

# DE HEUS

## POLÍTICA SPEAK-UP

**Versão do documento:**

1.0

**Aprovado por:**

Comité de Integridade e Conformidade

**Responsável:**

Diretor do Grupo de Integridade & Conformidade



# ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>03</b>
<b>2.</b>	<b>QUEM PODE FALAR?</b> .....	<b>05</b>
<b>3.</b>	<b>QUANDO E SOBRE O QUE FALAR</b> .....	<b>07</b>
<b>3.1</b>	Quando falar.....	08
<b>3.2</b>	Sobre o que falar.....	08
<b>3.3</b>	Exclusões da Política de Speak-Up.....	09
<b>4.</b>	<b>COMO FALAR</b> .....	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>COMO USAR A LINHA SPEAK-UP</b> .....	<b>12</b>
<b>5.1</b>	A linha Speak-Up.....	13
<b>5.2</b>	Denúncia anónima .....	13
<b>5.3</b>	Opções de reporte da linha Speak-Up.....	13
<b>5.4</b>	Que informações devo fornecer? .....	14
<b>6.</b>	<b>ORGANIZAÇÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>6.1</b>	Painel de Integridade.....	16
<b>6.2</b>	Responsável Local Integridade e Conformidade .....	16
<b>7.</b>	<b>TRATAMENTO DOS REPORTES</b> .....	<b>17</b>
<b>8.</b>	<b>DIREITOS E PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE</b> .....	<b>22</b>
<b>8.1</b>	Suporte .....	23
<b>8.2</b>	Não retaliação.....	23
<b>8.3</b>	Confidencialidade e proteção da identidade .....	25
<b>8.4</b>	Proteção de dados .....	25
<b>8.5</b>	Registos administrativos e relatórios .....	26
<b>8.6</b>	Entrada em vigor e alterações .....	26

# 1. INTRODUÇÃO

## 1 INTRODUÇÃO

Na De Heus, estamos comprometidos em conduzir os nossos negócios de forma responsável, ética, legal e em conformidade com nossos princípios, políticas e valores de negócios. Isso inclui relatar quaisquer preocupações que possa ter em relação às leis e regulamentos aplicáveis, os nossos Princípios de Negócios, as nossas políticas ou violações dos mesmos que você saiba ou suspeite terem ocorrido (doravante (Suspeita) de má conduta).

Falar é levantar uma preocupação dentro da De Heus sobre uma (suspeita) má conduta. Falar é essencial para mantermos a nossa reputação, sucesso e capacidade de operar.

Todos temos a responsabilidade pessoal de incorporar os nossos Princípios de Negócio e os nossos valores na nossa vida profissional diária. No entanto, pode acontecer que você testemunhe um comportamento que viole nossos Princípios de Negócios ou se sinta pressionado a violar esses princípios. Neste caso, pedimos e esperamos que fale, mesmo em caso de dúvida. Permanecer em silêncio pode piorar a situação e prejudicar a confiança de todos os lados.

Ao levantar uma preocupação, você dá à De Heus a oportunidade de abordá-la. Isso ajuda a proteger a empresa e, em última análise, você e seus colegas. Por sua vez, a De Heus protege-o com uma política rigorosa de não retaliação. Se levantar uma preocupação de boa-fé, tenha a certeza de que não sofrerá quaisquer consequências negativas.

Esta Política Speak-Up explica como pode levantar preocupações sobre (Suspeita) de má conduta de forma confidencial e sem medo de retaliação, e o que pode esperar da De Heus depois disso.

## 2. QUEM PODE FALAR?

## **2 QUEM PODE FALAR?**

Os canais de denúncia descritos nesta Política estão disponíveis para qualquer pessoa que tenha uma preocupação em relação a (Suspeita) de Má Conduta num contexto da De Heus relacionado com o trabalho. Isto inclui, mas não está limitado a:

- Qualquer pessoa que realize trabalho para ou em nome da De Heus em todo o mundo: funcionários, trabalhadores temporários que trabalham para ou em nome da De Heus, voluntários, estagiários, freelancers e contratados por qualquer entidade da De Heus em todo o mundo;
- Qualquer outra parte com a qual a De Heus esteja envolvida profissionalmente: membros do Conselho de Supervisão, estagiários, clientes, ex-funcionários, candidatos a emprego, qualquer pessoa que trabalhe como ou sob a supervisão de parceiros de negócios, fornecedores, agentes, distribuidores e assim por diante.

