entendida como limitada ao único Gestor de Denúncias, caso este permaneça como tal de acordo com as regras aqui previstas.

No caso de o único Gestor de Denúncias inicialmente designado exercer a eventual Delegação de Instrução prevista no art. 4.6.2.1.d, ou no caso de designação posterior de vários Gestores de Denúncias, estes atuam coletivamente na qualidade de «Comité de Denúncias» e qualquer referência relativa ao Gestor da Denúncia deve ser entendida como referente ao «Comité de Denúncias».

O Gestor de Denúncias atua numa **posição funcional autónoma e independente** do resto das funções empresariais e de qualquer subordinação hierárquica ou funcional que possa existir.

Sem prejuízo do disposto acima, é expressamente proibido a qualquer pessoa exercer pressão, enviar instruções imperativas, tentar influenciar ou obstruir de qualquer forma e, em geral, tentar comprometer a autonomia, imparcialidade e independência do Comité de Denúncias.

Cada membro do Comité de Denúncias deve receber **formação específica** para essa gestão.

Em particular, é fundamental que a escolha recaia sobre uma pessoa que disponha de todos os conhecimentos e competências necessários para uma gestão eficaz da Denúncia.

É preferível que se trate de uma pessoa com bons conhecimentos jurídicos, éticos e de integridade e que tenha recebido formação adequada em matéria de tratamento de dados pessoais e denúncias.

O Gestor de Denúncias deve ter um conhecimento adequado do organograma funcional da Sociedade.

O Gestor da Denúncia temporariamente ausente ou impossibilitado de desempenhar as suas funções (por férias, doença, acidente) deve comunicar isso aos outros membros do Comité de Denúncias. Além disso, no caso de férias, se o Portal de Denúncias não permitir a comunicação ao Denunciante de um aviso automático de receção da Denúncia dentro do prazo imperativo de 7 dias a partir da data da mesma e o Gestor de Denúncias não puder ser temporariamente substituído por outros Gestores de Denúncias , ele deve notificar formalmente os potenciais Denunciantes na página inicial do Portal / Software, indicando a duração das férias.

#### **4.4.2. Orçamento**

O órgão da Sociedade competente para nomear os Gestores de Denúncias atribui a estes um **orçamento anual**, que pode ser utilizado para a execução das tarefas atribuídas. O montante do orçamento é automaticamente renovado de ano em ano, salvo quantificação diferente por parte do órgão competente.

#### **4.4.3. Tarefas**

O Comité de Denúncias é **responsável** por:

- a) **receber e tomar a seu cargo as Denúncias;**
- b) **efetuar a triagem** (análise do conteúdo e avaliação da admissibilidade) das Denúncias;
- c) **fornecer ao Denunciante o Aviso de Receção da Denúncia no prazo de 7 dias a contar da data da mesma**, a menos que isso possa comprometer a confidencialidade da Denúncia ou a identidade do Denunciante ou que o Denunciante tenha renunciado ao direito de ser informado sobre o andamento da investigação; manter o diálogo com o mesmo para comunicações subsequentes;
- d) **dar seguimento diligente** à Denúncia;
- e) determinar, em coordenação com os responsáveis da área da Sociedade, se necessário, a oportunidade ou a necessidade de tomar medidas imediatas para **prevenir** (impedir ou mitigar) **danos adicionais**;
- f) cuidar ou mandar cuidar da **investigação adequada** dos fatos denunciados, em conformidade com as regras e princípios estabelecidos neste Procedimento;

- g) **decidir sobre o resultado (fundamentação no mérito) das Denúncias**, com base nos resultados da investigação preliminar, dentro do prazo legal obrigatório; prorrogar o prazo de resolução por motivos de complexidade;
  - h) **propor as medidas adequadas para a resolução da Violação, bem como, se for o caso, as medidas disciplinares** a serem adotadas, com a possibilidade de delegar tal poder a outro órgão competente;
  - i) **comunicar o resultado da Denúncia às pessoas relevantes** dentro do prazo previsto neste Procedimento (exceto, no caso do Denunciante, se este tiver renunciado ao direito de receber comunicações relativas à investigação);
  - j) em geral, **manter o diálogo com o Denunciante** durante todo o Seguimento da Denúncia;
  - k) assegurar **o arquivamento e a conservação** adequados das Denúncias;
  - l) coordenar-se com a Função de Privacidade e com outras funções da Sociedade, quando necessário ou solicitado, para **satisfazer os requisitos de conformidade do tratamento de dados pessoais** objeto das Denúncias ;
  - m) disponibilizar **informações claras sobre os Canais de Denúncia, os procedimentos e os pré-requisitos** para efetuar Denúncias Internas e Externas, através das modalidades específicas previstas neste Procedimento e/ou posteriormente identificáveis; para esse fim específico, a Função RH fica desde já delegada a agir também em nome do Comité de Denúncias;
  - n) **gerir os Canais de Denúncia Interna, garantindo os requisitos necessários de proteção** do sistema de gestão e arquivo de dados sobre as Denúncias, incluindo a limitação do acesso, **recorrendo também às competências e atividades das Funções de TI e/ou Privacidade** da Sociedade, sem prejuízo das responsabilidades e poderes destas últimas decorrentes do sistema de delegações da Sociedade;
  - o) **resolver eventuais dúvidas e pedidos de esclarecimentos** sobre o disposto no presente Procedimento;
  - p) manter atualizado o Registo de Denúncias;
- p) garantir a adoção de medidas adequadas para **prevenir e evitar possíveis retaliações** contra o Denunciante e outros Sujeitos Protegidos. Para o desempenho das tarefas acima mencionadas, e nos casos em que o considere necessário, o Comité de Denúncias pode recorrer à assistência de um consultor externo ou mesmo delegar a este último algumas das funções acima mencionadas. A este respeito, o Comité de Denúncias deverá obter um acordo de confidencialidade dos colaboradores externos envolvidos na gestão e resolução da comunicação.
- Da mesma forma, deverá obter o mesmo dos colaboradores internos, quando o considerar útil ou necessário.

## **4.5. Análise das Denúncias**

### **4.5.1. Triagem**

Após a receção da Denúncia, o Comité de Denúncias procede à sua **aceitação e avaliação preliminar**, com o objetivo de verificar se a Denúncia:

- a) **diz respeito a factos que constituem um tipo de Violação** incluído entre os indicados no *Anexo A*,
- b) provém de **Denunciantes pertencentes a uma das categorias previstas** no presente Procedimento,
- c) contenha as **Informações mínimas obrigatórias** previstas pelo Decreto Whistleblowing,
- d) não contenha **Informações** que, mesmo após uma análise sumária, pareçam **manifestamente falsas ou não confiáveis**,
- e) não contenha **Informações** que, após uma análise sumária, pareçam ser **fruto de um crime cometido pelo Denunciante**,
- f) não pareça, já numa análise sumária, ter sido feita pelo Denunciante de **má-fé**, ou seja, com a intenção de prejudicar a Sociedade ou terceiros a ela ligados,
- g) **não contenha novas informações significativas** sobre as Violações **em relação a uma Denúncia anterior** para a qual o processo decisório relevante tenha sido concluído,

e, portanto, se a Denúncia deve ser considerada **admissível** (a «Triagem»).

Os resultados da triagem devem ser documentados.

O Comité de Denúncias deverá emitir uma decisão sobre a admissibilidade ou inadmissibilidade da Denúncia.

Se o Comité de Denúncias considerar que a Denúncia **não é admissível**:

- **deve abster-se de dar seguimento a uma Denúncia**
- emitirá uma decisão de **arquivamento** da Denúncia por improcedência nos termos do Decreto Whistleblowing, **dando aviso por escrito com a respetiva fundamentação**:
  - **ao Denunciante**, a menos que este tenha renunciado ao direito de receber comunicações;
  - **ao Colégio de Sábios**.

Caso o Comité de Denúncias, durante a triagem, verifique a eventual ausência das condições exigidas pelo Decreto Whistleblowing para garantir ao denunciante o regime de proteção e apoio a que normalmente tem direito, comunicará por escrito, além do denunciante, também ao sujeito envolvido e a outros sujeitos internos competentes, conforme melhor indicado no cap. 4.7.1 a seguir.

Em alternativa, **se a documentação estiver em falta ou apresentar algum defeito**, a Comissão de Denúncias pode não arquivar a Denúncia, mas, se considerar necessário, solicitar informações ao Denunciante.

Da mesma forma, o Comité de Denúncias pode, com o consentimento do Denunciante, transferir a Denúncia para uma função empresarial eventualmente competente para tratar a denúncia como uma denúncia ordinária, de acordo com as políticas empresariais (por exemplo, denúncia proveniente de um cliente, denúncia sobre um conflito de interesses de um membro do órgão administrativo).

Quando a Denúncia **for manifestamente infundada e houver, na opinião do Comité de Denúncias, motivos razoáveis para considerar que foi obtida através da prática de um crime**, além da inadmissibilidade, a Sociedade avalia se deve enviar ao Ministério Público uma denúncia detalhada dos factos considerados crime (essa denúncia é obrigatória se o crime for passível de ação penal).

O Comité de Denúncias deve transmitir imediatamente as informações ao Diretor Executivo (desde que não haja conflito de interesses, caso em que a transmissão é feita diretamente ao órgão competente, de acordo com o sistema de delegações da Sociedade) para qualquer decisão sobre a eventual transmissão imediata, por parte deste último:

- ao Ministério Público **quando os factos possam ser suspeitos de constituir um crime**, ou
- à Procuradoria Europeia **quando os factos dizem respeito aos interesses financeiros da União Europeia**.

Por fim, o Comité de Denúncias deve encaminhar sem demora a comunicação à autoridade, entidade ou organismo terceiro, eventualmente considerado competente *ratione materiae* para a gestão da Denúncia.

#### **4.5.2. Conflito de interesses**

Se o Comité de Denúncias considerar que existe um **conflito de interesses** em relação à denúncia recebida (*por exemplo, o objeto da denúncia diz respeito a violações imputáveis, mesmo que indiretamente, a um dos membros do próprio Comité de Denúncias, ou a pessoas com quem este tenha laços familiares ou afetivos estáveis, etc.*), deve:

- comunicar ao Denunciante a natureza do conflito de interesses;
- abster-se de tratar a Denúncia, não tendo, portanto, acesso às informações decorrentes das ações realizadas na gestão da mesma (exceto no caso de assumir a qualidade de Pessoa Envolvida); e
- transferir imediatamente a gestão da Denúncia para outro(s) Gestor(es) da Denúncia que não esteja(m) em conflito de interesses, dentro do Comité de Denúncias, ou, na ausência de tal(is) Gestor(es) da Denúncia que não esteja(m) em conflito de interesses, para outra pessoa que será designada e nomeada sem demora pelo órgão administrativo competente. Em caso de conflito de interesses do órgão administrativo competente, a designação do Gestor da Denúncia será feita pelo Responsável de RH, após consulta ao Presidente do Conselho Fiscal.

Caso não seja possível identificar um Gestor de Denúncias que não esteja em conflito de interesses, o Denunciante terá o direito de efetuar uma Denúncia Externa (ou seja, dirigida à ANAC).

#### **4.5.3. Aviso de receção e resposta ao Denunciante**

##### **4.5.3.1 Notificação de receção**

**No prazo imperativo de 7 dias corridos a partir do recebimento da Denúncia, o Comité de Denúncias comunica ao Denunciante um aviso de recebimento da Denúncia**, por meio de uma modalidade adequada para garantir a confidencialidade da mensagem.

A notificação de receção pode ser omitida se:

- a) o Denunciante se opôs expressamente, ou

- b) houver motivos para considerar que a confirmação da receção de uma Denúncia por escrito comprometeria a confidencialidade da identidade do Denunciante, ou
- c) o Denunciante não forneceu um endereço para o envio do aviso de receção e não pode ser contactado anonimamente através do Portal/Software.

No caso c), a denúncia recebida deve ser declarada inadmissível pelo Comité de Denúncias.

#### **4.5.3.2 Resposta**

A resposta subsequente ao Denunciante **sobre o resultado da denúncia** deve ser fornecida no prazo de **3 meses**, a contar:

- **a partir da data do aviso de receção** da Denúncia, ou,
- se o aviso inicial de receção não tiver sido enviado ao Denunciante (por exemplo, porque o Denunciante permaneceu anónimo, apesar da possibilidade que lhe foi garantida de receber o aviso através do Portal/Software, ou porque renunciou expressamente ao direito de receber o referido aviso), **a partir do prazo de 7 dias** corridos a partir da data de receção da Denúncia.

NB: Em casos de **particular complexidade** que exijam uma prorrogação do prazo da investigação, este pode ser prorrogado, por decisão do Comité de Denúncias, até um máximo de mais três (3) meses, e, nesse caso, o **Denunciante deve ser informado** da prorrogação dentro do prazo dos primeiros 3 meses.

NB: O referido prazo de 3 meses não tem, nos termos da lei, caráter imperativo em relação ao Denunciante. Quaisquer derrogações, no entanto, deverão ser razoavelmente justificadas pelo Comité de Denúncias.

### **4.6. Inquérito**

#### **4.6.1. Generalidades**

Todas as Denúncias consideradas admissíveis devem ser investigadas para verificar a sua fundamentação.

Os resultados da triagem preliminar são utilizados pelo Comité de Denúncias para determinar o âmbito da investigação (ver, por exemplo, ponto 8.3 da ISO 37008) e para definir um plano de investigação (ver, por exemplo, ponto 8.4 da ISO 37008).

Caso o Comité de Denúncias considere que a Denúncia é **admissível** (em particular, **se enquadra no âmbito de aplicação do presente Procedimento**, uma vez que se refere a Violações de Atos Setoriais), tem o direito de:

- a. avaliar se a Denúncia é da competência *ratione materiae* de outros órgãos ou funções com base em normas legais imperativas** (por exemplo, Conselho Fiscal ou Sociedade de Revisão/Revisor de Contas em matéria administrativa, fiscal, contabilística e orçamental sujeita por lei ao controlo dos mesmos, RSPP, DPO, ODV231) e, portanto, **com base numa decisão** a ser tomada de comum acordo com esses órgãos e funções
- b. transferir a gestão do Seguimento para esses órgãos ou funções, ou partilhar com esses órgãos ou funções a gestão do Seguimento, com a consequente assunção por parte destes da qualificação - respetivamente concorrente ou exclusiva, consoante o caso - de Gestor da Denúncia e das**

**consequentes tarefas e responsabilidades**, após aceitação do presente Procedimento;

**c. (no caso de sua competência *ratione materie* com base na presente Procedura ou no sistema empresarial de delegação de poderes em vigor, por exemplo, delegado de privacidade, etc.) coordenar a gestão do Seguimento com esses órgãos ou funções**, após aceitação da presente Procedura, **mantendo o Comité de Denúncias as tarefas e responsabilidades originais.**

Em particular, esse encaminhamento deve ocorrer na primeira reunião útil ou, se for considerado urgente, sem demora.

