

Política de Denúncia

O nosso compromisso com um ambiente de trabalho seguro

CLASSIFICAÇÃO
Externo

VERSÃO
2.0

Gestão de documentos

Versão	Data	Responsável
1.0 Política da Linha de Alerta	02/05/2017	Diretor de Garantia de Risco
1.1 Política da Linha de Alerta	10/05/2021	Diretor de Garantia de Risco
2.0 Política de Denúncia	13/01/2025	Departamento de RH

Índice

1. Introdução	4
1.1 Responsabilidade	4
1.2 Objetivo	4
1.3 Âmbito	4
2. Denunciar	5
2.1 Denunciantes	5
2.2 Canais internos de denúncia	6
2.3 Canais externos de denúncia	7
2.4 Denunciar através da Alertline	8
2.5 Confidencialidade	9
2.6 Proteção contra tratamento injusto	9
2.7 Denunciar uma Preocupação de boa-fé	10
3. Processo	11
4. Publicação	12
5. Glossário	12
6. Anexo I: Orientações e exceções específicas de país	15
6.1 Portugal	15

1. Introdução

1.1 Responsabilidade

O departamento de RH é o responsável por esta Política e responsável pela sua manutenção e implementação.

1.2 Objetivo

A Action está empenhada em conduzir as suas operações com abertura e honestidade e acredita que é essencial que haja sempre espaço para discutir internamente quaisquer preocupações que possa ter. Além disso, a Action encoraja-o a manifestar-se se acreditar que os nossos Valores, o nosso Código de Conduta ou quaisquer leis ou regulamentos (locais) foram violados ou ameaçam ser violados. Ao fazê-lo, ajuda a Action a abordar questões antes de possam afetar os nossos colaboradores, o nosso negócio ou partes interessadas. Através desta Política, a Action pretende criar um ambiente onde todos se sintam seguros para falar e manifestar as suas preocupações.

1.3 Âmbito

Esta Política tem um âmbito de aplicação intencionalmente amplo, para permitir que qualquer pessoa com uma relação comercial com a Action submeta questões ou infrações testemunhadas. Esta Política aplica-se a todas as pessoas que possam apresentar Preocupações, o que inclui todos os (ex) colaboradores, candidatos a emprego, estagiários, trabalhadores temporários, estudantes, formandos, voluntários, procuradores, sócios/acionistas, membros de órgãos das entidades legais da Action, ONG, clientes e pessoas de terceiros com quem a Action tem uma relação comercial (direta/indiretamente) nos países do Espaço Económico Europeu ou do Espaço Schengen onde a Action tem lojas, escritórios ou centros de distribuição (como contratados, subcontratados, consultores, fornecedores, e partes interessadas do negócio). Se alguma das anteriores categorias de pessoas suscitar uma Preocupação, consideram-se Denunciantes. Qualquer pessoa que denuncie uma Preocupação de boa-fé será protegida ao abrigo desta Política se as condições a serem protegidas estabelecidas na secção 2.8 desta Política forem cumpridas, mesmo que uma Preocupação reportada seja, em última análise, comprovadamente infundada. Se um Denunciante sofrer um ato de retaliação por apresentar uma denúncia (por exemplo, ser repreendido), isso também deve ser denunciado. É proibido, ao abrigo desta Política, apresentar Preocupações maliciosas ou infundadas ou apresentar depoimentos falsos.

Os requisitos legais locais/nacionais adicionais ou variáveis são especificados no Anexo 1 desta Política. Em caso de conflito entre esta Política ou os seus anexos e quaisquer leis ou regulamentos locais, incluindo obrigações profissionais, a lei ou regulamento local prevalecerá sempre.¹

¹ Em caso de conflito entre a versão inglesa da presente política e a tradução local, a versão inglesa prevalecerá sempre.

As preocupações abrangidas por esta Política incluem, entre outros, temas relacionados com RH, tais como comportamento indesejável, ambiente de trabalho e outras situações, conforme definido em "Preocupação" no glossário.

As Preocupações não relacionadas com RH também são cobertas por esta Política, incluindo violações das leis ambientais, corrupção, branqueamento de capitais e outras situações, conforme definido em "Preocupação" no glossário.

