



Política de Denúncia de Irregularidades

Versões

Número	Versão	Data de Publicação
1	Liberação	31.07.2024.

Responsável pelo Assunto	Pesquisador(es)	Aprovador(es)
Dr. Máté Smelka Compliance Officer International	Christoph Palausch Geschäftsführer (COO)	Prof. Dr. Robert Gröning Geschäftsführer (CFO)

Diretrizes Relacionadas	
Título	Número de Identificação
Diretriz de Procedimento do CPO	
Código de Conduta	

Visão Geral

I.	Definições	2
II.	Escopo de aplicação	3
1.	Escopo do material	3
2.	Escopo da equipe (grupo-alvo).....	4
3.	Escopo temporal.....	4
4.	Escopo territorial.....	4
5.	Hierarquia.....	4
III.	Sistema de denúncia de irregularidades	4
1.	Denunciante	4
2.	Informes	5
3.	Documentação dos informes	7
4.	Proteção ao denunciante	7
IV.	Proteção de dados.....	9
1.	Processamento de dados	9
2.	Segurança de TI e de dados.....	10
3.	Conceito de exclusão.....	10
V.	Diversos	10
1.	Revisão do sistema de denúncia de irregularidades	10
2.	Informações específicas do país.....	11
VI.	Lista de Anexos.....	11

I. Definições

- **Política** refere-se a esta Política de Denúncias.
- **Grupo OBO:** A lista de empresas pertencentes ao Grupo OBO pode ser encontrada [aqui](#). Esta Política não se aplica à empresa sueca OBO BETTERMANN AB.
- **Violações** são ações ou omissões que violam os valores ou as regras estabelecidas no Código de Conduta do Grupo OBO, bem como atos e omissões que são considerados violações de acordo com a legislação aplicável do respectivo país.
- **Informações sobre violações** são suspeitas justificadas ou conhecimento de violações reais ou possíveis que já foram cometidas ou que são altamente prováveis de serem cometidas dentro do Grupo OBO ou em conexão com as atividades do Grupo OBO, bem como tentativas de ocultar tais violações.
- **Processamento de dados e informações** são ações e medidas destinadas a coletar, armazenar, alterar, complementar, usar, disseminar, tornar anônimos, bloquear e excluir dados.
- **Informes** são as comunicações orais ou escritas de informações sobre violações a escritórios de denúncia internos ou externos (autoridades competentes do respectivo país).
- **Pessoa que faz a denúncia ou denunciante** significa a pessoa física que relata ou divulga publicamente informações sobre violações aos órgãos competentes listados no Anexo 1 desta Política (doravante denominados: órgãos competentes) ou a órgãos de denúncia externos.
- **Suspeita de violação** significa a suspeita de um denunciante de uma violação na organização em que ele trabalha ou trabalhou ou em outra organização se ele entrou em contato com essa organização por meio de seu trabalho, desde que a suspeita seja baseada em motivos razoáveis resultantes do conhecimento adquirido pelo funcionário a serviço de seu empregador ou do conhecimento obtido pelo funcionário por meio de seu trabalho em outra empresa ou organização.
- **Informes internos** é a comunicação oral ou escrita de informações sobre violações dentro do Grupo OBO para os escritórios competentes.
- **Informes externos** é a comunicação oral ou escrita de informações sobre violações às autoridades competentes dos respectivos países.
- **Divulgação** refere-se à disponibilização de informações sobre violações para o público.

- **Retaliação** é qualquer ato ou omissão, direto ou indireto, que ocorra em um contexto relacionado ao trabalho, seja motivado por denúncia interna ou externa ou por divulgação pública, e que cause ou possa causar prejuízo injustificado ao denunciante (por exemplo, suspensão, demissão etc.).
- **Ação de acompanhamento** é a ação tomada por um escritório de denúncia interno ou externo para verificar a validade e a precisão de uma denúncia, para tomar medidas adicionais em relação à violação denunciada, para restaurar o status legal ou para encerrar o caso.
- **Funcionário(s)** refere-se a todos os funcionários, executivos, diretores, gerentes, acionistas, membros não executivos, funcionários temporários, voluntários, estagiários remunerados ou não remunerados de qualquer uma das empresas do Grupo OBO.