**d. avaliar** se a gestão adicional da Denúncia **não é da competência - com base em normas legais imperativas ou no sistema de delegações - de nenhum outro órgão ou função empresarial** e, consequentemente:

- ✓ **prosseguir com as demais diligências** investigativas (inquérito, etc.), ou
- ✓ **identificar, mediante acordo com o Órgão Administrativo competente, um outro sujeito competente** em relação à Denúncia, **transferindo-lhe de forma confidencial e sem demora a gestão do Seguimento**, incluindo a decisão final sobre a fundamentação da Denúncia, mediante aceitação do presente Procedimento, informando simultaneamente a pessoa Denunciante da transmissão. **O outro sujeito identificado deve possuir os requisitos previstos no presente Procedimento.**
- ✓ avaliar a oportunidade de **adotar medidas imediatas para prevenir danos adicionais** e, se necessário, implementá-las.

#### **4.6.2. Investigação**

##### **4.6.2.1 Generalidades**

Uma vez admitida a Denúncia para tratamento, o Comité de Denúncias procede à investigação dos factos objeto da Denúncia, realizando todos os atos, procedimentos e averiguações necessários e destinados a verificar a veracidade dos factos objeto da Denúncia, em conformidade com os princípios e regras previstos no presente Procedimento.

Para esse efeito, a título exemplificativo e não exaustivo:

- a) verifica se, para prevenir o risco da Violação objeto da Denúncia, a Sociedade adotou Procedimentos adequados;
- b) se considerar necessário ou oportuno, solicita e recebe informações adicionais, esclarecimentos e/ou a apresentação de atos e documentos ao Denunciante – se conhecido – ou a outros sujeitos (por exemplo, responsáveis de função ou qualquer outro sujeito interno ou externo), na posse de informações úteis para a investigação, em particular, razoavelmente relacionadas com os processos em risco de Violação;
- c) tem acesso direto e imediato ao órgão administrativo e aos órgãos de controlo da Sociedade (por exemplo, Conselho Fiscal, Sociedade de Revisão ou Auditores, Responsável pela Proteção de Dados, se designado, etc.);
- d) quando considerado necessário, pode **delegar por escrito a um ou mais indivíduos** (internos/externos) com competências adequadas a realização das **tarefas de investigação sub a-b-c** acima mencionadas - dentro dos limites dos poderes atribuídos

ao delegado, em conformidade com o sistema de delegação empresarial em vigor (a «**Delegação** de Investigação») e mediante o compromisso do delegado de respeitar o presente Procedimento.

Nesse caso, o Comité de Denúncias delegante **mantém para si** o poder de:

- Avaliação dos resultados da investigação e **decisão final sobre a fundamentação da Denúncia**, bem como
- Avaliação, na medida do possível com base nos resultados da instrução, sobre **a eventual configuração de dolo ou culpa grave por parte do Denunciante e/ou das eventuais Pessoas Envolvidas**, como **parecer não vinculativo** destinado à função ou órgão competente para a gestão do processo disciplinar ou sancionatório contra o Denunciante ou a Pessoa Envolvida).

Fica entendido que a pessoa a quem o Comité de Denúncias pretende delegar as atividades acima referidas deverá comunicar ao Comité de Denúncias quaisquer situações preventivas relacionadas com a sua carga de trabalho que possam causar o risco de um acompanhamento não diligente da Denúncia por parte do delegado *em pectore*.

#### **4.6.2.2 Defesa profissional**

O Comité de Denúncias avalia a oportunidade de consultar os serviços competentes da Sociedade para avaliar se é útil confiar um mandato a um advogado para conduzir a investigação, à luz do princípio jurídico do chamado privilégio legal<sup>1</sup> que protege a confidencialidade das comunicações entre a parte assistida e o seu advogado, impedindo que estas possam ser obrigatoriamente divulgadas a terceiros (por exemplo, Ministério Público) ou utilizadas contra a parte assistida em processos judiciais ou investigativos.

#### **4.6.3. Obrigações de colaboração**

O pessoal e todos os outros contactos internos e/ou externos das Sociedades são obrigados a **colaborar lealmente e com a máxima diligência** nas atividades de investigação realizadas pelo Comité de Denúncias.

O pessoal interno que apoia as atividades de investigação deve ter assinado a nomeação prévia como autorizado, nos termos do artigo 29.º do RGPD.

#### **4.6.4. Recolha, conservação, análise e revisão de dados eletrónicos**

A recolha, conservação, análise e revisão de dados em formato eletrónico pelo Comité de Denúncias deve respeitar as regras legais em matéria de controlos informáticos sobre os funcionários e de provas eletrónicas, sob pena, entre outras coisas, de inutilização das provas eletrónicas em processos laborais e civis.

#### **4.6.5. Entrevistas**

Recomenda-se ao Comité de Denúncias que conduza as entrevistas com base nas boas práticas da

---

<sup>1</sup> A proteção é consagrada:

- pelo art. 103 do Código de Processo Penal (sigilo das comunicações entre advogado e cliente),
- pelo art. 200 do Código de Processo Civil (sigilo das comunicações entre advogado e cliente),
- pelo sigilo profissional (art. 622 e 623 do Código Penal) e pelo dever deontológico de confidencialidade do advogado,
- pelo direito à defesa e ao contraditório.

matéria (por exemplo, ponto 8.9 da ISO 37008).

#### **4.6.6. Coordenação entre a Sociedade-mãe e as Sociedades controladas**

Através da plataforma única (Portal/Software) partilhada entre as Sociedades aderentes ao presente Procedimento, o Denunciante pode identificar livremente, através da utilização do subcanal autónomo expressamente disponível no ecrã, a Sociedade à qual pretende efetuar a Denúncia.

Se a Denúncia for dirigida à Sociedade controladora, esta se encarregará de receber e gerir a Denúncia, podendo, se considerar oportuno, recorrer ao apoio da Sociedade controlada a que se refere a Denúncia, após informar o Denunciante e no respeito das obrigações de confidencialidade.

Se, pelo contrário, a Denúncia for dirigida à Sociedade controlada, o tratamento da Denúncia será feito da seguinte forma:

a) **Controladas com até 249 funcionários**: a Sociedade receptora, quando julgar oportuno, poderá recorrer à capacidade investigativa (do(s) Case Manager) da controladora, após informar o Denunciante.

b) **Controladas com mais de 249 funcionários**: a Sociedade receptora **deverá gerir a Denúncia de forma autónoma**, sem poder recorrer à ajuda (do(s) Gestor(es) de Caso) da Sociedade controladora<sup>2</sup>.

Em ambos os casos, a obrigação de manter o diálogo e fornecer informações sobre o andamento da Denúncia ao Denunciante recai exclusivamente sobre a Sociedade controlada à qual a Denúncia se refere.

#### **4.6.7. Direitos da Pessoa Envolvida**

Durante a investigação, a Pessoa Envolvida deve ser informada da Denúncia com um breve relato dos atos ou omissões que lhe são atribuídos e tem o direito de ser ouvida a qualquer momento.

Essa comunicação deve ocorrer nos prazos e nas formas considerados oportunos pelo Comité de Denúncias, de acordo com o seu critério prudente, para garantir o correto desenrolar da investigação.

Essas informações podem não ser fornecidas durante a audiência da Pessoa Envolvida, se se considerar que a sua comunicação prévia pode facilitar a ocultação, destruição ou alteração das provas.

Sem prejuízo do direito de apresentar denúncias por escrito, a investigação inclui, sempre que possível, uma entrevista com a Pessoa Envolvida, na qual, sempre no pleno respeito da presunção de inocência, esta é convidada a explicar a sua versão dos factos e a fornecer as provas que considerar adequadas e pertinentes.

A fim de garantir o direito de defesa da Pessoa Envolvida, esta terá acesso ao processo (sem revelar informações que possam identificar a pessoa denunciada) e poderá ser ouvida a qualquer momento. Deve também ser informada da possibilidade de ser assistida por um advogado.

Além disso, o investigador deve ouvir todas as pessoas envolvidas e eventuais testemunhas e deve realizar todos os procedimentos que considerar necessários (análise da documentação, obtenção de

---

<sup>2</sup> Esta proibição de recorrer à empresa-mãe pode, no entanto, ser superada, em termos práticos e formais, caso a empresa controlada tenha designado separadamente como Case Manager externo a mesma pessoa física que coincide com um Case Manager externo designado pela empresa-mãe. Em essência: a proibição em questão diz respeito exclusivamente ao uso de Case Managers internos à empresa-mãe.

informações de fontes externas, etc.). A intervenção das testemunhas e das pessoas envolvidas será estritamente confidencial.

O investigador pode ainda obter todas as informações e documentação que considerar oportunas de qualquer área ou departamento da organização para corroborar a investigação.

De todos os atos instrutórios e, em particular, das explicações ou declarações fornecidas pelas pessoas que intervieram no processo de investigação da Denúncia, é redigida uma ata escrita (desde que tenha sido obtido o consentimento prévio das mesmas), que é devidamente assinada pelas Pessoas Envolvidas, a fim de certificar o seu conteúdo e conformidade com as suas declarações.

Caso a presença da Pessoa Envolvida durante o período de investigação possa comprometer o andamento da investigação ou o rigoroso cumprimento dos princípios orientadores do procedimento estabelecidos neste Procedimento, a Pessoa Envolvida pode receber, por proposta do investigador e da Função empresarial competente, uma licença remunerada do trabalho, sem perda de remuneração, a fim de garantir que as atividades investigativas necessárias possam ser realizadas sem interferências que possam ser prejudiciais à pessoa investigada. As licenças e/ es remuneradas serão concedidas pelo tempo necessário para realizar as atividades investigativas, mas não poderão, em nenhum caso, se estender além da duração do processo investigativo.

Se o Comité de Denúncias considerar oportuno, é permitida a presença de consultores jurídicos externos nas audiências e/ou nas declarações das partes interessadas, dos interessados, das testemunhas, etc.

#### **4.6.8. Fluxos de informação para os órgãos superiores**

A fim de garantir a autonomia do Comité de Denúncias, é proibido ao órgão administrativo decidir se e como dar seguimento à denúncia, exigir informações, supervisionar a investigação realizada e/ou tomar decisões sobre a fundamentação da denúncia e ao Comité de Denúncias.

#### **4.6.9. Conclusão da investigação**

Uma investigação não pode ser considerada substancialmente concluída se não alcançar os seguintes resultados:

- o Comité de Denúncias está pronto para fazer descobertas apoiadas por provas, e essas descobertas são suficientes para que o órgão administrativo tome uma decisão sobre o incidente de não conformidade;
- o Comité de Denúncias é capaz de prestar contas de forma completa do seu trabalho;
- o resultado da investigação fornece uma base suficiente para iniciar as ações corretivas necessárias.

#### **4.6.10. Decisão da Denúncia e Relatório de Investigação**

No final de todas as ações investigativas, o Comité de Denúncias prepara um relatório escrito contendo pelo menos os seguintes conteúdos (o «**Relatório de Investigação**»), a entender-se como limitados ao âmbito definido da investigação:

- Uma declaração dos factos relevantes (informações descriptivas sobre a Denúncia), juntamente com o código de identificação da denúncia e a data de registo.
- As ações realizadas para verificar a plausibilidade dos factos e as limitações e restrições encontradas durante a investigação.
- As conclusões alcançadas na investigação e a avaliação do processo e das provas de apoio.
- As ações tomadas (se aplicável).

#### **4.6.11. Medidas corretivas**

O Relatório de Investigação **também pode conter quaisquer propostas de potenciais medidas corretivas ou melhorias** a implementar com base nos resultados da investigação, a fim de minimizar o impacto das Violações (de modo a que as causas subjacentes às mesmas sejam abordadas de forma adequada, suficiente e eficaz) e **melhorar os controlos internos do programa de conformidade** da Sociedade e/ou proposta de medidas disciplinares.

A(s) função(ões) da Sociedade atribuída(s) às políticas ou procedimentos correspondentes à violação deve(m) elaborar um **plano de correção com base no Relatório de Investigação**.

Se necessário, o Comité de Denúncias deve reportar à função de conformidade da Sociedade para ajudar no desenvolvimento de um plano provisório de medidas intermédias. O plano deve indicar claramente as lacunas ou vulnerabilidades de conformidade e o objetivo ou objetivos que as medidas pretendem alcançar.

#### **4.7. Ações decorrentes da denúnci**

Após a emissão do Relatório de Investigação, o Comité de Denúncias toma uma das seguintes decisões.

##### **4.7.1. Infundabilidade da Denúncia com dolo ou culpa grave**

Nesse caso, o Comité de Denúncias rejeita a denúncia e procede ao seu arquivamento.

Caso o Comité de Denúncias encontre elementos que, segundo o seu julgamento prudente, indiquem má-fé ou culpa grave por parte do Denunciante, comunicará imediatamente por escrito:

- a) ao Denunciante, advertindo-o expressamente sobre as consequências legais (ausência de proteções);
- b) à Pessoa Envolvida; e
- c) ao Responsável pela área funcional a que o Denunciante pertence, bem como à Função de RH (por exemplo, para a avaliação da aplicação de eventuais medidas sancionatórias contra o Denunciante).

#### **4.7.2. Denúncia confirmada pela investigação**

Caso, ao final das investigações, o Comitê de Denúncias constate que os fatos objeto da Denúncia são **fundamentados**, ele emitirá uma decisão documentada de aceitação da mesma.

A comunicação pode conter, se for o caso, as respectivas propostas de ação e/ou propostas de medidas disciplinares contra qualquer Pessoa Envolvida.

