



Política sobre Denúncias

1. ÂMBITO

A Kenmare Resources plc e as suas subsidiárias (incluindo a Kenmare Moma Mining (Mauritius) Limited e a Kenmare Moma Processing (Mauritius) Limited) (em conjunto designadas “Kenmare”) pautam-se pela honestidade, integridade e equidade em todos os aspetos da sua atividade empresarial, exigindo os mais elevados padrões de profissionalismo e conduta ética em todas as suas atividades.

2. DECLARAÇÃO DO PROCEDIMENTO

A Kenmare está comprometida em cumprir toda a legislação e regulamentação aplicável em matéria de denúncias às suas atividades e pessoas, e este Procedimento tem em consideração essa legislação. Os trabalhadores e representantes da Kenmare devem comunicar quaisquer preocupações relativas a suspeitas de má conduta ou irregularidades, incluindo atividade criminal, violações de direitos humanos ou questões de saúde e segurança, através dos canais disponibilizados no Procedimento de Denúncias da Kenmare, o qual está alinhado com os quadros internacionais¹. Estes canais incluem a Safecall, uma organização independente especializada em denúncias.

O procedimento aplica-se especificamente a:

- Trabalhadores e contratados da Kenmare;
- Todas as partes que atuem em nome ou representem a Kenmare (incluindo fornecedores e consultores) e que interajam com a Kenmare (incluindo órgãos governamentais e Organizações Não-Governamentais); e
- Partes interessadas externas da Kenmare que pretendam reportar anonimamente.

¹ O Tratado Internacional dos Direitos Humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Isto significa que qualquer pessoa que trabalhe para a Kenmare ou em seu nome é incentivada a reportar quaisquer preocupações relacionadas com irregularidades, em conformidade com este Procedimento. Todas as pessoas abrangidas pelas categorias acima são designadas “denunciantes” para efeitos desta política.

A Kenmare reserva-se o direito de introduzir alterações a este Procedimento sempre que o considere apropriado, designadamente em virtude de mudanças legislativas, boas práticas ou em função de comentários resultantes da sua implementação. Os trabalhadores serão atempadamente notificados de quaisquer alterações antes da sua entrada em vigor.

3. O QUE É O WHISTLEBLOWING?

Whistleblowing corresponde à divulgação de informação relativa a suspeitas de má conduta ou irregularidades. Isto pode incluir:

- Actividade criminosa;
- Violações de direitos humanos;
- Suborno ou corrupção;
- Má conduta financeira, irregularidade ou fraude;
- Conduta imprópria ou comportamento antiético;
- Perigo para a saúde e segurança;
- Conduta suscetível de prejudicar a reputação da Kenmare;
- Infrações ao direito da concorrência ou práticas anticoncorrenciais;
- Uso indevido de fundos públicos;
- Danos ambientais;
- Incumprimento de obrigações legais ou requisitos regulamentares;
- Divulgação não autorizada de informação confidencial;
- Negligência;
- Violações de normas de qualidade ou requisitos regulamentares;
- Quebra dos procedimentos operacionais normalizados ou das políticas da Kenmare;
- Ocultação deliberada ou acidental de qualquer uma das situações acima.

Um denunciante é uma pessoa que acredita razoavelmente que ocorreu uma das situações descritas e que levanta uma preocupação a este respeito. Qualquer preocupação relacionada com suspeita de má conduta ou irregularidade (uma “preocupação de whistleblowing”) deve ser reportada ao abrigo deste Procedimento.

Note-se que a Kenmare dispõe de um Procedimento de Reclamações para situações em que os trabalhadores pretendam levantar questões relacionadas com o seu vínculo laboral ou com relações interpessoais no local de trabalho. Os trabalhadores podem aceder a todos os procedimentos através da intranet ou recorrer ao seu Superior Hierárquico, Director de Departamento ou ao Departamento de Recursos Humanos.

4. APRESENTAÇÃO DE UMA DENÚNCIA

Opção 1 - Superior Hierárquico ou Director de Departamento

Na maioria dos casos, espera-se que os trabalhadores possam levantar as suas preocupações junto do Superior Hierárquico ou Director de Departamento. A notificação pode ser feita presencialmente ou por escrito. O responsável poderá encontrar uma forma rápida e eficaz de resolver a situação.

Opção 2 - Linha confidencial externa independente

Se a situação for mais grave, não for adequadamente tratada pelo Superior Hierárquico ou Director de

Departamento, ou se o trabalhador preferir não a discutir internamente, poderá recorrer à linha confidencial independente ou ao endereço de e-mail associado.