### **3. QUANDO E O QUE FALAR**

## 3 QUEM QUANDO E O QUE FALAR


### 3.1 QUANDO FALAR

Assim que possível depois de tomar conhecimento ou de se confrontar com um caso de má conduta (suspeita), fale usando um dos canais de denúncia descritos abaixo. Comunicar o problema prontamente permite-nos resolver a sua preocupação de forma mais rápida e eficaz.

Naturalmente, esperamos que comunique os problemas de boa-fé. Isso significa que, ao levantar uma má conduta (suspeita), tem motivos razoáveis para acreditar que a violação ocorrerá ou já ocorreu.

### 3.2 O QUE FALAR (sobre o que denunciar)

Encorajamo-lo a falar e a denunciar qualquer (Suspeita) de má conduta; ou seja, qualquer violação real ou suspeita das leis ou regulamentos aplicáveis, dos nossos Princípios de Negócio, das nossas políticas ou dos nossos valores. Os exemplos são apresentados na caixa abaixo.



- Violação dos nossos procedimentos de segurança e saúde
- Assédio, incluindo intimidação, discriminação ou abuso (sexual, racial ou outro)
- Violações do direito da concorrência e regulamentos
- Actos ou ameaças de violência física
- Violação das sanções
- Suspeita de fraude, suborno ou outro crimes financeiros
- Actos que possam afectar negativamente os interesses ou reputação da De Heus
- Conflito de interesses
- Actos que causem danos graves ao meio ambiente
- Uso indevido de recursos da empresa
- Divulgação de informações confidenciais
- Retaliação contra qualquer indivíduo que tenha falado de boa-fé
- Actos que violem os direitos humanos ou constituem escravatura moderna



### 3.3 EXCLUSÕES DA POLÍTICA SPEAK-UP

Em princípio, a política não se aplica às seguintes questões:

- Ameaças imediatas à vida ou à propriedade: Se precisar de assistência de emergência, contacte as autoridades locais ou ligue para o número de telefone de emergência;
- Denúncias com intenção maliciosa: Não faça acusações que sabe serem falsas ou não poderem ser fundamentadas. Fazê-lo pode levar a medidas disciplinares;
- Reclamações práticas dos clientes, como atrasos nas entregas, problemas de qualidade da alimentação ou problemas de entrada de pedidos;
- Preocupações ou queixas em relação a assuntos de RH, como termos de emprego ou questões relacionadas ao desempenho: Se registar tal denúncia através dos canais de denúncia Speak-Up, será direcionado para o departamento de RH local;
- Queixas interpessoais não relacionadas com o trabalho ou litígios pessoais (jurídicos).

## **4. COMO FALAR**

## 4 COMO FALAR

Pode comunicar a sua preocupação através dos seguintes canais:

- 1) O seu **Superior Hierárquico**;
- 2) A **linha De Heus Speak-Up**. Isso inclui um site seguro e um canal de denúncia por telefone (juntos referidos como **Speak-Up Line**).

Sempre que possível, encorajamo-lo a discutir primeiro a sua preocupação com a pessoa envolvida, com o seu Superior Hierárquico ou com o seu representante de RH.

Se se sentir desconfortável em fazer isso, preferir permanecer anónimo ou ainda não tiver certeza com quem falar, entre em contacto diretamente com o Responsável Local de Integridade e Conformidade. Este elemento funciona como representante local de confiança e como o primeiro ponto de contacto para os colaboradores com questões ou preocupações relacionadas com a ética e/ou conformidade.

Em alternativa, pode contactar a nossa Linha Speak-Up, que é gerida por uma empresa externa independente. Pode deixar a sua mensagem por telefone ou através do portal online. Consulte a Secção 5 para mais pormenores.

