

**POLÍTICA DO CANAL DE DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES DA
B&B HOTÉIS PORTUGAL**



REF: GP-05.02.01

Historial das alterações

Data	Nome	Pormenores da alteração
04/03/2021	S.Devos	1 st versão V1 réf GP 05.02
10/12/2023	S.Devos	Atualização da política V2. réf GP 05.02.01
11/03/2024	CRA/Marina Mazzeo	Adaptação à legislação local Portuguesa

Assinaturas:

Data da versão atualizada: março, 11 th 2024				Difusão interna
			Assinatura	Alerta GP05.02.01
	Título: POLÍTICA DO CANAL DE DENÚNCIAS DA B&B PARA PORTUGAL	Nome		Data
Responsável	CEO Iberia (membro Comex de B&B Hotéis Iberia)	Lucía Méndez Bonito		
	CFO Iberia (membro Comex de B&B Hotéis Iberia)	Abiud de Santiago Bonafé		
	COO Iberia (membro Comex de B&B Hotéis Iberia)	Josep Abellán		
	CDO Iberia (membro Comex de B&B Hotéis Iberia)	Jorge Zelada		
	CPO Iberia (membro Comex de B&B Hotéis Iberia)	Ninna Jorro		
	CMO Iberia (membro Comex de B&B Hotéis Iberia)	Eduardo Fauquié		
	CIO Iberia (membro Comex de B&B Hotéis Iberia)	Anna Fernández de Bobadilla		
	Country Manager Portugal (membro Comex da B&B Hotels Iberia)	Torcato Faria		

ÍNDICE

I. PARTE I: DISPOSIÇÕES GERAIS	4
1.1 Condições de admissibilidade de uma denúncia	6
1.1.1 Pessoas que podem apresentar uma denúncia	6
1.1.2 Condições relativas à proteção do denunciante	7
1.1.3 Factos que podem ser denunciados	9
1.2 Fazer uma denúncia	10
1.2.1 Canais de denúncia	10
1.2.2 Canais de denúncia internos à disposição	11
1.2.3 Canais de denúncia externos	11
1.2.4 Divulgação pública (imprensa; fórum; blogue)	11
II. PARTE II: PROCEDIMENTO DE TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS	12
2.1 Informações a fornecer para suportar uma denúncia	12
2.2 Avaliação da admissibilidade de uma denúncia	13
2.3 Pessoas susceptíveis de serem envolvidas no tratamento de uma denúncia	15
2.4 Etapas após a avaliação da admissibilidade de uma denúncia: o processo de investigação	15
2.5 Seguimento de uma denúncia admissível	15
2.6 Direitos e obrigações	17
2.6.1 Respeito pela integridade e confidencialidade dos dados	17
2.6.2 Cooperação	18
2.6.3 Respeito das obrigações de proteção de dados pessoais	18
2.6.4 O direito de ser informado	18
2.6.5 Respeito pela neutralidade	18
2.7 Garantias de proteção de dados	19
2.7.1 Responsável pelo tratamento dos dados	19
2.7.2 Objectivos do tratamento (finalidades)	20
2.7.3 Identificação das pessoas em causa	20
2.7.4 Obrigação de fornecer dados pessoais	21
2.7.5 Destinatários	21
2.7.6 Transferências internacionais	21
2.7.7 Direitos (acesso; objecção; retificação e apagamento)	22
2.7.5 Período de conservação dos dados	24

PREÂMBULO

Na B&B HOTELS, agimos de acordo com os mais elevados padrões éticos como parte do nosso objetivo de dar o exemplo e assumir compromissos duradouros.

Estes compromissos são explicados no nosso Código de Ética.

De facto, a Ética é da responsabilidade de cada trabalhador do Grupo B&B Hotels, ou seja, qualquer trabalhador, trabalhador das subsidiárias/entidades do Grupo B&B Hotels, independentemente do seu estatuto (trabalhadores com contratos permanentes ou a termo, trabalhadores temporários, estagiários, etc.), o que inclui também a direção.

A Ética reflete-se nas relações entre os trabalhadores, mas também nas suas relações com terceiros (tais como parceiros comerciais, gestores mandatados, franchisados, fornecedores, prestadores de serviços, consultores, etc.).

É importante que todos os nossos trabalhadores e partes interessadas tenham um comportamento exemplar e que reflita os nossos valores fundamentais, entre os quais a Integridade.

Encorajamos os nossos trabalhadores e todas as partes interessadas a comunicarem quaisquer preocupações que possam ter sobre Conformidade e Ética com estes compromissos, para que possamos tomar as medidas corretivas necessárias.

A Política de Alerta do Grupo B&B permite que os trabalhadores e as partes interessadas façam uma denúncia, em conformidade com as disposições legais aplicáveis e, em particular, com a Diretiva (UE) 2019/1937 relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, geralmente designadas por "denunciantes", transposta nos países e em Portugal pela Lei 93/2021 de 20 de dezembro.

Para este efeito, é essencial que os trabalhadores e as partes interessadas da B&B HOTELS tenham acesso a um canal de comunicação interno seguro e eficiente que lhes dê todas as garantias de confidencialidade necessárias.

Estas garantias permitem-lhes chamar a atenção para eventuais infrações às nossas regras éticas, bem como para qualquer ameaça ou prejuízo para o interesse público.

Podem existir versões locais desta política do Grupo para ter em conta os requisitos legais específicos dos países em que operamos.

Poderá haver casos em que esta política do Grupo difira da legislação local aplicável.

Neste caso, fica estabelecido que prevalecerão e aplicar-se-ão as regras que melhor protegem o denunciante, quer estejam estipuladas na legislação local quer nesta política.

Sempre que a legislação local aplicável preveja salvaguardas mais amplas do que as previstas na presente política, aplicar-se-á a legislação local.

O Departamento de Compliance do Grupo B&B HOTELS, juntamente com os gestores locais de Compliance e os CEOs locais, são o principal ponto de contacto no que diz respeito à gestão de relatórios e à condução de investigações éticas.

- No presente documento, B&B HOTELS refere-se a todas as subsidiárias e entidades jurídicas controladas direta e/ou indiretamente por Casper TopCo, líder do Grupo B&B HOTELS.

A presente Política constitui a versão local para Portugal da Política de Comunicação de Irregularidades do Grupo B&B HOTELS, para cumprimento da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro e aplica-se à seguinte Subsidiária identificada no seguinte cluster B&B Hotels Ibérica:

CBBHP - HOTELS IN PORTUGAL, S.A. (514820705), com sede social na Rua Vasco de Gama, n.5, 2685-244 Portela.

A versão local da Política do Canal de Denúncias da B&B Hotels para Portugal é fornecida na página do Canal de Denúncias da B&B HOTELS no seguinte link: www.bb-alert.me

Para a gestão do Canal de Denúncias em Portugal, de acordo com as disposições legais, a Comissão Executiva da B&B Hotels Ibérica (também designada por "Comex") criou um órgão colegial existente, o Comité Local de Compliance, que nomeou uma pessoa singular, o Diretor Jurídico e de Compliance, como Responsável pelo Canal, que exerce a sua responsabilidade de forma totalmente independente e autónoma.