“Cláusula de gênero”

Por motivos de legibilidade, a forma genérica masculina é usada. Deve-se observar que o uso exclusivo da forma masculina deve ser entendido independentemente do gênero. Isso não tem a intenção de implicar discriminação de gênero ou violação do princípio da igualdade.

II. Escopo de aplicação

1. Escopo do material

O Grupo OBO tem o compromisso de conduzir seus negócios de acordo com os mais altos padrões éticos e legais. Por esse motivo, qualquer violação do Código de Conduta da OBO será tratada com a máxima seriedade.

Os regulamentos a seguir destinam-se a apoiar os funcionários, a gerência, os parceiros comerciais, os clientes e fornecedores, etc. do Grupo OBO, bem como todos os indivíduos potencialmente afetados (todas as pessoas físicas) no reconhecimento, na denúncia e na eliminação de possíveis desvios de conduta dentro do Grupo OBO e a fornecer um canal seguro para denúncias sem medo de retaliação, com o objetivo de fortalecer a cultura de conformidade e informação dentro do Grupo OBO.

Comportamentos ilegais, imorais ou ilegítimos, ou comportamentos que violem o Código de Conduta da OBO e que o funcionário ou a pessoa em questão não consiga impedir por conta própria, devem ser relatados a uma pessoa de contato indicada pelo Grupo OBO. No entanto, o sistema de denúncia não se destina a ser usado para reclamar ou denunciar outros funcionários em geral.

Fatos/informações/documentos, independentemente de sua forma ou meio, cuja divulgação seja proibida por estarem cobertos pela segurança nacional, pela proteção de informações confidenciais, pela proteção de privilégios profissionais médicos e legais, pelo sigilo de deliberações judiciais e pelas regras do processo penal estão excluídos do escopo desta Política.

2. Escopo da equipe (grupo-alvo)

Esta Política se aplica a todas as empresas do Grupo OBO e a todas as pessoas mencionadas na seção II. 1 e III. 4. Esta Política não se aplica à empresa sueca OBO BETTERMANN AB.

3. Escopo temporal

Esta Política se aplicará por um período ilimitado a partir da data de sua publicação até sua revogação.

4. Escopo territorial

Esta Política se aplica a todos os países onde uma empresa do Grupo OBO está localizada. Esta Política não se aplica à empresa sueca OBO BETTERMANN AB.

5. Hierarquia

Na medida em que regras mais rigorosas, disposições estatutárias, regras de conflito de leis, etc. existam nos sistemas jurídicos nacionais aplicáveis para áreas individuais cobertas por esta Política, tais regras prevalecerão sobre as disposições desta Política (por exemplo, infrações penais, contravenções, etc.).

III. Sistema de denúncia de irregularidades

1. Denunciante

- (1) O Grupo OBO incentiva todas as pessoas físicas a fazer uma denúncia por meio do sistema de denúncia do Grupo OBO caso tomem conhecimento de uma violação do Código de Conduta do Grupo OBO e se a legislação local permitir tal denúncia.
- (2) Esta Política não obrigará ninguém a enviar informes. Entretanto, na medida em que existam deveres ou obrigações legais, contratuais ou de outra natureza para o envio de informes, estes não serão afetados pelo subitem 1 da seção III.1.
- (3) O sistema de denúncias serve para receber e processar denúncias e para proteger as pessoas mencionadas no subitem 1 da seção III.1, bem como as pessoas mencionadas na seção III. 4 "Proteção ao denunciante" abaixo, contra retaliações relacionadas a denúncias. No entanto, o sistema de denúncia não está disponível para reclamações gerais ou consultas gerais em particular. Nesse caso, entre em contato com nosso serviço de atendimento ao cliente:

[Contato](#)

No caso da Alemanha, as reclamações de acordo com a Lei Alemã sobre Obrigações de Diligência Devida Corporativa para a Prevenção de Violações de Direitos Humanos em Cadeias de Fornecimento (LKSG) devem ser enviadas por meio do contato fornecido no Anexo 1.