Os regulamentos locais podem fornecer mais orientações sobre os órgãos externos aos quais você pode recorrer para relatar um caso de má conduta (suspeita). A sua Ligação de Integridade e Conformidade local também pode fornecer mais informações.

## **5. COMO USAR A LINHA DE HEUS SPEAK-UP**

## 5 COMO USAR A LINHA DE HEUS SPEACK-UP

### 5.1 A LINHA SPEAK-UP

A linha De Heus Speak-Up está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano. Pode comunicar a(s) sua(s) preocupação(ões) na sua própria língua.

A Linha Speak-Up é operada de forma independente por terceiros (People Intouch). A sua denúncia será registada e partilhada com o nosso Painel de Integridade para posterior tratamento. Ver secções 6 e 7 para mais pormenores sobre o procedimento.

### 5.2 DENÚNCIA ANÓNIMA

Esforçamo-nos para criar um ambiente seguro e aberto. Para tal, encorajamo-lo a identificar-se

(nome, cargo e dados de contacto) ao comunicar um caso de (suspeita) de má conduta. Isso facilita a comunicação rápida e permite o tratamento ideal do seu relatório.

Se não se sentir confortável em partilhar a sua identidade, pode optar por permanecer anónimo. Respeitaremos a sua decisão e trataremos o seu relatório com a mesma seriedade com que qualquer outro. Esteja ciente, no entanto, de que existem algumas limitações sobre o que pode ser alcançado se decidir permanecer anónimo.

### 5.3 OPÇÕES DE REPORTE DA LINHA SPEAK-UP

A nossa linha Speak-Up inclui um site seguro e um número de telefone por país. A plataforma suporta uma variedade de idiomas.

- 1) **Site seguro:** Pode aceder via site da De Heus e ser direcionado para <https://deheus.speakup.report/pt-PT/login/home> Também pode aceder directamente ao site. Qualquer uma das formas permite carregar documentação de apoio.
- 2) **Telefone:** Partilhe a sua denúncia ligando para um número de telefone local (**800 831 302**). Basta seguir as instruções fornecidas para deixar o seu relatório.

## 5.4 QUE INFORMAÇÕES DEVE FORNECER?

Para ajudar o nosso Painel de Integridade a avaliar a sua denúncia, encorajamo-lo a fornecer o máximo de informação tão completa quanto possível da (Suspeita) de Má Conduta. Partilhe qualquer detalhe que considere relevante e consulte ou anexe quaisquer documentos, fotografias ou outras provas que possam apoiar a sua denúncia.

Se possível, inclua as seguintes informações:

- O seu nome, localização e dados de contacto (preferencialmente, mas pode optar por permanecer anónimo)
- A natureza da (suspeita) de má conduta
- Por que isso é uma preocupação para si?
- Quando e onde ocorreu a (suspeita) de má conduta?
- Quem esteve envolvido?
- Houve testemunhas? Se sim, quem?
- Respondeu de alguma forma à (Suspeita) de Má Conduta?
- Já partilhou a sua preocupação com alguém no trabalho? Em caso afirmativo, qual foi a sua resposta?
- Qual foi a duração da (Suspeita) de Má Conduta?
- Quando parou (se aplicável)? Em caso afirmativo, como/porquê?
- Existem provas que sustentem o seu relatório? Anexar ou fornecer referências a qualquer documentação de apoio
- Há mais alguma informação que possa ajudar-nos a investigar a sua denúncia?
- Está preocupado com possíveis represálias por levantar esta preocupação?

O QUE FAZER E NÃO FAZER
<b>FAZER:</b>
Manifeste a sua preocupação o mais rapidamente possível através de um dos nossos canais de denúncia.
Forneça um relatório pormenorizado, incluindo toda a documentação de apoio.
Identifique-se se puder. Faça parte da nossa cultura de diálogo aberto!
Respeite outras pessoas que lhe levantem preocupações e informem a sua Ligação de Integridade e Conformidade, conforme apropriado.
<b>NÃO FAZER:</b>
Fazer vista grossa.
Adiar a comunicação da sua preocupação - o tempo pode ser essencial!
Retaliar ou permitir que outros retaliem contra indivíduos que comuniquem preocupações de boa-fé.