O Departamento de Compliance do Grupo B&B HOTELS, juntamente com os oficiais de Compliance locais e os CEOs locais, são o principal ponto de contacto no que diz respeito ao tratamento de reclamações e à condução de investigações éticas.

I. PARTE I: DISPOSIÇÕES GERAIS

I.1 Condições de admissibilidade de uma denúncia

1.1.1 Pessoas que podem apresentar uma denúncia

Para efeitos da presente política, um denunciante é qualquer pessoa autorizada a apresentar um relatório de denúncia, que pode incluir:

- Um trabalhador da B&B HOTELS que esteja atualmente ao serviço da B&B HOTELS, independentemente da natureza do seu contrato de trabalho, bem como antigos trabalhadores e candidatos;
- Um Parceiro da B&B HOTELS: franchisado ou gestor mandatado;
- Qualquer fornecedor do Franchisado ou do gestor mandatado e/ou qualquer pessoal do fornecedor do Franchisado/gestor mandatado;
- Parceiros ocasionais, incluindo pessoal temporário, estagiários e voluntários, bem como qualquer pessoa que trabalhe sob a supervisão e gestão de cocontratantes ou subcontratantes da B&B HOTELS;
- Parceiros externos da B&B HOTELS (fornecedores, subcontratantes, prestadores de serviços, associações, etc.);
- Detentores de participações sociais e pessoas pertencentes aos órgãos de administração ou de gestão ou aos órgãos de supervisão, incluindo os membros não executivos;

1.1.2 Condições relativas à proteção do denunciante

Esta política proporciona aos denunciantes os meios para efetuarem uma denúncia através dos canais internos implementados por esta política, bem como garantias de confidencialidade, desde que preencham as seguintes condições:

- A denúncia de irregularidades deve ser feita sem qualquer contrapartida financeira;
- A denúncia de irregularidades deve ser feita por uma pessoa que tenha tido conhecimento pessoal dos factos ou a quem os factos tenham sido comunicados no âmbito da sua atividade profissional;
- A denúncia deve ser efetuada de boa fé:
 - o Considera-se que uma denúncia é feita "de boa fé" quando o denunciante fornece informações que considera completas, justas e exatas, permitindo-lhe acreditar razoavelmente na veracidade das informações fornecidas, mesmo que mais tarde se verifique que estava enganado.
- Se, depois de ter efetuado uma denúncia, o denunciante se aperceber de que estava enganado, deve informar imediatamente a pessoa a quem fez a denúncia.
- A proteção do denunciante descrita abaixo só se aplica se as regras de precedência na utilização dos canais de denúncia (interno, externo e divulgação pública) referidas em 1.2.1 forem cumpridas.
- A proteção do denunciante é extensível a:
 - o Auxiliadores (ou seja, qualquer pessoa singular ou coletiva privada sem fins lucrativos que ajude o denunciante a fazer uma denúncia e cujo auxílio deve ser confidencial);
 - o Terceiros ligados ao denunciante (ou seja, qualquer pessoa que possa, em contexto

- profissional, ser alvo de retaliação por parte do empregador) e;
- o Pessoas coletivas ou equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante para as quais o denunciante trabalhe ou com quem esteja ligado num contexto profissional.

Exceto em caso de utilização abusiva do sistema que exponha o denunciante a sanções disciplinares ou mesmo a processos judiciais (civis e/ou criminais), o denunciante beneficia proteção contra atos de retaliação, os quais são proibidos. E o mesmo se aplica às pessoas acima identificadas.

Um ato ou omissão (incluindo ameaças e tentativas) é considerado um ato de retaliação se, direta ou indiretamente, ocorrido num contexto profissional e motivado por uma denúncia interna ou externa ou por uma divulgação pública, causar ou puder causar ao denunciante e às pessoas acima identificadas, de forma injustificada, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

Presumem-se atos de retaliação quando cometidos até dois anos após a denúncia, os seguintes:

- (i) Alterações das condições de trabalho, como funções, o horário de trabalho, o local de trabalho ou a remuneração, a não promoção do trabalhador ou o incumprimento de deveres laborais;
- (ii) Suspensão do contrato de trabalho;
- (iii) Avaliação negativa do desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- (iv) Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato de trabalho por tempo indeterminado quando o trabalhador tinha expectativas legítimas nessa conversão;
- (v) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- (vi) Despedimento;
- (vii) Inclusão numa lista, com base num acordo setorial, que pode levar a que o declarante e as pessoas acima identificadas não consigam encontrar no futuro emprego no sector ou indústria em causa;
- (viii) Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.

Independentemente da responsabilidade civil a que um ato de retaliação possa dar origem, o denunciante e as pessoas acima identificadas podem solicitar as medidas adequadas, de acordo com as circunstâncias do caso, a fim de evitar a verificação ou a expansão dos danos.

Além disso, presume-se abusiva a sanção disciplinar aplicada ao denunciante e às pessoas acima identificadas até dois anos após a denúncia ou divulgação pública.

Por fim, o denunciante e as pessoas acima identificadas têm também direito a proteção jurídica e podem beneficiar de medidas de proteção de testemunhas em processos penais, em ambos os casos, nos termos gerais legalmente previstos.

1.1.3 Factos que podem ser denunciados

Uma denúncia deve dizer respeito a factos relacionados com as atividades da B&B HOTELS, que já tenham ocorrido ou que sejam suscetíveis de ocorrer ou que se possa razoavelmente prever que tenham sido cometidos, ou que constituam tentativas de os ocultar, e que respeitem às seguintes categorias:

- A) Infrações previstas na Lei 93/2021, de 20 de dezembro:
 - O ato ou omissão contrário às regras da União Europeia (UE) relativas às áreas de:
 - (i) Contratação pública;

- (ii) Serviços, produtos e mercados financeiros e a prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
 - (iii) Segurança e conformidade dos produtos;
 - (iv) Segurança dos transportes;
 - (v) Proteção do ambiente;
 - (vi) Proteção contra radiações e segurança nuclear;
 - (vii) Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
 - (viii) Saúde pública;
 - (ix) Defesa do consumidor;
 - (x) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.
- O ato ou omissão contrário e lesivo dos interesses financeiros da UE;
 - O ato ou omissão contrário às regras do mercado interno, incluindo as regras da concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;
 - Criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada;
 - Os crimes previstos no nº 1 do artigo 1º da Lei nº 5/2002 que estabelece medidas de combate à criminalidade organizada e económico-financeira;
 - O ato ou omissão que contrarie o fim das regras ou normas abrangidas pelos primeiros três pontos.

Exemplos de questões que podem ser comunicadas ao abrigo da alínea A) incluem, nomeadamente:

- ***Interesses económicos e financeiros:***
Por exemplo: corrupção privada ou pública, tráfico de influências, fraudes internas ou externas, conflitos de interesses, fraudes em concursos públicos, violações das regras antitrust ou de sanções económicas internacionais, branqueamento de capitais, desvio de fundos, divulgação de informações sensíveis, etc.