Esta Política não se aplica a:

- Reclamações relacionadas com TI.
- Determinados tipos de questões de direito laboral (por ex., desacordo sobre desempenho)
- Tópicos ou incidentes que sejam levantados ou devam ser levantados a outros mecanismos de reclamação de terceiros aos quais a Action está ligada (por exemplo, amfori Speak for Change ou Li & Fung FaceUp). Os tópicos ou incidentes levantados ou que devam ser levantados nestes canais devem seguir os procedimentos e processos específicos, conforme aplicável.
- Tópicos ou incidentes apresentados a outros canais formais da Action (tais como políticas locais, conforme aplicável). Os tópicos ou incidentes apresentados a estes canais devem seguir os procedimentos e processos específicos (locais), conforme aplicável.
- Questões gerais do cliente, não sendo uma Preocupação conforme se define no glossário.

Refira-se que todas as denúncias são avaliadas caso a caso. Se uma Preocupação não estiver no âmbito desta Política, será informado e essas reclamações serão reencaminhadas para o canal apropriado.

O significado das palavras que começam com uma letra maiúscula é definido no Glossário (Capítulo 5).

2. Denunciar

2.1 Denunciantes

Um Denunciante tem o papel de apresentar a sua Preocupação. Sempre que possível e se o Denunciante se sentir confortável a fazê-lo, isto deve ser feito inicialmente através do gestor do Denunciante ou do diretor funcional se o Denunciante tiver uma relação laboral com a Action. Na Action, as Preocupações podem ser submetidas por escrito, por meios eletrónicos ou verbalmente (incluindo através de uma reunião presencial, se solicitada) sujeitos aos detalhes de realização de uma denúncia, conforme se estabelece abaixo.

2.2 Canais internos de denúncia

Gestores e diretores funcionais

Os gestores e diretores funcionais são tipicamente as primeiras pessoas a receberem Preocupações. Os gestores e diretores funcionais devem envidar esforços razoáveis para resolver as Preocupações que lhes são submetidas em estreita comunicação com o Denunciante. Geralmente, um gestor ou diretor funcional só pode, além dos requisitos de confidencialidade estipulados na secção 2.5, escalar ou partilhar os detalhes de uma Preocupação sem o consentimento explícito do Denunciante se (i) uma Preocupação se refere a um incidente que pode resultar em danos imediatos para outros ou (ii) se considerar razoavelmente necessário o alinhamento com um Diretor de RH/gestor de RH/HR Advisor/parceiro de negócios de RH para tratar a Preocupação (iii) se a Preocupação estiver relacionada com temas não relacionados com RH. Mesmo nestes casos, o gestor ou diretor funcional só deve partilhar as informações necessárias para tratar a Preocupação e não deve revelar, por exemplo, a identidade do Denunciante, a menos que seja estritamente necessário.

Diretor de RH, gestores de RH, HR Advisors e parceiros de negócios de RH

O Diretor de RH, os gestores de RH, os HR Advisor e os parceiros de negócios de RH podem receber Preocupações relacionadas com RH e tratá-las na mesma qualidade que um gestor ou diretor funcional. Ao denunciar ao Diretor de RH, aos gestores de RH, aos HR Advisor ou aos parceiros de negócios de RH deve ser o primeiro canal de denúncia alternativo, para além da denúncia ao gestor ou ao diretor funcional (conforme referido acima), os Denunciantes devem referir-se a Preocupações relacionadas com RH. Geralmente, o Diretor de RH, os gestores de RH, os HR Advisor e os parceiros de negócios de RH só podem, além dos requisitos de confidencialidade estipulados na secção 2.5, escalar ou partilhar os detalhes de uma Preocupação sem o consentimento explícito do Denunciante se (i) uma Preocupação se referir a um incidente que possa originar danos imediatos a outros ou (ii) se considerar razoavelmente necessário o alinhamento com o Diretor de RH/Gestor de RH na Action para tratar a Preocupação.

