



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

NÚCLEO ENGENHARIA CONSULTIVA – NECL LDA

Edição 2026

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. ABRANGÊNCIA E FORMALIZAÇÃO	5
2.1. COLABORADORES	5
2.2. CARGOS DE SUPERVISÃO E DIREÇÃO.....	5
2.3. TERCEIROS E PARCEIROS DE NEGÓCIOS.....	6
2.4. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	7
3. LEGISLAÇÃO ANTICORRUPÇÃO	8
3.1. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA	9
4. POLÍTICA DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO	9
4.1. VANTAGENS INDEVIDAS E PAGAMENTOS FACILITADORES	10
4.2. PRESENTES, REFEIÇÕES E ENTRETENIMENTO	10
4.3. CONTRIBUIÇÕES.....	11
4.3.1. Contribuições Políticas.....	11
4.3.1.1. Liberdade Política e Vedação ao Assédio Eleitoral	11
4.3.2. Contribuições Benéficas.....	12
4.4. CONFLITOS DE INTERESSES E VANTAGENS PESSOAIS.....	13
4.4.1. Parentesco – Administração Interna.....	13
4.4.2. Parentesco – Contratos.....	13
4.4.3. Remuneração Variável.....	14
4.5. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS, CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL	14
4.6. USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TECNOLOGIAS EMERGENTES.....	15
5. CONDUTAS INAPROPRIADAS E CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	15
6. COMITÊ DE ÉTICA	16
6.1. RISCOS AVALIADOS PELO COMITÊ DE ÉTICA NO ÂMBITO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS (PPR).....	17
6.1.2. Risco Legal e de Não-Conformidade Regulamentar	18
6.1.3. Risco Operacional	18
7. FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO PERIÓDICA	19
7.1. AVALIAÇÃO TÉCNICA.....	20
7.2. AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO E RECOLHA DE SUGESTÕES.....	20



8. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA (<i>Whistleblowing</i>).....	20
9. VIOLAÇÕES E SANÇÕES APLICÁVEIS AO ABRIGO DO CÓDIGO DO TRABALHO E REGULAMENTOS INTERNOS	21
10. ACOMPANHAMENTO DAS POLÍTICAS DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE	22
10.1. FISCALIZAÇÃO E AUDITORIA	22
10.2. ALTERAÇÕES	22
10.3. ADESÃO	22
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS E ADVERTÊNCIAS.....	23



1. INTRODUÇÃO

A NÚCLEO ENGENHARIA CONSULTIVA – NECL LDA e os seus Colaboradores estão totalmente comprometidos com a condução dos seus negócios de acordo com os normativos legais, éticos e anticorrupção, além do respeito pelos direitos laborais, pelos direitos humanos, pelo ambiente e pelo desenvolvimento sustentável, na busca incessante por melhorias e visando coibir fraudes, más práticas e condutas, sendo absolutamente vedada a exploração do trabalho infantil, trabalho forçado e em condições análogas a de trabalho forçado.

Este Código define as regras básicas que todos devemos seguir na NÚCLEO e explica como os valores da empresa devem orientar as decisões de cada um dos nossos Colaboradores e parceiros de negócios.

O Programa de Integridade e Cumprimento Normativo (Compliance) regulado por este Código, tem como finalidade garantir a conformidade da empresa e de todos os seus Colaboradores com as regras, as normas e os procedimentos, também de forma alinhada às disposições da empresa controladora brasileira (Núcleo Engenharia Consultiva S.A.) quanto ao seu próprio Programa de Compliance, já certificado pela ISO 37001:2016 e pela ISO 37301:2021.

A missão deste Código é garantir o perfeito funcionamento do Sistema de Controles Internos da Empresa, procurando reduzir os riscos empresariais, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento das leis, normas, usos e costumes reconhecidos pelo mercado e regulamentos internos existentes.