B) Outras infrações:

- Infrações suspeitas, reais ou comprovadas (ou tentativas de ocultar tais infrações) ao Código de Ética do Grupo B&B HOTELS, a qualquer política ou procedimento de conformidade do Grupo;
- Uma atividade criminosa (ou seja, um crime ou uma infração) que não esteja já incluída em A);
- Uma violação da legislação ou regulamentação nacional, de uma lei da União Europeia ou de um ato unilateral de uma organização internacional que não esteja já incluída em A);
- Uma situação que possa constituir uma ameaça ou prejudicar o interesse público que não esteja já incluída em A);
- Uma violação ou um risco de violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais que não esteja já incluída em A);
- Uma infração ou risco de infração à saúde e segurança das pessoas ou ao ambiente que não esteja já incluída em A);
- Dissimulação deliberada de qualquer dos factos acima referidos;
- Retaliação por ter efetuado uma denúncia ou por ter participado no seu tratamento.

Exemplos de questões que podem ser comunicadas ao abrigo da alínea B) incluem, nomeadamente:

- ***Direitos humanos e liberdades fundamentais:***
Por exemplo: Trabalho infantil, trabalho forçado (incluindo escravidão moderna), assédio sexual (incluindo comentários sexistas), bullying e assédio, discriminação (incluindo

comentários racistas ou homofóbicos), violações dos direitos humanos na nossa cadeia de fornecimento, etc.

- ***Saúde, segurança/segurança das pessoas e ambiente:***

Por exemplo: incumprimento das medidas designadas para promover um local de trabalho saudável, tanto na sede como nos hotéis (ou seja, incluindo requisitos internos para o manuseamento de produtos perigosos/sensíveis para o pessoal de limpeza), gestão de situações epidémicas, etc.

- ***As políticas e o Código de Ética do Grupo:***

Por exemplo: qualquer alegação relativa a um comportamento que não esteja em conformidade com os compromissos éticos do Grupo B&B HOTELS, suscetível de afetar as partes interessadas ou a reputação do Grupo B&B HOTELS.

- C) Preocupações não abrangidas acima não serão consideradas como denúncias ao abrigo desta política. Estas preocupações podem ser partilhadas através dos contactos habituais do denunciante (ou seja, a direção da B&B HOTELS, os Recursos Humanos, etc.).

I.2 Fazer uma denúncia

1.2.1 Canais de denúncia

As denúncias podem ser apresentadas pelo denunciante das seguintes formas:

- (i) Canais de denúncia internos - Plataforma de alerta B&B (ver ponto 1.2.2);
- (ii) Canais de denúncia externos (ver ponto 1.2.3); ou
- (iii) Divulgação pública (ver ponto 1.2.4).

No entanto, a lei estabelece uma **ordem de precedência em relação aos canais de comunicação e divulgação pública que o denunciante deve respeitar** para beneficiar da **proteção do denunciante**:

O denunciante só pode recorrer a canais de denúncia externos nos seguintes casos:

- a) Não exista um canal de comunicação interno;
- b) O canal interno de denúncias só admite denúncias de trabalhadores, e o denunciante não é um trabalhador;
- c) Tenha motivos razoáveis para acreditar que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida internamente;
- d) Tenha motivos razoáveis para acreditar que existe um risco de retaliação;
- e) Tenha apresentado uma denúncia interna sem ter sido informado das medidas previstas ou adotadas nos prazos previstos na lei; ou
- f) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50.000 euros.

O denunciante só pode divulgar publicamente uma infração nos seguintes casos:

- a) Tenha motivos razoáveis para acreditar que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público;
- b) Tenha motivos razoáveis para crer que a violação não pode ser eficazmente divulgada ou tratada pelas autoridades competentes, tendo em conta as circunstâncias específicas do caso;
- c) Tenha motivos razoáveis para acreditar que existe um risco de retaliação, incluindo no caso de denúncia externa; ou

d) Tenha apresentado uma denúncia interna e uma denúncia externa, ou diretamente uma denúncia externa, nos termos legalmente previstos, sem que tenham sido tomadas as medidas adequadas nos prazos legalmente previstos.

1.2.2 Canais de denúncia internos à disposição

Qualquer pessoa que decida utilizar a plataforma de alerta para efetuar uma denúncia pode fazê-lo:

-Quer através da **plataforma segura**, subcontratada e dedicada ao Grupo B&B HOTELS: www.bb-alert.me ("Plataforma") clicando, de seguida, na bandeira/idioma do seu país no canto superior direito;

- Ou **apresentar a sua denúncia por telefone** (lista em anexo)

- Ou, a pedido do denunciante, numa reunião presencial que será realizada pela pessoa autorizada pertinente ao nível da subsidiária local em causa

O sistema de alerta, qualquer que seja o meio de utilização acima referido, é seguro e funciona em colaboração com dois parceiros:

- Signalement.net, que é o fornecedor da plataforma; e
- ADIT que atua como uma referência externa e um terceiros de confiança para além da referência da Conformidade do Grupo, representada pelo Diretor de Conformidade do Grupo.

A Signalement.net e a ADIT estão sujeitas a obrigações de confidencialidade e garantem a proteção dos dados (por exemplo, processo de alerta encriptado e protegido por palavra-passe). Além disso, a independência, a imparcialidade, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses são também garantidos no desempenho das suas funções.

ADIT está encarregue das seguintes tarefas durante o processo:

- Filtrar e processar as denúncias (é de salientar que a equipa da ADIT fala e escreve em todas as línguas do Grupo B&B Hotels);
- Dar assistência ao Diretor de Conformidade do Grupo ou à pessoa autorizada pertinente ao nível da subsidiária local em causa, conforme aplicável

A existência destes dois parceiros é também uma forma de o Grupo B&B HOTELS garantir que as pessoas autorizadas designadas para ter acesso, processar e investigar as denúncias efetuadas através da plataforma de alerta deixarão de ter esses privilégios no caso de serem elas a pessoa denunciada.

Em conformidade com os requisitos legais, estes canais internos garantem que **a identidade do denunciante, das pessoas referidas numa denúncia e de qualquer terceiro mencionado numa denúncia é mantida estritamente confidencial, bem como** qualquer outra informação recolhida pelos destinatários de uma denúncia.

O sistema apresentado por esta política é complementar aos canais de denúncia existentes fora da empresa. **Embora a B&B HOTELS recomende vivamente a utilização deste sistema, o denunciante não estará sujeito a qualquer ação de retaliação se optar por fazer uma denúncia através de um canal externo.**

Em caso de dúvida sobre o procedimento a seguir para efetuar uma denúncia, os trabalhadores

podem aconselhar-se junto do seu superior hierárquico ou do Departamento de Recursos Humanos.

O site seguro: www.bb-alert.me permite, em conformidade com a lei, denúncias anónimas, mas não as incentiva.

Com efeito, **se uma denúncia for feita de forma anónima, a possibilidade de ser tratada no âmbito deste sistema dependerá sobretudo do facto de o denunciante ter fornecido informações suficientemente pormenorizadas e factuais.**

No entanto, o denunciante é geralmente aconselhado a dar a conhecer a sua identidade aquando da apresentação de uma denúncia. A identidade do denunciante será mantida confidencial de acordo com este procedimento e não será revelada à pessoa denunciada ou acusada, exceto se tal for exigido por lei ou por decisão judicial ou se o denunciante der o seu consentimento explícito.

