

Whistleblowing

Aprovação DE

X	Sistema de Gestão da Qualidade
X	Sistema de Gestão Ambiental
X	Sistema de Gestão da segurança e da proteção à saúde nos locais de trabalho
	Sistema de Gestão dos Acidentes Graves - Seveso
X	Sistema de Gestão da segurança de informações
	Sistema de Gestão da energia consumida para uso próprio
	Sistema de Gestão de Laboratório TST
	Sistema de Gestão do Centro de Calibração
X	Sistema de Gestão Anticorrupção
	Sistema de Gestão de Ativos
	Gestão de Continuidade de Negócios
X	Modelo de Política de Privacidade
X	Modelo 262
X	Modelo 231

(Insira um "X" na coluna da esquerda correspondente à linha de interesse)

Índice

1. Introdução.....	3
2. Abrangência.....	3
3. Definição e objetivos.....	3
4. Referências.....	4
5. Procedimento de Denúncia.....	5
a) Quem pode realizar uma denúncia:.....	5
b) Objeto da denúncia:.....	5
c) Canais de denúncia:.....	6
6. Funções e responsabilidades.....	6
7. Proteção do denunciante e do denunciado.....	7
8. Quebra do sigilo por justa causa.....	8
9. Apresentação de relatórios.....	9
10. Whistleblowing e empresas estrangeiras.....	9
11. Whistleblowing e proteção dos dados pessoais.....	9

1. Introdução

A Terna, sempre atenta à prevenção de riscos de qualquer natureza que possam comprometer a gestão responsável e sustentável das próprias funções, desde 2002 - em concordância com o disposto no Decreto-Lei italiano de 8 de junho de 2001, n. 231 - adotou o Modelo de Organização e Gestão, ao abrigo do Decreto-Lei 231/01 (doravante "Modelo 231"), de modo a garantir a correção e a transparência na condução dos negócios e das atividades por ela desenvolvidas, bem como proteger a posição e a imagem da empresa.

No mesmo ano, a Terna aprovou o Código de Ética, a sua "carta constitutiva", que representa o ponto de referência para a correta definição e aplicação dos procedimentos empresariais, tal como para a adoção de comportamentos coerentes mesmo em situações não codificadas por normas internas.

Por meio da presente Diretriz, a Terna define a "Política de denúncia" (em inglês, *whistleblowing policy*) para o gerenciamento das denúncias de comportamentos ilegais ou de irregularidades das quais tenha conhecimento no âmbito da Empresa, aderindo, assim, às *boas práticas* e à norma vigente na matéria.

2. Abrangência

A presente Diretriz se aplica a todas as Empresas do Grupo Terna (doravante "Terna"), incluindo as empresas com sede no exterior.

3. Definição e objetivos

O *Whistleblowing* é o instrumento por meio do qual um funcionário, um consultor, um colaborador ou qualquer pessoa que não mantenha relação direta com a Empresa - o *whistleblower* propriamente dito - pode denunciar as irregularidades (tais como violações do Código de Ética, da Diretriz Anticorrupção, etc) de que venha a ter conhecimento, seja durante a sua atividade laboral no interior da própria empresa, seja em outra circunstância. Ademais, para assegurar a integridade da entidade, tal instrumento permite denúncias circunstanciadas de condutas ilícitas relevantes nos termos do Decreto-Lei 231/01 ou de violações do modelo de organização e gestão da entidade, de que venha a ter conhecimento nas funções desempenhadas.

Denunciar eventuais irregularidades e/ou comportamentos desonestos que possam derivar em fraudes, representem um risco de dano contra colegas e acionistas ou que constituam atos ilegais ou prejudiciais aos interesses e à própria reputação da empresa. Tal prática pode ser uma forma eficaz de combate à corrupção quando devidamente regulamentada.

O "whistleblowing", portanto, tem seu lugar no âmbito dos instrumentos de controle interno por meio dos quais a Terna define as linhas de conduta a serem seguidas no desenvolvimento do seu próprio negócio.