## 6. ORGANIZAÇÃO

## 6 ORGANIZAÇÃO

### 6.1 PAINEL DE INTEGRIDADE

- O Painel de Integridade é composto por três membros: o Director do Grupo Integridade e Conformidade, o Diretor Jurídico do Grupo e o Diretor de RH do Grupo. O painel é responsável por executar a política do Speak-Up e lidar com perguntas e relatórios do Speak-Up. Todas as denúncias enviadas através da Linha Speak-Up e de outros canais serão disponibilizadas ao Painel de Integridade.
- O Painel de Integridade é responsável pelo apuramento dos fatos precisa, rigorosa e confidencial.
- O Painel de Integridade monitoriza a qualidade do procedimento de envio de relatórios e investigação em todas as Unidades de Negócios. Também é responsável pela administração dos canais Speak-Up e globais e sistema de gestão de casos da People Intouch.
- Se uma preocupação relatada envolver um risco material para a integridade e reputação do Grupo De Heus ou de qualquer uma de suas Unidades de Negócios, o Painel de Integridade conduzirá o processo de investigação, apoiado pela Ligação de Integridade e Conformidade local. Na maioria dos casos, a Ligação de Integridade e Conformidade local estará na liderança, a gerir e resolver relatórios localmente com pouco ou nenhum envolvimento direto do Painel de Integridade.
- Consulte a Carta do Painel de Integridade no Anexo B para obter mais informações.

### 6.2 INTEGRIDADE LOCAL E A LIGAÇÃO DE CONFORMIDADE

- A Ligação de Integridade e Conformidade (I&C) local é responsável por coordenar e gerir questões relacionadas à integridade e conformidade na sua própria Unidade de Negócios, incluindo o processo de envio de relatórios e investigação em casos de (Suspeita) de Má Conduta.
- A Ligação I&C local está autorizada a determinar o curso de ação apropriado. No caso de uma investigação formal, a Ligação I&C local é responsável por nomear o investigador principal e os membros da equipa de investigação, bem como pela comunicação em torno do progresso da investigação (conforme adequado).
- A Ligação I&C local pode contratar investigadores externos para ajudar ou liderar uma investigação.
- Todos os relatórios iniciais, relatórios de investigação, provas, comunicações, decisões e medidas de acompanhamento são registados na plataforma Speak-Up.



## **7. TRATAMENTO DE RELATÓRIOS**

## 7 TRATAMENTO DE REPORTES

A De Heus está empenhada em tratar todos os relatórios com o cuidado e profissionalismo necessários. Uma vez que uma denúncia é feita através da Linha Speak-Up, as seguintes etapas são tomadas:

- Seu relatório é imediatamente encaminhado para o presidente do Painel de Integridade. As informações não são editadas ou revistas de forma alguma (embora possam ser traduzidas, se necessário). O prestador de serviços Speak-Up confirmará a recepção da sua denúncia.
- Após o receber o relatório, o Painel de Integridade realiza uma avaliação preliminar do relatório e decide como proceder.
- Se o relatório disser respeito a um caso de (suspeita) de má conduta, é provável que o Painel de Integridade encoraje uma investigação. O painel determina o âmbito da investigação e nomeia uma equipa para tratar do assunto. Sempre que possível e apropriado, o inquérito é conduzido e acompanhado pela Ligação de Integridade e Conformidade (I&C) local.
- A Ligação I&C local é responsável pelo acompanhamento das denúncias e do processo de investigação na sua própria Unidade de Negócio. A Ligação I&C local está autorizada a determinar o curso de ação apropriado. O Painel de Integridade também está disponível para prestar aconselhamento e orientação mediante pedido.
- Se o Painel de Integridade decidir que não há motivos para uma investigação mais aprofundada (por exemplo, porque o relatório não identifica qualquer má conduta (suspeita), o painel pode encerrar o assunto sem mais investigações ou encaminhamento para a Ligação I&C local.
- Para que um relatório seja admissível para uma investigação mais aprofundada, deve ser acompanhado de informações suficientes e/ou de uma possibilidade razoável de obter informações adicionais.

