



Winning Together  
Winning Right

SPEAK UP  
RELATÓRIO 2023



# WINNING TOGETHER, WINNING RIGHT

NA ROLLS-ROYCE, NÃO SOMOS JULGADOS APENAS PELO QUE FAZEMOS, MAS TAMBÉM PELA FORMA COMO O FAZEMOS. PORTANTO, NÃO IMPORTA ONDE ESTEJAMOS NO MUNDO, VIVER NOSSOS VALORES E COMPORTAMENTOS É IMPORTANTE.

É IMPRESCINDÍVEL VIVER NOSSOS VALORES E COMPORTAMENTOS À MEDIDA QUE REALIZAMOS NOSSO PROGRAMA WINNING TOGETHER.

O Winning Together, nossa transformação mais ousada, está em andamento para criar um negócio próspero do qual possamos nos orgulhar.

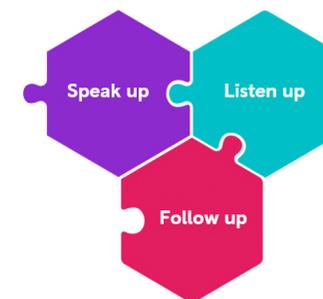
Enquanto estivermos vencendo juntos, precisamos ter certeza de que também estamos vencendo certo. Isso inclui tratarmos uns aos outros com dignidade e respeito, enquanto trabalhamos juntos como Uma Rolls-Royce para alcançar nosso programa Winning Together.

Nossos Valores e Comportamentos são fundamentais para quem somos e como operamos. Ter uma cultura aberta, em que nosso pessoal não tenha medo de desafiar a maneira como fazemos as coisas ou de denunciar comportamentos que vão contra nossos Valores e Comportamentos, gera confiança e segurança dentro e fora da empresa. Ela também incentiva as pessoas a apresentarem novas ideias e inovações. Tudo isso é fundamental para nos ajudar a realizar nosso programa Winning Together. É por isso que se manifestar e levantar preocupações é uma parte tão importante de quem somos como empresa.

Se alguém tiver alguma preocupação sobre alguém ou alguma coisa que não esteja de acordo com nossos Valores e Comportamentos, eu e meus colegas da Equipe Executiva o incentivamos a se manifestar usando um dos quatro canais disponíveis, para que possamos garantir que, quando estamos Vencendo Juntos, também estamos Vencendo Certo. Você será apoiado, e temos uma política de tolerância zero contra retaliação para qualquer pessoa que se manifeste.



Mark Gregory  
Conselho Geral



Colegas de todo o mundo se manifestam por meio da Speak Up Line, da nossa rede LEA e dos Diretores de Ética e Conformidade

## 2023 Estatísticas em nível de grupo (em comparação com 2022)

EM CASO DE  
DÚVIDA,  
INFORME-SE

449

(354)

Você fez exatamente isso, sinalizando **449** preocupações.

CONCENTRAR-SE NA  
PREOCUPAÇÃO E NÃO EM  
QUEM A LEVANTOU

58

(52)

A resolução de um problema é nossa prioridade, mesmo que a pessoa o levante de forma anônima. Em 2023, **58%** das preocupações foram levantadas anonimamente.

RESOLVENDO  
SUA  
PREOCUPAÇÃO

44

(42)

**44%** das preocupações levantadas foram consideradas verdadeiras ou parcialmente verdadeiras.

PRINCIPAL  
MOTIVO PARA SE  
MANIFESTAR

38

(36)

**38%** das preocupações levantadas foram comportamentos inadequados no local de trabalho.

RESOLUÇÃO  
MAIS RÁPIDA

43

(50)

Nosso objetivo é concluir todas as investigações em 60 dias, mas nos esforçamos para concluir no menor prazo possível. Em 2023, o número médio de dias para encerrar uma preocupação foi de **43 dias**.

ALCANÇAR  
RESOLUÇÕES

52

(51)

Em 2023, **52%** das preocupações foram encerradas em 30 dias\*.