O objetivo principal em se documentar essas diretrizes é reduzir o grau de subjetividade das diversas interpretações pessoais que possam ocorrer nas atividades da NÚCLEO, inclusive garantindo que os Colaboradores, clientes e parceiros da empresa entendam os requisitos gerais das leis anticorrupção, em especial o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que trata do Regime Geral da Prevenção da Corrupção – RGPC em Portugal, e as diretrizes da União Europeia, possibilitando a orientação e prevenção de possíveis violações, além de posturas e condutas indesejadas.

A NÚCLEO integra, ainda, em sua análise sistemática de integridade o impacto das mudanças climáticas e riscos ambientais sobre o seu microambiente de negócios, assegurando que a avaliação desses cenários externos seja formalmente considerada na identificação de potenciais vulnerabilidades e riscos de suborno, garantindo que o cumprimento de metas de sustentabilidade ocorra sob os mais estritos padrões de conformidade.

É certo que cada pessoa possui as suas convicções éticas e morais, fruto do seu livre-arbítrio. Por essa razão, é imprescindível tratar com cuidado essa diversidade de convicções existentes no microambiente da empresa, de modo a levar cada Colaborador à reflexão e estimulando-o a adequar seus valores individuais aos valores da NÚCLEO. A NÚCLEO possui um Comitê de Ética com a independência e autoridade instituídas pela empresa para



sanar dúvidas, emitir interpretações e pareceres sobre a aplicabilidade deste Código, sendo que este será revisto periodicamente.

Para evidenciar o comprometimento de todos em relação a este Código, a sua via original é assinada pelo Diretor Presidente.

Em relação ao Colaborador este, independentemente do seu nível hierárquico, assina um Termo Declaratório de Aceitação declarando ter lido e compreendido seu conteúdo, assim como se compromete a repetir esta assinatura a cada atualização que eventualmente possa ser necessária para a manutenção do sistema de Integridade, responsabilizando-se pelo cumprimento das regras ora descritas.

O presente Código está disponível para consulta na intranet da empresa ou diretamente no sítio da internet <https://nucleoeng.com/>.

2. ABRANGÊNCIA E FORMALIZAÇÃO

Para os propósitos deste Código, a empresa ressalta que as leis anticorrupção e de prevenção da criminalidade económica vigentes no país, além das normas que disciplinam condutas dos indivíduos no ambiente de trabalho, se aplicam a todos os Colaboradores, incluindo administradores e qualquer terceiro que estiver a atuar junto da empresa.

Ressalta-se ainda que a alegação de desconhecimento das regras não será aceite como justificativo no caso de quaisquer desconformidades com o Código.

2.1. COLABORADORES

Violações da lei por um único Colaborador podem prejudicar seriamente a reputação da empresa e infringir danos consideráveis, inclusive financeiros.

Assim, esperamos que todos os Colaboradores tenham um comportamento compatível com este Código e sigam os seus princípios de forma consciente e em sua totalidade.

A recusa de qualquer Colaborador em aceitar e executar as diretrizes e as políticas constantes deste Código, bem como assinar o Termo Declaratório de Aceitação, implicará a inviabilidade de contratação ou na cessação do contrato de trabalho, conforme o caso, nos termos previstos na legislação laboral aplicável.

2.2. CARGOS DE SUPERVISÃO E DIREÇÃO

O Colaborador que detém cargo de supervisão ou direção é o líder de uma equipe e como tal deve cumprir e fazer com que os seus componentes cumpram integralmente este Código, orientando-os a respeito do seu conteúdo, supervisionando-os na realização das formações oferecidas, além de:

- Ser exemplo de ética, integridade e prevenção de riscos;
- Proporcionar um ambiente agradável e cordial dentro da sua equipa, para que os seus componentes se sintam confortáveis em adotar os valores e diretrizes da empresa;



- Garantir a compreensão deste Código bem como dos diplomas legais vigentes pelos componentes da sua equipa, e que estes dispõem de recursos adequados para o seu cumprimento integral;
- Aplicar este Código de forma consistente, seja dentro ou fora da sua equipa, mantendo sempre o respeito e a ética profissional;
- Incentivar os nossos Colaboradores a expressar eventuais dúvidas e preocupações relacionadas com este Código.

