



“INEOS SPEAK-UP!” POLÍTICA

Introdução

A INEOS está empenhada em manter os níveis mais elevados de abertura e responsabilidade entre os colaboradores e reconhece a necessidade de mecanismos claros e independentes através dos quais os colaboradores possam expressar preocupações graves de um modo responsável e efetivo sem recuar qualquer forma de represálio.

Os colaboradores têm o dever de não divulgar informação confidencial sobre os assuntos da empresa, mas têm também o direito e a responsabilidade de comunicar informação que acreditem demonstrar má conduta ou irregularidades dentro da Empresa. A Empresa encoraja os colaboradores a falar sobre assuntos que causem sérias preocupações no local de trabalho para que a má conduta possa ser eliminada.

Os colaboradores podem comunicar tais assuntos através de:

- i) o seu gestor de linha, outro gestor sénior; ou
- ii) o serviço telefónico e de comunicação online INEOS SPEAK-UP! (que é fornecido e operado por terceiros para a INEOS precisamente para este propósito).

Esta Política não se aplica a comunicar acontecimentos que representem uma ameaça imediata para a vida ou propriedade, os quais devem ser comunicados de imediato às autoridades de emergência locais.

Âmbito da Política

Esta Política “INEOS SPEAK-UP!” foi concebida para permitir que os colaboradores comuniquem preocupações internamente a um nível elevado e para divulgar informação que acreditem demonstrar má conduta ou práticas irregulares ou que seja provável que venham a ocorrer.

Esta Política aplica-se a assuntos graves, tais como:

- Perigos para a Segurança, Saúde e Ambiente (“SSA”) (que não tenham sido resolvidos através do processo de SSA normal, ver abaixo)
- Má conduta financeira ou inconveniência ou fraude
- Incumprimento de obrigações legais ou estatutos
- Atividade criminal
- Conduta imprópria ou comportamento que revele falta de ética
- Tentativas de esconder qualquer um dos assuntos acima

Deve ser realçado que esta Política não foi concebida como mecanismo para os colaboradores questionarem decisões ou políticas com as quais não concordem, nem deve ser utilizada para comunicar assuntos que possam ser tratados ao abrigo dos procedimentos da empresa, tais como disputas ou processos disciplinares.

Medidas de salvaguarda

i. Proteção

Esta Política foi concebida para oferecer proteção aos colaboradores que expressem preocupações, desde que a divulgação seja feita de boa-fé e como resultado de uma crença razoável de que revela má conduta. As divulgações não devem ser falsas ou feitas com malícia, nem feitas para benefícios pessoais.

ii. Confidencialidade e anonimato

Todas as divulgações feitas em conformidade com esta Política serão tratadas de um modo cauteloso e estritamente confidencial. Todas as informações fornecidas só serão divulgadas a pessoas que necessitem de estar envolvidas de forma a investigar adequadamente o assunto ou caso a divulgação seja obrigatória como resultado da lei ou de regulamentos.

As divulgações podem ser feitas de modo anónimo através do serviço telefónico ou de comunicação online operado por terceiros. Contudo, isto pode dificultar bastante a realização de uma investigação integral e adequada e, assim sendo, os colaboradores são encorajados a divulgar a sua identidade ao fazerem comunicações. O Investigador só divulgará a identidade do indivíduo se tal for absolutamente necessário para os propósitos da investigação (ou se for obrigatório por lei) e somente às pessoas que necessitem de o saber. Se forem feitas alegações contra outro colaborador, não será enviada uma cópia da comunicação a essa pessoa e os nomes não serão divulgados sem consentimento específico.

iii. Alegações falsas

Não serão tomadas medidas contra um colaborador que faça uma alegação de boa-fé, mesmo se tal alegação não ficar provada na investigação subsequente. Contudo, os colaboradores devem ter cuidado em assegurar-se de que a informação que fornecem é precisa. Podem ser tomadas medidas disciplinares contra colaboradores que façam alegações com malícia ou vexatórias, especialmente se persistirem em fazê-las.

Procedimento para fazer uma denúncia ao abrigo desta Política

1. Comunique ao gestor de linha ou a outro pessoal de gestão sénior adequado

Se acharem que tal é possível, os colaboradores devem comunicar inicialmente quaisquer queixas de má conduta aos seus gestores de linha imediatos.

Após receber uma comunicação/uma queixa, o gestor de linha passará a informação assim que for razoavelmente possível a um Investigador adequado do modo seguinte:

- As queixas de incúria serão normalmente investigadas por um membro nomeado da gestão sénior da respetiva Empresa, a não ser que a queixa seja feita contra essa pessoa ou esteja de algum modo relacionada com essa pessoa. Nesses casos, a queixa será encaminhada para o CEO, que nomeará um membro alternativo da gestão sénior para o papel de Investigador.
- As queixas contra o CEO serão enviadas ao Presidente (*Chairman*) para este nomear um Investigador adequado.
- O colaborador tem o direito de passar a estrutura de gestão de linha e de apresentar a sua queixa diretamente ao CEO ou Presidente se achar que tal é necessário devido à natureza das circunstâncias da queixa.