A decisão deve ser **comunicada, sem demora**:

- a) ao Denunciante, a menos que este tenha renunciado a tal ou que a comunicação seja anónima;  
no caso de Denunciante externo, a comunicação deve ser enviada:
  - ✓ ao representante legal pro tempore da organização terceira à qual o próprio Denunciante pertence (ou, se os Gestores da denúncia considerarem que o mesmo se encontra em situação de conflito de interesses em relação à Violação decidida, ao Responsável pela área funcional diferente da organização terceira que pareça competente para receber tal comunicação) e
  - ✓ ao responsável pela área funcional interna que mantém relações contratuais com essa organização terceirizada;
- b) ao Denunciado;
- c) ao Responsável pela área funcional afetada pela Violação, para avaliação e implementação das ações de remediação adequadas;
- d) à Função de RH, para a avaliação e implementação das possíveis sanções disciplinares consequentes;
- e) ao Conselho de Administração que aprovou o presente Procedimento,
- f) aos membros do Colégio de Sábios.

A comunicação acima referida poderá ser adiada caso, na opinião dos Gestores da Denúncia, **possa obstruir investigações ou processos judiciais** adicionais (por exemplo, administrativos, penais) para a proteção dos direitos da Sociedade e/ou de terceiros, após a realização da investigação preliminar.

#### **4.7.3. Ações de melhoria**

Caso a investigação realizada após a Denúncia leve o Comitê de Denúncias a constatar

- a ausência de Procedimentos empresariais específicos destinados a garantir contra o risco de Violações ou
- a divulgação interna e/ou externa inadequada dos mesmos, ou
- a falta de formação interna em relação às regras previstas no Procedimento,

os Gestores da Denúncia comunicam essas circunstâncias aos Responsáveis funcionais da Sociedade a que se refere a Violação e à Função ESG da RINO MASTROTTO GRUOP SPA, para as medidas corretivas adequadas.

#### **4.7.4. Novas violações**

Se, após a investigação, **forem descobertos outros factos que possam constituir novas irregularidades** (abrangidas ou não pelo âmbito do Decreto Whistleblowing) presumivelmente cometidas pela mesma Pessoa Envolvida ou por outras pessoas, o Comité de Denúncias **providenciará, oficiosamente, a abertura de um novo processo** (caso em que o seguimento será dado, no primeiro caso, fora do âmbito do presente Procedimento, em conformidade com os procedimentos Sociedaderiais aplicáveis em matéria de investigações internas) e, no segundo caso, em conformidade com o presente Procedimento) ou, se estiver relacionado com o que está a ser investigado no processo de Denúncia em curso, **à extensão do próprio processo de investigação**, se o considerar mais adequado, a seu critério (nesse caso, o seguimento relativo ocorrerá em conformidade com o presente Procedimento exclusivamente quando tal for necessário para um tratamento unitário da matéria).

#### **4.7.5. Processo administrativo, civil ou penal**

O Comité de Denúncias, caso considere que, embora inicialmente não haja indícios de que os factos possam constituir um crime, ou que, de qualquer forma, existam os pressupostos para iniciar um processo administrativo ou civil, tal indício resulte do curso das investigações,

- a) se já for competente com base no sistema de delegações da Sociedade, tomará medidas de forma autónoma contra qualquer Pessoa Envolvida e/ou outro terceiro responsável, caso contrário
- b) informará sem demora o sujeito interno competente com base no sistema de delegações empresariais para autorizar ou iniciar tal ação; esse sujeito avaliará então se deve iniciar a ação;  
caso este último se encontre em conflito de interesses em relação à denúncia, o Comité de Denúncias consultará o Departamento de RH para identificar a função ou a pessoa mais adequada para receber e dar seguimento ao pedido de instauração do processo administrativo, civil ou penal acima referido, que não se encontre, por sua vez, em conflito de interesses.

A Sociedade avaliará se deve fazer uma autodenúncia às Autoridades, por exemplo, para reduzir as responsabilidades ou para se eximir de culpa ou para proteger quaisquer direitos seus que tenham sido lesados; para avaliar as consequências legais, poderá considerar a oportunidade de solicitar aconselhamento jurídico profissional, em conformidade com o ponto 4.6.2.2 do presente procedimento.

O Comité de Denúncias deve transmitir imediatamente as informações ao órgão administrativo (desde que não haja conflito de interesses, caso em que a transmissão é feita diretamente ao órgão competente, de acordo com o sistema de delegações da Sociedade) para qualquer decisão sobre a eventual transmissão imediata por parte deste último:

- ao Ministério Público, **quando os factos possam ser suspeitos de constituir um crime**, ou
- ao Ministério Público Europeu **quando os factos dizem respeito aos interesses financeiros da União Europeia**.

#### **4.7.6. Denúncia confirmada pelas verificações efetuadas, mas indeterminada em termos de danos sofridos ou insuficiência das provas recolhidas**

Nesse caso (*exemplos: denúncias aparecidas nos meios de comunicação social; fraudes cibernéticas, cartéis em concursos públicos, conflitos de interesses e outras circunstâncias ou condutas não facilmente detetáveis pelos controlos internos, etc.*), é necessário avaliar atividades de investigação complementares, indicando as competências profissionais necessárias (por exemplo, competências jurídicas ou técnicas específicas sobre os factos denunciados ou sobre os processos subjacentes).

Com base nos resultados destas investigações adicionais, caso os factos relatados sejam confirmados, poderão ser tomadas as medidas referidas no ponto 4.7 .

Caso contrário, devem ser tomadas medidas adicionais de proteção legal ou denúncia às autoridades competentes para eventuais investigações necessárias.

#### **4.7.7. Denúncia relativa a factos verossímeis, mas não verificáveis**

Também nestes casos, podem ser tomadas as medidas referidas no ponto 4.7.2 anterior.

#### **4.7.8. Encaminhamento**

O Comité de Denúncias pode decidir remeter a comunicação à autoridade, entidade ou organismo terceiro considerado competente para tratá-la (por exemplo, UIF).

Seja qual for a decisão, esta deve ser comunicada ao Denunciante sem demora, a menos que o Denunciante tenha renunciado a tal ou que a comunicação seja anónima, bem como a todas as outras partes interessadas.

#### **4.7.9. Comunicação**

O Comité de Denúncias colabora com as funções empresariais competentes (por exemplo, direção, funções de conformidade, recursos humanos, relações públicas, etc.) para definir quem é competente para as comunicações com as diferentes partes interessadas relevantes e planear eficazmente as modalidades e os conteúdos dessas comunicações.

O Comité de Denúncias planeia a comunicação com as autoridades governamentais sobre questões específicas objeto da investigação, se aplicável.

Antes de comunicar com as mesmas, é necessário consultar os consultores jurídicos da Sociedade (internos ou externos) e quaisquer diretrizes em vigor para garantir que os interesses e direitos da organização sejam plenamente protegidos.

### **5. CONSERVAÇÃO**

A Sociedade manterá um Registo de todas as Denúncias recebidas, através do Portal/Software.

O Registo de Notificações não é público, pelo que os registos e os dados nele contidos serão mantidos confidenciais.

Os registos não serão conservados por mais tempo do que o necessário e, em qualquer caso, pelo tempo necessário para satisfazer quaisquer requisitos legais aplicáveis em qualquer momento.

As Denúncias relativas a irregularidades ou outros casos não qualificáveis como Violações incluídas neste Procedimento devem ser apagadas, salvo se uma obrigação de conservação adicional das mesmas decorrer de outros Procedimentos em vigor na Sociedade, caso em que serão tratadas dentro dos limites previstos pelos mesmos.

Uma vez concluída a investigação da Denúncia e tomadas as medidas adequadas, conforme o caso, os dados da Denúncia que foram seguidos serão devidamente bloqueados para cumprir as obrigações legais eventualmente aplicáveis em cada caso.

Em nenhum caso os dados (denúncia, documentação relacionada) poderão ser conservados por um período superior a **5 anos (na Suécia, 2 anos) a partir da data da documentação do resultado final** do Procedimento de Denúncia .

Caso se decida não dar seguimento à Denúncia apresentada, as informações podem ser conservadas de forma anónima.

O prazo acima referido de 5 anos não prejudica o prazo diferente previsto, em vez disso, para a conservação dos dados, atos e documentos relativos aos processos (por exemplo, disciplinares) iniciados e às iniciativas (por exemplo, corretivas, indemnizatórias, etc.) tomadas pela Sociedade em total ou parcial dependência da Denúncia.

## **6. PROTEÇÃO JURÍDICA**

A Sociedade garante ao Denunciante e aos outros Sujeitos Protegidos as Proteções indicadas *no Anexo B*.

## **7. FORMAÇÃO**

A formação em matéria de denúncia de irregularidades e a sua atualização por parte dos destinatários internos do presente Procedimento (funcionários, colaboradores) é obrigatória para a Sociedade, uma vez que constitui um elemento essencial para garantir uma gestão consciente e precisa das Denúncias.

As atividades de formação, comunicação e informação, en particular, i) representam uma componente indispensável para a implementação eficaz do Modelo organizacional de denúncia de irregularidades, ii) constituem a prova da vontade real da Sociedade de participar ativamente na prevenção dos crimes objeto de denúncia, iii) estimulam a colaboração dos sujeitos na realização efetiva do objetivo da legalidade.

A Função de Recursos Humanos, em acordo com o responsável pelo presente Procedimento deve tornar facilmente acessíveis a toda a estrutura organizacional - de forma diferenciada, dependendo da função dos utilizadores - informações claras, pelo menos sobre os requisitos e procedimentos para a Denúncia de Violações, sobre as Proteções concedidas aos Pessoas Protegidas e sobre os limites das mesmas.

A Função de Recursos Humanos, em acordo com o Responsável pelo presente Procedimento, elabora e atualiza periodicamente um Plano de Formação sobre Denúncias, que constitui parte integrante do **Anexo D**.

## **8. DISTRIBUIÇÃO**

Os Gestores da Denúncia disponibilizam aos destinatários do presente Procedimento informações claras sobre os Canais de Denúncia, sobre os pressupostos para efetuar Denúncias internas, externas e Divulgações Públicas, utilizando as seguintes modalidades:

- Publicação numa secção específica, separada e facilmente identificável, do site da Sociedade (cujo endereço URL é comunicado pela Sociedade aos principais destinatários, se razoavelmente possível),

- Disponibilização
  - ✓ em mãos e/ou
  - ✓ por e-mail ou intranet ou outro software aplicativo de distribuição de documentos.

## **9. MEDIDAS DISCIPLINARES E SANÇÕES**

9.1) O presente Procedimento é uma regra obrigatória para todos os seus destinatários.

As violações do presente Procedimento podem dar origem - além das outras responsabilidades civis e penais previstas pela legislação em vigor - à aplicação, por parte das Sociedades, em relação ao funcionário responsável, das **sanções disciplinares** previstas:

i) em Itália, pelo Contrato Coletivo Nacional de Trabalho e/ou por qualquer Contrato Coletivo empresarial (a entender, portanto, como aqui expressamente referido) e

- pelo **parágrafo 4 «Sistema sancionatório» contido** na Parte Geral do **Modelo Organizacional 231** da RINO MASTROTTO GROUP SPA, se a violação disser respeito à própria empresa; ou
- pela seção "Sistema de Sanções" da Seção Geral do Modelo Organizacional 231 da NUOVA OSBA SRL, se a violação disser respeito à NUOVA OSBA SRL; ou

ii) em outros países, da legislação e dos contratos de trabalho aplicável.

9.2) **Quando se determinar que o comportamento denunciado constitui uma infração laboral**, a Sociedade poderá adotar as medidas adequadas, em conformidade com o regime disciplinar aplicável e, em particular, com as disposições do Contrato Coletivo e da legislação laboral aplicável à Sociedade, bem como, em caso de adoção de um **Modelo Organizacional 231**, com o sistema sancionatório nele previsto.

Apesar da adoção de medidas disciplinares, se os factos forem suspeitos de constituir um crime, as informações relevantes são imediatamente transmitidas ao Ministério Público. Se os factos afetarem os interesses financeiros da União Europeia, a questão é encaminhada para o Ministério Público Europeu.

**Em Itália**, são ainda previstas as seguintes **sanções**:

**Quem:**

- **obstruir ou tentar obstruir** uma das pessoas Denunciantes ou outras pessoas protegidas, em relação a qualquer denúncia, ou
- **adotar uma medida de retaliação**,
- **viola as disposições em matéria de confidencialidade**,
- **não realiza atividades de verificação e análise** das Denúncias recebidas

comete uma **infração administrativa** e, a menos que a infração seja punida com uma pena mais severa por outra disposição legal, é punido pela ANAC – Autoridade Nacional Anticorrupção com uma **sanção administrativa pecuniária** de 10.000,00 a 50.000,00 euros.

**O órgão de direção das Sociedades responde solidariamente pela sanção** dos seus membros individuais, sem prejuízo da ação de regresso a ser intentada contra todos os responsáveis pela violação, em conformidade com o disposto no artigo 6.º da Lei 689/1981.

## **10. OUTROS**

No que não estiver expressamente previsto no presente Procedimento, aplicam-se as seguintes disposições:

- na Itália, o Decreto sobre Denúncia de Irregularidades e as Diretrizes da ANAC,
- na Suécia, a Lei 2021:890 e quaisquer outros regulamentos nela mencionados,
- em outros países, a legislação local aplicável sobre denúncia de irregularidades.

## **11. ALTERAÇÕES**

O presente Procedimento poderá ser alterado ou atualizado, a qualquer momento, de acordo com as necessidades operacionais, legislativas ou regulamentares, e com base nas lições aprendidas durante a sua aplicação concreta. Tais alterações serão comunicadas atempadamente a todas as pessoas envolvidas e tornar-se-ão vinculativas a partir do momento da sua comunicação ou, se necessário, a partir da data de entrada em vigor estabelecida pela Sociedade.

Caso as alterações sejam substanciais, elas deverão ser aprovadas pelos órgãos competentes da Sociedade.