2.3. TERCEIROS E PARCEIROS DE NEGÓCIOS

A contratação de prestadores de serviços, bem como a formalização de parcerias em consórcios com a NÚCLEO, estará condicionada à prévia realização de procedimento de due diligence, conduzido pelo Departamento Jurídico e/ou pela área de Compliance da Controladora, em conformidade com as exigências de avaliação de risco impostas pelo Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), integralmente por meio da plataforma de background check contratada. Tal procedimento consistirá na verificação, junto a bases públicas e órgãos competentes, do histórico, idoneidade e conformidade do potencial contratado ou parceiro.

No âmbito dessas diligências, inclui-se a consulta a cadastros restritivos, designadamente ao Portal dos Contratos Públicos (Portal BASE), à lista de empresas incumpridoras com sanções acessórias de privação do direito de participar em concursos públicos vigentes em Portugal, bem como a consultas integradas em matéria de sanções e restrições no âmbito da União Europeia.

Adicionalmente, todos os terceiros considerados para contratação de bens e serviços, dentro dos parâmetros estabelecidos pelas suas políticas internas, serão obrigatoriamente submetidos às referidas consultas e demais verificações aplicáveis, com vistas à mitigação de riscos e à garantia de sua idoneidade perante a Administração Pública.

A análise poderá estender-se a outras pesquisas caso se entenda necessário.

Os terceiros serão informados previamente sobre as práticas anticorrupção da NÚCLEO, que integram as minutas de contrato de prestação de serviços, autorização de serviços e termo de compromisso de constituição de consórcio, e têm como cerne o respeito aos princípios da administração pública, aos compromissos internacionais assumidos por Portugal e pela União Europeia, em especial a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, e o comprometimento com a mais alta legalidade e moralidade, observando os diplomas legais vigentes acerca do tema, sob a fiscalização do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), da mesma forma que tomarão conhecimento deste Código e o aceitarão em sua totalidade.

A recusa de terceiro em aceitar e executar as diretrizes deste Código e as práticas anticorrupção constantes dos documentos supracitados, implicará a proposição de cessação ou descontinuidade do respectivo contrato.



A contratação ou parceria será efetivada apenas após a concordância do terceiro e o compromisso em respeitar essas diretrizes, salvo se ele tiver um Programa de Integridade e Compliance próprio e efetivo, similar ao da NÚCLEO, cumprindo integralmente os requisitos do RGPC, mediante aprovação do Comité de Ética e do Departamento Jurídico, visando garantir o eficaz cumprimento deste Código bem como dos princípios do Programa de Integridade e Compliance da empresa.

Ainda de acordo com parâmetros estabelecidos em suas políticas internas, a NÚCLEO poderá exigir que terceiros realizem formação específica sobre o seu Programa de Compliance.

2.4. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A NÚCLEO, em razão de sua atividade, participa ativamente e regularmente de Concursos Públicos e procedimentos de Contratação Pública, perante a Administração Pública, o que requer um Código de Ética e Conduta devidamente estruturado e pautado em práticas idóneas.

A fim de atender todas essas exigências a Companhia se comprometeu em estruturar um Código que segue integralmente, não apenas as diretrizes da boa prática empresarial, como também a legislação anticorrupção vigente em Portugal, em especial o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, além de pautar sua atuação nos princípios da transparência e cooperação.

Para que seja feito este controlo a NÚCLEO estabeleceu critérios para avaliação de parceiros que participarão juntamente com a Companhia em concursos e contratações públicas, como: localização geográfica da empresa e da execução dos serviços; seu histórico e reputação; sua interação com agentes públicos; a efetividade de seu programa de integridade; e a natureza do negócio pretendido, sem prejuízo da consulta em sites governamentais.