Consultor confidencial ou pessoa de confiança

Além dos canais acima (ou seja, denunciar através de (i) gerentes ou diretores funcionais ou (ii) Diretor de RH, gestores de RH/HR Advisors/parceiros de negócios de RH), um Denunciante tem a opção de discutir a Preocupação com um Consultor Confidencial/Pessoa de Confiança (isto aplica-se apenas aos países que têm um Consultor Confidencial/Pessoa de Confiança, conforme exigido legalmente nesse país com base na lei local). Um Consultor Confidencial/Pessoa de Confiança é uma pessoa que tem um dever profissional de confidencialidade e que pode ser consultada confidencialmente em relação a uma Preocupação. Um Conselheiro Confidencial/Pessoa de Confiança também pode ser consultado para aconselhamento sobre onde apresentar uma Preocupação. Os Consultores Confidenciais/Pessoas de Confiança podem prestar aconselhamento, mas não iniciar investigações, salvo disposição em contrário da lei local. Se a Action tiver nomeado um Consultor Confidencial/Pessoa de Confiança num país relevante, os seus dados podem ser encontrados no Anexo 1 na secção do país relevante nesta Política.

Alertline

Potenciais Denunciantes, que tenham uma relação laboral com a Action, são encorajados a comunicar uma Preocupação, quando aplicável, através do seu gestor, diretor funcional, gestor de RH/HR Advisor ou parceiro de negócios de RH, conforme referido acima, a menos que se sinta limitado a fazê-lo ou já o tenha feito, mas não esteja satisfeito com a resposta. Nesse caso ou no caso de se tratar de um Denunciante que não tenha uma relação laboral com a Action, mas que se enquadre no âmbito desta Política, as Preocupações podem ser apresentadas:

- Online através do portal web da Alertline, action.ethicspoint.com, (está disponível a opção de denúncia anónima)
- Através do telefone Alertline, em que todos os operadores telefónicos são do nosso fornecedor externo (está disponível a opção de denúncia anónima):

PT: +351800.815.081

A Alertline é um número de telefone gratuito disponível 24 horas por dia, 365 dias por ano. A Alertline é administrada por um terceiro (Navex). Será apresentado um relatório escrito da chamada ao Gestor de Caso (para "Gestor de Caso", consulte também a secção 2.4 abaixo). O relatório escrito não revelará a identidade do Denunciante no caso de uma denúncia anónima. Refira-se que existem mecanismos para garantir que, se uma denúncia envolver o Gestor de Caso (que normalmente receberia a denúncia), o relatório escrito será redirecionado para outra pessoa.

Caso o Denunciante tenha provas adicionais relativas a alegações na sua Preocupação (por exemplo, documentos que comprovem a sua alegação), isto deve ser mencionado na sua Denúncia. No entanto, tais provas não devem ser apresentadas, a menos que explicitamente solicitadas no âmbito da investigação.

Refira-se que, dependendo da jurisdição, pode ser ilegal gravar áudio, filmar ou tirar fotografias de outros sem o seu conhecimento. Os denunciantes podem ser responsabilizados separadamente pela realização dessas atividades/tarefas ilegais, mesmo que sejam realizadas de boa-fé.

Estão definidas na secção 2.4 mais informações sobre denúncia através da Linha de Alerta

2.3 Canais externos de denúncia

As denúncias também podem ser apresentadas a uma parte externa à Action, como autoridades externas como a Autoridade de Denunciantes relevante ou qualquer autoridade mencionada no Anexo 1 desta Política (sujeito ao país específico). Isto é recomendado como último recurso se, por exemplo, a utilização de canais internos não funcionar ou os resultados não forem satisfatórios. Nestes casos, pedimos-lhe que considere cuidadosamente qual o canal de denúncia mais apropriado.

2.4 Denunciar através da Alertline

2.4.1 Gestores de Caso e Investigadores

Gestor de Caso

O Gestor de Caso é o funcionário da Action nomeado pela Action, pertencente aos RH ou à Garantia de Riscos, com base na seleção do tipo de problema (por ex., tipo de preocupação; assédio, fraude, etc.) que (i) recebe inicialmente denúncias escritas através do portal web da Alertline ou operadores telefónicos externos da Alertline, (ii) mantém contacto com o Denunciante através do sistema Alertline – incluindo a confirmação ou receção, atualização e encerramento e (iii) reencaminha a denúncia para os Investigadores (se necessário). O Gestor de Caso nunca encaminhará uma Preocupação apresentada para uma parte interessada para investigação se esta estiver implicada ou acusada na denúncia. Caso a denúncia seja feita a nível local, consulte os detalhes do Gestor de Caso no Anexo 1.