1.2.3 Canais de denúncia externos

Para as Entidades relevantes: Regra geral, os denunciantes são encorajados a utilizar, em primeira instância, os canais de comunicação internos, de modo a que as situações sejam resolvidas no seio do Grupo o mais rápida e eficientemente possível, dando ao mesmo tempo ao denunciante maiores garantias de confidencialidade.

No entanto, o declarante pode recorrer a canais de denúncia externos, nomeadamente nos termos referidos em 1.2.1, para as seguintes entidades:

- ⇒ O Ministério Público;
- ⇒ Os órgãos de polícia criminal;
- ⇒ A Autoridade Bancária (Banco de Portugal);
- ⇒ Autoridades administrativas independentes;
- ⇒ Institutos públicos;
- ⇒ Inspeções-gerais e entidades equiparadas e outros serviços centrais da administração direta do Estado dotados de autonomia administrativa;
- ⇒ Autoridades locais; e
- ⇒ Associações públicas

1.2.4 Divulgação pública (*imprensa; fórum; blogue...*)

Fora dos casos em que a lei prevê a possibilidade de o denunciante revelar publicamente uma infração, tal como descrito no ponto 1.2.1, a pessoa singular que comunique uma infração aos meios de comunicação social ou a jornalista não beneficia da proteção do denunciante conferida pela lei, sem prejuízo das regras aplicáveis ao sigilo jornalístico e à proteção das fontes.

II. PARTE II: PROCEDIMENTO DE TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

2.1 Informações a fornecer para suportar uma denúncia

As informações fornecidas no âmbito de uma denúncia devem ser factuais e diretamente relacionadas com o objeto da denúncia.

No sua denúncias, o denunciante descreve, de forma tão objetiva quanto possível e pormenorizada, os factos necessários à compreensão da denúncia. Recomenda-se que os denunciantes especifiquem as seguintes informações:

- i. Quando e onde ocorreu cada facto relatado;
- ii. como tiveram conhecimento do facto (direta ou indiretamente) e se esse conhecimento é pessoal ou não;
- iii. se já falaram a outras pessoas sobre o conteúdo do seu relatório;
- iv. Se já foram tomadas medidas para remediar a situação;
- v. A identidade e a posição das pessoas implicadas;
- vi. Se houve testemunhas dos factos relatados (identidades, cargos, factos em causa, funções das pessoas identificadas);
- vii. Sempre que possível, devem fornecer quaisquer informações ou documentos que possam fundamentar o seu relatório. Se não tiverem a certeza de que um determinado facto é verdadeiro, devem especificar que se trata de um facto presumido;
- viii) Como podem ser contactados;
- ix. se, tanto quanto é do seu conhecimento, no momento da denúncia e durante o seu tratamento, estão iminentes ou em curso processos judiciais ou similares (ou seja, arbitragem, mediação, injunção, etc.). Neste caso, o relatório de denúncia não é normalmente admissível e o seu tratamento é normalmente suspenso ou interrompido. A B&B HOTELS reserva-se, no entanto, o direito de a investigar e de tomar medidas corretivas, se necessário.

Importante saber:

- ⇒ **Sempre que as informações denunciadas não tenham sido obtidas no âmbito da sua atividade profissional, os denunciantes devem ter tido conhecimento pessoal das mesmas.**
- ⇒ **O denunciante tem o direito de se opor a que as investigações sejam efetuadas a nível do Grupo, tal como descrito abaixo, pelo Diretor-Geral de Compliance do Grupo e de solicitar que sejam efetuadas a nível da subsidiária local relevante ao apresentar a denúncia através da plataforma alerta. Para exercer este direito, o denunciante deve declarar expressamente na sua denúncia que se opõe a que a investigação seja efetuada a nível do Grupo pelo Diretor-Geral de Compliance do Grupo e solicitar que seja efetuada a nível da subsidiária local relevante.**

No entanto, os denunciantes não devem fundamentar a sua denúncia com informações ou documentos, independentemente da sua forma ou meio:

- Obtidos através da prática de uma infração penal (por exemplo: roubo de documentos, gravações ilegais, etc.)
- Cobertos pelo segredo de defesa nacional, pelo segredo de justiça, pelo segredo de

instrução, pelo segredo de justiça, pelo sigilo médico ou pelo segredo de justiça, exceto se as informações pertencerem ao denunciante (por exemplo, as suas trocas de correspondência com o seu advogado ou as suas informações médicas pessoais).

2.2 Avaliação da admissibilidade de uma denúncia

- Quando se faz uma denúncia através do site seguro ou por telefone, a pessoa autorizada envia um aviso de receção ao denunciante, que é também informado da admissibilidade de fazer uma denúncia externa (requisitos, autoridades competentes, forma e admissibilidade) **no prazo de 7 dias;**
- Quando uma denúncia é feita através do site seguro ou por telefone, a sua admissibilidade é avaliada pela referência do Compliance do Grupo, representada pelo Diretor de Compliance do Grupo ou pela pessoa autorizada pertinente ao nível da subsidiária local em causa, conforme aplicável;
- Numa base casuística, podem partilhar a avaliação da admissibilidade com outro representante designado;
- A avaliação da admissibilidade de uma denúncia implica verificar se esta corresponde à definição de denúncia ao abrigo desta política e se foram fornecidas informações suficientemente pormenorizadas e factuais para permitir o seu tratamento adequado;
- Se necessário, podem ser solicitadas informações adicionais ao denunciante para avaliar a sua admissibilidade;
- Uma **denúncia pode ser considerada não admissível se o denunciante não fornecer informações suficientemente pormenorizadas e factuais para permitir o seu tratamento.**
- Se uma denúncia não for admissível, a entidade encerrará o caso e a informação será destruída. O denunciante será informado por escrito do facto e das razões pelas quais a denúncia não é admissível.
- Sempre que possível, denunciante são aconselhados sobre outros meios para exprimirem as suas preocupações.

2.3 Pessoas suscetíveis de serem envolvidas no tratamento de uma denúncia

O denunciante

O denunciante é a pessoa que denuncia informações sobre infrações que tenha observado pessoalmente ou que estejam relacionadas com informações obtidas no decurso das suas atividades profissionais.

Recorde-se que **os denunciante devem agir de boa fé e sem qualquer contrapartida financeira.**

Auxiliares

- Um "auxiliador" é qualquer indivíduo ou entidade jurídica privada, sem fins lucrativos, que ajuda um denunciante a efetuar uma denúncia Speak Up de acordo com a lei.

Testemunhas e peritos

- Os trabalhadores da B&B HOTELS ou outras partes interessadas do Grupo B&B HOTELS

podem ser convidados a contribuir como:

Testemunha:

- Identificadas no âmbito da investigação, presume-se que tenham um conhecimento, pelo menos parcial, das situações relatadas e que possam fornecer informações sobre as circunstâncias que envolvem os factos;

Perito:

- Técnicos e/ou especialistas, internos ou externos, escolhidos pelos seus conhecimentos específicos numa determinada área e responsáveis por fazer análises, observações ou avaliações de factos ou fornecer qualquer informação útil para o tratamento das denúncias. A sua tarefa consiste em fornecer a explicação mais objetiva e pormenorizada possível dos factos relatados, bem como das circunstâncias suscetíveis de rodear esses factos.