O resultado deste levantamento de informações é documentado pelo Comité de Ética e reportado aos respectivos gestores da Companhia para decisão de início ou continuidade do relacionamento comercial, assim como utilizado para a definição do nível de monitorização dos riscos potenciais de fraude e corrupção a fim de estabelecer medidas preventivas.

Além disso, a empresa compromete-se a conduzir todas as relações e contratos firmados com órgãos e entidades da Administração Pública de forma ética, transparente e em conformidade com a legislação vigente. Todas as informações relevantes sobre tais contratos serão divulgadas de maneira clara, precisa e tempestiva, respeitando os princípios de publicidade e acesso à informação. É vedada qualquer prática que possa ocultar, distorcer ou manipular dados relacionados a esses contratos. Os Colaboradores envolvidos devem assegurar que os registos sejam completos e que não haja favorecimento indevido, garantindo a integridade da empresa e a confiança da sociedade.

3. LEGISLAÇÃO ANTICORRUPÇÃO

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) em Portugal, dispõe sobre a responsabilização administrativa, contra-ordenacional e civil de pessoas coletivas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, em consonância com as normas do Código Penal relativas à responsabilidade penal das pessoas coletivas.

A falha ou a inobservância no cumprimento da legislação pode resultar em sérias e graves penalidades para a empresa ou para seus Colaboradores e representantes, incluindo responsabilidade civil e criminal.

O ordenamento jurídico português e o RGPC estabelecem como atos lesivos à Administração Pública aqueles praticados pelas pessoas jurídicas, dentre outros:

- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada configurando crimes de corrupção ativa ou recebimento indevido de vantagem;
- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos in Lei;
- Utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados configurando branqueamento de capitais ou ocultação;
- Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento de contratação pública (concurso público);
- Impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento de contratação pública;
- Afastar ou procurar afastar concorrente, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- Fraudar concurso público ou contrato dela decorrente;
- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de concurso público ou celebrar contrato administrativo;
- Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório do procedimento de contratação ou nos respectivos instrumentos contratuais, violando as regras de modificação objetiva dos contratos previstas no Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Manipular ou fraudar o equilíbrio económico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;
- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito de agências reguladoras e das autoridades de supervisão e fiscalização (como o Mecanismo Nacional Anticorrupção – MENAC).

O RGPC, por sua vez, estabelece as sanções administrativas possíveis, como multas que podem atingir valores elevados a depender da gravidade da infração, além de sanções



acessórias como a publicidade da decisão condenatória e a privação do direito de participar em concursos públicos.

Assim, é imprescindível o entendimento e estrito cumprimento por parte de todos os Colaboradores da NÚCLEO de ambas as legislações, assim como de todas as outras que tratam da proteção do erário público e da integridade e moralidade pública, independentemente de seu nível hierárquico, e de todos os terceiros e parceiros de negócio.

3.1. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

No que diz respeito às relações comerciais fora de Portugal, o Departamento Jurídico da NÚCLEO realizará pesquisa prévia acerca da existência de legislação anticorrupção no país de interesse comercial, a fim de garantir a atuação ética e lícita fora do território nacional.

Em razão deste compromisso, é de extrema importância que seja solicitado previamente pelos gestores tal pesquisa, a fim de aperfeiçoar o estudo da legislação estrangeira a fundo e viabilizar a elaboração de relatório sobre o diploma legal vigente naquele país sobre o tema, acompanhado de Termo de Conhecimento e Notificação a ser assinado pelo gestor, dando pleno conhecimento das práticas anticorrupção vigentes no país de interesse e garantindo que a atuação da NÚCLEO esteja de acordo com os parâmetros legais apontados.

4. POLÍTICA DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO

A NÚCLEO se encontra estritamente comprometida com a luta contra todo tipo de corrupção, de modo que todas as suas relações de negócio estejam pautadas em critérios claros e objetivos, buscando sempre garantir que a empresa não viole as leis vigentes.