Investigadores

Diretor de Garantia de Risco

O Diretor de Garantia de Risco (ou um representante designado) é responsável por investigar Preocupações não relacionadas com RH se forem feitas denúncias a nível do grupo. Se as denúncias forem feitas a nível local, consulte o Anexo 1 para obter detalhes do Investigador. Com base na natureza da Preocupação, outros departamentos (tais como Jurídico, Fraude e Segurança na Loja, TI) ou partes externas podem ser envolvidos pelo Investigador para ajudar ou conduzir uma investigação. A necessidade de envolver partes externas, incluindo se deve envolver ou não autoridades externas, como a polícia, é avaliada pelo Investigador em consulta com o Departamento Jurídico, os RH e aprovada pelo CEO ou CFO da Action.

Diretor de RH, parceiros de negócios de RH, gestores de RH nacionais ou gestor de RH da cadeia de fornecimento

O Diretor de RH, os Parceiros de Negócios de RH, os Gestores de RH do País, o gestor de RH da Cadeia de Fornecimento (ou representantes designados) são responsáveis pela investigação de Preocupações relacionadas com RH. Se as denúncias forem feitas a nível local, consulte o Anexo 1 para obter detalhes do investigador. Com base na natureza da Preocupação, outros departamentos (tais como Jurídico, Fraude e Segurança na Loja, TI) ou partes externas podem ser envolvidos pelo Investigador para ajudar ou conduzir uma investigação. A necessidade de envolver partes externas, incluindo se deve envolver ou não autoridades externas, como a polícia, é avaliada pelo Diretor de RH (ou representante designado) em consulta com o Departamento Jurídico, RH e aprovada pelo CEO ou CFO da Action.

2.4.2 Prazos de resposta

- Depois de reportar uma Preocupação, um Denunciante deve, de acordo com esta Política, receber um aviso de receção de uma Preocupação no prazo de 7 dias a contar da data em que uma Preocupação foi apresentada.
- Dentro de um período de tempo razoável não superior a 3 meses a contar da confirmação de receção da Preocupação ou, na ausência dessa confirmação de receção, no prazo de 3 meses a contar do termo do período de 7 dias após a apresentação da denúncia da Preocupação, o

Denunciante deverá ser adicionalmente informado sobre a avaliação da Preocupação, sobre as ações previstas ou tomadas como seguimento (se for o caso) e sobre os motivos para esse seguimento.

2.4.3 Denúncias anónimas

- Não se encoraja a denúncia anónima de preocupações, uma vez que isso pode impedir uma investigação.
- Se um potencial Denunciante apenas se sentir confortável em denunciar uma Preocupação de forma anónima, pode fazê-lo através das opções da Alertline detalhadas na secção "canais de denúncia" acima.
- Se uma Preocupação denunciada anonimamente não puder ser devidamente investigada sem informação adicional, a Preocupação denunciada pode ter de ser fechada por falta de informação suficiente.
- A Action não desenvolverá esforços para revelar a identidade do Denunciante se este tiver decidido apresentar uma denúncia anónima. A Action envidará esforços para manter a identidade de um Denunciante anónima na medida do possível.

2.5 Confidencialidade

- Todas as denúncias de Preocupações são tratadas confidencialmente. Qualquer pessoa que obtenha informação sobre uma Preocupação é obrigada a mantê-la estritamente confidencial. A identidade do Denunciante (se conhecida) e os detalhes da Preocupação apenas serão partilhados com um número limitado de pessoas com base na necessidade de saber, a menos que:
 - A Action seja legalmente obrigada a fazer essa divulgação;
 - A divulgação seja necessária para uma notificação às autoridades reguladoras ou criminais relevantes;
 - Tenha sido obtido o consentimento prévio por escrito do Denunciante.
- As informações sobre Preocupações podem ser partilhadas para fins de reporte/análise se forem removidos os dados de identificação do Denunciante.