- O Painel de Integridade pode decidir entrar em contacto diretamente consigo. Por exemplo, se a sua preocupação não se enquadrar no âmbito desta política, o painel encaminha-o para a pessoa ou departamento adequado (ver Secção 3.3).
- No prazo de sete dias úteis a contar da receção da sua denúncia, o Painel de Integridade informa-o das medidas de acompanhamento tomadas.
- As medidas de acompanhamento dependem da natureza da questão. Alguns relatórios podem ser resolvidos sem investigação adicional, enquanto outros podem exigir uma investigação aprofundada. O Painel de Integridade/Ligação de I&C local fornece o máximo de informações possível sobre a abordagem esperada e as medidas a serem tomadas.
- Se você se identificou ao fazer a denúncia, todos os comentários e acompanhamentos são compartilhados com você direta e confidencialmente.
- Se você optar por permanecer anônimo, o feedback e o acompanhamento são comunicados através do site seguro da Linha Speak-Up ou por telefone. Pode consultar estas informações iniciando sessão em linha ou ligando para o mesmo número de telefone utilizando o número do processo que obteve ao apresentar a denúncia.
- Você recebe atualizações de progresso na medida permitida por lei e na medida em que essas informações não comprometam a investigação ou os direitos dos indivíduos envolvidos.
- O Painel de Integridade e a Ligação I&C local tratam a sua denúncia de forma confidencial, de acordo com a Secção 8.3.
- Uma vez encerrado o assunto, o Painel de Integridade ou a ligação local da I&C informá-lo-ão desse facto. O assunto está encerrado, em princípio, no prazo de três meses a contar da data do vosso relatório. Se este prazo não puder ser cumprido, você será informado do status e duração esperada de quaisquer etapas de acompanhamento restantes.
- O relatório do Painel de Integridade sobre a investigação pode incluir recomendações, tais como sugestões de acompanhamento e medidas corretivas. Com base nesse relatório, as medidas e os passos a tomar são decididos pelo nível de gestão adequado, apoiado pelos

RH e outro pessoal especializado ou consultores externos.

- Uma vez tomada uma decisão, é informado das conclusões gerais. Isto inclui se a De Heus estabeleceu que houve má conduta e, em caso afirmativo, que medidas foram tomadas/que medidas disciplinares foram impostas a qualquer parte investigada. O nível de detalhe das informações partilhadas consigo depende dos interesses razoáveis de todas as partes envolvidas.
- A De Heus está em conformidade com as leis e regulamentos de privacidade aplicáveis.
- A De Heus pode decidir - ou ser obrigada a - denunciar a violação a um órgão de execução local, como a polícia ou as autoridades reguladoras.
- Se você ou o acusado discordarem do resultado da investigação, conforme decidido pelo Painel de Integridade, você ou o acusado podem notificar o Director do Grupo I&C. Em seguida, o Painel de Integridade discute as opções e fornece informações relevantes, como a forma de comunicar a preocupação externamente. O Painel de Integridade também informa o presidente do Comité de I&C em conformidade.
- O nível adequado de gestão comunica ao Painel de Integridade qualquer seguimento e fim das medidas ou etapas resultantes da decisão. O painel monitoriza o acompanhamento e informa-o ao Comité de I&C e, se necessário, ao Comité de Auditoria e Risco do Conselho de Supervisão. Para garantir a melhoria contínua, o painel inclui resultados relevantes de casos Speak-Up em sua avaliação anual do programa de I&C.