- (4) As denúncias só devem ser feitas se o denunciante agir de boa-fé, acreditando que as informações denunciadas são verdadeiras, e se tiver motivos razoáveis para acreditar que as informações denunciadas são verdadeiras. O denunciante não estará agindo de boa-fé se souber que uma informação relatada é falsa. Em caso de dúvida, as informações não devem ser apresentadas como fatos, mas como suposições, estimativas ou afirmações de outras pessoas. As sanções da legislação trabalhista também não devem ser impostas no caso de denúncias de boa-fé.
- (5) Deve-se observar que os denunciantes que, contra seu bom senso, relatam informações falsas sobre outras pessoas podem estar sujeitos a processos criminais e/ou multas e/ou indenizações de acordo com a legislação nacional local.

2. Informes

- (1) As denúncias podem ser enviadas por denunciantes a um dos escritórios competentes usando os detalhes de contato especificados no Anexo 1. O envio de informações sobre violações não está vinculado a nenhuma forma ou idioma específico. As informações sobre violações podem ser enviadas pelo denunciante no idioma nativo do país de origem; o escritório competente garantirá a tradução e a comunicação no idioma nativo do denunciante. Em particular, os informes podem ser enviados pessoalmente, por telefone, por escrito ou em forma de texto (por exemplo, por carta ou e-mail). Por motivos de simplificação processual, recomendamos o envio por e-mail. Para garantir o processamento confidencial das notificações postais, solicitamos que seja usado o sufixo de endereço "CONFIDENCIAL - Avisos da OBO". A legislação nacional pode estabelecer requisitos formais específicos para a comunicação, que podem ir além dos estabelecidos nesta Política.
- (2) Os órgãos competentes, obviamente, darão a todas as pessoas físicas a oportunidade de consulta prévia antes de elaborar um informe. O uso da consulta não implica a obrigação de fazer um informe, e os órgãos competentes são obrigados a tratar as informações fornecidas durante a consulta da mesma forma confidencial que os informes.
- (3) Além dos escritórios competentes responsáveis listados no Anexo 1, o denunciante tem a opção de entrar em contato com escritórios externos de denúncia, de acordo com as disposições legais do respectivo país, conforme listado no Anexo 3. No entanto, o Grupo OBO recomenda que o caminho seja feito, primeiramente, por meio de seu próprio escritório interno de denúncias (escritórios competentes). O denunciante deve ser informado de que algumas leis locais podem fazer com que a proteção do denunciante dependa de ele entrar em contato primeiro com os escritórios competentes.

