



POLÍTICA GERAL
DO SISTEMA INTERNO DE INFORMAÇÃO
CANAL ÉTICO
DEZEMBRO 2023

POLÍTICA GERAL DO SISTEMA INTERNO DE INFORMAÇÃO - CANAL ÉTICO

ÍNDICE

1.	Introdução	2
2.	Âmbito subjetivo da Política.....	3
3.	Âmbito objetivo da Política	3
4.	Procedimento.....	4
5.	Confidencialidade.....	6
6.	Ausência de represálias.....	6
7.	Revisão do Sistema Interno de Informação.....	7

1. Introdução

Em conformidade com a Lei 2/2023, de 20 de fevereiro, que regula a proteção das pessoas que denunciam infrações normativas e combate à corrupção (doravante designada “Lei de Proteção do Informante”), os sistemas internos de informação das empresas representam o meio preferencial para comunicar determinadas infrações administrativas, penais ou outras violações do ordenamento jurídico. A Lei de Proteção do Informante, baseada no Direito da União Europeia nesta matéria, considera estas denúncias de especial relevância.

Além disso, em cumprimento do artigo 31.º-B do Código Penal, o Grupo dispõe de um Sistema de Gestão do Risco Penal, concebido para prevenir riscos nesta área. Este sistema impõe aos membros da equipa a obrigação de reportar eventuais riscos ou incumprimentos ao responsável pela supervisão do funcionamento e cumprimento do modelo de prevenção, ou seja, ao Responsável de Compliance.

Na PALFINGER, a participação ativa dos membros da equipa e a comunicação interna são valores essenciais. Por isso, incentivamos todos a utilizar o Sistema Interno de Informação objeto desta Política, permitindo que comuniquem, de forma célere e conforme descrito neste documento, qualquer preocupação legítima sobre possíveis irregularidades identificadas no desenvolvimento das atividades da empresa.

Frequentemente, os membros da equipa do Grupo são os primeiros a detetar práticas inadequadas e condutas fraudulentas no local de trabalho. No entanto, podem hesitar em expor estas preocupações devido ao receio de represálias ou outras consequências negativas. Esta Política visa eliminar tais receios e encorajar qualquer colaborador da PALFINGER a reportar atos ilícitos, más práticas ou violações da legislação ou das normas internas da empresa, sempre que tenha conhecimento destes factos no desempenho das suas funções.

Para garantir uma gestão independente, objetiva, segura e confidencial das comunicações, consultas e incidentes que possam surgir, e para assegurar a implementação das medidas corretivas adequadas, a PALFINGER dispõe do Sistema Interno de Informação, também conhecido como Canal Ético, com as características detalhadas neste documento.

A presente Política Geral do Sistema Interno de Informação encontra-se disponível no site da PALFINGER, numa secção autónoma e de fácil identificação na página inicial.

2. Âmbito subjetivo da Política

A presente Política aplica-se às pessoas que tenham obtido informações sobre infrações no seu contexto laboral ou profissional no âmbito das atividades da **PALFINGER IBÉRICA MAQUINARIA, S.L.**, bem como de todas as suas filiais e entidades participadas, direta ou indiretamente, em cada momento. Além disso, abrange a Elesa Centro de Montagem e Serviços, S.A.U., a Palfinger Canarias Maquinaria, S.L.U., a Palfinger Comércio e Aluguer de Máquinas, S.A., a Novadraulic, S.L. e a Equipdraulic, S.L. (doravante, conjuntamente designadas como "**GRUPO PALFINGER**" ou "**Grupo**"), sendo aplicável, em particular, a:

- (i) trabalhadores do Grupo;
- (ii) prestadores de serviços independentes contratados pelo Grupo;
- (iii) subcontratados do Grupo, bem como os seus colaboradores e representantes;
- (iv) administradores, diretores e supervisores do Grupo, incluindo membros não executivos;
- (v) qualquer pessoa que trabalhe para ou sob a supervisão e direção de contratantes, subcontratados e fornecedores do Grupo
- (vi) pessoas que tenham prestado serviços ao Grupo no passado, no âmbito de uma relação laboral ou estatutária já terminada,
- (vii) voluntários, estagiários e trabalhadores em formação, independentemente de serem ou não remunerados,
- (viii) futuros trabalhadores do Grupo, cuja relação laboral ainda não tenha começado, nos casos em que tenham obtido informações sobre infrações durante o processo de seleção ou negociação pré-contratual;
- (ix) qualquer pessoa não mencionada nos pontos anteriores que possa atuar sob a direção, supervisão, vigilância ou controlo do Grupo e que represente ou atue em nome da PALFINGER

Nas sociedades em que a empresa-mãe **PALFINGER IBÉRICA MAQUINARIA, S.L.** detenha o controlo, esta Política será aplicada diretamente. Nas sociedades onde **PALFINGER IBÉRICA MAQUINARIA, S.L.** não tenha uma participação maioritária, será promovida ativamente a sua adoção e integração na regulamentação interna, junto dos órgãos de governação e gestão da empresa.

3. Âmbito objetivo da Política

As pessoas abrangidas por esta Política devem reportar, conforme estipulado neste documento, qualquer infração significativa de (i) a legislação vigente; (ii) o Código de Conducta do Grupo, (iii) as políticas internas do Grupo, o (iv) os protocolos e procedimentos implementados na PALFINGER que sejam aplicáveis.

Segue-se uma lista com os principais temas que devem ser comunicados através do Sistema Interno de Informação, que representa o meio preferencial para esse efeito:

- (i) Ações ou omissões que possam constituir infrações nas áreas de contratação pública, serviços, produtos e mercados financeiros, segurança de produtos, alimentos e transportes, proteção ambiental, saúde animal, segurança nuclear, saúde pública, defesa dos consumidores, privacidade e proteção de dados, segurança das redes e sistemas de informação, prevenção do branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, concorrência e mercado interno da União Europeia, ou fraude financeira.
- (ii) Ações ou omissões que possam configurar infrações penais ou administrativas graves ou muito graves. Incluem-se, em qualquer caso, todas as infrações penais ou administrativas que representem prejuízo económico para o Erário Público e para a Segurança Social.
- (iii) Outras infrações que, ainda que não mencionadas anteriormente, possam corresponder a:
 - (a) más práticas financeiras ou contabilísticas;
 - (b) fraude fiscal, contra a Segurança Social ou em matéria de subsídios;
 - (c) corrupção, suborno ou extorsão;
 - (d) riscos para a saúde e segurança de qualquer pessoa ou grupo;
 - (e) abuso ou assédio (incluindo assédio físico ou moral, de qualquer tipo);
 - (f) danos ambientais;
 - (g) violação do ordenamento penal;;
 - (h) incumprimento generalizado das obrigações legais;;
 - (i) violação do Código de Conduta do Grupo ou de outras políticas e normas internas aplicáveis na PALFINGER;
 - (j) descumprimento dos procedimentos e controlos internos;
 - (k) ocultação de qualquer uma das situações acima mencionadas.

Através do Sistema Interno de Informação, também é possível apresentar dúvidas sobre a legalidade de uma ação ou sobre a aplicação do Código de Conduta do Grupo, bem como de outras políticas e normas internas aplicáveis na PALFINGER

4. Procedimento

As pessoas abrangidas por esta Política que tenham conhecimento de alguma das infrações ou más práticas mencionadas no ponto anterior estão sujeitas ao dever inalienável de reportar tais situações através do Sistema Interno de Informação, criado para esse fim pela PALFINGER, conforme estipulado neste documento. A omissão deste dever será considerada um ato de ocultação, punível por ser contrário ao Código de Conduta e às demais políticas internas em vigor no Grupo.