Assim, todos os Colaboradores e terceiros que atuam em nome da empresa devem cumprir as regras e procedimentos abaixo detalhados, que são destinados a garantir o cumprimento das Leis Anticorrupção vigentes em Portugal e demais regulamentos internos.

O Código de Ética e Conduta da NÚCLEO resume leis importantes e as políticas da empresa que regem o comportamento de todos os seus Colaboradores quando lidam com diferentes parceiros de negócios, autoridades e a sociedade como um todo.

No entanto, em que pese o Código fornecer as informações suficientes para a maioria das situações cotidianas, este não tem a intenção de tratar e esgotar cada uma das situações com as quais os nossos Colaboradores podem se deparar.

Em se tratando de política de prevenção, ficará a cargo do Comité de Ética realizar estudos e avaliações periódicas de riscos, conforme exigido pelo Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), no que diz respeito às possíveis parcerias subcontratadas ou áreas de atuação da Companhia, garantindo que esta atuação seja a mais correta possível baseada nas diretrizes do Código e nas normas jurídicas vigentes.



Em caso de suspeita ou qualquer dúvida, os Colaboradores devem procurar o Comitê de Ética através do Canal de Denúncia, disponibilizado no site <https://nucleoeng.com/> e na Intranet da sua Controladora.

4.1. VANTAGENS INDEVIDAS E PAGAMENTOS FACILITADORES

Os Colaboradores da NÚCLEO e terceiros que atuam junto a esta, estão terminantemente proibidos de oferecer, prometer, fazer, autorizar ou proporcionar (direta ou indiretamente) vantagem indevida para qualquer empregado, dirigente, funcionário público ou gestor de entidade pública ou empresarial do Estado (incluindo seus familiares) para influenciar ou recompensar qualquer ação oficial ou decisão de tal pessoa em benefício da empresa, inclusive aqueles destinados a facilitar, acelerar ações ou mesmo para garantir o cumprimento dos prazos regularmente estabelecidos.

Note-se que as leis anticorrupção não se aplicam somente ao indivíduo que oferece ou recebe uma vantagem indevida. De mesmo modo, aplicam-se os dispositivos anticorrupção aos indivíduos que agirem de maneira a incentivar o pagamento, ou seja, a qualquer indivíduo que:

- Aprovar o oferecimento de vantagem indevida;
- Fornecer ou aceitar faturas ou recibos falsos;
- Retransmitir instruções para oferecimento de vantagem indevida;
- Encobrir o oferecimento de vantagem indevida; ou
- Cooperar com o oferecimento de vantagem indevida.

Para mitigar os riscos de desvios éticos e suborno, a NÚCLEO adota controles financeiros e não financeiros estritos em todas as suas operações.

4.2. PRESENTES, REFEIÇÕES E ENTRETENIMENTO

Dentro do mundo corporativo é comum ocorrer troca de brindes, a fim de construir relações comerciais, entretanto, todos os Colaboradores, inclusive a Alta Direção, devem ter atenção aos brindes dados ou recebidos, para que estes não sejam, em hipótese alguma, entendidos como fatores influenciadores no processo de tomada de decisões.

Por brinde entende-se qualquer objeto de valor simbólico, que leve a marca da empresa de modo a facilitar a memorização, como agenda, caneta, caneca ou outros objetos do dia a dia corporativo. Por outro lado, entende-se por presente qualquer coisa de valor, dado ou recebido, incluindo, mas não se limitando, a bens, serviços ou bilhetes para eventos.

Importante dizer que o cuidado a se ter em relação ao recebimento e envio de brindes e presentes se aplicam não apenas à Administração Pública, mas também às Empresas Privadas em geral. Deste modo, todos os Colaboradores e terceiros, inclusive a Alta Direção, devem limitar-se às seguintes diretrizes:

- Colaboradores que porventura estejam expressamente autorizados a dar presentes para clientes, só poderão fazê-lo desde que não excedam o valor de € 50,00 (cinquenta euros).