- (4) A denúncia também pode ser feita de forma anônima. No entanto, como regra geral, o denunciante é incentivado a revelar sua identidade em vez de proceder com uma denúncia anônima. O motivo é que é mais difícil acompanhar uma denúncia e conduzir uma investigação completa e minuciosa se for impossível ou difícil entrar em contato com a fonte para obter mais informações. Se o denunciante se identificar, pode ser mais fácil protegê-lo contra retaliação.
- (5) O escritório competente deverá acusar o recebimento do informe ao denunciante no prazo máximo de 2 dias úteis. Após essa confirmação, o escritório competente avaliará se a violação relatada se enquadra no escopo material desta Política e informará ao denunciante, no prazo de 7 dias do recebimento do informe (ou no prazo de 3 dias da tomada da decisão relevante), como o informe é classificado e se será investigado pelo escritório competente ou encaminhado ao departamento ou autoridade competente.
- (6) Caso a legislação nacional exija que as ações de acompanhamento sejam realizadas por uma unidade organizacional ou uma pessoa dentro da estrutura organizacional da empresa, o órgão competente listado no Anexo 1 encaminhará o assunto a essa unidade interna ou pessoa dentro da empresa relevante para realizar as atividades de acompanhamento. No caso mencionado acima, essa unidade organizacional interna ou pessoa dentro da empresa relevante será considerada como o escritório competente dentro do significado desta Política, no escopo da execução das ações de acompanhamento.
- (7) O escritório competente deverá (se possível e permitido) manter contato com o denunciante, verificar a validade do informe recebido, solicitar mais informações ao denunciante, se necessário, e tomar as medidas de acompanhamento adequadas.
- (8) O órgão competente fornecerá feedback ao denunciante por escrito no prazo de 30 dias após acusar o recebimento do informe. O órgão competente poderá, após informar o denunciante, prorrogar o prazo para fornecer feedback por 30 dias, se justificado pelas circunstâncias da investigação. Não obstante o acima exposto, o órgão competente será obrigado a fornecer feedback ao denunciante em até dois dias úteis após o término da investigação.
- (9) O feedback deverá incluir uma indicação de qualquer ação de acompanhamento planejada, bem como qualquer ação de acompanhamento já tomada e as razões para tal ação. O feedback fornecido ao denunciante não interferirá em inquéritos ou investigações internas e não prejudicará os direitos das pessoas que são objeto ou mencionadas no informe.
- (10) O Grupo OBO concederá ao escritório competente os poderes necessários para o desempenho de suas tarefas, em especial para examinar as notificações, obter informações e realizar ações de acompanhamento. O escritório competente receberá os recursos necessários para cumprir suas tarefas. O escritório competente deverá ser independente no cumprimento de suas tarefas e também poderá realizar outras atividades dentro do Grupo OBO, desde que isso não entre em conflito com as tarefas de acordo com esta Política ou prejudique o cumprimento dessas tarefas.

(11) Os denunciante mantêm sempre o direito de não se incriminar ao fazer uma denúncia.

(12) Durante a investigação, a confidencialidade será mantida na medida do possível, de acordo com uma investigação completa e com as necessidades do Grupo OBO.

3. Documentação dos informes

(1) O escritório competente deverá documentar todos os informes recebidos em um formulário permanentemente disponível, em conformidade com a obrigação de confidencialidade e as disposições da respectiva legislação nacional.

(2) No caso de denúncias por telefone, denúncias por meio de outra forma de transmissão de voz ou denúncias no contexto de uma reunião, uma transcrição completa e precisa (registro literal) da conversa só poderá ser feita com o consentimento do denunciante. Na ausência de tal consentimento, o órgão competente deverá documentar o informe em um resumo de seu conteúdo (protocolo de conteúdo). Uma cópia do documento que contém o informe é mantida pelo denunciante.

(3) O denunciante terá a oportunidade de revisar e, se necessário, corrigir a transcrição ou o protocolo e confirmá-lo por meio de assinatura ou em formato eletrônico.

(4) O órgão competente deverá documentar, em cada caso, se o denunciante optou por permanecer anônimo e, quando o consentimento do denunciante for exigido de acordo com a legislação de proteção de dados aplicável, que o denunciante consentiu expressamente com o processamento de seus dados pessoais, de acordo com o Anexo 2.

(5) O escritório competente também deverá cumprir quaisquer requisitos adicionais para a documentação de informes estabelecidos nas leis aplicáveis do país relevante.

4. Proteção ao denunciante

(1) O Grupo OBO é obrigado a manter a identidade das seguintes pessoas em sigilo:

- o denunciante e seus apoiadores (por exemplo, testemunhas, parentes próximos ou colegas que fornecem informações ao denunciante ou que podem ser retaliados em um contexto profissional, mas não agem como denunciantes, facilitadores, ou seja, pessoas físicas que ajudam um denunciante durante o processo de denúncia e cuja ajuda deve ser confidencial. pessoas físicas que ajudam um denunciante durante o processo de denúncia e cuja ajuda deve ser confidencial, no contexto da proteção ao denunciante, doravante denominadas coletivamente como: denunciante), na medida em que as informações relatadas estejam relacionadas a violações que se enquadrem no escopo da Política, ou o denunciante tenha motivos razoáveis para acreditar que esse era o caso no momento da denúncia,
- as pessoas que são objeto do informe,
- as outras pessoas mencionadas no informe, e