2.6 Proteção contra tratamento injusto

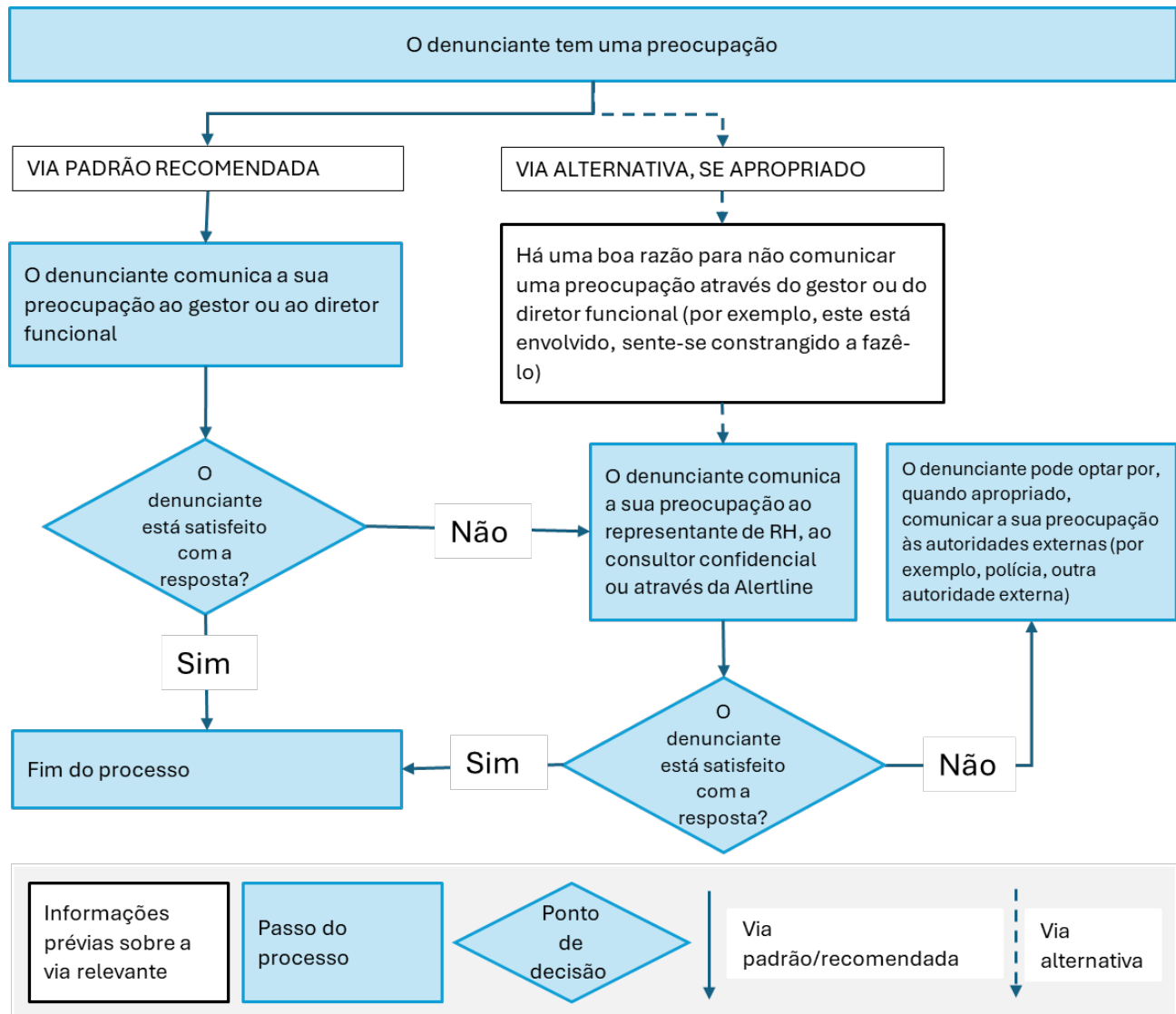
- A Action não tolerará qualquer retaliação contra Denunciantes que denunciem uma Preocupação por motivos razoáveis e em conformidade com esta Política. Essas denúncias não originarão a demissão, retrocesso, suspensão, ameaça ou outra desvantagem do Denunciante no seu estatuto de emprego ou relação laboral. A Action fará o seu melhor para evitar retaliações e tomará medidas corretivas ou disciplinares adequadas contra a pessoa que demonstrou esse comportamento.
- No entanto, as medidas de proteção e os recursos específicos previstos na Diretiva da UE relativa à denúncia de irregularidades e nas leis nacionais de denúncia de irregularidades só se aplicam quando a Preocupação se enquadra no âmbito da Diretiva da UE relativa à denúncia de irregularidades e/ou das leis nacionais.