Nesse contexto, esta Diretriz visa delinear um "sistema" para a gestão de denúncias que defina o objeto da denúncia, os papéis e as responsabilidades, garantindo a segurança do denunciante e do denunciado.

4. Referências

- Lei italiana de 30 de novembro de 2017, n. 179 e modificações e integrações sucessivas, *"Disposições para a proteção dos autores de denúncias de crimes ou irregularidades de que venham a ter conhecimento no âmbito de um vínculo empregatício público ou privado"*;
- Regulamentação da privacidade: tal definição remete à legislação nacional de privacidade, ao Estatuto Europeu 2016/679 (o "GDPR", sigla em inglês para Regulamento Geral para a Proteção de Dados) relativo à proteção da pessoa física quanto ao tratamento dos dados pessoais, assim como à livre circulação dos mesmos e que revoga a diretiva 95/46/CE (Regulamento geral para a proteção de dados), além das Disposições da Autoridade Responsável pela proteção dos dados pessoais;
- Lei italiana de 6 de novembro de 2012, n. 190 e modificações e integrações sucessivas, *"Disposições para a prevenção e para a repressão da corrupção, bem como da ilegalidade na entidade pública"*;
- Decreto-Lei italiano de 8 de junho de 2001, n. 231 e modificações e integrações sucessivas, *"Regulamentação da responsabilidade administrativa de pessoas jurídicas, das empresas e das associações mesmo sem caráter jurídico, em conformidade com o artigo 11 da lei italiana de 29 de setembro de 2000, n. 300"*;
- Diretrizes sobre a avaliação de impacto sobre a proteção dos dados (Avaliação de Impacto de Proteção de Dados (AIPD), em inglês, *Data Protection Impact Assessment (DPIA)*), e sobre a determinação da possibilidade que o tratamento "possa apresentar um alto risco" nos termos do estatuto 2016/679/UE (Grupo de Trabalho 248 rev. 01);
- Código de Autorregulação para as sociedades listadas na Bolsa de Valores Italiana - Julho de 2015 e modificações e integrações sucessivas;
- Norma ISO-37001 "Sistemas de Gestão Antissuborno" (em inglês, *Anti-Bribery Management Systems*);
- Código de Ética;
- Modelo de Organização e Gestão ao abrigo do Decreto-Lei italiano de 8 de junho 2001, n. 231;
- *Guidelines for implementation of organizational, managing and controlling model for the purpose of detecting and preventing of criminal offences* ("Diretrizes de Montenegro" adotadas pela Terna Crna Gora na data de 8/10/2015 e disponível para consulta na intranet da empresa);
- LG014 "Regulamento do Comitê de Ética da Terna";
- LG018 "Orientações Estratégicas para a Política de Segurança da Informação";
- LG039 "A regulamentação da Política de Privacidade no Grupo Terna";
- LG058 "Programa Global de Integridade";
- LG059 "Diretriz Anticorrupção";
- IO201PM "Gestão do serviço de Protocolo Informatizado"

5. Procedimento de Denúncia

A seguir, serão descritos os indivíduos, o objeto e as modalidades de comunicação de uma denúncia.

a) Quem pode realizar uma denúncia:

A denúncia pode ser realizada por “qualquer pessoa” e, especialmente, por:

- indivíduos que ocupem uma posição apical, bem como seus subordinados, nos termos do art. 5 do Decreto-Lei 231/01;
- consultores, colaboradores, clientes, fornecedores;
- indivíduos que não mantenham relações diretas com a Terna ou com outras empresas do Grupo.

b) Objeto da denúncia¹:

Em mérito ao objeto da denúncia, após a entrada em vigor da Lei italiana n. 179 de 2017, cabe distinguir as denúncias relevantes nos termos do Decreto-Lei 231/01 de “outras denúncias” e, especialmente:

- Denúncias ao abrigo do art. 6 do Decreto-Lei 231/01: condutas ilícitas relevantes nos termos do Decreto-Lei 231/01 e baseadas em elementos factuais precisos e condizentes, ou violações do modelo de organização e gestão da entidade, de que venham a ter conhecimento devido às funções desempenhadas.
- Outras denúncias:
 - a) irregularidades e/ou comportamentos desonestos, por ação ou omissão, que derivem ou possam derivar em violações dos princípios estabelecidos no Código de Ética da Terna, das políticas e regras empresariais e/ou que possam ser traduzidas em fraudes ou dano, mesmo que potencial, contra colegas, acionistas e partes interessadas em geral, ou ainda que constituam atos ilegais ou prejudiciais aos interesses e à própria reputação da empresa. Trata-se de situações em que o denunciante tenha conhecimento em virtude da relação de trabalho, ainda que em uma sede diferente da habitual na ocasião do desenvolvimento das suas funções, ou mesmo em outras circunstâncias;
 - b) atividades e pagamentos inapropriados ou suspeitos, que não despesas ou contribuições feitas de acordo as Diretrizes anticorrupção; os pedidos, diretos ou indiretos, formulados por Funcionários Públicos, Entidades Privadas ou outros indivíduos, que tenham como objeto as liberalidades; qualquer suspeita de violação das Diretrizes Anticorrupção e dos Documentos Conexos;
 - c) qualquer suspeita de violação do Programa Global de Integridade ou de uma política, um procedimento ou uma instrução local a ele relacionada;
 - d) qualquer suspeita de violação das Diretrizes de Montenegro ou de uma política, um procedimento ou uma instrução local a elas relacionada.

A fim de permitir que os indivíduos responsáveis averiguem o mérito da denúncia, o denunciante deverá fornecer todo e qualquer elemento útil para as oportunas verificações².

¹ Subentende-se que, se o ato denunciado é de relevância criminal, a empresa, de forma autônoma, pode denunciá-lo à Autoridade competente, de acordo com o previsto na lei aplicável.

² Importa reforçar que a denúncia deve ser feita de boa-fé e que são previstas sanções disciplinares àquele que realiza, deliberadamente ou por negligência grave, denúncias infundadas.

Portanto, exige-se que o mesmo:

- descreva, de forma clara e detalhada, onde e quando ocorreram os fatos denunciados;
- indique informações (nome, sobrenome, etc) e/ou outros elementos que permitam a identificação de quem cometeu o fato declarado;
- indique outros possíveis indivíduos que possam relatar os fatos originários da denúncia;
- forneça documentos que possam fundamentar a denúncia;
- forneça qualquer outra informação ou prova que seja útil na verificação da denúncia;
- indique a Empresa do Grupo à qual a denúncia se refere.

c) Canais de denúncia:

De modo a garantir a confidencialidade do denunciante e de acordo com o previsto no art. 6 do Decreto-Lei 231/01, modificado pela Lei n. 179/2017, a Terna instituiu um canal de denúncia informatizado que pode ser acessado por meio do seguinte link:

<https://whistleblowing.terna.it/Segnalazioni/InvioSegnalazione>

Alternativamente, também é possível realizar denúncias por meio dos seguintes canais:

- por e-mail no endereço whistleblowing@terna.it;
- por carta registrada endereçada ao Responsabile Audit di Terna S.p.A. c/o TERNA S.p.A., Viale Egidio Galbani, 70 – 00156 Roma, Itália, com a especificação “Riservato – *whistleblowing*”³.

d) Arquivamento das denúncias:

A Terna estabeleceu que irá conduzir todas as denúncias que venham a ser recebidas nos canais acima mencionados no interior do portal “Procedimento de Denúncias – *whistleblowing*”, que passa a ser o repositório oficial das denúncias e o instrumento empresarial para a gestão das mesmas.

As denúncias e a documentação referente à sua gestão ficarão arquivadas por dez anos contados a partir da data do seu recebimento.

6. Funções e responsabilidades

A lei não identifica expressamente o destinatário da denúncia. Entretanto, as boas práticas indicam uma parte independente ou um terceiro em relação à sociedade como possível destinatário.