Este serviço é prestado pela Safecall, uma entidade especializada, que garante uma linha externa independente para denúncia de preocupações, em português ou inglês, assegurando a sua devida investigação. Cada contacto é tratado com total confidencialidade por profissionais qualificados, que resumem o conteúdo e enviam o relatório ao Auditor Interno, sendo também remetida cópia ao Assessor Jurídico da Kenmare.

Se o denunciante desejar manter-se anónimo, a Safecall não divulgará a sua identidade à Kenmare. O serviço Safecall encontra-se disponível 24 horas por dia, 365 dias por ano, através do número indicado a baixo:



Como alternativa, a Safecall pode ser contactada por e-mail: kenmare@safecall.co.uk ou via página web: www.safecall.co.uk/report

Opção 3 - Administrador Não-Executivo Sénior ou Assessor Jurídico

Caso os canais anteriores já tenham sido utilizados sem resolução, ou se a gravidade da questão o justificar, o denunciante poderá contactar directamente a Presidente do Comité de Auditoria & Risco, Deirdre Somers(dsomers@kenmareresources.com), ou o Assessor Jurídico, Rajan Subberwal (+353 87 220 9854 | rsubberwal@kenmareresources.com).

5. CONFIDENCIALIDADE

A Kenmare espera que as preocupações possam ser levantadas de forma aberta. No entanto, se o denunciante preferir anonimato, a empresa envidará todos os esforços para manter a identidade confidencial. Caso seja imprescindível divulgar a identidade para efeitos de investigação, será previamente discutido com o denunciante.

Embora seja possível manter anonimato, a Kenmare não incentiva denúncias anónimas, dado que tal pode dificultar ou inviabilizar a investigação.

A Kenmare não tolerará qualquer retaliação ou tratamento desfavorável contra trabalhadores que levanten preocupações genuínas, mesmo que, no final, estas se revelem infundadas. No entanto, poderão ser aplicadas medidas disciplinares caso se verifique denúncia deliberadamente falsa ou enganosa.

6. DIVULGAÇÕES EXTERNAS

O objetivo do presente Procedimento é fornecer um mecanismo interno para reporte, investigação e correção de irregularidades. Só em casos excepcionais deverá ser necessário recorrer a entidades externas, como reguladores. O recurso à comunicação social raramente será apropriado.

As preocupações poderão também envolver terceiros, como clientes ou contratados. Nestes casos, recomenda-se que sejam reportadas internamente de acordo com o presente Procedimento.

7. INVESTIGAÇÕES E RESULTADOS

Uma vez recebida uma preocupação, a Kenmare fará uma avaliação inicial e informará o denunciante do resultado. Poderão ser agendadas reuniões adicionais para recolha de mais informações. A investigação será conduzida pelo Auditor Interno ou, caso este não possa fazê-lo, será consultada a Presidente da Comité de Auditoria & Risco para definição dos passos seguintes.

A Kenmare procurará manter o denunciante informado quanto ao progresso e prazos expectáveis. No entanto, por razões de confidencialidade, poderá não ser possível divulgar todos os detalhes da investigação ou medidas disciplinares tomadas.

Caso se conclua que a preocupação não era genuína, o denunciante poderá estar sujeito a acção disciplinar.

8. PROTEÇÃO E APOIO AO DENUNCIANTE

É compreensível que os denunciantes tenham receio de represálias. A Kenmare promove uma cultura de abertura e garante proteção aos trabalhadores que apresentem preocupações genuínas.

Ninguém poderá sofrer tratamento prejudicial por ter levantado uma preocupação de boa-fé. Isto inclui despedimento, medidas disciplinares, ameaças ou outro tratamento desfavorável. Denunciantes que se sintam alvo de represálias devem reportar tal situação de acordo com este Procedimento.

Qualquer trabalhador que ameace ou retalie contra um denunciante estará sujeito a medidas disciplinares.

9. CONTACTOS DA KENMARE

Nome	Cargo	Email	Telefone
Deirdre Somers	Presidente do Comité de Auditoria & Risco	dsomers@kenmareresources.com	
Rajan Subberwal	Assessor Jurídico	rsubberwal@kenmareresources.com	+353 87 220 9854
Higino Jamisse	Director-Geral	hjamisse@kenmaremoz.com	+258 84302 4232
Caetano Amurane	Diretor de Recursos Humanos	camurane@kenmaremoz.com	+258 848 260 018

Setembro de 2025