

Política de denúncia

- Europa

ÍNDICE

Descrição geral.....	1
Âmbito.....	1
Princípios-chave	1
Legislação do Reino Unido – ‘Pessoas designadas’.....	2
Obrigação de denúncia em todas as entidade europeias da NCH	2
Procedimentos de denúncia.....	2
Acordos para denúncia e anonimato.....	3
Proteção para denunciante.....	3
<i>Princípios</i>	3
<i>Medidas de proteção</i>	3
<i>Sanções para aqueles que tomam medidas de retaliação</i>	4
Direitos das pessoas implicadas	4
Controlo de versão	4
Anexo 1 - Linhas diretas.....	6

Descrição geral

As políticas de denúncia destinam-se geralmente a facilitar a denúncia de irregularidades por parte dos membros da equipa e prestadores de serviços de boa-fé, sem temer que a sua ação possa ter consequências negativas.

A Política de denúncia da NCH Europe (“NCH”) é um elemento-chave para salvaguardar a integridade da NCH. Destina-se a reforçar a transparência da NCH e a apoiar o seu sistema para combater práticas que possam prejudicar as suas atividade e reputação.

Proteger a integridade e a reputação da NCH requer o apoio ativo de todos os nossos colaboradores, aos quais é solicitado que reportem incidentes de suspeita de fraude, trabalho forçado, corrupção, conluio e coerção e outras infracções graves das regras e políticas em vigor na NCH. Membros da equipa devem também cooperar em investigações sobre tais incidentes.

Ao criar um ambiente de confiança e proteção máxima para os membros da sua equipa e prestadores de serviços, a NCH quer incentivá-los à cooperação total. Isso é estabelecer acordos que irão garantir que os membros da equipa e prestadores de serviços que denunciam irregularidades de boa-fé gozam da máxima confidencialidade e da maior e mais eficaz proteção possível contra quaisquer retaliações ou represálias, reais ou ameaças, como resultado da sua denúncia.

Âmbito

A Política de denúncia aplica-se a todos os funcionários da NCH Europe e qualquer outra pessoa que preste serviços à NCH, incluindo consultores e outros prestadores de serviços com contrato com a NCH (agrupados para efeitos deste documento sob os termos “funcionário(s)”).

Princípios-chave

Os princípios-chave básicos da política de denúncia da NCH são os seguintes:

- Os interessados devem ter vários canais à escolha para denúncia e comunicação; em determinadas circunstâncias, eles devem ser capazes de ignorar os principais canais de denúncia, se estes se provarem inadequados
- Os funcionários não devem, sob qualquer circunstância, ser sujeitos a represálias devido à denúncia;
- Os funcionários que de boa-fé denunciam incidentes devem ser protegidos e a sua identidade deve, na medida do possível, permanecer confidencial;
- Os incidentes relatados devem ser verificados de modo adequado e, se forem confirmados, a NCH tomará todas as medidas necessárias para identificar soluções adequadas
- Os direitos básicos de qualquer pessoa implicada pelos incidentes relatados devem ser respeitados, assegurando que os procedimentos previstos são eficazes.

Legislação do Reino Unido – ‘Pessoas designadas’

A ordem de divulgação de interesse público do Reino Unido de (Pessoas designadas) 2014 define uma lista com mais de 60 organizações e indivíduos que um funcionário de uma das empresas NCH no Reino Unido pode abordar para denunciar suspeitas de irregularidades ou irregularidades conhecidas. As organizações e os indivíduos na lista foram indicados como pessoas designadas porque têm uma relação de autoridade ou de supervisão com o sector, muitas vezes enquanto entidade reguladora.

O objetivo de uma pessoa designada é proporcionar aos funcionários e prestadores de serviços de uma empresa britânica um mecanismo para que façam a sua divulgação de interesse público para que um organismo independente que possa atuar.