## DESCRIÇÃO DO PROCESSO



### RELATÓRIO

#### Denunciante deixa mensagem através da linha Speak-Up

- Por telefone ou web em língua nativa
- Anexa documentos
- É emitido um número único de processo



### PROCESSO

#### Processo do relatório Speak-Up

- Transcrição e/ou tradução para inglês
- Notificação enviada ao Presidente do Painel de Integridade



### AVALIAÇÃO

#### Painel de Integridade recebe o relatório

- Confirma a receção
- Realiza uma avaliação preliminar
- Solicita mais informações (se aplicável)



### ATUALIZAÇÃO

#### Após avaliação preliminar

- Resposta carregada com o número único do processo no prazo de 7 dias úteis
- Toda a comunicação no sistema de gestão de casos traduzida e/ou gravada para a língua nativa do denunciante



### RESPOSTA

#### O denunciante verifica a linha Speak-Up

- Por telefone ou web com número de caso único
- Respostas à mensagem do Painel de Integridade (se aplicável)



### INVESTIGAÇÃO

#### Investigação e comunicação de informações

A Ligação local de Integridade & Conformidade fornece atualizações regulares no sistema de gestão de casos até que o caso seja encerrado



### AÇÃO & FECHO

#### Decisão e Acompanhamento

- Se necessário, serão postas em prática ações
- Caso Speak Up encerrado

## **8. DIREITOS E PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE**

## **8 DIREITOS E PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE**

### **8.1 SUPORTE**

Ao relatar um caso de má conduta (suspeita), será questionado sobre as suas necessidades de suporte e avisado sobre o suporte disponível durante todo o processo de Speak-Up. Tem direito a receber apoio da De Heus antes, durante e depois de levantar uma preocupação.

Para obter apoio, pode recorrer a um colega (com respeito pela confidencialidade), ao seu superior hierárquico, entrar em contato com a Ligação Local de Integridade e Conformidade ou usar quaisquer canais Speak-Up disponíveis para solicitar suporte adicional ou específico. Exemplos de apoio podem incluir:

- Informações adicionais ou orientações de fontes internas ou externas;
- Nomeação de um Conselheiro de Confiança para o apoiar;
- Aconselhamento profissional;
- Medidas adicionais para proteger a sua identidade;
- Medidas adicionais para prevenir ou conter potenciais retaliações.

### **8.2 NÃO RETALIAÇÃO**

#### **8.2.1 Quando é que estou protegido de retaliações?**

A De Heus não tolerará qualquer forma de retaliação, ou ameaça de retaliação, desde que você tenha feito a sua denúncia de boa-fé. Boa-fé significa que, no momento da apresentação da denúncia, você tinha, pelo menos, motivos razoáveis para acreditar que a (suspeita) má conduta tinha ocorrido.

#### **8.2.2 Quem está protegido?**

Qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé está protegida de retaliações. Além disso, a De Heus não tolerará retaliações contra terceiros relacionados, como colegas ou parentes dentro da organização; qualquer pessoa que o tenha ajudado no processo de denúncia; e qualquer entidade jurídica que possua, trabalhe ou esteja de outra forma afiliada num contexto relacionado com o trabalho.

### 8.2.3 O que implica esta política de não retaliação?

Isto abrange qualquer ato ou omissão direta ou indireta que possa prejudicá-lo como resultado de sua denúncia de um caso de (Suspeita) de má conduta. Especificamente, a De Heus não tomará nenhuma das seguintes ações contra si como resultado da sua denúncia:

- Suspensão, dispensa, despedimento ou medidas equivalentes;
- Despromoção ou recusa de promoção;
- Transferência de funções, mudança de local ou horário de trabalho, ou redução de salários;
- Avaliação negativa do desempenho ou referência de emprego;
- Medidas disciplinares, repreensões, etc., incluindo sanções pecuniárias;
- Coerção, intimidação, assédio ou ostracismo;
- Tratamento discriminatório, desvantajoso ou injusto;
- Não renovação ou cessação antecipada de um contrato de trabalho temporário;
- Danos de reputação (incluindo através das redes sociais) ou perdas financeiras, incluindo perda de negócios e/ou rendimentos;
- Rescisão antecipada ou rescisão de um contrato de bens ou serviços;
- Cancelamento de uma licença ou permissão.