\* Isso inclui apenas o tempo necessário para investigar uma preocupação e não inclui nenhuma ação disciplinar.

# TRABALHANDO JUNTOS PARA WIN RIGHT

NÃO IMPORTA ONDE ESTEJAMOS NO MUNDO, VIVER NOSSOS VALORES E COMPORTAMENTOS É IMPORTANTE. CONTAMOS COM OS COLEGAS PARA DENUNCIAR IRREGULARIDADES, MAS HÁ APOIO PARA AQUELES QUE ASSUMEM A RESPONSABILIDADE

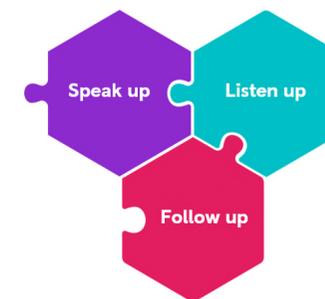
Incentivamos qualquer pessoa na Rolls-Royce a Speak Up quando vir alguém ou algo que não esteja cumprindo nossos Valores e Comportamentos. Em 2023, investigamos formalmente 195 incidentes de bullying, assédio, discriminação ou comportamento inadequado, definidos na seção Trabalhando juntos do Nosso Código.

Sempre investigaremos qualquer preocupação quando tivermos informações suficientes para fazê-lo. Em 2023, 132 funcionários deixaram a Rolls-Royce por motivos relacionados a violações do Nosso Código.

Muitos países já têm, ou estão planejando, uma legislação que garanta a proteção de denunciantes para incentivar mais funcionários a apresentarem evidências de irregularidades em várias questões, incluindo serviços financeiros, segurança de produtos, conformidade, proteção do meio ambiente e privacidade de dados, e para garantir a confidencialidade do denunciante e protegê-lo de retaliações por se manifestar. A Rolls-Royce tem uma abordagem de tolerância zero em relação à retaliação por denúncias e possui procedimentos robustos para gerenciar nosso programa Speak Up e garantir o cumprimento dos requisitos da legislação existente e da nova legislação sobre denúncias.

Incentivamos qualquer pessoa a se manifestar quando tiver uma preocupação e garantimos que você será apoiado ao fazer isso.

Nos próximos slides, há alguns exemplos de colegas que assumiram a responsabilidade e falaram sobre suas preocupações e as medidas que foram tomadas como resultado. Por que não aproveitar a oportunidade para falar sobre esses exemplos com a sua equipe?



# OPERAMOS COM SEGURANÇA



## Quando as coisas ficam muito pesadas

Um funcionário telefonou para seu gerente e disse que o estresse e a ansiedade relacionados ao trabalho que estava sentindo haviam se tornado excessivos e que ele não conseguiria ir ao trabalho. O funcionário não estava dormindo ou funcionando adequadamente e sabia que precisava de ajuda.

O funcionário estava realmente preocupado em falar sobre suas dificuldades, caso isso o colocasse em risco de perder o emprego e o impacto negativo que isso teria sobre sua família.

Às vezes, pode ser muito difícil falar, mas é muito importante que, nessas situações, peçamos ajuda quando precisarmos.

Depois que o funcionário conversou com o gerente, este imediatamente deu segurança e apoio ao funcionário e disse-lhe que sua saúde era uma prioridade. O funcionário recebeu apoio de várias fontes, tanto internas da empresa quanto externas (médico e conselheiro), e voltou a trabalhar com sucesso após 8 semanas com o apoio que recebeu. Não aconteceu nada do que estava preocupando o funcionário quanto a se manifestar.

O funcionário disse que essa foi uma das ligações telefônicas relacionadas ao trabalho mais difíceis que teve de fazer, mas depois desejou ter feito isso antes. Foi preciso muita coragem para falar sobre suas dificuldades, mas foi a coisa certa a fazer para garantir que seu bem-estar fosse apoiado e permitisse que ele voltasse a dar o melhor de si no trabalho.