## ANEXO A - VIOLAÇÕES SETORIAIS

As violações de atos setoriais são relevantes em relação às Sociedades do Grupo RINO MASTROTTO com sede na Itália e na Suécia. Elas incluem:

- a) as **infrações** (atos ou omissões, mesmo que apenas tentadas ou ocultadas) **que se enquadram no âmbito de aplicação dos seguintes atos setoriais** da União<sup>3</sup>, independentemente da sua qualificação nos termos da legislação nacional:

SETOR
<b>Proteção da vida privada e proteção de dados pessoais</b> <b>Exemplos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Informação de privacidade omitida ou incorreta a funcionários, candidatos, visitantes, clientes, potenciais clientes, fornecedores, agentes</li><li>• Omissão ou inexatidão da informação sobre privacidade no site da Sociedade (a chamada política de privacidade) e/ou da política de cookies</li><li>• Omissão ou imprecisão na informação sobre privacidade em matéria de denúncias</li><li>• Omissão ou imprecisão na informação sobre privacidade em matéria de videovigilância ou de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões</li><li>• Não obtenção do consentimento prévio específico do interessado nos casos previstos pela lei (em particular:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ uso da imagem do funcionário para fins publicitários;</li><li>✓ uso da imagem de convidados em eventos corporativos para fins publicitários</li><li>✓ tratamento de dados pessoais para fins de marketing direto, perfilagem ou pesquisas de mercado)</li></ul></li><li>• Ausência de acordo sindical ou autorização administrativa em matéria de videovigilância ou sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões</li><li>• Registo de tratamento omitido ou deficiente</li><li>• Nomeação omitida ou deficiente de responsáveis externos pelo tratamento</li><li>• Omissão ou insuficiência de acordos de corresponsabilidade pelo tratamento nos casos obrigatórios por lei</li><li>• Não distribuição de nomeações e instruções escritas aos funcionários em matéria de tratamento de dados pessoais</li><li>• Não cumprimento das cláusulas em matéria de privacidade previstas na Procedura de Denúncia da Sociedade</li><li>• Não adoção de medidas de proteção organizacionais (por exemplo, físicas, administrativas) ou técnicas (em particular, informáticas) adequadas para evitar/reduzir o risco de acesso não autorizado, perda ou alteração, mesmo acidental, dos dados pessoais tratados pela Sociedade</li><li>• Não elaboração de uma DPIA (avaliação do impacto de um determinado tratamento ou conjunto de tratamentos sobre os direitos dos interessados) nos casos obrigatórios previstos pela lei</li><li>• Não gestão ou gestão tardia dos pedidos de exercício dos direitos dos interessados recebidos pela Sociedade</li></ul>
<b>Proteção do ambiente</b>

<sup>3</sup> Ver anexo à diretiva UE 1937/2019

Ver. 2 20251128

Por exemplo, os chamados crimes ambientais, tais como descargas, emissões ou outro tipo de libertação de materiais perigosos no ar, no solo ou na água, ou recolha, transporte, recuperação e eliminação ilícita de resíduos perigosos.

Por exemplo, violações de prescrições administrativas punidas com sanções administrativas pecuniárias.

### **Segurança e conformidade dos produtos**

Por exemplo, violação das obrigações destinadas a garantir que qualquer produto fabricado ou comercializado pela Sociedade [...], em condições de utilização normais ou razoavelmente previsíveis, incluindo a duração e, se for caso disso, a colocação em serviço, a instalação e a manutenção, não apresente qualquer risco ou apresente apenas riscos mínimos, compatíveis com a utilização do produto e considerados aceitáveis no respeito de um elevado nível de proteção da saúde e da segurança das pessoas [...].

Ex. violação da obrigação do fabricante de fornecer ao consumidor todas as informações úteis para a avaliação e prevenção dos riscos decorrentes da utilização normal ou razoavelmente previsível do produto.

Ex. Violação da obrigação do fabricante de adotar medidas proporcionais em função das características do produto fornecido para permitir que o consumidor seja informado sobre os riscos.

*NB: Um produto é defeituoso quando não oferece a segurança que se pode legitimamente esperar, tendo em conta todas as circunstâncias, incluindo:*

- a) a forma como o produto foi colocado em circulação, a sua apresentação, as suas características evidentes, as instruções e advertências fornecidas;*
- b) a utilização a que o produto pode ser razoavelmente destinado e os comportamentos que, em relação a ele, podem ser razoavelmente previstos; o tempo em que o produto foi colocado em circulação.*

*Um produto é defeituoso se não oferecer a segurança normalmente oferecida por outros exemplares da mesma série.*

NB O âmbito de risco aqui relevante excede o aspeto relativo à simples presença de vícios e defeitos do produto (por exemplo, danos, mau funcionamento, aspeto estético que não corresponde à descrição acordada, etc.), que, no entanto, não se traduzem num **risco** real para **a segurança** do comprador/utilizador, embora afetem a adequação ao uso ou as qualidades prometidas.

### **Proteção dos consumidores**

Por exemplo, proibição de práticas comerciais desleais/agressivas na promoção de serviços/produtos

### **Combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo**

O crime de branqueamento existe quando, fora dos casos de cumplicidade no crime, uma pessoa substitui ou transfere dinheiro, bens ou outros valores provenientes de um crime, ou realiza outras operações relacionadas com os mesmos, de forma a impedir a identificação da sua origem criminosa.

O crime de financiamento do terrorismo ocorre quando qualquer pessoa i) recolhe, distribui ou disponibiliza bens ou dinheiro destinados a serem utilizados, no todo ou em

parte, para atos de terrorismo, ou ii) deposita ou guarda bens ou dinheiro destinados a tais fins (mesmo que não sejam utilizados).

(apenas na Suécia)

**Qualquer comportamento indevido num contexto profissional, que seja de interesse público**

- b) **atos ou omissões que prejudiquem os interesses financeiros da União**, tal como referido no artigo 325.º do TFUE, especificados no direito derivado pertinente da UE;

De acordo com o artigo 2.º da diretiva relevante, os «interesses financeiros» incluem todas as receitas e despesas abrangidas pelo orçamento da União, incluindo as receitas provenientes do IVA.

Exemplos de violações: fraudes relativas aos recursos comunitários; fraudes transfronteiriças em matéria de IVA; violações do direito aduaneiro.

- c) **atos ou omissões relativos ao mercado interno**, referidos no artigo 26.º, n.º 2, do TFUE, incluindo:

- a. violações das regras da União em matéria de concorrência (por exemplo, abuso de posição dominante, acordos entre empresas que restringem a concorrência no mercado interno, regras em matéria de concentrações)

*(NB: estas normas não se aplicam às Sociedades destinatárias do presente Procedimento e, por conseguinte, só são relevantes se as Sociedades, na qualidade de fornecedores e/ou parceiros de terceiros, detetarem eventuais violações exclusivamente relacionadas com a atividade destes últimos)*

- b. violação das normas da União em matéria de **auxílios estatais**

(por exemplo, falsificação de dados e informações com o objetivo de obter auxílios estatais indevidos, utilização de auxílios estatais para fins diferentes daqueles para os quais foram concedidos, relatórios falsos),

- c. **violações relativ**

(por exemplo, qualquer irregularidade contabilística/fiscal destinada a alterar a determinação correta do IRES, IRAP, tais como subdeclaração de volume de negócios, sobredeclaração de custos, faturação de operações inexistentes, dedução de custos não dedutíveis, criação e utilização de fundos secretos), ou

- d. **práticas cujo objetivo é obter uma vantagem fiscal que distorce o objeto ou a finalidade da legislação** aplicável em matéria de imposto sobre as sociedades;

- d) **atos ou omissões que frustram o objeto ou a finalidade das disposições** dos atos da União nos domínios indicados nas alíneas a), b) e c).

Por exemplo, práticas abusivas tal como definidas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da UE. Considere-se, por exemplo, uma Sociedade que opera no mercado numa posição dominante: a lei impede essa Sociedade de conquistar, graças aos seus méritos e capacidades, uma posição dominante num mercado, nem de garantir que concorrentes menos eficientes permaneçam no mercado. No entanto, essa Sociedade poderia prejudicar, com o seu comportamento, uma concorrência efetiva e leal no mercado interno através do recurso às chamadas práticas abusivas (adoção de preços predatórios, descontos-alvo, vendas combinadas), violando a proteção da livre concorrência.

*NB. Para uma descrição detalhada desses setores relevantes, consulte o Anexo (Parte I e Parte II) do Decreto Whistleblowing disponível no endereço [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it).*

## **Na Suécia**

Qualquer outra «conduta ilícita num contexto laboral que seja de interesse público» também constitui uma violação a ser comunicada nos termos deste Procedimento.

Esta ampla categoria de eventos é descrita na Lei 2021:890 como «Informações sobre condutas ilícitas num contexto laboral, cuja denúncia é de interesse público» (Capítulo 1, Secção 2, Parágrafo 1).

Se a questão diz respeito apenas a mim como indivíduo, geralmente não é de interesse público. Para que haja interesse público,

- deve envolver condições **graves** (por exemplo, má conduta sistemática),
- **interessar** um grupo que pode ser descrito como o **público em geral** (muitas pessoas, a comunidade) ou fundamental (por exemplo, saúde, segurança, ambiente, justiça, finanças públicas)
- existe um **interesse legítimo** em denunciar os abusos, ou seja, um interesse público em **corrigi-los ou impedi-los**.

Os eventos denunciáveis incluem crimes ou irregularidades que afetam a comunidade (não apenas questões estritamente privadas ou internas), tais como, entre outros:

### **1. Riscos para a vida, a saúde e a segurança**

- Violações das normas de segurança no trabalho
- Riscos para a saúde dos trabalhadores ou dos cidadãos
- Falta de medidas de segurança que colocam em risco vidas humanas
- Falta de segurança do produto

### **2. Proteção do ambiente**

- Descargas ou emissões poluentes graves
- Eliminação ilegal de resíduos perigosos
- Conduta empresarial que prejudica significativamente o ecossistema

### **3. Corrupção e abuso de poder**

- Subornos ou favoritismos em contratos públicos
- Utilização indevida de fundos públicos
- Conflitos de interesse que prejudicam a comunidade

### **4. Irregularidades e fraudes financeiras**

- Evasão fiscal sistemática ou fraude contabilística grave
- Manipulação de balanços com impacto no mercado ou nos investidores
- Abusos nos serviços bancários e financeiros

### **5. Discriminação e violações dos direitos fundamentais**

- Violações graves das leis antidiscriminação no local de trabalho
- Abusos sistemáticos (por exemplo, assédio em grande escala ou mobbing)
- Tratamentos contrários à dignidade humana, com efeitos que vão além da pessoa.

Se o delito constituir um crime punível com pena de prisão ou for comparável em termos de gravidade, enquadra-se na definição tradicional de «allvarliga missförhållanden». Este continua a ser um forte indicador de gravidade.

*NB: Muitos destes crimes também se enquadram simultaneamente em áreas abrangidas pelo direito da União Europeia, como a violação de atos setoriais.*

## **Nos EUA**

Em relação à atividade desenvolvida pela Sociedade **RMG LEATHER USA LLC**, o presente Procedimento abrange as denúncias relativas às seguintes Violações, previstas na legislação.

### **VIOLAÇÕES NORMATIVAS PARA AS QUAIS O REGIME DE PROTEÇÃO DOS DENUNCIANTES É GERIDO PELA OSHA – Occupational Safety & Health Administration**

#### **False Claim Act (FCA) (31 U.S.C. – Artigos 3729-3733)**

As violações mais importantes relevantes nos termos da FCA são as seguintes:

- ✓ Apresentação dolosa de um pedido de pagamento falso ou fraudulento ao governo federal (ou ação destinada a fazer com que outra pessoa apresente tal pedido).
- ✓ Apresentação dolosa de um documento ou declaração para obter o pagamento de um pedido falso ou fraudulento ao governo federal.
- ✓ Conspiração com o objetivo de fazer com que um pedido falso ou fraudulento seja pago ao governo federal.
- ✓ Utilização dolosa (ou ação destinada a fazer com que outra pessoa utilize dolosamente) de um documento falso ou declaração mentirosa para ocultar ou diminuir uma dívida para com o governo federal ou para evitar uma transferência de propriedade em benefício do governo.

Por «pedido» ou «reivindicação» entende-se qualquer pedido, seja no âmbito de um contrato ou de outros atos, destinado a obter dinheiro ou bens, independentemente de os Estados Unidos terem ou não direitos sobre o dinheiro ou os bens.

NB: A FCA não pune o simples envio de declarações falsas ao Governo, mas é necessário que haja consciência de que as informações enviadas são falsas. Não é necessária a prova da intenção de defraudar o Governo.

A FCA não se aplica às declarações fiscais comunicadas nos termos do Código da Receita Federal (quaisquer denúncias relacionadas são reguladas pelo Código da Receita Federal e/ou pela legislação a ele relacionada).

#### **Clean Air Act (CAA)**

Violations das disposições legais relativas às normas de qualidade do ar e poluição atmosférica

#### **Federal Water Pollution Act (FWPCA)**

Violations da lei sobre poluição da água

#### **Safe Drinking Water Act (SDWA)**

Violations da lei sobre instalações de água potável

#### **Lei de Eliminação de Resíduos Sólidos (SWDA)**

Violations da lei sobre eliminação de resíduos

**Lei de Controlo de Substâncias Tóxicas (TSCA)**

Violações relacionadas com produtos químicos fabricados ou importados para os EUA

**Lei de Resposta Ambiental Abrangente, Compensação e Responsabilidade (CERCLA)**

Violações das disposições relativas a acidentes, derrames e outras libertações de emergência de poluentes no ambiente

**Lei do Contribuinte em Primeiro Lugar (TFA)**

Não pagamento de impostos, potenciais violações das leis fiscais internas, potenciais violações de qualquer disposição da lei federal relativa à fraude fiscal

**Lei contra a Lavagem de Dinheiro (AMLA)**

Potenciais violações relacionadas com a legislação contra a lavagem de dinheiro ou violação das Secções 1956, 1957 ou 1960 do Título 18 do Código dos EUA (ou de qualquer legislação ou regulamentação com base nessas disposições).

A referida Secção 1956 - Branqueamento de instrumentos monetários pune

(a)

(1) Qualquer pessoa que, sabendo que os bens envolvidos numa transação financeira representam o produto de alguma forma de atividade ilícita, conduzir ou tentar conduzir tal transação financeira que de facto envolva o produto de uma atividade ilícita específica:

(A)

(i) com a intenção de promover a realização de determinadas atividades ilícitas; ou  
(ii) com a intenção de praticar uma conduta que constitua uma violação da secção 7201 ou 7206 do Código da Receita Federal de 1986; ou

(B) sabendo que a transação é projetada, no todo ou em parte

(i) para ocultar ou dissimular a natureza, localização, origem, propriedade ou controlo dos procedimentos de uma atividade ilícita específica; ou

(ii) para evitar uma obrigação de comunicação das transações nos termos da legislação estadual ou federal,

(...).