- Para beneficiar das medidas de proteção e recursos específicos ao abrigo da Diretiva da UE relativa à denúncia de irregularidades e/ou das leis nacionais de denúncia de irregularidades, o Denunciante (i) deve ter tido motivos razoáveis para acreditar que a informação comunicada sobre a Preocupação suspeita era verdadeira no momento da denúncia e (ii) deve ter feito uma denúncia interna ou uma denúncia externa.
- No caso de o Denunciante, uma pessoa que ajude o Denunciante no processo de denúncia ("facilitador") ou outras pessoas que estejam relacionadas com o Denunciante e envolvidas na denúncia de um caso, acreditarem que estão a sofrer um ato de retaliação ou vitimização, podem apresentar uma Preocupação adicional ou uma atualização de uma Preocupação ativa (se aplicável), ou apresentar uma reclamação de acordo com a lei local.

2.7 Denunciar uma Preocupação de boa-fé

- Se uma pessoa denunciar intencionalmente uma falsa Preocupação, a sua denúncia não estará sujeita à proteção fornecida nesta Política. Essa pessoa enfrentará consequências corretivas ou disciplinares. Além disso, poderá ser responsabilizado por quaisquer danos consequentes.

3. Processo



4. Publicação

Todos os colaboradores da Action receberão, no início da sua relação laboral, um link para esta Política nos seus documentos de integração. Esta Política também será publicada na intranet da Action (Anet). Além disso, as ligações a esta Política serão disponibilizadas publicamente através do(s) website(s) da Action.

5. Glossário

As palavras com uma letra maiúscula têm o significado definido na visão geral abaixo.

Action

Action Holding B.V., bem como as suas subsidiárias e entidades controladas.

Gestor de Caso

O Gestor de Caso é o funcionário da Action que (i) recebe inicialmente relatórios escritos através do portal web da Alertline ou operadores telefónicos externos da Alertline e (ii) mantém contacto com o Denunciante através do sistema Alertline - incluindo a confirmação ou receção, atualização e encerramento e (iii) reencaminha o relatório para os Investigadores (se necessário).

Código de Conduta

Código de Conduta da Action

Preocupação

Uma Preocupação, com base em motivos razoáveis e no conhecimento pessoal do Denunciante adquirido sobre (i) irregularidades (reais ou potenciais) e/ou (ii) sobre atos ilícitos e/ou (iii) sobre violações da lei ou políticas/regulamentos internos.

As preocupações abrangidas por esta Política incluem, entre outros, temas relacionados com RH, tais como:

- Comportamento indesejável, como:
 - o Agressão e violência
 - o Bullying
 - o Discriminação
 - o Retaliação
 - o Assédio (sexual)
- Ambiente de trabalho, como:
 - o Relações/dinâmicas de trabalho
 - o Violações de qualquer política da Action

Também são abrangidas por esta Política as Preocupações relativas aos seguintes temas não relacionados com RH que se relacionam com a legislação da UE:

- Contabilidade, controlos contabilísticos internos ou assuntos de auditoria
- Clima, ambiente e direitos humanos
- Violação de qualquer lei ou regulamento
- Fraude / furto
- Lei antitrust/da concorrência
- Violações da confidencialidade e da privacidade de dados
- Conflitos de interesses
- Tratamento injusto dos clientes
- Corrupção
- Abuso de mercado

Estas incluem, entre outros, Preocupações que se enquadram no (i) âmbito material da Diretiva da UE relativa à denúncia de irregularidades e/ou (ii) leis nacionais de denúncia. Estas últimas são Preocupações relacionadas com as seguintes áreas e quaisquer áreas abrangidas pelas leis nacionais de denúncia de irregularidades:

- Contratação pública
- Serviços financeiros, artigos e mercados e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo
- Segurança e conformidade do produto
- Segurança de transporte
- Proteção do ambiente
- Proteção contra radiação e segurança nuclear
- Segurança alimentar, saúde e bem-estar animal
- Cuidados de Saúde
- Proteção do consumidor
- Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança das redes e dos sistemas de informação
- Violações que afetem os interesses financeiros da União
- Infrações relativas ao mercado interno

Consultor Confidencial/Pessoa de Confiança

Uma pessoa que tem um dever profissional de confidencialidade e que é consultada pelo Denunciante em confidencialidade relativamente a uma Preocupação.