## É nossa responsabilidade coletiva

Criar um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar dos funcionários, com a aspiração de não ter nenhum problema de saúde relacionado ao trabalho, acidentes ou danos às pessoas.



# TEMOS A TRUSTED TO DELIVER EXCELLENCE

## Hora de parar

Um funcionário relatou ao People Partner que estava sofrendo bullying, intimidação e comportamento desrespeitoso do gerente. Ele estava preocupado com a possibilidade de retaliação, mas depois de conversar com colegas que estavam no escritório há mais tempo do que ele, percebeu que esses comportamentos eram aceitos e que todos na equipe estavam preocupados em levantar a questão.

A equipe de Pessoas iniciou uma investigação e foram realizadas várias entrevistas com diversos funcionários. A partir dessas entrevistas, constatou-se que a preocupação levantada era fundamentada. O comportamento não havia sido abordado anteriormente por medo de retaliação por parte do gerente e, portanto, os comportamentos inadequados haviam se tornado a norma.

Após a investigação, o gerente recebeu uma sanção formal de acordo com nosso processo disciplinar e foi rebaixado e removido da área. Um período de monitoramento formal também foi implementado com o gerente para demonstrar que estavam sendo feitas melhorias em seu comportamento. Também foi fornecido suporte contínuo à equipe que foi afetada por essa situação.

O funcionário fez a coisa certa ao se manifestar sobre esse problema e sempre investigaremos quando tivermos informações suficientes para isso. Precisamos nos manifestar se vimos alguém ou algo que não esteja de acordo com nossos valores e comportamentos e estaremos protegidos contra qualquer retaliação por nos manifestarmos.

## Tome uma atitude

Tomamos medidas e nos **Speak Up** quando presenciamos ou observamos bullying, assédio ou comportamento inadequado de qualquer tipo por parte de qualquer pessoa.

# AGIMOS COM INTEGRIDADE



## Mídia social - pense antes de publicar

Um funcionário se manifestou usando a Speak Up Line para levantar uma preocupação sobre comentários feitos por outro funcionário da Rolls-Royce em um tópico em uma plataforma popular de mídia social. Foi alegado que os comentários eram ofensivos e não estavam de acordo com nossos valores e comportamentos. Foi fornecida uma cópia do tópico e dos comentários feitos.

Nessa situação, o funcionário da Rolls-Royce fez a coisa certa ao se manifestar, pois isso permitiu que a equipe de RH e o gerente do funcionário realizassem uma investigação.

Em conversa com o funcionário que fez os comentários, ficou claro que a pessoa não tinha a intenção de ofender e que não havia pensado no impacto do que havia dito.

Nessa ocasião, a ação disciplinar formal não foi justificada e o funcionário foi aconselhado sobre o uso de mídia social e as diretrizes da política, incluindo o fato de que o funcionário havia indicado a Rolls-Royce como seu empregador na plataforma de mídia social. O funcionário removeu imediatamente sua postagem da plataforma e pediu desculpas.

Precisamos nos manifestar se vimos alguém ou algo que não esteja de acordo com nossos valores e comportamentos. Mesmo que a conta de mídia social de um funcionário não esteja vinculada à Rolls-Royce, a não demonstração de nossos valores e comportamentos ainda refletirá negativamente sobre os indivíduos e nossa empresa.

## Assuma a responsabilidade

É importante que nossos funcionários entendam nossas políticas, pois elas protegem não apenas a empresa, mas também o indivíduo.