Uma lista atualizada das pessoas designadas pode ser encontrada aqui:

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

Obrigação de denúncia em todas as entidades europeias da NCH

Os funcionários são obrigados a denunciar quaisquer suspeitas ou presumíveis incidentes de comportamento ilegal nas atividades da NCH ou de má conduta ou violação grave das regras, políticas ou orientações da NCH, ou qualquer ação que é ou poderia ser prejudicial para a missão ou a reputação da NCH (doravante designado como “irregularidades”).

Tais incidentes podem envolver funcionários, clientes, prestadores de serviços, fornecedores, beneficiários ou quaisquer outras pessoas ou entidades que participam ou pretendem participar nas atividades desenvolvidas pela NCH.

Os funcionários são obrigados a cooperar em qualquer investigação oficial, auditoria ou pedido semelhante.

Nenhum funcionário ou gerente da NCH pode usar a sua posição para evitar que outros funcionários exerçam os seus direitos ou cumpram as suas obrigações conforme indicado acima.

Procedimentos de denúncia

Existem uma série de canais disponíveis caso alguém deseje relatar problemas que incluem o seguinte (esta lista não é exaustiva):

Alegada **fraude, corrupção, branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo** ou qualquer outra atividade ilegal **que prejudique os interesses financeiros da NCH**
Incumprimento **grave ou violação da ética ou da integridade** incluindo a escravatura moderna, tráfico de seres humanos, assédio moral, assédio e as relativas à dignidade no trabalho

Canais de denúncia

- Reportar um membro da equipa de gestão sénior por e-mail ou telefone
 - Reportar ao VP de Recursos Humanos da Europa por e-mail ou telefone
 - Usar um dos números da linha direta listados no anexo 1 – este é um serviço fornecido por um fornecedor terceirizado
 - E-mail: compliance@nch.com
 - <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>
- a) Em caso de má administração por parte da NCH na gestão dos procedimentos acima descritos, os funcionários no Reino Unido podem em último recurso submeter a questão para uma pessoa designada em conformidade com as disposições pertinentes da ordem de 2014; ou, se fora do Reino Unido, para o equivalente local a uma pessoa designada no país do funcionário, caso haja alguma.

Acordos para denúncia e Anonimato

Os incidentes podem ser relatados por quaisquer meios à disposição do funcionário e devem ser descritos com a mais exatidão possível. Podem ser relatados anonimamente por escrito; nesse caso serão analisados pelo VP de Recursos Humanos, tendo em conta as circunstâncias e a natureza dos incidentes relatados .

Proteção para denunciante

Princípios

Qualquer funcionário que denuncie uma irregularidade, desde que seja de boa-fé e em conformidade com as disposições desta política, deve ser protegido contra qualquer ato de retaliação. Para efeitos desta política, "retaliação" é definida como qualquer ação ou ameaça de ação que é injustamente prejudicial para o denunciante, por causa da sua denúncia, incluindo, mas não limitada a assédio, discriminação e atos de vingança direta ou indireta, que são recomendados, ameaçados ou empreendidos contra o denunciante.

"Boa-fé" pode significar a crença razoável na veracidade dos incidentes relatados, ou seja, o fato de que o funcionário tem razões para crer que as informações relatadas sejam verdade.

Os funcionários que fazem uma denúncia de má-fé, em especial se conscientemente baseada em informações falsas ou enganosas, não serão protegidos e serão sujeitos a processo disciplinar ou rescisão do seu contrato de trabalho / consultoria.

Medidas de proteção

A proteção de uma pessoa que denuncia uma irregularidade será garantida acima de tudo pelo facto de que a sua identidade será confidencial. Isto significa que o seu nome não será revelado, a menos que o denunciante autorize pessoalmente a divulgação de sua identidade ou se for uma exigência legal, especialmente se é essencial para garantir que o direito da pessoa ou pessoas implicadas têm um processo justo. Nesse caso, NCH deve notificar o denunciante antes de revelar sua identidade.

Quando os funcionários considerarem que foram vítimas de retaliação por denunciar uma irregularidade ou que têm razões para acreditar ou recear o risco de retaliação em consequência da sua denúncia de uma irregularidade, têm o direito de se queixar ao VP de Recursos Humanos e solicitar a adoção de medidas de proteção.