Para os fins acima mencionados, uma operação financeira é considerada uma operação que envolve o processo de uma determinada atividade ilícita se fizer parte de um conjunto de transações paralelas ou dependentes, cada uma das quais envolvendo o processo de uma atividade ilícita específica, e todas elas fazendo parte de um único plano ou acordo.

(2) Qualquer pessoa que transporte, transmita ou transfira ou tente transportar, transmitir ou transferir um instrumento monetário ou fundos de um local nos Estados Unidos para ou através de um local fora dos Estados Unidos ou para um local nos Estados Unidos a partir de ou através de um local fora dos Estados Unidos

(A) com a intenção de promover a realização de determinadas atividades ilícitas; ou

(B) sabendo que o instrumento monetário ou os fundos envolvidos no transporte, transmissão ou transferência representam os rendimentos de alguma forma de atividade ilegal e sabendo que tal transporte, transmissão ou transferência é projetado, no todo ou em parte:

(i) para ocultar ou dissimular a natureza, localização, origem, propriedade ou controlo dos procedimentos de uma atividade ilícita específica; ou

(ii) para evitar uma obrigação de comunicação de transações nos termos da legislação estadual ou federal,

(...)

(3) Qualquer pessoa que, com a intenção de

(A) promover a realização de determinadas atividades ilícitas;

(B) ocultar ou dissimular a natureza, localização, origem, propriedade ou controlo de bens que se acredita serem provenientes de atividades ilícitas específicas; ou

(C) evitar uma obrigação de comunicação de transações nos termos da legislação estadual ou federal,

realizar ou tentar realizar uma transação financeira envolvendo bens representados como rendimentos de atividades ilícitas especificadas, ou bens utilizados para realizar ou facilitar atividades ilícitas especificadas,

(...)

A Secção 1957 – Envolver-se em transações monetárias em propriedades derivadas de atividades ilegais especificadas, além disso, pune:

(a) Qualquer pessoa que, em qualquer das circunstâncias referidas na subsecção (d), realize ou tente realizar conscientemente uma transação monetária em bens de origem criminosa com valor superior a 10 000 dólares e proveniente de atividades ilícitas específicas, (...).

(B)

(...)

(c) Num processo penal por um crime nos termos desta secção, o Governo não é obrigado a provar que o arguido sabia que o crime de que provinham os bens de origem criminosa era uma atividade ilícita especificada.

(d) As circunstâncias referidas na subsecção (a) são:

(1) que o crime referido nesta secção ocorre nos Estados Unidos ou na jurisdição marítima e territorial especial dos Estados Unidos; ou

(2) que o crime nos termos desta secção ocorre fora dos Estados Unidos e dessa jurisdição especial, mas o arguido é uma pessoa dos Estados Unidos (conforme definido na secção 3077 deste título, mas excluindo a classe descrita no parágrafo (2) (D ) dessa secção).

NB: Nos termos da secção 1957,

(1) o termo «transação monetária» significa o depósito, levantamento, transferência ou troca, no ou que envolva o comércio interestadual ou estrangeiro, de fundos ou de um instrumento monetário (conforme definido na secção 1956(c)(5) deste título) de, através de ou para uma instituição financeira (conforme definido na secção 1956 deste título), incluindo qualquer transação que seria uma transação financeira nos termos da secção 1956(c)(4)(B) do Título 18 do Código dos EUA, mas esse termo não inclui qualquer operação necessária para preservar o direito de uma pessoa à representação, conforme garantido pela sexta emenda da Constituição;

(2) o termo «bens de origem criminosa» significa quaisquer bens que constituam ou derivem de rendimentos obtidos de um crime; e

(3) os termos «atividade ilícita especificada» e «rendimentos» terão o significado atribuído a esses termos na secção 1956 deste título.

Por fim, a Secção 1960 pune:

Proibição de atividades ilegais de transferência de dinheiro

(a) Qualquer pessoa que conduza, controle, administre, supervisione, dirija ou possua, no todo ou em parte, uma atividade, sabendo que a atividade é uma atividade ilegal de transferência de dinheiro, será multada nos termos deste título ou detida por um período não superior a 5 anos, ou ambos.

(b) Conforme utilizado nesta secção

(1) o termo «atividade ilegal de transferência de dinheiro» significa uma atividade de transferência de dinheiro que afeta o comércio interestadual ou estrangeiro de qualquer forma ou grau e

(A) é intencionalmente operada sem uma licença adequada de transferência de dinheiro num estado em que tal operação seja punível como contravenção ou crime nos termos da lei estadual; ou

(B) não cumpre os requisitos de registo de empresas para a transmissão de dinheiro nos termos da secção 5330 do título 31 do Código dos EUA ou os regulamentos prescritos nessa secção;

(2) o termo «transferência de dinheiro» inclui, mas não se limita à transferência de fundos em nome do público por qualquer meio, incluindo, mas não se limitando a transferências dentro deste país ou para locais no estrangeiro por meio de transferência bancária, cheque, letra de câmbio, fax ou correio; e

(3) o termo «Estado» refere-se a qualquer Estado dos Estados Unidos, ao Distrito de Columbia, às Ilhas Marianas do Norte e a qualquer comunidade, território ou possessão dos Estados Unidos.

### **VIOLAÇÕES REGULAMENTARES PARA AS QUAIS O REGIME DE PROTEÇÃO DOS DENUNCIANTES É GERIDO PELOS SERVIÇOS DE EMPREGO E FORMAÇÃO DE VETERANOS**

#### **Lei dos Direitos de Emprego e Reemprego dos Veteranos dos Serviços Uniformizados (USERRA)**

Violações da lei que protege os membros das forças armadas e os veteranos contra a discriminação no trabalho com base no seu serviço e lhes permite retomar o trabalho civil após um período de serviço militar.

### **VIOLAÇÕES REGULAMENTARES PARA AS QUAIS O REGIME DE PROTEÇÃO DOS DENUNCIANTES É GERENCIADO PELO DEPARTAMENTO DE JUSTIÇA**

#### **Lei sobre Práticas Corruptas no Estrangeiro (FCPA)**

Violações das disposições que tornam ilegal para uma pessoa ou empresa dos EUA oferecer, pagar ou prometer pagar dinheiro a qualquer funcionário estrangeiro com o objetivo de obter ou manter negócios

## **No Brasil**

Podem ser denunciadas as seguintes Violações:

- (apenas para empresas que possuem uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Molestamentos - CIPA) condutas relacionadas com assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho (como violações previstas na Lei brasileira 14.457/2022), ou
- Violações previstas na Lei 14.611/2023, de 3 de junho de 2023, em matéria de igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens pelo desempenho de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

## ANEXO B - PROTECÇÕES

### **1. PESSOAS PROTEGIDAS**

Os sujeitos protegidos incluem

- o **Denunciante** (mesmo anónimo, cuja identidade seja descoberta a qualquer momento),
- aqueles que apresentam denúncia à Autoridade Judicial em relação a uma Violação
- aqueles que fazem uma Divulgação Pública, e
- as seguintes categorias de pessoas:
  - **Facilitadores**,
  - **Pessoas** do mesmo contexto de trabalho da pessoa Denunciante, daquele que apresentou uma denúncia à autoridade judicial ou daquele que fez uma Divulgação Pública e que estão ligadas a eles por um vínculo afetivo estável ou de parentesco até ao quarto grau (primos),
  - **Colegas de trabalho** da pessoa Denunciante, da pessoa que apresentou queixa à autoridade judicial ou efetuou uma Divulgação Pública, que trabalham no mesmo contexto de trabalho que esta e que têm com essa pessoa uma relação habitual e corrente,
  - **Representantes legais dos funcionários no exercício das suas funções de consultoria e apoio ao Denunciante**,
  - **Entidades que são propriedade, ou que são empregadoras, ou que operam no mesmo contexto de trabalho das pessoas acima mencionadas, ou com as quais as pessoas acima mencionadas têm qualquer outro tipo de relação no âmbito profissional ou nas quais detêm uma participação significativa.**

Para este efeito, uma participação no capital ou nos direitos de voto relacionados com ações ou participações é considerada significativa quando, em virtude da sua proporção, permite à pessoa que a detém exercer influência sobre a pessoa coletiva na qual a participação é detida.

### **2. PROTECÇÕES**

Em caso de Denúncia, são garantidas a **todos os Sujeitos Protegidos** as seguintes três categorias obrigatórias de Protecções legais:

- **MEDIDAS DE PROTEÇÃO**,
- **MEDIDAS DE APOIO**,
- **DIREITO À CONFIDENCIALIDADE**,

conforme melhor indicado abaixo.

Além disso, no que diz respeito **apenas às pessoas Denunciantes**, as protecções também se aplicam quando a denúncia ou a queixa à autoridade judicial ou a Divulgação Pública ocorrer nos seguintes casos:

a) **quando a relação jurídica** com a Sociedade **ainda não tiver começado**, se as informações sobre as violações tiverem sido obtidas durante o processo de seleção ou em outras fases pré-contratuais;

- b) durante o **período de experiência**;
- c) **após o término da relação jurídica**, se as informações sobre as violações foram obtidas durante a relação jurídica.

Os **motivos** que levaram a pessoa a denunciar ou divulgar publicamente **são irrelevantes** para efeitos das Proteções.

### **3. MEDIDAS DE PROTEÇÃO**<sup>4</sup>

Aos Sujeitos Protegidos, desde que de boa-fé, aplicam-se as seguintes **Medidas de Proteção**:

- Proibição de Retaliação,
- Proteção contra Retaliações,
- Limitações de responsabilidade,
- Renúncias e transações condicionadas.

NB: As medidas de proteção também se aplicam:

- a) em casos de denúncia ou Divulgação Pública anónima, se o Denunciante tiver sido posteriormente identificado e tiver sofrido retaliações, e
- b) nos casos de denúncias externas apresentadas às instituições, órgãos e organismos competentes da União Europeia (*por exemplo, o Organismo Europeu de Luta Antifraude*), em conformidade com as condições relativas às próprias denúncias externas.

#### **3.1. Proibição de retaliação**

**Os Sujeitos Protegidos não podem ser sujeitos a qualquer Retaliação (proibição de atos de retaliação).** A Sociedade compromete-se a fazer cumprir rigorosamente essa proibição.

A «Retaliação» deve **ser entendida de forma abrangente**, incluindo, **a título exemplificativo** e não exaustivo;

- a) **demissão, suspensão** ou medidas equivalentes;
- b) a **retrocessão** de grau ou a **não promoção**;
- c) mudança de funções, **mudança de local de trabalho, redução do salário, alteração do horário de trabalho**;
- d) a **suspensão da formação** ou qualquer restrição ao acesso à mesma;
- e) **notas de demérito ou referências negativas**;
- f) adoção de **medidas disciplinares** ou outras sanções, incluindo pecuniárias;
- g) **coação, intimidação, assédio ou ostracismo**;
- h) **discriminação ou tratamento desfavorável**;
- i) a **não conversão** de um contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado, **quando o trabalhador tivesse expectativas legítimas** quanto a essa conversão;
- j) a **não renovação** ou a **rescisão antecipada** de um contrato de trabalho a termo;

---

<sup>4</sup> A proteção prevista para o denunciante será garantida apenas no caso de denúncias formuladas por pessoas claramente identificadas. A revelação da identidade pelo denunciante poderá ocorrer a qualquer momento, mesmo após a denúncia, sem prejuízo da proteção acima concedida.

- k) **danos**, incluindo à reputação da pessoa, em particular nas redes sociais, ou **prejuízos económicos ou financeiros**, incluindo a perda de oportunidades económicas e a perda de rendimentos;
- l) a inclusão em listas indevidas (por exemplo, **listas negras**) com base num acordo setorial ou industrial formal ou informal, que pode impossibilitar a pessoa de encontrar emprego no setor ou na indústria no futuro;
- m) a **rescisão antecipada** (resolução) ou o **cancelamento do contrato de fornecimento de bens ou serviços; a introdução de alterações desfavoráveis** no contrato de serviço ou fornecimento;
- n) o **cancelamento de uma licença ou autorização**;
- o) o pedido de submissão a **exames psiquiátricos ou médicos**.

### **3.2. Proteção contra retaliações**

#### **3.2.1. Reação**

Caso um membro da Sociedade, infringindo as disposições do presente Procedimento, cometa atos de retaliação diretos ou indiretos, será a própria Sociedade que tomará as medidas necessárias para garantir que tais atos cessem o mais rapidamente possível e, se for caso disso, adotará as medidas disciplinares ou de responsabilidade necessárias contra os responsáveis.

#### **3.2.2. Invalidade dos atos**

Em caso de não aplicação ou incumprimento, mesmo que parcial, da proibição de atos de retaliação por parte da Sociedade, o Sujeito Protegido poderá invocar, mesmo de forma cumulativa:

- A **nulidade ex lege dos atos de Retaliação**, bem como dos atos administrativos destinados a impedir ou obstruir a apresentação de Denúncias, com a consequente restauração da situação anterior aos mesmos.
- A **reintegração no local de trabalho** nas mesmas condições ex ante, nos termos da legislação aplicável ao trabalhador, caso o Sujeito Protegido tenha sido despedido devido à Denúncia.

*Exemplos não exaustivos de ações reparatórias:*

- ✓ *Acesso equitativo a qualquer promoção e formação eventualmente negada*
- ✓ *Retirada do litígio contra o Denunciante*
- ✓ *Cancelamento de qualquer registo/dado/documento que possa constituir um processo para uma lista negra ou retaliações posteriores*
- ✓ *Reabertura de um processo de concurso*
- ✓ *Restabelecimento de um contrato anulado*
- ✓ *Desculpas*
- ✓ *Reconhecimento por ter defendido os valores ou os interesses da Sociedade através da Denúncia de Violações*
- ✓ *Compensação financeira por perdas passadas, presentes e futuras*
- ✓ *Compensação financeira por danos morais, incluindo despesas médicas*
- Eventual **indemnização por danos**.

## **Na Suécia**

O procedimento nos termos dos artigos 1.º e 2.º da Lei 2021:890 (ou seja, iniciado em caso de violação da proibição de medidas de obstrução ou retaliação) será tratado pelo Tribunal em conformidade com a lei sobre litígios laborais (1974:371), mesmo que a medida se refira a

1. uma pessoa que procura informações ou emprego,
2. uma pessoa que exerce uma atividade de voluntariado,
3. uma pessoa que inicia ou conclui um estágio
4. uma pessoa que esteja disponível para realizar ou executar trabalhos sob a supervisão e direção de um operador; ou
5. uma pessoa que tenha feito parte de uma das categorias de pessoas acima mencionadas e que tenha recebido as informações enquanto estava dentro da organização.