Se, por algum motivo, nenhuma das vias descritas acima forem adequadas ou aceitáveis, os colaboradores podem apresentar a queixa ao Diretor de Recursos Humanos da respetiva Empresa, que é designado e tem formação para agir como ponto de contacto independente ao abrigo deste procedimento. O Diretor de Recursos Humanos irá informar o queixoso das implicações de quaisquer leis aplicáveis e das opções disponíveis para lidar com as preocupações, tanto interna como externamente. O Diretor de Recursos Humanos também se encontra disponível para fornecer aconselhamento e orientação ao Investigador em todos os casos.

2. Comunicações apresentadas através do serviço telefónico ou de comunicação online operado por terceiros

Se um colaborador achar que não pode comunicar o assunto ao seu gestor de linha através de qualquer um dos meios descritos acima, as queixas podem ser apresentadas através do serviço telefónico ou de comunicação operado por terceiros¹. As comunicações de queixas ou incidentes recebidos deste modo serão passados inicialmente a um Investigador dentro do Grupo, que é independente da Empresa. Se necessário, o caso pode ser passado para um gestor sénior de outra Empresa para investigação ou, se apropriado, para um gestor sénior da Empresa do próprio colaborador. Contudo, os dados não serão enviados a qualquer pessoa identificada como envolvida no relatório da queixa/incidente (a não ser que tal seja obrigatório por lei ou que a parte a apresentar a queixa tenha dado o seu expresso consentimento).

¹ Consulte o documento em anexo para os dados de acesso e uso dos números de comunicação telefónica de terceiros e do sistema de comunicação online:
Intranet: ineos.intranet.ineos.com/speakup Internet: www.ineos.com/speakup

Se houver evidência de atividade criminal, o Investigador pode ser obrigado a informar a polícia. A Empresa irá assegurar-se de que qualquer investigação interna não afeta a investigação formal da polícia

Atenção: Os colaboradores DEVEM SEMPRE comunicar acontecimentos de SSA ao seu gestor em conformidade com as práticas normais.

A comunicação de um assunto de SSA denunciado anteriormente à gestão só deve ser feita através do serviço telefónico ou de comunicação online operado por terceiros se um colaborador achar que o assunto não foi resolvido satisfatoriamente ou se, por exemplo, a gravidade de um (eventual) incidente ou circunstância perigosa tiver sido registada erradamente como sendo de baixa importância.

Prazo

Uma vez que a natureza das queixas pode variar significativamente, não é possível ter prazos precisos para as investigações. O Investigador irá assegurar-se de que as investigações são realizadas o mais rapidamente possível sem afetar a qualidade da investigação.

O Investigador enviará uma carta de confirmação da preocupação ao queixoso e voltará a escrever-lhe para o informar do resultado da investigação e da ação proposta. Alternativamente, se o problema tiver sido comunicado através do sistema telefónico ou de comunicação online operado por terceiros, o resultado será registado nesse sistema para que a pessoa que fez a comunicação o possa consultar. Se a investigação for prolongada, o Investigador irá manter o queixoso informado por escrito, nomeadamente no sistema de comunicação online se for adequado, relativamente ao progresso da investigação e de quando deverá ficar concluída.

Procedimento de investigação

Independentemente de a queixa ter sido apresentada através da gestão ou recebida através do sistema operado por terceiros, o Investigador tomará as seguintes medidas.

- Irá obter todos os dados e a clarificação sobre a queixa
- Se a queixa estiver relacionada com outro colaborador, informará essa pessoa da queixa (mas não dos pormenores da comunicação, a não ser que a lei o exija ou que o queixoso tenha dado o seu consentimento expresso)
- Considerará o possível envolvimento dos assessores externos da empresa e/ou da polícia e consultará o CEO e o Diretor de Recursos Humanos
- Investigará totalmente as alegações com a assistência de outros indivíduos/órgãos, se for adequado.
- Tomará uma decisão a respeito da queixa e da sua validade e apresentará a decisão de forma detalhada num relatório escrito ao CEO

(ou Presidente) e ao Diretor de Recursos Humanos com todos os dados da investigação e a justificação da decisão

- O CEO (ou Presidente) decidirá que ação tomar. Se a queixa se justificar, aplicará as regras e procedimentos disciplinares adequados da empresa

Se o queixoso não ficar satisfeito com o modo como o Investigador lidou com a sua preocupação, tem o direito de expressar tal preocupação confidencialmente ao CEO Comercial, ao Presidente do Conselho (*Business Chairman*), ao Diretor de Recursos Humanos ou ao Assessor Jurídico Geral do Grupo (Diretor do Departamento Jurídico).

Se a investigação revelar que as alegações não foram substanciadas e que todos os procedimentos internos foram utilizados mas o queixoso não ficar satisfeito com o resultado da investigação, a empresa reconhece o direito de o colaborador procurar aconselhamento externo.

Advertência

As alegações falsas ou maliciosas podem ser tratadas como um crime disciplinar grave. Para além disso, os indivíduos que forem alvo de tais falsas alegações ou alegações maliciosas podem ter motivos para interpôr ação judicial contra o queixoso.