O denunciado:

- O denunciado é a pessoa indicada pelo denunciante como tendo cometido uma infração ou violação ética. Uma pessoa pode também ser acusada no decurso da investigação quando as informações recolhidas e não identificadas na denúncia inicial sugerirem que cometeu, ocultou ou participou numa infração ou violação.

Ao participar ativamente nas entrevistas, o denunciado pode explicar a sua versão dos factos relativamente às informações constantes de uma denúncia e, se for caso disso, às informações posteriormente identificadas durante o tratamento da denúncia.

As pessoas acusadas são informadas, num prazo razoável, da natureza da denúncia que lhes diz respeito e da recolha dos seus dados pessoais.

Normalmente, são informados após a avaliação da admissibilidade da denúncia. No entanto, quando são necessárias medidas cautelares, nomeadamente para evitar a destruição de provas relacionadas com o relatório, são informados imediatamente após a adoção dessas medidas.

Outras partes interessadas envolvidas numa investigação

A equipa de investigação: tendo em conta as informações fornecidas e as circunstâncias que envolvem os factos, a B&B HOTELS decide como conduzir a investigação.

- Pode ser realizada internamente pela equipa responsável ou pelos seus representantes designados.
- Pode também ser externalizada para um terceiro designado para o efeito (ou seja, um prestador de serviços externo, como um escritório de advogados ou uma prática forense) ou para uma equipa conjunta.
- Nestes últimos casos, o Responsável pelo Compliance do Grupo ou a pessoa autorizada ao nível da subsidiária local relevante, consoante o caso, será nomeado para supervisionar a investigação e assegurar o seu acompanhamento.

Os membros da equipa de investigação devem, em virtude do seu cargo ou estatuto, dispor de competências, autoridade e meios suficientes para desempenhar as suas funções.

Desempenharão as suas funções de forma independente e imparcial e estarão vinculados à máxima confidencialidade no que respeita aos pormenores da investigação e à identidade das pessoas

envolvidas na investigação.

2.4 Etapas após a avaliação da admissibilidade de uma denúncia: o processo de investigação

Objetivo da investigação: analisar e verificar a veracidade das alegações feitas numa denúncia.

- A investigação pode incluir documentação, contabilidade ou revisão eletrónica, ou entrevistas formais com trabalhadores e/ou partes interessadas cujo testemunho seja relevante para efeitos da investigação.
- Estas entrevistas são normalmente documentadas em atas. Após a entrevista, é enviada uma cópia da ata à pessoa entrevistada, a fim de confirmar a exatidão da transcrição das trocas de impressões ou de produzir correções ou informações adicionais, se necessário.
- Como parte da investigação, a B&B HOTELS pode, em conformidade com os requisitos legais aplicáveis, tais como as Leis do Trabalho e de Proteção de Dados, ter acesso aos dados eletrónicos dos trabalhadores, tais como e-mails, dados armazenados na infraestrutura de TI do Grupo, num telefone ou num computador de trabalho, etc. Esta análise é efetuada de acordo com as políticas da B&B HOTELS e as Leis aplicáveis.
- Estas análises são efetuadas de forma imparcial e neutra, tendo em conta os pormenores que permitem avaliar a veracidade dos factos, para benefício do denunciado como do denunciante, independentemente da pessoa implicada e do nível hierárquico das pessoas envolvidas.
- Os métodos de investigação nunca devem permitir a recolha de informações através de métodos ilegais, injustos ou que violem de forma desproporcionada os direitos das pessoas envolvidas, bem como as liberdades individuais e coletivas.
- Quando a investigação é conduzida por um escritório de advogados, o segredo profissional legal local aplica-se apenas na relação entre o escritório de advogados e as partes envolvidas. É possível que as pessoas entrevistadas não tirem partido deste privilégio. Quando permitido pela lei local, a B&B HOTELS pode utilizar qualquer informação ou declaração recolhida como parte da investigação e, em particular, a informação recolhida durante as entrevistas efetuadas.
- Regra geral, um relatório de investigação é redigido no final das verificações efetuadas pela equipa de investigação e carregado na plataforma de alerta.
- O objetivo do relatório de investigação é fundamentar os factos num relatório factual que confirme ou negue objetivamente as alegações feitas num relatório de denúncia.
- Uma vez finalizado, o relatório de investigação é enviado aos contactos internos relevantes, a fim de decidir sobre o seguimento a dar ao relatório, incluindo a cessação da infração comunicada, a comunicação à autoridade competente para investigar a infração comunicada ou um potencial plano de correção a monitorizar.

2.5 Seguimento de uma denúncia admissível

Informações sobre o seguimento

- Se uma denúncia for admissível, o denunciante será informado do seguimento dado à sua denúncia e receberá informações sobre as medidas consideradas ou tomadas para avaliar a exatidão de uma alegação e a respetiva fundamentação, no prazo **máximo de 3 meses a contar do aviso de receção do referido relatório**.
- Algumas informações relativas a uma denúncia devem igualmente ser partilhadas com o denunciado, a fim de lhe dar os meios para explicar os factos em questão.
- A investigação é encerrada após a apresentação do relatório de investigação. O Responsável pelo Compliance do Grupo ou a pessoa autorizada pertinente ao nível da subsidiária local relevante, conforme aplicável, pode também encerrar a investigação quando as alegações não tiverem fundamento ou quando uma denúncia se tiver tornado irrelevante.
- O denunciante e o denunciado serão informados do final da investigação e das conclusões sobre as principais alegações abordadas numa denúncia, no prazo de 15 dias após a sua conclusão.
- Regra geral, as testemunhas-chave são informadas do fim da investigação.

Medidas de correção

- Após o tratamento de uma denúncia, são realizadas discussões entre o Responsável pelo Compliance do Grupo, os que colaboraram no tratamento da denúncia nos países e o(s) superior(es) hierárquico(s) do denunciado para partilhar as conclusões da investigação.
- No caso de as alegações serem (parcialmente) fundamentadas, as partes interessadas competentes podem definir um plano de correção a aplicar.
- Os Recursos Humanos e/ou o(s) superior(es) hierárquico(s) do denunciado em cada país são responsáveis pela aplicação do plano de correção.
- Esse plano de correção pode ser individual ou coletivo. Pode envolver mediação, programas de formação, coaching ou a aplicação de sanções disciplinares, que podem ir até ao despedimento, quando necessário.

Prevenção de atos de retaliação

- A B&B HOTELS não tolera qualquer medida de retaliação contra uma pessoa que tenha efetuado uma denúncia ou que tenha estado envolvida no tratamento de uma denúncia efetuada nas condições solicitadas e legais (art. 1.1).
- "**Retaliação**" refere-se a todas as ações injustificadas e/ou prejudiciais (tais como intimidação, suspensão, despedimento, danos à reputação, redução de salário ou ação disciplinar, ação nas redes sociais...) referidas no ponto 1.1.2, tomadas contra um denunciante, auxiliador, testemunha ou qualquer pessoa ligada a um denunciante, em resultado de uma denúncia feita nas condições exigidas e legais.
- Qualquer denunciante ou qualquer pessoa que tenha fornecido informações relacionadas com o tratamento de uma denúncia que considere estar sujeito a um ato de retaliação, incluindo ameaças de retaliação e tentativas de retaliação, pode comunicá-lo ao responsável pelo Compliance do Grupo ou aos gestores de Compliance locais.
- Para verificar a ausência de retaliação, o controlo pode ser efetuado em benefício do denunciante, dos seus auxiliares, das testemunhas ou de outras pessoas envolvidas no tratamento de uma denúncia, até dois anos após a denúncia.