Qualquer valor excedente deve contar com prévia e expressa aprovação do Comité de Ética;

- Presentes recebidos de um parceiro de negócio poderão ser aceites desde que não ultrapassem o montante de € 50,00 (cinquenta euros). Caso exceda este valor o Colaborador deverá relatar o caso ao Comité de Ética que tomará as devidas providências;
- Nenhum presente ou brinde deve ser dado em dinheiro, vale-presente, equivalentes a dinheiro, ações, títulos ou outro instrumento financeiro, independentemente do valor, aplicando-se a mesma restrição no que diz respeito ao recebimento de presentes ou brindes desta natureza;
- Brindes ou presentes devem ser dados abertamente sempre no local de trabalho;
- Ficam proibidos brindes ou presentes para familiares de funcionários públicos ou privados;
- Nunca oferecer presentes, entretenimento ou favores à mesma pessoa ou empresa de forma habitual;
- Limitar os brindes, presentes e entretenimento a algo que seja razoável e adequado às circunstâncias;
- Certificar-se de que a política de presentes e entretenimento da outra empresa não está a ser violada.

4.3. CONTRIBUIÇÕES

4.3.1. Contribuições Políticas

A NÚCLEO não realiza nenhum tipo de contribuição ou apoio a quaisquer políticos, partidos políticos ou candidatos a cargos eletivos, em conformidade com a Lei n.º 19/2003, de 20 de junho (Lei do Financiamento dos Partidos Políticos e das Campanhas Eleitorais) em Portugal.

4.3.1.1. Liberdade Política e Vedação ao Assédio Eleitoral

A NÚCLEO respeita o pluralismo político e garante a todos os seus Colaboradores o direito fundamental à livre escolha de seus representantes e à livre manifestação de suas convicções políticas em ambiente estritamente privado. Em consonância com as diretrizes das autoridades inspetivas e da legislação laboral, é terminantemente proibida a prática de assédio eleitoral.

Constituem Condutas Proibidas:

- Utilizar-se de poder hierárquico, influência económica ou controle organizacional para constranger, intimidar, induzir ou direcionar o voto ou o posicionamento político de Colaboradores;
- Condicionar a manutenção do emprego, promoções, transferências, concessão de benefícios ou reajustes salariais ao apoio a determinado candidato, partido ou ideologia política;



- Distribuir, exigir o uso ou expor materiais de campanha (tais como vestuário, adesivos, broches e panfletos) nas dependências da empresa, em veículos corporativos ou durante a jornada de trabalho;
- Utilizar canais oficiais de comunicação (e-mails corporativos, grupos de mensagens da empresa, murais, redes internas ou reuniões de trabalho) para fins de propaganda político-partidária.

Constituem Garantias Institucionais:

- Assegurar o exercício pleno do direito de voto por parte do Colaborador, garantindo-se o tempo necessário para o deslocamento no dia das eleições, sem qualquer prejuízo à sua remuneração.

4.3.2. Contribuições Benéficas

Contribuições benéficas e/ou doações incluem qualquer coisa de valor doada pela NÚCLEO para apoiar causas filantrópicas, feitas sem a expectativa ou aceitação de vantagem competitiva como contrapartida.

As contribuições apenas serão aprovadas uma vez que realizada a consulta da Instituição no Registro Nacional de Pessoas Coletivas (RNPC) e verificação do seu estatuto de IPSS (Instituição Particular de Solidariedade Social) ou de Utilidade Pública junto das autoridades competentes em Portugal, garantindo que não se encontre impossibilitada de receber contribuições benéficas.

Doações podem ser efetuadas apenas e tão somente através de bens, mercadorias ou serviços.