Diretiva da UE sobre denúncia de irregularidades

Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019 relativa à proteção das pessoas que reportam violações do direito da União.

Política

Esta Política de Denúncia.

Denunciante(s)

Qualquer pessoa indicada na secção 1.3 "Âmbito" desta Política que denuncie uma Preocupação será considerada um Denunciante. Estas pessoas podem incluir (ex) funcionários, candidatos a emprego, estagiários, trabalhadores temporários, estudantes, formandos, voluntários, procuradores, sócios/acionistas, membros de órgãos das entidades legais da Action, ONG, clientes, e pessoas de partes com quem a Action tem uma relação comercial (direta/indiretamente) nos países do Espaço Económico Europeu ou do Espaço Schengen onde a Action tem lojas, escritórios ou centros de distribuição (tais como partes interessadas do negócio, contratados, subcontratados, consultores e fornecedores).

Investigador(es)

O Investigador é responsável por investigar a Preocupação denunciada. O Gestor de Caso e o Investigador podem ser a mesma pessoa. Consulte o Anexo 1 para obter detalhes específicos por país.

Oficial de Denúncias

Em alternativa, o Gestor de Caso e Investigador para Preocupações não relacionadas com os RH pode ser designado Oficial de Denúncias.

Valores

Refere-se aos valores da empresa Action: disciplina, trabalho em equipa, foco no cliente, simplicidade, consciência dos custos e respeito.

1. Anexo I: Orientações e exceções específicas de país

5.1 Portugal

6.1.1 Âmbito do direito de denúncia

Para além das categorias abrangidas pela Diretiva da UE relativa aos denunciantes, a legislação nacional portuguesa incluiu:

- Contratação pública;
- Serviços financeiros, artigos e mercados e prevenção do branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo;
- Segurança e conformidade do produto;
- Segurança de transporte;
- Proteção ambiental;
- Segurança alimentar, saúde e bem-estar animal;
- Saúde pública;
- Proteção do consumidor;
- Proteção da privacidade e dos dados pessoais;
- Proteção contra radiação e segurança nuclear;
- Segurança de redes e sistemas de informação.

Além disso, é feita referência a (i) atos ou omissões contrários e prejudiciais aos interesses financeiros da União Europeia referidos no artigo 325.º do TFUE; (ii) actos de omissão contrários às regras do mercado interno a que se refere o artigo 26.º, n.º 2, do TFUE; e (iii) crime violento, especialmente violento e altamente organizado, bem como os crimes previstos no artigo 1.º, n.º 1, da Lei n.º 5/2002, 11 de janeiro, que estabelece medidas de combate ao crime organizado e económico-financeiro.

É igualmente de notar que, nos domínios da defesa e segurança nacionais, apenas os atos ou omissões contrários às regras de compra contidas nos atos da União Europeia referidos na parte i.A do anexo da Diretiva da UE relativa à denúncia de irregularidades, ou contrários à finalidade dessas regras, serão considerados infrações para efeitos desta nova lei.

6.1.2 Canais de denúncia

Para além do canal de denúncia a nível do grupo (através da Alertline) referido na secção 2.2 desta Política, a Action estabeleceu canais de denúncia locais (através da Alertline) através dos quais os Denunciantes podem comunicar Preocupações que envolvam a entidade local Action StoreOps Portugal, Lda. Os denunciantes podem fazer denúncias aos canais de denúncia portugueses locais da seguinte forma:

- Denúncias online: através do portal web da Alertline, action.ethicspoint.com, onde os Denunciantes têm a opção de indicar que gostariam que a sua denúncia fosse tratada ao nível da entidade local.
- Denúncias orais: ligando para o número de telefone português local: +351 800 815 081, onde os Denunciantes podem indicar que pretendem que a sua denúncia seja acompanhada localmente por um Gestor de Caso local e/ou um Investigador local.

Se o Denunciante optar por utilizar o canal português local, o seguimento da denúncia ocorrerá de acordo com a secção 2.4 desta Política e pelo Gestor de Caso e Investigador local:

- Para preocupações de RH relacionadas com a loja/sede: O gestor de RH do país (ou representante designado)
- Para Preocupações não relacionadas com RH: O gestor de RH do país (Oficial de Denúncias local) (ou representante designado)