Sanções por denúncias feitas de má-fé ou por impedir o tratamento de uma denúncia feita de boa-fé

- A fim de garantir a eficácia da política de denúncia de irregularidades e a proteção das pessoas envolvidas no contexto desta política, podem ser aplicadas sanções que podem ir até à cessação da relação contratual, ou mesmo processos judiciais civis, penais e disciplinares, em caso de
- Uma denúncia feita de forma maliciosa ou de má fé ou com a intenção de obter uma compensação financeira;
- Obstrução ou tentativa de obstrução, por ato ou omissão, de uma denúncia ou do tratamento de uma denúncia;
- Violação da obrigação de confidencialidade estrita relacionada com a receção ou o tratamento de uma denúncia de irregularidades;
- Atos de retaliação ou ameaças, ou qualquer forma de ação abusiva contra o denunciante, auxiliares e/ou terceiros associados ao denunciante.

- Qualquer pessoa que tente impedir o denunciante de apresentar uma denúncia pode ser penalizada com uma coima até 25 000 euros para pessoas singulares ou 250 000 euros para pessoas coletivas.
- As pessoas que tenham discriminado o denunciante (recusa de contratação, recusa de fornecimento de um bem ou serviço) devido à sua denúncia podem ser penalizadas com uma coima até 25 000 euros para pessoas singulares ou 250 000 euros para pessoas coletivas.

2.6 Direitos e obrigações

2.6.1 Respeito pela integridade e confidencialidade dos dados

Respeito pela integridade e confidencialidade dos dados:

Esta política garante a integridade das informações recolhidas numa denúncia. Qualquer pessoa envolvida no tratamento de uma investigação ética está sujeita a uma obrigação de confidencialidade rigorosa, destinada a proteger a identidade das pessoas envolvidas na investigação, quer se trate de uma testemunha, do denunciante ou do denunciado.

Não devem revelar as informações a que tiveram acesso (ou seja, perguntas, respostas, questões abordadas, pessoas envolvidas, etc.). Esta exigência permite salvaguardar a reputação de todos os intervenientes e contribui para o bom desenrolar da investigação, evitando qualquer influência.

Além disso, os membros do pessoal que não estão autorizados a ter conhecimento de tais informações estão estritamente proibidos de aceder às mesmas. Em qualquer caso, a obrigação de confidencialidade é extensiva a qualquer pessoa que tenha recebido informações sobre relatórios (mesmo que não seja responsável ou não seja a pessoa competente para receber e tratar as denúncias).

As informações que permitam identificar o denunciante só podem ser divulgadas se tal for exigido por lei ou por decisão judicial ou com o consentimento do denunciante. No entanto, esta restrição não se aplica às pessoas responsáveis pelo tratamento das denúncias ou dos planos de correção no final da investigação.

Além disso, as informações que permitem a identificação do denunciante podem ser divulgadas às autoridades competentes, caso a B&B HOTELS seja obrigada a comunicar ou tenha um interesse legítimo em comunicar tais factos.

Em qualquer caso, o denunciante será previamente informado da divulgação, através de uma comunicação escrita que indique os motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, a menos que essa notificação comprometa o processo em curso.

O denunciado beneficia igualmente de confidencialidade em relação à sua identidade, nas mesmas condições que as concedidas ao denunciante. Além disso, os direitos e garantias, tais como a presunção de inocência e as garantias de defesa do processo penal continuam a aplicar-se à pessoa denunciada.

2.6.2 Cooperação

Cooperação:

O denunciante, a(s) pessoa(s) implicada(s), a(s) testemunha(s), o(s) perito(s) e outras partes interessadas devem cooperar plena e integralmente e fornecer, a pedido, sem demora e sem restrições, todos os factos, informações e documentos necessários, independentemente da sua forma ou suporte, aos responsáveis pelo tratamento de uma denúncia.

Esta cooperação implica também a participação efetiva das pessoas acima referidas nas entrevistas.

2.6.3 Respeito das obrigações em matéria de proteção dos dados

Respeito das obrigações em matéria de proteção da privacidade dos dados:

As informações recolhidas e tratadas no âmbito dos inquéritos podem incluir dados pessoais (ver ponto 2.7).

2.6.4 O direito de ser informado

O direito de ser informado:

Regra geral, qualquer denunciado numa denúncia é informado de que está a ser efetuada uma investigação ou análise.

Essas informações só são fornecidas após a avaliação da admissibilidade de um relatório de denúncia ou podem ser adiadas se for necessário proteger pessoas ou informações relevantes para a condução da investigação ou da análise em curso.

2.6.5 Respeito da neutralidade

Respeito da neutralidade:

Qualquer denunciado deve ser ouvido de forma justa no âmbito do tratamento de uma denúncia. Os

denunciados podem solicitar a audição de testemunhas e apresentar qualquer documentação que considerem relevante para o tratamento da investigação ética.

O Responsável pelo Compliance do Grupo ou a pessoa autorizada a nível da subsidiária local em causa, consoante o caso, ou os seus representantes designados, determinarão, de forma independente, a relevância das informações fornecidas e as ações de acompanhamento que lhes devem ser dadas.

2.7 Garantias de proteção de dados

2.7.1 Responsável pelo tratamento de dados

A **CASPER BIDCO**, enquanto sociedade-mãe do grupo B&B HOTELS, é um Responsável pelo tratamento de dados, responsável pela recolha e tratamento dos dados pessoais do sistema profissional de alerta B&B HOTELS.

A este respeito, a CASPER BIDCO deve garantir o respeito pelos princípios da transparência e da equidade relativamente às pessoas cujos dados possam ser objeto de tratamento.

Para o efeito, a CASPER BIDCO, com sede em França, localizada em 29 boulevard Romain Rolland 92120 Montrouge, inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Nanterre sob o número 850 790 908, cumpre as orientações da Autoridade de Proteção de Dados Francesa (CNIL), atualizadas em julho de 2023, relativas ao tratamento de dados pessoais destinados à implementação do sistema de alerta profissional B&B HOTELS. Isto implica informar as pessoas em causa, individual e coletivamente, de acordo com os métodos descritos abaixo.

A CASPER BIDCO recorda que só são efetivamente recolhidos e tratados os dados necessários para a prossecução das finalidades do tratamento relativas ao sistema de alerta profissional da B&B HOTELS.

A CASPER BIDCO garante que apenas as informações relevantes e necessárias no que respeita às finalidades do tratamento são recolhidas e/ou mantidas no sistema de alerta profissional da B&B HOTELS. Em particular, as seguintes categorias:

- Denúncia (fatos comunicados) ;
- Identidade, funções e coordenadas:
 - o Do remetente da denúncia;
 - o Das pessoas denunciadas;
 - o Pessoas implicadas, consultadas ou ouvidas na recolha ou tratamento da denúncia;
 - o Auxiliadores e pessoas em contacto com o denunciante;
- Informações recolhidas para verificar os factos relatados;
- Relatórios de auditoria ;
- Seguimento da denúncia.