O VP de Recursos Humanos deve avaliar as circunstâncias do caso e pode recomendar ao Presidente e CEO as medidas temporárias e / ou permanentes que é necessário adotar no interesse da NCH com vista a proteger o funcionário em causa. O funcionário deve ser informado por escrito dos resultados deste procedimento.

Sanções para aqueles que tomam medidas de retaliação

É proibida qualquer forma de retaliação realizada por um funcionário contra qualquer pessoa por denunciar uma irregularidade de boa-fé. Nesse caso devem ser tomadas medidas disciplinares em conformidade com os procedimentos e a política da empresa ou contratos de trabalho / de consultoria podem ser rescindidos.

Os funcionários serão informados das medidas tomadas pela NCH após a descoberta de atos de retaliação por denunciar um incidente. As informações fornecidas não conterão quaisquer dados que permitam que as pessoas em causa sejam identificadas.

Direitos das pessoas implicadas

Qualquer membro da equipa NCH implicado em denúncias de irregularidades deve ser notificado atempadamente sobre as alegações feitas contra ele, desde que essa notificação não impeça o andamento do processo para estabelecer as circunstâncias do caso. Em qualquer caso, as conclusões que refiram um funcionário especificamente pelo nome não podem ser feitas após a conclusão do procedimento acima mencionado, a menos que esse funcionário tenha tido a oportunidade de apresentar as suas observações em consonância com o princípio do respeito pelo direito de ter um processo justo.

Após ouvir o funcionário implicado, ou depois de ter solicitado a este expor o seu caso por escrito, se, por razões objectivas, não for possível ouvi-lo diretamente, o Presidente CEO & em conjunto com os membros relevantes da equipa de liderança europeia, decidirá sobre as medidas necessárias no interesse da NCH Europe.

Controlo da versão

Esta política pode variar ao longo do tempo de modo a refletir as alterações na Política da empresa, procedimento ou atualizações legislativas. A versão mais recente desta política sempre estará disponível na intranet da NCH ou através da equipa de Recursos Humanos.

Esta política não faz parte dos termos e condições de emprego dos trabalhadores.

Versão N.º	Data da alteração:	Alteração feita por:	Principais alterações
V1.0	23/11/2015	Dep. Jurídico	Publicado
V2.0	01/03/2016	Dep. Jurídico	Referências Anti-escravatura
V3.0	02/03/2017	Equipa RH	Revisto – Sem alterações
V4.0	01/09/2021	Equipa RH	Incluídos os números da linha de apoio da Linha de conformidade, incluído endereço de e-mail
V5.0	01/06/2024	Conformidade	Atualização de detalhes de contacto

Anexo 1

A NCH Corporation (e respetivas filiais) usa um fornecedor terceirizado de linha direta, a Linha de conformidade, para fornecer 24 horas por dia/7 dias por semana um apoio multilingue na administração do nosso Programa Linha direta. Os colaboradores devem usar os números abaixo listados ao reportar alegações de suborno e anticorrupção, fraude e má conduta, assédio e questões de segurança no local de trabalho.

As denúncias serão tratadas de forma confidencial na medida do possível. Encorajamos a que se identifique, pois permite que a investigação seja mais minuciosa. Se não se sentir confortável em se identificar pode reportar anonimamente. Em alguns países da Europa o abuso da linha direta pode expor o denunciante a sanções disciplinares. Contudo, o uso em boa-fé da linha direta, mesmo que os factos sejam posteriormente considerados incorretos ou inclusivos, não exporá o denunciante a uma ação disciplinar. Abaixo estão os números da linha direta para cada país.

Europa

República Checa: 800880806

Alemanha: 800 181 9843

Hungria: 06 80 020 305

Itália: 800 81 9541

Polónia: 800 005 356

Roménia: 0800 890 559

Eslováquia: 0800 232760

Espanha: 900 751436

Suécia: 020-79-66-49

Turquia:0080049240880107

Reino Unido & N. Irlanda: 0800 066 8929