Nesse caso, as pessoas referidas nos pontos 1 a 5 também são consideradas trabalhadores. A Sociedade Elmo Sweden AB é considerada como empregadora. Isto também se aplica quando se aplicam as disposições sobre a negociação de litígios contidas na lei (1976:580) sobre a cogestão na vida profissional.

Nos casos acima referidos do procedimento previsto na lei 2021:890, aplicam-se as seguintes disposições da lei sobre a cogestão na vida profissional (1976:580):

- ✓ Artigo 64.º sobre o prazo para solicitar a audiência,
- ✓ Artigo 65.º sobre o prazo para intentar uma ação judicial,
- ✓ Artigo 66.º sobre a prorrogação do prazo para pessoas não representadas por uma organização de trabalhadores, com a diferença de que o prazo referido na primeira frase do primeiro parágrafo do n.º 1 do artigo 66.º será de dois meses; e
- ✓ Artigo 68.º sobre a perda do direito de ação devido à prescrição.

Um acordo arbitral celebrado antes do surgimento da referida controvérsia nos termos da Lei 2021:890, que preveja que a controvérsia seja resolvida por árbitros sem reservar às partes o direito de recorrer da sentença, não pode ser invocado.

## **Nos EUA**

### **Principais disparidades entre os estatutos de proteção dos Denunciantes**

Cada lei sobre Denunciantes do setor privado difere de alguma forma em termos de âmbito e aplicação. É necessária uma leitura cuidadosa da lei para garantir uma compreensão completa dos direitos aplicáveis. Seguem-se as principais discrepâncias a ter em conta:

- ✓ **Prazos de prescrição** – O período de tempo que um Denunciante tem para apresentar a denúncia de retaliação
- ✓ **Categorias de pessoas protegidas** – Quem está protegido contra retaliações?
- ✓ **Devido processo legal** – O processo através do qual os indivíduos fazem valer os seus direitos. Por exemplo, algumas leis permitem que os Denunciantes apresentem a sua queixa ao tribunal federal apenas após um determinado período de tempo.

- ✓ **Ónus da prova** – Este requisito refere-se à quantidade de provas necessárias para demonstrar a retaliação e ganhar um processo
- ✓ **Recursos** – O alívio e a compensação a que um Denunciante tem direito após vencer o processo resultante da denúncia de retaliação.

## Violações tratadas pela OSHA

Os estatutos aplicados pela OSHA estão listados no **Apêndice A**. Eles contêm disposições sobre Denunciantes (antirretaliação) que geralmente estabelecem que os empregadores não podem demitir ou retaliar um funcionário por ter apresentado uma denúncia ou exercido qualquer outro direito previsto no estatuto para os funcionários.

No link <https://www.whistleblowers.gov/statutes> pode ser consultada uma **lista atualizada dos estatutos de proteção** dos Denunciantes, para os quais é prevista a competência da OSHA e que são aplicáveis à Sociedade **RMG LEATHER USA LLC**.

Cada lei prevê que as denúncias sejam apresentadas **dentro de um determinado número de dias** a partir da suposta retaliação (variável de 30 a 180 dias).

**Qualquer pessoa que considere ter sofrido retaliação com base em uma regulamentação cujas violações sejam passíveis de aplicação de um regime de proteção ao Denunciante que seja da competência da OSHA pode apresentar uma denúncia de retaliação**, conforme o caso, à OSHA ou à autoridade pública competente em relação à proteção do Denunciante.

As reclamações contra o empregador podem ser apresentadas **oralmente ou por escrito** (por fax, e-mail, correio normal) pelo Denunciante ou por um seu representante (que atuará então como ponto de contacto com a OSHA) e a OSHA aceitará a reclamação **em qualquer idioma. Não são permitidas denúncias anónimas**.

Caso seja utilizado o formulário padrão da OSHA para a denúncia, o Denunciante deve preencher todos os campos indicados como obrigatórios; os demais campos são opcionais. Instruções específicas sobre o preenchimento do formulário padrão podem ser consultadas no link: <https://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint>.

No restante deste capítulo, a referência à OSHA deve ser entendida, em cada caso, como referência à autoridade pública competente.

## Apresentação de uma reclamação

Quando um Denunciante apresenta uma denúncia de retaliação à OSHA, torna-se um «Denunciante». Após a apresentação da denúncia, os investigadores da OSHA realizarão uma análise preliminar da denúncia para garantir que ela foi apresentada dentro do âmbito de aplicação da lei e dos prazos de prescrição. Os investigadores também podem entrevistar o Denunciante para obter as informações necessárias para uma determinação inicial sobre a existência das condições necessárias para dar início a uma investigação subsequente.

NB: Embora muitas proteções para Denunciantes do setor privado sejam administradas pela OSHA, as partes substanciais da lei subjacente são aplicadas por aquelas que a OSHA chama de "agências parceiras". Por exemplo, a OSHA investiga denúncias de retaliação nos termos da Lei do Contribuinte em Primeiro Lugar, mas o IRS aplica as outras partes da lei, incluindo o programa de recompensas.

## Investigação de alegações de retaliação

Se o Denunciante passar na avaliação inicial de mérito, a OSHA investiga para determinar se houve retaliação ilegal.

Nesta fase, o Denunciante, o objeto da denúncia e a agência parceira, se for o caso, são informados de que a OSHA iniciou uma investigação. Ambas as partes são obrigadas a participar na investigação, fornecendo, quando solicitado, documentação e declarações ao investigador.

Uma vez concluída a investigação, a OSHA decidirá se o objeto da queixa sofreu retaliação ilegal e emitirá uma reparação com base no que é permitido pela lei violada. Dependendo da lei em vigor, os Denunciantes podem recorrer a um juiz administrativo.

*NB: O processo de investigação pode ter uma duração variável, dependendo da natureza da denúncia e da lei aplicável. Vários estatutos permitem que o Denunciante «dê as boas-vindas» à OSHA e recorra diretamente ao tribunal federal se a investigação não for concluída com uma decisão final num determinado número de dias (180 ou 210, dependendo do estatuto em questão).*

Para uma explicação completa das regras do processo de investigação, consulte o Manual de Investigação de Denúncias da OSHA no link:

[\*\*https://osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL\\_02-03-011.pdf\*\*](https://osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_02-03-011.pdf).

### **Opção de resolução alternativa de litígios**

Se for o caso, as duas partes podem concordar em participar do programa gratuito de resolução alternativa de litígios (ADR) da OSHA, que suspende a investigação em andamento. Este programa é oferecido apenas em alguns escritórios regionais. Além disso, as partes podem chegar a um acordo alternativo de resolução de litígios, a ser submetido à OSHA para aprovação.

A ADR permite que as partes cheguem a um acordo sobre uma solução aceitável para ambas as partes, em vez do processo de investigação e resolução. Se as partes não chegarem a um acordo, a investigação é retomada.

Para qualquer esclarecimento sobre o preenchimento da denúncia à OSHA ou sobre o processo de investigação, pode contactar o número de telefone 1-800-321-OSHA (6742) ou contactar o escritório local da OSHA.

### **Violações tratadas pelo DOJ com base na FCPA**

O procedimento para a apresentação de uma denúncia anónima por Denunciantes nos termos da FCPA é o seguinte.

Em primeiro lugar, o Denunciante deve contratar um advogado licenciado nos Estados Unidos.

Em segundo lugar, o Denunciante deve fornecer ao advogado as suas informações originais e assinar um formulário oficial da SEC ("TCR" ou "Tip, Complaint ou Referral").

Em terceiro lugar, o formulário assinado é fornecido ao advogado, que deve mantê-lo nos seus arquivos.

Em quarto lugar, o advogado apaga todas as informações que identificam os Denunciantes e assina o formulário, verificando o depósito sob juramento. O advogado, então, arquiva o formulário diretamente no DOJ. Portanto, embora o Governo dos Estados Unidos não saiba o nome do Denunciante, o advogado do Denunciante pode ser responsabilizado por qualquer má conduta por parte do advogado ou do Denunciante.

### **3.2.3. Denúncia à ANAC (em Itália)**

Os Denunciantes podem comunicar à ANAC as retaliações que consideram ter sofrido.

A fim de obter elementos de investigação indispensáveis para a verificação das retaliações, a ANAC pode recorrer, na medida do seu respetivo âmbito de competência, à colaboração da Inspeção da Função Pública e do INL, sem prejuízo da competência exclusiva da ANAC quanto à avaliação dos elementos obtidos e à eventual aplicação de sanções administrativas.

### **3.2.4. Ónus da prova**

#### **Em Itália**

No âmbito de processos judiciais ou administrativos ou, de qualquer forma, de litígios extrajudiciais que tenham por objeto a verificação de comportamentos, atos ou omissões que constituam retaliação proibida, presume-se que os mesmos tenham sido praticados devido à denúncia ou à Divulgação Pública.

Cabe àqueles que cometem tais comportamentos **o ônus de provar que eles são motivados por razões devidamente justificadas e alheias** à Denúncia ou à Divulgação Pública.

No caso de **um pedido de indemnização apresentado à autoridade judicial pelo Denunciante** (e não por outros Sujeitos Protegidos), se ele demonstrar razoavelmente ter feito uma Denúncia ou Divulgação Pública e ter sofrido um dano, **presume-se, salvo prova em contrário por parte do acusado, que o dano é consequência dessa Denúncia ou Divulgação Pública.**

#### **Na Suécia, Brasil e México**

Se uma pessoa que acredita ter sido impedida de denunciar, ou sujeita a uma tentativa de impedir a Denúncia, ou sujeita a retaliações em violação da legislação sobre denúncias, deduz circunstâncias que dão motivos para supor que esse seja o caso, **o ônus de provar que tais medidas não foram adotadas recai sobre o réu.**

## **3.3. Limitações de responsabilidade**

### **3.3.1. Na Itália, Suécia, Brasil e México**

**A entidade ou pessoa Denunciante não é passível de ação penal**, e também está **excluída qualquer responsabilidade civil ou administrativa adicional**, em processos judiciais, pela revelação ou divulgação de Informações sobre as Violações:

- abrangidas por obrigações de **sigilo** (oficial, empresarial, profissional, científico, comercial ou industrial) (por exemplo, punidas pelos artigos 326, 622 e 623 do Código Penal italiano),
- relativas à proteção dos direitos de autor,
- relativas à **proteção de dados pessoais** (privacidade),
- que ofendam a reputação da Pessoa Envolvida (**difamação**), ou

desde que, no entanto, houvesse **motivos fundamentados para considerar que** a Denúncia ou Divulgação Pública ou a denúncia das mesmas Informações **fosse necessária** para revelar a Violação.

A isenção penal, civil e administrativa acima referida, no entanto, não se aplica:

- a) no caso de **condutas criminosas que o Denunciante cometa para adquirir ou aceder às Informações** objeto da Denúncia.

*Por exemplo, existe o crime de acesso abusivo a um sistema informático em relação ao facto de quem violou intencionalmente o sistema de correio eletrónico de um colega de trabalho para obter provas que sustentassem a Denúncia, e*

- b) **para comportamentos, atos ou omissões** não relacionados com a Denúncia, com a denúncia à autoridade judicial ou com a Divulgação Pública, ou que não sejam estritamente necessários para revelar a Violação.

### **3.3.2. Nos EUA**

De forma voluntária, a Sociedade **RMG LEATHER USA LLC** garante ao Denunciante as mesmas limitações de responsabilidade previstas acima. Ficam impreguijudicadas as eventuais disposições obrigatórias previstas pela legislação local aplicável.

### **3.4. Forma obrigatória da renúncia e transação**

#### **En Italia**

Os direitos e proteções previstos em favor do Denunciante **não podem ser objeto de renúncia ou transação, integral ou parcial**, que, portanto, são considerados inválidos, **a menos que sejam efetuados nas formas e nos modos previstos no artigo 2113, quarto parágrafo, do Código Civil italiano .**

### **4. MEDIDAS DE APOIO**

#### **Em Itália**

O Denunciante tem ainda direito a **medidas de apoio** que consistem em **informações, assistência e consultoria gratuitas** sobre as modalidades de denúncia e sobre a proteção contra retaliações oferecida pelas disposições normativas nacionais e da União Europeia, sobre os direitos da pessoa envolvida (denominada «denunciada»), bem como sobre as modalidades e condições de acesso ao apoio judiciário gratuito.

Essas medidas de apoio são fornecidas pelas Entidades do Terceiro Setor (ETS) que celebraram convénios com a ANAC. A lista das Entidades do Terceiro Setor está publicada no site: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Essas informações, assistência e consultoria gratuitas podem ser solicitadas a qualquer momento pelo Denunciante a essas entidades do terceiro setor, mesmo antes da comunicação efetiva da Denúncia.

NB: A atividade das ETS consiste em fornecer informações, assistência e consultoria nos termos acima expostos, mesmo durante o processo de Denúncia; no entanto, a Denúncia propriamente dita deve ser feita pessoalmente pelo Denunciante e, em qualquer caso, as atividades das ETS devem ser mantidas distintas da análise propriamente dita da Denúncia, que é da competência exclusiva do Comité de Denúncias.

#### **Na Suécia**

**As organizações que podem beneficiar de subsídios governamentais** (organizações de empregadores e de empregados, organizações sem fins lucrativos que se ocupam da segurança no trabalho e de questões ambientais, ou que combatem a corrupção e outros abusos no local de trabalho) **devem fornecer informações e aconselhamento às pessoas protegidas pela Lei 2021:1890.**

As informações e o aconselhamento devem dizer respeito a:

- Quais são as proteções de que você goza como Denunciante?
  - Como e a quem denunciar uma conduta indevida?
  - Como os seus dados pessoais serão tratados.
- Que informações estão sujeitas a confidencialidade ou sigilo.

No entanto, não existe uma lista oficial central publicada pelo governo com nomes específicos dessas entidades (por exemplo, ONGs, sindicatos, organizações ambientais ou anticorrupção) às quais o Denunciante pode recorrer para receber ajuda.