Os destinatários desta Política devem, portanto, informar sobre a infração ou má prática de que tenham conhecimento ao Responsável pelo Sistema Interno de Informação, que,

POLÍTICA GERAL DO SISTEMA INTERNO DE INFORMAÇÃO - CANAL ÉTICO

conforme designado pelo Administrador Único da PALFINGER, é o Sr. Enrique Rodríguez, Diretor de Qualidade e Responsável de Compliance da PALFINGER.

Para esse efeito, a infração ou prática inadequada deverá ser reportada através da plataforma “<https://www.palfinger.ag/en/integrity-line>”. Os e-mails enviados para este canal são recebidos pelo Responsável pelo Sistema Interno de Informação, que, caso considere apropriado devido à natureza ou gravidade das preocupações apresentadas, iniciará uma investigação preliminar.

O Responsável pelo Sistema Interno de Informação desempenhará as suas funções de forma independente e autónoma em relação aos restantes órgãos de governação e gestão da PALFINGER, sem receber instruções de qualquer tipo no exercício das suas funções. Além disso, deve dispor de todos os meios humanos e materiais necessários para garantir uma gestão eficaz do sistema.

Em qualquer caso, o Responsável pelo Sistema Interno de Informação será um executivo do Grupo, exercendo o seu cargo de forma independente do Administrador Único. Caso acumule outras funções dentro da empresa, será sempre garantida a ausência de potenciais conflitos de interesse.

Se uma comunicação for recebida por um membro da equipa que não seja competente para a sua gestão, conforme estipulado nesta Política, esse colaborador deverá transmiti-la de imediato ao Responsável pelo Sistema Interno de Informação, seguindo o canal indicado anteriormente.

Importa destacar que, caso receba uma comunicação deste tipo sem ser a pessoa competente, deve ter presente que a Lei de Proteção do Informante classifica como infração muito grave qualquer violação da confidencialidade da identidade do informante, bem como qualquer divulgação indevida das informações comunicadas através do Sistema Interno de Informação.

Será possível apresentar e processar comunicações anónimas através do Sistema Interno de Informação, caso o informante assim o deseje. No entanto, para facilitar a investigação da infração e prevenir eventuais usos indevidos do sistema, recomenda-se que o informante se identifique. Em qualquer caso, será garantida a confidencialidade da identidade e a ausência de represálias, conforme previsto nesta Política.

Ao efetuar a comunicação, o informante poderá indicar um domicílio, endereço de e-mail ou outro meio seguro para receber notificações.

O Responsável pelo Sistema Interno de Informação manterá um registo de todas as comunicações recebidas, bem como das investigações internas delas decorrentes, assegurando sempre os requisitos de confidencialidade previstos nesta Política. Este registo não será público, e apenas

poderá ser consultado total ou parcialmente mediante solicitação fundamentada da autoridade judicial competente, no âmbito de um processo judicial e sob a sua supervisão.

Além desta Política, o Administrador Único do Grupo aprovou um procedimento de gestão de informações através do Sistema Interno de Informação. O Responsável pelo Sistema será encarregado de garantir a sua tramitação diligente, sendo o procedimento comunicado a todos os membros da equipa do Grupo pelos mesmos canais que esta Política, incluindo a sua publicação no site corporativo.

Os responsáveis diretos devem assegurar que todas as pessoas sob sua supervisão conhecem os conteúdos desta Política e cumprem as regras e princípios de conduta aplicáveis. O Responsável pelo Sistema Interno de Informação estará disponível para qualquer esclarecimento e para responder às dúvidas que possam surgir relativamente ao funcionamento do Sistema Interno de Informação.

5. Confidencialidade

As consultas e comunicações recebidas através do Sistema Interno de Informação da PALFINGER são geridas pelo Grupo de acordo com os procedimentos estabelecidos a nível corporativo, garantindo agilidade, rapidez, confidencialidade e objetividade na sua análise.

O Sistema Interno de Informação da PALFINGER foi concebido e é gerido de forma segura, assegurando a confidencialidade da identidade do informante, bem como de qualquer terceiro mencionado na comunicação e das diligências realizadas durante o seu tratamento. Além disso, é garantida a proteção de dados, impedindo o acesso de pessoal não autorizado.