A política da prevenção de práticas inadequadas da empresa é clara no sentido de que:

- Doações não podem ser oferecidas, prometidas ou concedidas se a sua finalidade for a de influenciar a ação de uma autoridade ou obter vantagem inadequada, assim como as incompatíveis com os princípios e diretrizes deste Código;
- Doações devem ser transparentes e, sempre que possível, enquadradas nos benefícios fiscais previstos no Estatuto do Mecenato vigente em Portugal;
- Será obrigatória a aprovação prévia do Comité de Ética e da Alta Direção para todo e qualquer pagamento a título de contribuição benéfica, independentemente do valor.
- A instituição a que se pretende realizar a referida contribuição passará por uma rigorosa pesquisa, feita pelo Comité de Ética, para garantir que se trata de instituição idónea e sem registos de envolvimento com práticas fraudulentas ou ilícitas.

4.4. CONFLITOS DE INTERESSES E VANTAGENS PESSOAIS

A NÚCLEO espera que os seus Colaboradores atuem de acordo com os melhores interesses da empresa, resguardando a sua reputação e evitando conflitos de interesse, observando as diretrizes abaixo relacionadas:

- Não buscar obter troca de favores que aparentem ou possam dar origem a qualquer tipo de compromisso ou obrigação pessoal e/ou da empresa;
- Não se deixar influenciar na tomada de decisões em consequência de relações pessoais com clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes;
- Não se envolver in qualquer atividade que seja de interesse conflitante com os negócios da NÚCLEO ou com o seu horário de trabalho;
- Não utilizar recursos da empresa para atender a interesses particulares;
- Não aceitar convites de caráter pessoal para hospedagens, viagens e outras atrações que possam gerar danos à imagem e/ou aos interesses da NÚCLEO;
- Não se constituir em sócio, gerente, assessor, procurador ou intermediário em qualquer entidade que transacione ou que seja competidora da NÚCLEO nas suas atividades.

Toda e qualquer situação que possa gerar conflito de interesse, ainda que aparente, deverá ser levada para conhecimento do Comité de Ética.

As transações com partes relacionadas também devem ser conduzidas de forma ética, transparente e em conformidade com a legislação vigente. Tais operações devem refletir condições de mercado, ser previamente avaliadas e aprovadas conforme os procedimentos internos, e divulgadas de maneira clara às partes interessadas. Nenhum Colaborador ou membro dos órgãos sociais (como administradores e gerentes) poderá obter vantagem indevida em razão de sua posição ou relacionamento.

4.4.1. Parentesco – Administração Interna

A NÚCLEO não pode manter ou contratar parentes ou afins de 1º a 3º graus e cônjuges ou pessoas em união de facto em funções em que exista relação hierárquica direta ou indireta, ou que respondam ao mesmo superior imediato, em observância às regras de prevenção de conflitos de interesses da legislação aplicável.

4.4.2. Parentesco – Contratos

A NÚCLEO não pode manter ou contratar ou alocar a qualquer contrato, empregado que tenha relação de parentesco em grau de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral por consanguinidade até o 3º grau ou por afinidade com funcionário ou dirigente do Contratante, nas seguintes funções:

- Responsável, solicitante, autorizador ou signatário da contratação;
- Responsável pela gestão ou fiscalização do contrato;
- Superior imediato dos responsáveis acima.



Visando cumprir os compromissos assumidos neste Código, todos os empregados deverão, no ato da contratação ou de sua alocação, assinar um Termo de Declaração de Parentesco, garantindo que não se enquadram nas situações supracitadas, documento este que deverá ser atualizado a qualquer momento na hipótese de mudança de situação do Colaborador.

4.4.3. Remuneração Variável

A promoção de gratificações e bonificações, como política de recursos humanos, envolve uma análise criteriosa da gestão direta do Colaborador, e deve ser devidamente justificada, apoiada por indicadores e metas de desempenho, inclusive do âmbito do Programa de Cumprimento Normativo (Compliance) e Integridade, em conformidade com as diretrizes do RGPC em Portugal, e previamente aprovada pelo Comité de Ética, com o objetivo de se avaliar potenciais riscos atrelados à mesma.