Se estiver à procura de informações de contacto de uma organização fiável para contactar, sugerimos duas abordagens práticas:

- **Verifique o site da organização que recebeu o financiamento** (por exemplo, ONGs, sindicatos, fundações): muitas vezes, eles indicam claramente os canais de denúncia e as informações obrigatórias, e já têm uma pessoa de referência ou um contacto interno a quem perguntar «o que fazer e quem contactar».  
Para mais informações sobre os sujeitos que recebem fundos governamentais, pode consultar o link: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/visselblasarlagen/statsbidrag/>
- **Contacte diretamente as autoridades competentes:** a Autoridade Sueca para o Ambiente de Trabalho pode fornecer aconselhamento e apoio a quem esteja a pensar apresentar uma reclamação (link: <https://www.av.se/om-oss/kontakta-oss/>).

## **Nos EUA**

O Gabinete do Provedor de Justiça para Denunciantes desenvolveu um guia geral para denunciantes, através dos recursos e informações disponíveis na seguinte página web:  
<https://whistleblower.house.gov/whistleblower-audience>.

As pessoas que pretendem denunciar devem primeiro **consultar um advogado com experiência** na representação de denunciantes e/ou uma organização que trabalhe com denunciantes e tenha em mente os seus melhores interesses.

No link <https://whistleblower.house.gov/whistleblower-support-organizations> encontra uma lista de organizações sem fins lucrativos com vasta experiência no trabalho com denunciantes. Pode consultá-las para obter apoio. Algumas das organizações também oferecem representação legal e recursos de orientação disponíveis ao público.

No link <https://www.pogo.org/legal-and-advocacy-resources-for-whistleblowers>, encontra uma lista, desenvolvida pelo Project On Government Oversight, de escritórios de advocacia americanos com experiência em trabalhar com denunciantes.

## **5. CONFIDENCIALIDADE**

### **5.1. Informações gerais**

**As Denúncias** não podem ser utilizadas além do necessário para o fim de dar o devido seguimento às mesmas.

Ao Denunciante não anónimo deve ser garantida, pela Sociedade, pelo Comité de Denúncias e por qualquer outra pessoa envolvida na receção e tratamento de uma denúncia, a confidencialidade sobre:

- **a sua identidade e a dos Facilitadores** (direito à privacidade), durante todo o processo de gestão da Denúncia, em relação a qualquer pessoa que não seja Gestor da Denúncia ou de outra forma autorizada, e
- **o conteúdo da Denúncia**, incluindo a **documentação** anexada à mesma, na medida em que a sua divulgação, mesmo que indireta, possa permitir a identificação do Denunciante.

Em todas as fases da atividade, **é proibido revelar ao Denunciado e a outras pessoas não expressamente autorizadas a identidade do Denunciante, sem o consentimento expresso** deste.

Os Canais de Denúncia Interna adotados pela Sociedade devem, portanto, garantir a referida confidencialidade, que se estende também à identidade de qualquer outra pessoa envolvida mencionada na Denúncia (por exemplo, Pessoa Envolvida, testemunhas, etc.) ou cujo nome seja identificado durante as avaliações e investigações que se seguem à mesma.

A este respeito, serão também assinados compromissos específicos de confidencialidade com os responsáveis pela sua gestão.

### **5.2. Exclusão da confidencialidade**

A obrigação de confidencialidade **não se aplica** nos seguintes casos:

i) quando a **divulgação** da identidade do Denunciante representa uma **obrigação necessária e proporcionada** imposta pelo direito da União ou nacional **no contexto de investigações** por parte das autoridades nacionais **ou de processos judiciais**, também com o objetivo de salvaguardar os direitos de defesa da pessoa Denunciada.

Para o efeito, **o Denunciado deve ser informado sem demora, pelos Gestores da Denúncia, de uma Denúncia infundada apresentada de má-fé ou com culpa grave em seu detimento**, a fim de poder avaliar se exerce eventuais direitos contra o Denunciante<sup>5</sup>; ou

ii) existência de uma obrigação de comunicação do nome do Denunciante **à autoridade judicial** (Tribunal, Ministério Público), **ou à polícia**, ou

iii) eventual **renúncia voluntária** por escrito à confidencialidade a qualquer momento por parte do Denunciante, ou

---

<sup>5</sup> Para permitir que o denunciado apresente, se houver motivos para tal, queixa-denúncia pelo crime de calúnia, difamação ou outros crimes eventualmente constatáveis no caso concreto, e também tendo em conta o facto de que o denunciado, em Itália, pode confiar a um advogado a tarefa de realizar «investigações defensivas preventivas» (nos termos dos artigos 327 bis e 391 nonies do Código de Processo Penal, instituições que podem servir à pessoa injustamente acusada de um crime também para identificar a identidade da pessoa que fez uma denúncia anónima contra ela).

iv) caso o **conhecimento** da identidade do Denunciante seja **indispensável** para a **defesa do acusado**, apenas na presença do **consentimento** expresso para a revelação da sua identidade por parte do Denunciante.

Essas divulgações estão sujeitas às garantias previstas pelas normas aplicáveis. Em qualquer caso, o Denunciante **deve ser informado por escrito** pelos Gestores da Denúncia ou pela Autoridade competente, **sobre os motivos** da revelação dos dados confidenciais **antes da divulgação** da sua identidade, **salvo se isso prejudicar as investigações ou processos judiciais<sup>6</sup>**.

A Sociedade, os Gestores da Denúncia e qualquer outra pessoa envolvida na receção e tratamento de uma Denúncia devem, além disso, proteger a **identidade das Pessoas Envolvidas e das outras pessoas mencionadas na Denúncia** até à conclusão dos procedimentos iniciados em virtude da Denúncia, no respeito das mesmas garantias de confidencialidade previstas a favor do Denunciante.

## **Nos EUA**

Nos EUA, o anonimato do Denunciante é sempre garantido.

## **6. PRESSUPOSTOS DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO. DENÚNCIA DE MÁ-FÉ OU COM FALHA GRAVE**

As Medidas de Proteção acima descritas aplicam-se quando se verificam as seguintes **condições**:

- a) no momento da Denúncia ou da denúncia à Autoridade judicial ou da Divulgação Pública, o Denunciante tinha **motivos razoáveis para acreditar que as Informações** sobre as Violações denunciadas ou divulgadas publicamente **eram verdadeiras**, mesmo que não fossem fornecidas provas conclusivas, e se enquadravam no âmbito objetivo referido no parágrafo 2.3; e
- b) a Denúncia ou Divulgação Pública foi feita com base no disposto no presente Procedimento e na legislação aplicável.

A Proteção dos Sujeitos Protegidos também se aplica no caso de **denúncias ou divulgações que se revelem infundadas**, desde que o Denunciante, no momento da Denúncia ou Divulgação Pública, tivesse **motivos fundamentados para considerar que a Denúncia era necessária para revelar a Violação** e que a Denúncia ou Divulgação Pública ou denúncia à Autoridade judicial se enquadrava no âmbito de aplicação do presente Procedimento.

As proteções a favor dos sujeitos protegidos não são garantidas, e o Denunciante também recebe uma sanção disciplinar, quando for **comprovada, mesmo com sentença de primeira instância**,

- i) a **responsabilidade penal** do Denunciante **por crimes de calúnia ou difamação** em relação aos factos objeto da Denúncia, ou
- ii) a **responsabilidade civil** do Denunciante, pelo mesmo título (nos termos do artigo 2043 do Código Civil, que prevê o direito à indemnização por danos a favor de qualquer pessoa que seja vítima de um dano extracontratual causado por terceiros), em casos de **dolo ou culpa grave**.  
Devem ser considerados de **má-fé/culpa grave** (e, portanto, fonte de responsabilidade, em sede disciplinar e em outras instâncias competentes), as Denúncias feitas com **conhecimento do abuso/instrumentalização** do procedimento de Denúncia, por exemplo, manifestamente

<sup>6</sup> A autoridade competente, ao informar o denunciante conforme acima, envia-lhe uma explicação por escrito das razões que motivaram a divulgação dos dados confidenciais em questão.

infundadas, **oportunistas** e/ou feitas com **o único objetivo de prejudicar** o Denunciado ou outros sujeitos citados na Denúncia (funcionários, membros de órgãos sociais, fornecedores, parceiros, empresas do grupo, etc.).

No caso de **Divulgação Pública**, o Denunciante beneficia de Proteção Legal se, além da condição básica, também se verificar uma das Presuposições de Divulgação Pública previstas no Capítulo 3.3.2.2.

## **7. LIMITAÇÕES DAS PROTECÇÕES NO CASO DE SOCIEDADES FORA DA UE E/OU SOCIEDADES DA UE COM MENOS DE 50 FUNCIONÁRIOS**

O presente Procedimento aplica-se, não por obrigação regulamentar, mas exclusivamente de forma **voluntária**, também às Sociedades do Grupo MASTROTTO com sede fora da União Europeia e/ou a Sociedades com sede na UE, mas com um número de funcionários, calculado como média dos últimos 12 meses, inferior a 50 unidades.

Nesses casos, não serão aplicáveis a favor dos Sujeitos Protegidos algumas proteções e/ou medidas de apoio previstas pela legislação aplicável, e em particular aquelas de competência exclusiva de autoridades terceiras (por exemplo, ANAC) e/ou de terceiros; em qualquer caso, a Sociedade garantirá a eles, de forma voluntária, as seguintes Proteções:

- tratará os dados sobre denúncias de irregularidades de acordo com critérios de **confidencialidade** e em conformidade com a legislação sobre **proteção de dados pessoais**, e
- compromete-se a respeitar e fazer respeitar, na medida do possível, **todas as disposições do presente Procedimento**, sem prejuízo de que, no que diz respeito às Proteções devidas ao Denunciante, aos outros Sujeitos Protegidos e ao sujeito denunciado, as mesmas serão **derrogadas** da seguinte forma:
  - ✓ A Sociedade não tem a obrigação de informar previamente o sindicato sobre a ativação do Procedimento de Denúncia,
  - ✓ **Não será possível enviar uma Denúncia eventual à ANAC** nos casos específicos previstos pelo Decreto de Denúncia de Irregularidades **e/ou reclamar à ANAC eventuais atos de retaliação** (NB: os mesmos, no entanto, poderão sempre ser reclamados à Autoridade judicial, por exemplo, ao Tribunal).
  - ✓ **Não será possível recorrer, de forma ainda mais subordinada, à Divulgação Pública**, caso se verifiquem os pressupostos específicos previstos no Decreto Whistleblowing (devendo prevalecer o interesse da Sociedade na confidencialidade).
  - ✓ Não estão previstas isenções de responsabilidade civil, penal ou administrativa a favor do Denunciante que viole as normas legais em matéria de segredo industrial, privacidade e direitos de autor.
  - ✓ **As chamadas Medidas de Apoio não são ativadas** gratuitamente a favor do Denunciante.
  - ✓ Não se aplicará a obrigação de renúncia e transação dos seus direitos exclusivamente através dos procedimentos previstos no código de processo civil italiano.
  - ✓ **Não se aplicará o regime de inversão do ónus da prova** no caso de ação judicial destinada a fazer valer eventuais atos de retaliação contra o Denunciante e contra os outros Sujeitos Protegidos, ou eventuais danos e indemnizações.

Em qualquer caso, fica **reservado o direito de denúncia à autoridade judicial**, se previsto por lei (por exemplo, queixa).

## **8. PRÉMIOS AOS DENUNCIANTES**

### **8.1. Remuneração com base na Lei de Reivindicações Falsas**

No caso de denúncia de uma violação prevista pela Lei de Reivindicações Falsas, o Denunciante terá direito a uma remuneração calculada sobre o montante total que o governo federal recuperar graças à denúncia, da seguinte forma.

O Denunciante poderá obter do governo, além do **reembolso das despesas legais**, uma remuneração — em alguns casos rigorosamente garantida — calculada com base no montante total que foi possível recuperar graças à denúncia, conforme segue.

A remuneração varia **entre 15% e 25% dos montantes recuperados** através da sanção imposta ao sujeito condenado ou da transação ocorrida entre o Governo e o contribuinte denunciado.

**Caso o Governo não intervenha** na ação «qui tam» contra o contribuinte, a percentagem será compreendida **entre 25% e 30%** dos montantes recuperados.

O Tribunal pode **reduzir** a remuneração, mas **não inferior a 10%** dos montantes recuperados, caso considere que a causa se baseia principalmente na revelação de informações específicas (diferentes das informações fornecidas pela pessoa que propôs a causa) que surgiram numa audiência penal, civil ou administrativa, num escritório administrativo ou federal ou através dos meios de comunicação social (sem prejuízo do reembolso das despesas legais ao Denunciante por parte do requerido).

A remuneração **não é devida** se o Denunciante (relator no processo «qui tam») for condenado criminalmente pela violação denunciada.

A remuneração pode ser **reduzida abaixo do limite de 10% dos rendimentos recuperados, ou mesmo não ser reconhecida**, caso o Denunciante tenha planeado e dado origem às violações previstas na **Secção 3729**.

### **8.2. Remuneração com base no Código da Receita Federal**

No caso de uma denúncia contendo informações sobre uma violação das leis fiscais ou de outras leis que o IRS pode administrar, executar ou investigar, o Denunciante poderá obter do IRS Whistleblower Office uma remuneração — em alguns casos rigorosamente garantida — calculada sobre o montante total que o IRS recupera graças à denúncia, como se segue.

A remuneração depende de vários fatores, mas, em regra, de acordo com o previsto no **Código da Receita Federal**, varia **entre 15% e 30% dos montantes recuperados** pelo IRS, atribuíveis às informações contidas na denúncia documentada e articulada do Denunciante. Para tal, é necessário que, na denúncia ao IRS do Denunciante, o **montante evadido pela Sociedade contribuinte denunciada seja superior a 2 milhões de dólares**, incluindo impostos, multas e juros.

**Caso tal pressuposto não se verifique**, a atribuição da remuneração por parte do IRS será discricionária (sujeita a avaliação caso a caso) e, em qualquer caso, **não superior a 15%** do montante recuperado.

A remuneração só é paga após a emissão de uma decisão final e desde que o sujeito fiscal obrigado tenha esgotado todos os direitos de recurso e não possa mais apresentar um pedido de reembolso ou contestar de outra forma o procedimento administrativo.

Mais detalhes sobre **as modalidades de denúncia** de violações das leis fiscais ou de outras leis da competência do IRS **ao IRS** – Whistleblower Office através **do Application for Award for Original Information** por parte do Denunciante, bem como sobre os critérios de determinação da remuneração devida ao Denunciante, podem ser consultados no link: <https://www.irs.gov/compliance/whistleblower-office>.