Portanto, a Terna identificou no Responsável de Auditoria o indivíduo responsável pelo recebimento da denúncia e por prosseguir à instrução preliminar, permanecendo inalterado o papel central do Comitê de Ética. Duas são as razões de tal escolha: por um lado, o Responsável de Auditoria é considerado a figura que assegura a independência do processo de gestão da denúncia, não havendo poderes operacionais e referindo-se diretamente ao Presidente; por outro, o mesmo tem as competências multidisciplinares necessárias para fornecer suporte

³ A especificação é necessária para garantir a gestão correta da denúncia. Na ausência de tal especificação, o conteúdo do envelope será gerenciado segundo as modalidades previstas pelos procedimentos adotados pela TERNA no que concerne à gestão de serviço de protocolo.

especializado ao Comitê de Ética, ao qual compete, em última instância, a decisão sobre a gestão e arquivamento das denúncias.

De fato, o Comitê de Ética é informado sobre toda denúncia recebida pelo Responsável de Auditoria⁴. Este último, caso a denúncia seja, mesmo que potencialmente, relevante nos termos do Decreto-Lei 231/01, também informará prontamente ao Órgão de Controle (doravante “OdC”) ao abrigo do Decreto-Lei 231/01 competente.

Uma vez recebida a denúncia, o Responsável de Auditoria:

- se a denúncia é considerada *prima facie* infundada, requererá o arquivamento, exceto haja a indicação contrária pelo Comitê de Ética e, no caso de conduta relevante nos termos do Decreto-Lei 231/01, também pelo OdC das Sociedades interessadas;
- se a denúncia é considerada fundada, requererá ulteriores investigações, exceto haja a indicação contrária pelo Comitê de Ética e, no caso de conduta relevante nos termos do Decreto-Lei 231/01, também pelo OdC das Sociedades interessadas.

Particularmente, para o desenvolvimento de ulterior investigação que venha a ser necessária e oportuna, o Responsável de Auditoria poderá se valer, segundo sua necessidade, da assessoria dos órgãos corporativos mais adequados diante do caso, por exemplo, Auditoria, Departamento Modelo 231, *Fraud Management* (Gestão de Fraude).

Com base nos resultados, serão adotadas as medidas cabíveis, que podem levar:

- à individualização de medidas destinadas a superar as falhas nos processos identificadas após a denúncia;
- a possíveis ações legais a serem tomadas para proteger a Terna;
- a possíveis ações contra o denunciante, caso seja constatado que a denúncia foi realizada com dolo ou de má-fé;
- a possíveis ações contra o denunciado, caso a denúncia seja fundada.

Durante as investigações, também podem ser solicitados esclarecimentos ao denunciante.

O Responsável de Auditoria deve requerer o arquivamento da denúncia, exceto haja a indicação contrária pelo Comitê de Ética.

7. Proteção do denunciante e do denunciado

A instituição do *whistleblowing* pode ser objeto de receio na aplicação pelo temor de que o possível denunciante não receba a proteção adequada contra uma provável retaliação ou discriminação no trabalho diante da denúncia.

Portanto, a Terna, até mesmo de acordo com a Lei italiana 179/2017 concernente às “*Disposições para a proteção dos autores de denúncias de crimes ou irregularidades de que venham a ter conhecimento no âmbito de um vínculo empregatício público*”

⁴ Desde que ele não esteja envolvido na denúncia. Nesse caso, o Comitê de Ética receberá diretamente a denúncia.

ou privado”, adota medidas de proteção da confidencialidade da identidade do denunciante⁵.

Consequentemente, cabe a distinção entre o conceito de “confidencialidade” e o de “anonimato”. O primeiro pressupõe o conhecimento da identidade do denunciante, necessária para que se assegure a proteção adequada. Já o anonimato poderia criar um obstáculo para a averiguação do fundamento da denúncia.

Para garantir a proteção adequada, a Terna prevê canais de denúncia *ad hoc* e sanciona toda medida de retaliação contra o denunciante.