A CASPER BIDCO garante a necessidade e a pertinência dos dados pessoais que utiliza e também, ao longo da vida do tratamento, a qualidade dos dados que trata. É obrigada a verificar a exatidão dos dados e a atualizá-los, se necessário.

Os dados podem ser recolhidos, tratados ou transferidos para outras subsidiárias/entidades do Grupo B&B HOTELS, por exemplo, a subsidiária/entidade onde o trabalhador está localizado, a parte interessada externa ou qualquer outra parte interessada.

Neste caso, estas subsidiárias/entidades também atuam como Responsáveis pelo tratamento de dados conjuntos. Todas as subsidiárias/entidades do Grupo B&B HOTELS tratarão dados pessoais para os fins descritos nesta Política.

Para mais informações sobre a utilização de dados pessoais por outras subsidiárias/entidades para efeitos da presente Política, consulte a Política de dados pessoais ou a declaração da subsidiária/entidade em causa.

As pessoas cujos dados pessoais sejam recolhidos e tratados desta forma pela CASPER BIDCO podem contactar o seguinte serviço para mais informações:

- por correio eletrónico para o seguinte endereço: support@signalement.net

A Signalement.net tratará os seus pedidos de correção ou eliminação e qualquer pedido de dados pessoais.

Se for caso disso, a Signalement.net reencaminhará os seus pedidos para as entidades B&B relevantes.

2.7.2 Objetivos do tratamento (finalidades)

A plataforma profissional de denúncia de irregularidades da B&B HOTELS foi implementada para cumprimento de uma obrigação legal a que a CBBHP - HOTELS IN PORTUGAL, S.A. está sujeita (Lei 93/2021 de 20 de dezembro).

Os dados são tratados com o objetivo de:

- Recolher e processar alertas ou avisar de uma violação de uma regra específica;
- Efetuar as verificações, investigações e análises necessárias;
- Definir a ação a tomar em relação ao alerta;
- Garantir a proteção das pessoas em causa;
- Exercer ou defender direitos legais.

2.7.3 Identificação das pessoas em causa

São consideradas "**peçoas potencialmente interessadas**" pelo sistema de alerta profissional da B&B HOTELS, todas as pessoas susceptíveis de fazer uma denúncia ou de serem objeto de um alerta, nomeadamente

- Os trabalhadores próprios dos B&B HOTELS, qualquer que seja o estatuto jurídico da colaboração (empregados, agentes, temporários, estagiários, etc.);
- Trabalhadores, clientes e fornecedores externos da B&B HOTELS que tenham um vínculo contratual direto com a B&B HOTELS (consultores, agentes, assessores, subcontratados, pessoas singulares ou colectivas);

- O pessoal (empregados, gestores, etc.) dos parceiros comerciais da B&B HOTELS, tais como Franchisados e Mandatários que tenham um vínculo contratual com a B&B HOTELS, bem como os fornecedores e empregados dos referidos parceiros comerciais da B&B HOTELS.

Consideram-se "**peessoas em causa**" no sistema de alerta profissional da B&B HOTELS todas as pessoas cujos dados pessoais são efetivamente tratados no âmbito deste sistema de alerta (por exemplo, os autores dos alertas, as pessoas visadas, os facilitadores que são pessoas singulares, todas as pessoas susceptíveis de fornecer informações sobre o alerta, independentemente de terem ou não sido nomeadas pelo autor do alerta).

2.7.4 Obrigação de fornecer dados pessoais

Embora o denunciante possa permanecer anónimo ao apresentar uma denúncia através do sistema de alerta profissional da B&B HOTELS, é necessário fornecer determinados dados pessoais (por exemplo, relativos à pessoa denunciada), caso contrário poderá não ser possível prosseguir com a investigação.

2.7.5 Destinatários

Ao apresentar uma denúncia através do sistema de alerta profissional da B&B HOTELS, os dados pessoais serão tratados diretamente pela B&B HOTELS através do seu pessoal interno ou por terceiros, subcontratantes (como a Signalement.net e a ADIT), que tratarão os dados para as finalidades acima descritas, em nome e de acordo com as instruções da B&B HOTELS, que estão vinculados à B&B HOTELS através de um contrato escrito e que são obrigados a aplicar as medidas necessárias para garantir a confidencialidade e a segurança dos dados.

A B&B HOTELS pode também divulgar os seus dados nos seguintes casos:

- A autoridades administrativas, entidades reguladoras, tribunais ou outros terceiros (peritos, consultores, advogados, auditores) nos termos da lei e para cumprimento de obrigações legais que sejam aplicáveis à B&B HOTELS ou para declaração, exercício ou defesa de direitos legais da B&B HOTELS;
- Às empresas do Grupo B&B HOTELS no âmbito das finalidades acima referidas, bem como para efeitos de reporte e administração do Grupo.

2.7.6 Transferências internacionais

Não estão previstas, de forma regular ou sistemática, transferências de dados pessoais para países fora do Espaço Económico Europeu (EEE), ou seja, para países terceiros.

No entanto, se a qualquer momento a B&B HOTELS necessitar de transferir dados pessoais para fora do EEE, serão tomadas medidas para garantir que os dados pessoais beneficiam do mesmo nível de proteção que lhes seria conferido se se encontrassem no EEE, nomeadamente através da celebração de contratos de transferência de dados, utilizando as Cláusulas Contratuais-Tipo aprovadas pela Comissão Europeia e adotando, se necessário, medidas adicionais que assegurem o mesmo nível de proteção europeu, ou através de outros mecanismos, nos termos da lei.

Para mais informações sobre o mecanismo através do qual os dados pessoais podem ser transferidos para fora do EEE, deve ser utilizado o seguinte contacto: pvt-privacy@hotelbb.com.

2.7.7 Direitos (acesso; oposição; retificação e apagamento)

A CASPER BIDCO recorda que os titulares dos dados têm os seguintes direitos, que podem exercer nas condições previstas no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD):

- O direito de **se opor ao** tratamento dos seus dados, sujeito às condições de exercício deste direito em aplicação do disposto no artigo 21º do RGPD;
- Direitos de **acesso, retificação e supressão dos** dados que lhes dizem respeito;
- Direito de **limitar o** tratamento. Por exemplo, se o titular dos dados contestar a exatidão dos seus dados, pode solicitar que a B&B HOTELS suspenda temporariamente o tratamento dos seus dados, enquanto procede às verificações necessárias.

Direito de acesso

Qualquer pessoa cujos dados pessoais sejam ou tenham sido tratados no contexto de um procedimento de denúncia (denunciante, presumíveis vítimas dos factos, denunciados, testemunhas e pessoas ouvidas durante o inquérito, auxiliares, pessoas protegidas indiretamente, etc.), tem o direito de aceder aos mesmos em conformidade com o disposto no art. 15 do RGPD.