No mesmo site mencionado acima, também está disponível o link para **a Publicação 5261, The Whistleblower Claim Process and Timeline**, que contém uma descrição geral do processo de denúncia do Denunciante ao IRS (IRS Whistleblower Claim Process).

### **8.3. Remunerações baseadas na FCPA**

A Lei sobre Práticas Corruptas no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act) prevê recompensas para Denunciantes que forneçam informações originais que levem a processos de recuperação positiva de subornos pagos a funcionários governamentais estrangeiros por Sociedades sediadas nos EUA.

Os Denunciantes têm direito a uma remuneração financeira entre 10% e 30% de todas as sanções obtidas pelo Governo<sup>7</sup>. Estas recompensas estão disponíveis para cidadãos não americanos, por subornos pagos fora dos Estados Unidos.

### **8.4. Remuneração com base na Lei contra a Lavagem de Dinheiro (AMLA) – Programa de Denúncias da FinCEN**

A Lei contra a Lavagem de Dinheiro (AMLA) prevê recompensas para Denunciantes que relatam violações das leis contra a lavagem de dinheiro.

Os Denunciantes têm direito a uma remuneração financeira entre 10% e 30% das sanções superiores a 1 milhão de dólares.

A entidade responsável pela gestão das recompensas é a Financial Crimes Enforcement Network (FinCEN).

---

<sup>7</sup> O DOJ tem uma taxa de intervenção (incluindo acordos) de quase 25% nos casos de qui tam False Claims Act apresentados por denunciantes.

## ANEXO C - TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

1.1 Todo o tratamento de dados pessoais efetuado para fins de gestão da Denúncia deve ser realizado em conformidade com a legislação em matéria de proteção de dados pessoais (RGPD, Medidas do Garante, D.Lgs. 196/2003)<sup>8</sup>.

Consequentemente, qualquer pessoa envolvida na receção e tratamento de Denúncias não anónimas **é obrigada a respeitar todas as políticas, delegações, nomeações, autorizações, procedimentos, protocolos e instruções escritas de segurança previstas pelo sistema de privacidade** da Sociedade, sem prejuízo das regras adicionais previstas neste Procedimento.

**1.2 Os dados pessoais que não pareçam razoavelmente pertinentes e úteis para o tratamento de uma Denúncia específica não são recolhidos ou, se recebidos ou recolhidos accidentalmente, devem ser prontamente apagados** pelos Gestores da Denúncia competentes em relação à Violação.

Da mesma forma, **serão apagados os dados pessoais eventualmente comunicados e referidos a comportamentos não abrangidos pelo âmbito de aplicação da lei e/ou do presente Procedimento**.

Se as informações **recebidas contiverem dados pessoais incluídos nas categorias especiais de dados referidas no artigo 9.º do RGPD, serão imediatamente apagadas**, sem serem registadas e processadas.

**1.3 Se for determinado que as informações fornecidas ou parte delas não são verdadeiras, elas devem ser imediatamente apagadas** assim que tal circunstância surgir, **a menos que a falta de veracidade possa constituir um crime**, caso em que as informações serão conservadas pelo tempo necessário durante o processo legal.

1.4 Os tratamentos acima referidos devem ser efetuados pela Sociedade (titular do tratamento) em conformidade com os princípios gerais previstos nos artigos 5.<sup>º</sup><sup>9</sup> e 25.<sup>º</sup><sup>10</sup> do RGPD, bem como adotando medidas adequadas para proteger os direitos e liberdades dos titulares dos dados.

---

<sup>8</sup> E, por parte das autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção e repressão de infrações ou execução de sanções penais, da Diretiva (UE) 2016/680.

9 1. Art. 5.º do RGPD: Os dados pessoais são:

- a) tratados de **forma lícita, correta e transparente** em relação ao titular dos dados («licitude, correção e transparência»);
- b) recolhidos para **finalidades determinadas, explícitas e legítimas**, e posteriormente tratados de forma não incompatível com essas finalidades («limitação da finalidade»);
- c) **adequados, pertinentes e limitados** ao necessário em relação às finalidades para as quais são tratados («minimização de dados»);
- d) **exatos** e, se necessário, **atualizados**; devem ser tomadas todas as medidas razoáveis para apagar ou retificar atempadamente os dados inexatos em relação às finalidades para as quais são tratados («exatidão»);
- e) **conservados** de forma a permitir a identificação dos titulares dos dados **por um período não superior ao necessário para a consecução das finalidades** para as quais são tratados («limitação da conservação»);
- f) tratados de forma a **garantir a segurança adequada dos** dados pessoais, incluindo a proteção, por meio de medidas técnicas e organizacionais adequadas, contra o tratamento não autorizado ou ilícito e contra a perda, destruição ou danos accidentais («integridade e confidencialidade»)

10 Art. 25.º do RGPD: Artigo 25.º Proteção de dados desde a conceção e proteção de dados por defeito

1. Tendo em conta o estado da arte e os custos de implementação, bem como a natureza, o âmbito de aplicação, o contexto e as finalidades do tratamento, bem como os riscos de probabilidade e gravidade diferentes para os direitos e liberdades das pessoas singulares decorrentes do tratamento, tanto no momento de determinar os meios de tratamento como no momento do próprio tratamento, o responsável pelo tratamento implementa medidas técnicas e organizacionais adequadas, tais como a pseudonimização, destinadas a aplicar eficazmente os princípios de proteção de dados, como a minimização, e a integrar no tratamento as garantias necessárias para satisfazer os requisitos do presente regulamento e proteger os direitos dos titulares dos dados.

1.5 O Comité de Denúncias de cada Sociedade, em coordenação com a Função de TI e a Função ESG:

- define, através do presente Procedimento e dos seus anexos, o seu modelo de receção e gestão das Denúncias Internas, identificando medidas técnicas e organizacionais adequadas para garantir um nível de segurança adequado aos riscos específicos decorrentes dos tratamentos efetuados;
- regula a relação com eventuais fornecedores externos que tratam dados pessoais em nome da Sociedade, nos termos do artigo 28.º do RGPD (*nomeação de responsáveis externos*, por exemplo, gestores externos da Denúncia designados pela Sociedade, gestores técnicos terceiros do Portal/Software);
- providencia e/ou identifica as eventuais diferentes Funções empresariais encarregadas de fornecer ao Denunciante, às Pessoas Envolvidas e a outras categorias de pessoas interessadas relevantes, *informações* adequadas *relativas ao tratamento de dados pessoais* (nos termos dos artigos 13.º e 14.º do RGPD), em conformidade com os textos aprovados pelo órgão administrativo competente da Sociedade.

1.6 O acesso aos dados pessoais contidos no Portal/Software será limitado, no âmbito das respetivas competências e funções, exclusivamente a:

- a) os Gestores de Sistema (Admin) que o gerem diretamente, dentro dos limites dos privilégios que lhes são atribuídos;
- b) os Gestores de Caso designados com base no presente Procedimento e, mediante autorização dos mesmos, os consultores externos delegados na investigação, com os quais serão assinados acordos de confidencialidade prévios;
- c) os Autorizados para o tratamento eventualmente nomeados (entre os quais se inclui o Órgão de Vigilância 231 quando atua como Gestor de Casos limitadamente às Denúncias relativas a Violações 231) e/ou os responsáveis externos eventualmente designados pela Sociedade (entre os quais se inclui o Órgão de Vigilância 231 quando, em vez disso, atua como Gestor de Casos em relação a Denúncias não relacionadas com Violações 231).

1.7 O presente Procedimento representa também, nos termos e para os efeitos do artigo 13.º, n.º 5, do Decreto Whistleblowing, um **acordo interno de corresponsabilidade** entre as Sociedades do Grupo RINO MASTROTTO, com o objetivo de

- a. Regulamentar a **partilha de recursos** (por exemplo, Portal/Software) para a receção e gestão das Denúncias.  
Outros responsáveis são designados pelo Titular com base nos critérios melhor ilustrados na secção «Comunicação de dados pessoais» a seguir.
- b. Determinar as respetivas **responsabilidades** e funções em matéria de privacidade no que diz respeito ao cumprimento das obrigações em matéria de proteção de dados pessoais, nos termos do artigo 26.º do RGPD, da seguinte forma:

---

2. O responsável pelo tratamento **implementa medidas técnicas e organizacionais adequadas** para garantir que, por predefinição, apenas sejam tratados os dados pessoais necessários para cada finalidade específica do tratamento. Esta obrigação aplica-se à quantidade de dados pessoais recolhidos, ao âmbito do tratamento, ao período de conservação e à acessibilidade. Em particular, essas medidas garantem que, por predefinição, os dados pessoais não sejam acessíveis a um número indefinido de pessoas sem o intervenção da pessoa física.

**Os co-titulares do tratamento** são as Sociedades do Grupo RINO MASTROTTO indicadas no ponto 3.2.1, no que diz respeito ao tratamento de dados relacionados com:

- a **partilha do canal** de denúncia interno que consiste no Portal/Software Saas Integrity Line; e
- a **Procedura de Denúncia** para comunicação/recolha de denúncias e gestão das mesmas;
- a eventual **utilização/intervenção de Gestores de Casos designados centralmente** pela RINO MASTROTTO GROUP SPA em relação à gestão de Denúncias relativas a uma empresa controlada.

Em particular, cada Sociedade deve ser considerada como responsável independente pelo tratamento de dados pessoais em relação às denúncias de violações que a dizem respeito, salvo o seguinte:

o referido serviço centralizado de recolha e gestão de Denúncias implica um **tratamento de dados pessoais parcialmente partilhado entre a RINO MASTROTTO GROUP SPA** (e os seus Administradores e/ou Gestores de Casos e/ou outros sujeitos autorizados, se designados centralmente, quando estes gerem o Seguimento das Denúncias em outsourcing por conta das Sociedades individuais) e a **Sociedade controlada individual** (em relação às atividades dos respetivos Gestores de Casos e/ou outros sujeitos autorizados, caso estes não coincidam com os designados centralmente pela RINO MASTROTTO GROUP SPA para agir também no interesse da Sociedade controlada individual),

com a consequente aplicação de um regime de **corresponsabilidade** entre as mesmas, nos termos do artigo 26.º do RGPD.

c. **Determinar as regras em matéria de informação aos interessados nos termos dos artigos 13.º e 14.º do RGPD:**

A *Política de Privacidade de Denúncias* deve ser disponibilizada aos Interessados, pelo Comité de Denúncias ou pelo Gestor de Denúncias competente, das seguintes formas principais:

- através de **um link/hipertexto** específico **visível na página inicial do Portal/Software**;
- mediante entrega em mãos ou como anexo a uma conversa por videoconferência, na primeira oportunidade útil, no caso de **encontro pessoal** com o Denunciante que não tenha utilizado o Portal/Software para a Denúncia;
- no caso de o primeiro contacto útil com o interessado ocorrer por **telefone** (em particular, no caso de o Denunciante solicitar uma reunião pessoal por telefone): através de aviso verbal sobre a disponibilidade **da Política de Privacidade** na página inicial do Portal/Software e/ou na secção separada «denúncias» no rodapé do site de cada uma das Sociedades.

d. **resposta ao exercício dos direitos do interessado:** cada Sociedade atua como responsável independente pelo tratamento, em conformidade com os seus procedimentos de gestão do exercício dos direitos dos interessados, aos quais se remete aqui;

e. **violações de dados pessoais:** cada Sociedade atua como responsável independente pelo tratamento, em conformidade com os seus procedimentos de gestão de violações de dados pessoais relacionados com as Denúncias, aos quais se remete aqui;

f. **medidas de segurança:** cada Sociedade do Grupo é obrigada a respeitar as medidas de segurança previstas i) neste Procedimento, ii) nas especificações técnicas e funcionais do Portal/Software, iii) no seu próprio sistema de privacidade, iv) na legislação sobre proteção de dados pessoais que lhe é aplicável;

as medidas de segurança aplicadas ao Portal/Software são descritas no documento obrigatório de DPIA elaborado pela Sociedade, bem como nos documentos adicionais mencionados no mesmo.

g. **interface operacional com o fornecedor terceiro do Portal/Software:** a RINO MASTROTTO GROUP SPA atua como interface técnica exclusiva centralizada com o fornecedor, em nome das outras empresas, com base num mandato com representação que se entende como aqui conferido à mesma pelas mesmas.

## **ANEXO D – FORMAÇÃO**

### **Formação dos Gestores de Denúncias**

Uma formação específica, a ser atualizada periodicamente, deve ser dirigida, em primeiro lugar, aos indivíduos responsáveis ou envolvidos no processo de gestão das Denúncias, com o objetivo de lhes fornecer as competências fundamentais e necessárias para a implementação e gestão eficaz dos processos de denúncia, bem como os conhecimentos sobre os temas objeto das denúncias (cf. Diretrizes ANAC, ponto 5).

É conveniente que esses indivíduos recebam uma formação detalhada sobre as diferentes facetas relacionadas com a gestão das Denúncias, com vista a promover uma operacionalidade autónoma e ética, além de profissional. Por conseguinte, o pessoal deve receber formação, pelo menos, sobre os seguintes temas:

- os perfis normativos em matéria de denúncias (tanto a legislação europeia como as disposições contidas no Decreto Legislativo n.º 24/2023), com especial atenção também à questão da proteção de dados pessoais, para garantir a máxima segurança e confidencialidade das informações;
- os procedimentos e as modalidades operacionais, com foco específico nas obrigações que devem ser cumpridas pelos Gestores de Denúncias, incluindo a gestão de conflitos de interesses;
- os princípios gerais de comportamento (confidencialidade e sigilo, ética e integridade, escuta ativa, competências comunicativas e colaboração).

Em alternativa à formação acima referida, as competências e conhecimentos específicos acima referidos podem ser devidamente comprovados pelos Gestores de Denúncias através de CV, certificados ou documentação semelhante.

### **Formação dirigida a todos os funcionários e colaboradores da entidade**

A formação deverá envolver todos os funcionários e colaboradores da Sociedade, de modo a fornecer um quadro claro e exaustivo sobre a nova regulamentação (esclarecendo, por exemplo, quem é o Denunciante, o que pode ser denunciado e por quais canais, quais são as Proteções que o sistema jurídico garante ao Denunciante e quais denúncias, por outro lado, não estão entre as protegidas, bem como especificando o envolvimento - também garantido pelas Proteções - dos diferentes sujeitos que operam no mesmo contexto de trabalho do Denunciante).

## **ANEXO E – MANUAIS DO PORTAL/SOFTWARE**

- Manual EQS v3