- entidades jurídicas pertencentes aos denunciantes, ou para as quais eles trabalham, ou com as quais estão relacionados em um contexto profissional.
- (2) Exceto para fins de cumprimento das obrigações legais em vigor no país em questão, inclusive as decorrentes da legislação da UE, ou com o consentimento explícito e livre das pessoas mencionadas na seção 1, a identidade das pessoas mencionadas na seção 1 ou qualquer informação da qual sua identidade possa ser direta ou indiretamente deduzida só pode ser divulgada às pessoas responsáveis pelo escritório competente ou às pessoas que realizam atividades de acompanhamento e às pessoas que as auxiliam no desempenho dessas tarefas, e somente na medida necessária para o desempenho dessas tarefas.
 - (3) Quando a identidade das pessoas mencionadas na seção 1 e qualquer informação da qual essa identidade possa ser direta ou indiretamente deduzida forem divulgadas de acordo com a legislação específica no contexto de investigações de autoridades nacionais ou processos judiciais, as pessoas em questão serão previamente informadas, a menos que essa informação possa prejudicar as investigações ou os processos judiciais em questão.
 - (4) A exigência de confidencialidade da identidade será aplicada independentemente de o escritório competente ser responsável pelo informe recebido.
 - (5) Os denunciantes gozarão de proteção nos termos desta Política somente se puderem acreditar razoavelmente, com base nas circunstâncias factuais e nas informações disponíveis no momento da denúncia, que suas informações são verdadeiras e se enquadram no escopo desta Política. Caso contrário (especialmente se o denunciante fornecer conscientemente informações falsas), a identidade de um denunciante não será protegida por esta Política, salvo disposição em contrário da legislação nacional aplicável.
 - (6) O órgão competente rejeitará informações obviamente falsas, informando ao denunciante que tais informações podem torná-lo responsável por danos ou, dependendo das disposições do sistema jurídico nacional aplicável, podem expor o denunciante ao risco de processo legal ou administrativo.
 - (7) A proteção dos denunciantes exige que
 - o denunciante esteja agindo de boa fé, e
 - as informações estejam relacionadas a uma infração dentro do escopo desta Política, ou o denunciante tenha motivos razoáveis para acreditar que esse seja o caso no momento da denúncia, e
 - a proteção do denunciante não seja excluída pelas disposições legais do respectivo país.
 - (8) O denunciante não pode ser considerado legalmente responsável por obter ou acessar as informações que relatou, a menos que a obtenção ou o acesso em si constitua um delito criminal ou administrativo separado de acordo com as regras do sistema jurídico nacional aplicável.

- (9) É proibida a retaliação contra o denunciante, que tinha motivos razoáveis para acreditar que as informações sobre violações relatadas eram verdadeiras no momento da denúncia e se enquadravam no escopo desta Política, as outras pessoas mencionadas na seção 1 e o Empregador. Isso também se aplica à ameaça e tentativa de retaliação.
- (10) Se, no contexto de processos perante os tribunais competentes ou autoridades competentes, o denunciante demonstrar que sofre qualquer prejuízo em relação às suas atividades profissionais e que fez uma denúncia de acordo com esta Política, tal prejuízo será presumido como uma retaliação por ter feito tal denúncia. Nesse caso, a pessoa (física ou jurídica) que retaliou o denunciante deverá provar que o prejuízo foi baseado em razões suficientemente justificadas ou que não foi baseado no informe.
- (11) Em caso de violação da proibição de retaliação, a pessoa em questão terá o direito de solicitar indenização pelos danos resultantes, de acordo com as disposições do sistema jurídico nacional aplicável.
- (12) Se, apesar disso, o denunciante tiver sido vítima de retaliação, isso não constituirá uma reivindicação de emprego, uma relação de treinamento vocacional ou qualquer outra relação contratual ou de progressão na carreira.
- (13) Outras sanções para violações das disposições de proteção a denunciantes podem ser previstas nas leis de proteção a denunciantes do respectivo país.