Além disso, se tiver direito a proteção contra retaliação, conforme descrito acima, não será considerado como tendo violado qualquer restrição à divulgação de informações, nem incorrerá em qualquer responsabilidade a este respeito. Isto na condição de que tenha pelo menos motivos razoáveis para acreditar que a comunicação ou divulgação pública de tais informações era necessária para trazer à luz uma (Suspeita) de má conduta.

### 8.2.4 Não retaliação no caso de relatórios e divulgações públicas

A política de não retaliação também se aplica se comunicar um caso de má conduta (suspeita) externamente às autoridades competentes. Além disso, a não retaliação aplica-se se divulgar publicamente as suas preocupações, disponibilizando informações sobre a (Suspeita) de Má Conduta no domínio público, mas apenas se:

- Apresentou o relatório primeiro internamente e depois externamente às autoridades competentes, ou externamente às autoridades competentes diretamente, mas nenhuma ação apropriada foi tomada dentro dos prazos aplicáveis; ou
- Tem motivos razoáveis para acreditar que:
  - a (suspeita) de má conduta pode constituir um perigo claro ou iminente para o



- interesse público, como uma situação de emergência ou um risco de danos irreversíveis; ou
- o existe uma baixa probabilidade de a (suspeita) de má conduta ser tratada de forma eficaz através de um relatório interno ou externamente pelas autoridades competentes.

### **8.2.5 A nossa resposta à retaliação**

Levamos muito a sério as alegações de retaliação. As alegações de retaliação serão tratadas de forma semelhante às denúncias de má conduta (suspeita). Quando denunciados, serão investigados e serão tomadas medidas para pôr fim à retaliação. Poderão ser impostas outras medidas aos responsáveis pela retaliação.

## **8.3 CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DA IDENTIDADE**

A plataforma Speak-Up funciona de forma segura para garantir que a sua identidade (se a partilhou ao apresentar a sua denúncia) e outras informações não públicas que partilhou em relação à denúncia são tratadas confidencialmente. Estas informações só serão partilhadas, com base no princípio da necessidade de conhecimento, com a equipa interna autorizada a tratar a denúncia ou com consultores e advogados externos. Estes indivíduos também tratarão as informações de forma confidencial.

Em alguns casos, poderemos ter de partilhar informações relacionadas com o relatório com as autoridades competentes relevantes. Iremos informá-lo da nossa intenção de partilhar informações com as autoridades antes de o fazer, na medida em que tal seja legalmente permitido e viável nas circunstâncias.

A De Heus está empenhada em cumprir a legislação aplicável em matéria de proteção de dados e privacidade. As normas estabelecidas abaixo aplicam-se a todas as denúncias feitas de acordo com esta Política.

## **8.4 CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DA IDENTIDADE**

Recolhemos dados e informações pessoais quando apresenta a sua denúncia e durante todo o processo de avaliação e investigação da denúncia. Estes dados incluem, mas não se limitam ao seu nome e dados de contacto (a menos que a denúncia seja anónima) e uma descrição da (suspeita de) má conduta e dos indivíduos envolvidos. Só processamos os dados

pessoais estritamente necessários para a investigação.

Em todos os momentos, tomamos todas as medidas razoáveis para garantir que os seus dados pessoais são tratados de forma segura e processados de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis.

## **8.5 REGISTOS ADMINISTRATIVOS E RELATÓRIOS**

A De Heus mantém registos de todos os relatórios recebidos. Estes registos são guardados confidencialmente e apenas durante o tempo necessário e proporcional para cumprir quaisquer requisitos legais.

O Director do Grupo de Integridade & Conformidade reporta ao Comité do Compromisso de Integridade e Conformidade<sup>1</sup> sobre relatórios de integridade. Um relatório anual de gestão é partilhado com o Comité de Auditoria e Risco do Conselho de Supervisão com as seguintes informações:

- Número e tipo de preocupações comunicadas;
- Número de preocupações consideradas admissíveis;
- Número de preocupações não investigadas pelo Painel de Integridade.

## **8.6 ENTRADA EM VIGOR E ALTERAÇÕES**

Esta Política entra em vigor em 1 de julho de 2024.