Particularmente, a Terna, como previsto no Modelo ao abrigo do Decreto-Lei 231/01:

- a) proíbe atos de retaliação ou discriminatórios, diretos ou indiretos, contra o denunciante por motivos relacionados, direta ou indiretamente, à denúncia;
- b) prevê sanções contra aquele que viola as medidas de proteção ao denunciante.

Em todo caso, nos termos do art. 2 da Lei n. 179/2017, a demissão retaliativa ou discriminatória, a mudança de funções nos termos do art. 2103 do código civil italiano e qualquer outra medida retaliativa ou discriminatória adotada contra o denunciante não têm validade.

A adoção de medidas discriminatórias pode ser denunciada à Secretaria de Inspeção do Trabalho pelo denunciante ou pelo sindicato.

Além disso, a Terna protege a confidencialidade do denunciante, inclusive quanto ao arquivamento, acesso e conservação dos dados⁶, por meio do auxílio de procedimentos informatizados, dentre eles a adoção de protocolos seguros e o uso de ferramentas criptográficas para o conteúdo das denúncias e dos seus possíveis anexos.

Os dados pessoais - inclusive eventuais dados particulares do denunciante e de outros indivíduos envolvidos, adquiridos durante a gestão das denúncias - serão tratados em total conformidade segundo o estabelecido pela legislação europeia relacionada à proteção dos dados pessoais (GDPR, sigla em inglês para Regulamento Geral para a Proteção de Dados), pelas legislações específicas dos países fora da UE em que a Terna tem sede, e pelos procedimentos internos vigentes relacionados ao tratamento dos dados pessoais.

No que diz respeito ao denunciado, importa reforçar que o sistema disciplinar prevê, para a sua proteção, sanções contra aquele que efetua, deliberadamente ou por negligência grave, denúncias que se mostrem infundadas.

8. Quebra do sigilo por justa causa

A busca dos interesses pela integridade das entidades, sejam elas públicas ou privadas, assim como pela prevenção e repressão de irregularidades, constitui quebra de sigilo por justa causa de informações empresariais, profissionais,

⁵ Nesse contexto, convém especificar que os dados sobre a identidade do denunciante podem vir a público mesmo sem o seu consentimento, caso seja necessário para garantir o direito de defesa do denunciado, segundo o previsto pela lei.

⁶ Cfr. LG018 “Orientações Estratégicas para a Política de Segurança da Informação”

científicas e industriais, como previsto nos artigos 326, 622 e 623 do código penal italiano, e da obrigação de fidelidade, ao abrigo do artigo 2105 do código civil italiano.

9. Apresentação de relatórios

O Comitê de Ética recebe semestralmente do Responsável de Auditoria um relatório sintetizado contendo todas as denúncias recebidas. Tal órgão envia o documento para o Comitê de Controle e Riscos, *Corporate Governance* e Sustentabilidade, para o Conselho de Administração, para o Conselho Fiscal e para o Órgão de Controle da Sociedade interessada.

10. Whistleblowing e empresas estrangeiras

O procedimento, os canais de denúncia e a proteção do denunciante e do denunciado, descritos anteriormente, também são aplicados às empresas estrangeiras, respeitando a legislação local.

Nesse sentido, especifica-se que é permitida a transferência de dados de indivíduos provenientes de Países Terceiros nos termos e dentro dos limites da lei aplicável em cada caso.

No que concerne aos papéis e à responsabilidade, no processamento das denúncias que permanece ao Comitê de Ética da TERNA S.p.A., poderá ser solicitado suporte ao *Compliance Officer* (Oficial de Integridade) designado pela empresa interessada.

11. Whistleblowing e proteção dos dados pessoais

À luz das prescrições do art. 35 do Regulamento Geral para a Proteção de Dados e das indicações contidas nas Diretrizes do GT Art. 29 – GT 248 rev. 01, a Terna efetuará uma Avaliação de impacto sobre a proteção dos dados (em inglês, *Data Protection Impact Assessment - DPIA*) para identificar as medidas apropriadas, de natureza técnica e organizacional, de proteção e de atenuação dos riscos aos direitos e liberdades dos interessados envolvidos nas atividades de denúncias da presente Diretriz.