IV. Proteção de dados

1. Processamento de dados

- (1) O Grupo OBO cumpre suas obrigações de acordo com as leis de proteção de dados aplicáveis, incluindo o Regulamento (UE) 2016/679 (GDPR) e as leis nacionais que o implementam, e trata todas as informações sobre violações, independentemente de sua veracidade, com especial confidencialidade e de acordo com os regulamentos estatutários de proteção de dados aplicáveis. De modo mais geral, qualquer processamento de dados pessoais, incluindo a coleta, troca, transmissão ou armazenamento de dados pessoais como parte da coleta e do tratamento de denúncias e de sua investigação, será realizado de acordo com as leis de proteção de dados aplicáveis, conforme detalhado no Anexo 2 "Aviso de Proteção de Dados", conforme alterado de tempos em tempos.
- (2) Além do diretório de processamento, que deve ser mantido corretamente e sempre atualizado, as pessoas que têm acesso às informações e aos dados associados, bem como seus direitos em relação ao processamento, devem ser registrados por escrito. Os funcionários do OBO-Group envolvidos no processamento de informações são obrigados a tratar os dados pessoais dos quais tomam conhecimento em relação aos informes como confidenciais, de acordo com o Anexo 2 "Aviso de Proteção de Dados" desta Política.

- (3) Se uma política de privacidade for publicada no país relevante de acordo com a legislação local, ela se tornará automaticamente parte desta Política. No caso de um conflito entre a política de privacidade de acordo com a legislação local e o Aviso de Proteção de Dados anexado no Anexo 2, a política de privacidade de acordo com a legislação local prevalecerá.

2. Segurança de TI e de dados

- (1) As soluções de TI para receber e processar informações sobre violações devem ser verificadas e aprovadas pelo ouvidor (DR. WEHBERG UND PARTNER mbB) e - se disponível - pelo responsável pela proteção de dados de uma empresa do Grupo OBO antes de serem usadas.
- (2) O Grupo OBO cumpre suas obrigações de segurança para o processamento de dados por meio de um sistema de segurança de TI, de acordo com o Art. 32 GDPR.

3. Conceito de exclusão

- (1) Por uma questão de princípio, os dados pessoais serão mantidos pelo tempo necessário e proporcional para a investigação do incidente de conformidade relatado. Após a conclusão de todo o trabalho relacionado ao informe de conformidade, o escritório competente excluirá os dados pessoais, com exceção dos dados que devem ser mantidos e processados para o exercício e a defesa dos direitos do Grupo OBO.
- (2) A data de exclusão dos dados pessoais armazenados e processados pelo Grupo OBO para o exercício e a defesa de seus direitos será determinada pela expiração dos prazos máximos de prescrição para infrações administrativas e criminais ou para a reivindicação de ações civis de acordo com a lei local aplicável.
- (3) Os dados relativos a um informe que não tenha levado, ou não possa levar, a um processo disciplinar ou judicial serão destruídos logo após o encerramento da investigação.
- (4) O disposto acima não prejudica os períodos específicos de retenção de dados estabelecidos na legislação nacional aplicável do país em questão, mencionada no Anexo 3, que prevalecerá em caso de conflito com a seção 3.

V. Diversos

1. Revisão do sistema de denúncia de irregularidades

O Grupo OBO é obrigado a revisar o sistema de denúncias anualmente e a fazer as alterações necessárias.

2. Informações específicas do país

As referências à legislação nacional, a lista de escritórios nacionais de informes externos e os detalhes de contato das autoridades nacionais de proteção de dados estão definidos no Anexo 3 desta Política.

VI. Lista de Anexos

Anexo 1	Escritórios Competentes
Anexo 2	Aviso de Proteção de Dados
Anexo 3	Informações Específicas do País