# COMO FAÇO PARA ME MANIFESTAR?

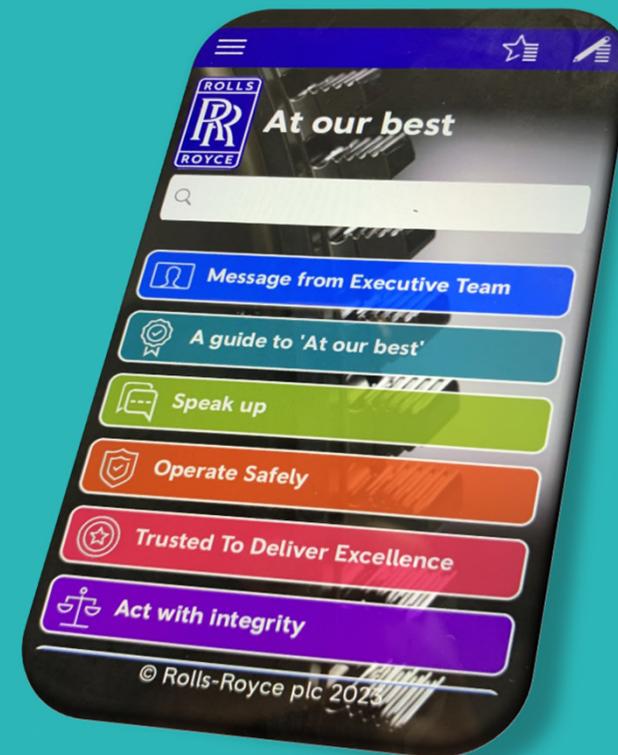
PARA GARANTIR QUE O ASSUNTO SEJA RESOLVIDO DA MANEIRA MAIS APROPRIADA E O MAIS RÁPIDO POSSÍVEL, É IMPORTANTE QUE VOCÊ CONHEÇA SUAS OPÇÕES QUANDO ALGUÉM OU ALGO NÃO ESTÁ VIVENDO NOSSOS VALORES E COMPORTAMENTOS.

Você poderia falar com um líder.

Você pode falar com o especialista no assunto (SME) ou representante dos funcionários. Nosso código digital pode ajudar a identificar quem é o especialista certo.

Você pode entrar em contato com um Consultor de Ética Local (LEA), que pode apoiá-lo ouvindo os problemas de forma confidencial e, se necessário, encaminhando a preocupação.

Se nenhuma dessas opções for adequada, entre em contato com a Speak Up Line acessando [www.rrspeakupline.com](http://www.rrspeakupline.com). Em seguida, preencha os detalhes on-line ou ligue para um dos números específicos do país fornecidos. A linha está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana.



## NA PALMA DE SUA MÃO MÃO QUANDO VOCÊ PRECISAR

Nosso Código é digital e está na ponta de seus dedos. Ele está lá para ajudá-lo a ter uma conversa sobre algo que você acha que não está certo.

Baixe a versão mais recente do nosso **Código de Conduta** na App Store ou no Google Play.



# QUANDO VOCÊ PRECISAR

NOSSA LINHA DE DENÚNCIAS LHE DÁ A CAPACIDADE DE SE MANIFESTAR COM CONFIANÇA SOBRE QUESTÕES SÉRIAS QUE NÃO ESTEJAM ALINHADAS COM NOSSOS VALORES E COMPORTAMENTOS. ENTRETANTO, ALGUMAS QUESTÕES LEVANTADAS NO ANO PASSADO PODEM SER RESOLVIDAS LOCALMENTE.

CONCERN	WHERE TO GET HELP LOCALLY
Inquiry regarding Rolls-Royce facility pipe burst, causing water to be shut off and no working restrooms available.	Speak to a leader, on-site HS&E representative, or Group Property regarding temporary resources.
Concern that an employee is using Rolls-Royce facilities to store personal belongings.	Speak to your leader or employee's leader.
Inquiry regarding an employee who is sharing inappropriate photos on personal cell phone while at work.	Speak to your leader or your People Partner.
Concern employee is using Rolls-Royce electric vehicle charging station for personal use (during and after normal work hours)	Speak to your leader or Group Property.

## OUR VALUES



We are **trusted to deliver excellence.**



We **act with integrity.**



We **operate safely.**

## OUR BEHAVIOURS

We embrace **Agility.**

We are **Bold.**

We pursue **Collaboration.**

We seek **Simplicity.**