O exercício deste direito não deve violar os direitos e liberdades de terceiros, incluindo o sigilo comercial ou a propriedade intelectual, em particular os direitos de autor que protegem o software. No entanto, esta limitação não pode resultar na privação do acesso do titular dos dados a todas as informações referidas no artigo 15.1 do RGPD;

Esta limitação é específica das regras relativas à proteção dos dados pessoais e não impede a aplicação, se for caso disso, das regras de direito processual e das liberdades fundamentais (nomeadamente o princípio do contraditório).

Direito de oposição

Em conformidade com o artigo 21.º do RGPD, o direito de oposição não pode ser exercido em relação ao tratamento de dados que seja necessário para o cumprimento de uma obrigação legal a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito.

Por conseguinte, não pode ser exercida em relação ao tratamento efetuado pela B&B HOTELS, uma vez que é necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que a CBBHP - HOTELS IN PORTUGAL, S.A. está sujeita.

No caso de pessoas cujos dados sejam mencionados na denúncia ou surjam durante a sua investigação, o direito de oposição pode ser exercido, mas a CASPER BIDCO, o responsável pelo tratamento de dados, salienta que pode recusar-se a fazê-lo se

- Existirem razões imperiosas e legítimas que prevaleçam sobre os interesses e direitos da pessoa em causa, ou;

- O tratamento for necessário para a declaração, o exercício ou a defesa de processos judiciais.

Pela sua própria natureza, os factos suscetíveis de serem objeto de uma denúncia estão ligados à declaração, ao exercício e à defesa de direitos (nomeadamente os das vítimas ou dos presumíveis responsáveis pelos factos assinalados, ou mesmo os da organização, se a sua responsabilidade civil ou penal puder ser invocada, ou se a indicação não tiver sido feita de boa fé, mas tiver por objetivo prejudicar o bom funcionamento da organização).

Nestas condições, cabe à CASPER BIDCO analisar cada pedido de oposição, independentemente da qualidade da pessoa que pretende invocá-lo (o denunciante, o denunciado, as pessoas contactadas no âmbito do processo, as pessoas protegidas indiretamente, etc.), tendo em conta estes critérios.

Direito de retificação e de apagamento

O direito de retificação previsto no artigo 16.º do RGPD deve ser apreciado em função da finalidade do tratamento.

No caso do sistema de alerta profissional da B&B HOTELS, este não deve permitir a modificação retroativa dos elementos contidos na denúncia ou recolhidos durante a sua investigação. O seu exercício, quando permitido, não deve resultar na impossibilidade de reconstituir a cronologia de eventuais modificações de elementos importantes da investigação.

Por conseguinte, as pessoas em causa são informadas de que este direito só pode ser exercido para retificar dados factuais, cuja exatidão possa ser verificada pelo responsável pelo tratamento com base em provas documentais, sem apagar ou substituir os dados inicialmente recolhidos, mesmo que incorretos.

O direito ao apagamento é exercido nas condições previstas no artigo 17º do RGPD.

Outros direitos

As pessoas em causa têm também o direito de identificar quem, após a sua morte, pode exercer os seus direitos (caso contrário, serão os seus herdeiros) e/ou determinar que não devem ser exercidos e/ou dar instruções sobre o destino dos seus dados pessoais relativamente a determinadas categorias de dados pessoais (categorias especiais de dados pessoais - por exemplo, dados de saúde, vida privada, imagem e dados relativos às comunicações).

Para mais informações sobre os direitos de proteção de dados e as restrições aplicáveis, consulte www.cnpd.pt/cidadaos/direitos/. Para exercer qualquer um dos direitos acima referidos, deve ser utilizado o seguinte contacto prt-privacy@hotelbb.com

Qualquer pessoa interessada tem também o direito de apresentar uma reclamação relativa ao tratamento dos seus dados pessoais junto da autoridade nacional de proteção de dados, no seguinte endereço

(a) Portugal:

CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados

Av. D. Carlos I, 134 - 1.º 1200-651 Lisboa D. Carlos I, 134 - 1.º 1200-651 Lisboa

Tel: +351 213928400 Fax: +351 213976832
geral@cnpd.pt

2.7.5 Período de conservação dos dados

Os dados pessoais relativos a uma denúncia considerada como não abrangida pelo sistema de alerta profissional da B&B HOTELS serão eliminados. O mesmo se aplica aos dados pessoais que não sejam manifestamente relevantes para o tratamento da denúncia, exceto no caso de comunicações feitas oralmente, caso em que são conservados através do registo da comunicação num suporte duradouro e recuperável.

As denúncias, incluindo os elementos do ficheiro da denúncia, a identificação do denunciante (quando aplicável), bem como as pessoas afetadas, serão conservados durante 5 anos a contar do encerramento das operações de verificação e, eventualmente, por um período mais longo, no caso de serem iniciados processos judiciais relacionados com as denúncias, até ao final do processo ou à prescrição dos recursos contra a decisão, em conformidade com a lei.

As denúncias apresentadas oralmente são registadas da seguinte forma:

- (i) Se o canal de denúncia verbal for fornecido através de uma linha telefónica com gravação ou outro sistema de mensagem de voz gravada, são registadas, desde que seja obtido o consentimento do denunciante, mediante:
 - Gravação da comunicação num suporte duradouro e recuperável; ou
 - Transcrição completa e exata da comunicação
- (ii) Caso o canal de denúncia verbal não permitir a gravação:
 - Será lavrada uma ata fidedigna da comunicação
- (iii) Se a denúncia verbal for efetuada numa reunião presencial e desde que seja obtido o consentimento do denunciante, o registo da reunião é feito mediante:
 - Gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável; ou
 - Ata fidedigna

Sempre que o registo seja feito através de transcrição ou de ata da comunicação/reunião, o denunciante deve poder ver, retificar e aprovar a transcrição ou a ata da comunicação ou da reunião, assinando-a.

Anexo 1: Lista de números de telefone para contactar a plataforma alerta

#	Launch date	Country	Number	Type	Language 1	Language 2
1	07.08.2021	France	+33 1 76 75 31 33	Local	French	English
2	07.08.2021	Germany	0800 1814419	Toll free	German	English
3	07.08.2021	Czechy	+420 296 182 801	Local	Czech	English
4	07.08.2021	Slovenia	+386 1 777 45 47	Local	Slovenia	English
5	07.08.2021	Austria	+43 720 022446	National	German	English
6	07.08.2021	Poland	+48 22 292 29 07	Local	Polish	English
7	07.08.2021	Belgium	+32 78 48 27 57	National	French	English
8	07.08.2021	Spain	+34 518 88 05 71	National	Spanish	English
9	07.08.2021	Portugal	+351 304 500 228	National	Portuguese (PO)	English
10	07.08.2021	Italia	800 828 454	Toll free	Italian	English
11	07.08.2021	Switzerland	+41225017054	Local	French	German
12	07.08.2021	Brazil	+55 11 4210-5189	Local	Portuguese (BR)	English
13	20.01.2022	Hungary	+36 21 211 1482	National	Hungarian	English
14	09.03.2022	Netherlands	+31202621742	Local	Dutch	English
15	23.03.2023	United Kingdom	+44 808 273 5257	Toll free	English	-
16	23.03.2023	Denmark	+ 45 80 25 42 52	Toll free	Danemark	English
		B&B Hotels Company's ID code			1990	

* Portugal: Linha telefónica gratuita.