Os relatórios sobre infrações e eventuais sanções serão tratados com a máxima confidencialidade e reserva.

6. Ausência de represálias

Qualquer forma de represália contra qualquer pessoa que tenha manifestado uma preocupação, feito uma consulta, reportado uma possível irregularidade ou participado numa investigação relacionada com esta Política é estritamente proibida.

Estão expressamente proibidos todos os atos de represália, incluindo ameaças e tentativas de represália.

Considera-se represália qualquer ato ou omissão que seja proibido por lei ou que, de forma direta ou indireta, resulte num tratamento desfavorável, colocando a pessoa afetada em desvantagem no contexto laboral ou profissional, unicamente pelo facto de ter apresentado uma denúncia ou feito uma revelação pública.

Consideram-se represálias, a título exemplificativo, as seguintes:

- a) Suspensão do contrato de trabalho, despedimento ou cessação da relação laboral ou estatutária, incluindo a rescisão antecipada de um contrato de trabalho temporário após o período de prova, ou a rescisão antecipada ou anulação de contratos de bens ou serviços. Também inclui a imposição de medidas disciplinares, rebaixamento, negação de promoções ou qualquer outra alteração substancial das condições de trabalho, bem como a não conversão de um contrato de trabalho temporário em definitivo, caso o trabalhador tivesse uma expectativa legítima de tal conversão. Tudo isto, salvo se tais medidas forem tomadas no exercício regular do poder de direção, em conformidade com a legislação laboral, devido a circunstâncias, factos ou infrações devidamente comprovadas e alheias à apresentação da comunicação.
- b) Danos, incluindo os de carácter reputacional, perdas económicas, coação, intimidação, assédio ou ostracismo.
- c) Avaliação ou referências negativas relativamente ao desempenho laboral ou profissional.
- d) Inclusão em listas negras ou divulgação de informações dentro de um determinado setor, dificultando ou impedindo o acesso ao emprego ou à contratação de bens e serviços.
- e) Recusa ou anulação de uma licença ou autorização.
- f) Negação de oportunidades de formação.
- g) Discriminação ou tratamento desfavorável ou injusto.

Os membros da equipa da PALFINGER que, comprovadamente, tenham participado em represálias contra um informante poderão ser alvo de medidas disciplinares, incluindo o despedimento.

Qualquer pessoa que acredite estar a ser alvo de represálias, conforme descrito nesta Política, deve informar o mais rapidamente possível o seu responsável direto ou superior, para que a situação seja investigada de imediato. Caso o informante não esteja satisfeito com a resposta do responsável direto ou superior, ou se não se sentir confortável em abordar a questão diretamente com eles, pode contactar o Responsável pelo Sistema, através do Sistema Interno de Informação.

Independentemente do exposto, aqueles que atuem de má-fé ao apresentar comunicações, façam denúncias falsas ou submetam relatórios deliberadamente enganosos, poderão ser igualmente sujeitos a medidas disciplinares severas.

7. Revisão do Sistema Interno de Informação

O Administrador Único da PALFINGER é o órgão responsável pela implementação do Sistema Interno de Informação, após consulta prévia com a representação legal dos trabalhadores, sempre que aplicável.

POLÍTICA GERAL DO SISTEMA INTERNO DE INFORMAÇÃO - CANAL ÉTICO

O Responsável pelo Sistema Interno de Informação procederá, pelo menos uma vez por ano, à revisão de todas as questões comunicadas no período anterior, garantindo que foram devidamente investigadas e que esta Política e o procedimento de gestão de informações foram seguidos e cumpridos na íntegra. Além disso, o Responsável pelo Sistema Interno de Informação incluirá esta análise no seu relatório periódico de acompanhamento do Sistema de Gestão do Risco Penal.

O Responsável pelo Sistema Interno de Informação acompanhará, também, a eficácia do sistema, assegurando que todas as investigações conduzidas foram proporcionais e independentes, e que, em cada caso, foram adotadas as medidas adequadas.

* * *