É terminantemente proibido estabelecer ou conceder incentivos financeiros que, direta ou indiretamente, encorajem práticas de suborno, fraudes contratuais ou a obtenção de vantagens indevidas para a Companhia.

4.5. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS, CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL

A Companhia cumpre integralmente o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD – Regulamento UE 2016/679) e a legislação nacional complementar em Portugal (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto), sendo vedado qualquer tratamento de dados pessoais em desconformidade com a legislação vigente.

Além disso, toda a informação disponibilizada ao Colaborador, em razão do desempenho das suas funções e atividades, incluindo entre outras, todas e quaisquer informações orais e/ou escritas, transmitidas e/ou divulgadas pela empresa, serão consideradas confidenciais, restritas e de propriedade desta.

Todas as informações e arquivos manuseados ou produzidos na NÚCLEO pertencem a esta e são de conteúdo sigiloso, portanto devem ser arquivados nos servidores de dados da empresa, sendo vedado desde o acesso não autorizado pelo Gestor até a realização de cópia do documento em pastas particulares ou em dispositivos móveis.

O acesso não autorizado ou a cópia indevida de qualquer material ou documento da empresa será passível de sanção interna que varia desde advertência até rescisão do contrato de trabalho, além das sanções legais em função da confidencialidade do documento acessado ou copiado.

A propriedade intelectual, tanto da NÚCLEO, quanto de seus clientes e fornecedores, deve ser respeitada e, quando a empresa julgar necessário, o Colaborador deverá assinar um Termo de Compromisso de Sigilo adicional.



4.6. USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TECNOLOGIAS EMERGENTES

A utilização de ferramentas de Inteligência Artificial (IA), automação e tecnologias emergentes no ambiente corporativo deverá observar as diretrizes internas estabelecidas pela Companhia, especialmente no que se refere à segurança da informação, confidencialidade de dados, integridade técnica e compliance, em estrita conformidade com o Regulamento da Inteligência Artificial da União Europeia (Regulamento UE 2024/1689 - *AI Act*).

Incluem-se como informações confidenciais os dados digitais armazenados em nuvem, ferramentas colaborativas, sistemas externos e plataformas de Inteligência Artificial (IA), sendo vedado o compartilhamento ou inserção de dados corporativos em ambientes não homologados pela área de Tecnologia da Informação.

O uso de IA deverá estar alinhado aos mesmos cuidados indicados para o tratamento de dados pessoais e informações confidenciais, além das demais diretrizes do Sistema de Gestão Integrado e poderá ser auditado.

É vedado inserir dados confidenciais, estratégicos ou pessoais em ferramentas públicas de IA; utilizar conteúdo gerado por IA sem validação técnica adequada; utilizar IA para tomada de decisão sem supervisão humana; utilizar IA para manipulação de informações ou criação de conteúdos enganosos.

5. CONDUTAS INAPROPRIADAS E CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A NÚCLEO compromete-se com a promoção de locais de trabalho seguros, saudáveis, inclusivos e livres de discriminação e assédios de qualquer modo praticados, baseados em raça/cor, sexo, nacionalidade ou origem social, religião, idade, deficiência, orientação sexual, opinião política ou qualquer outro estatuto protegido pela lei aplicável, em estrita conformidade com as proibições de discriminação e assédio previstas no Código do Trabalho em Portugal.

Cabe às chefias e superiores hierárquicos serem o exemplo, tratando a todos os seus subordinados de forma justa e transparente, evitando situações de constrangimento.

Cabe a cada Colaborador, como parte interessada, zelar pela dignidade de seus colegas, conferindo tratamento a todos com respeito, integridade e profissionalismo.

A identificação de uma conduta inapropriada deve ser apontada por meio do Canal de Denúncia e será devida e rigorosamente apurada, para eventual adoção das medidas adequadas e pertinentes visando a manutenção da qualidade do ambiente de trabalho e a saúde física e mental de todos os Colaboradores da NÚCLEO.

Em caso de dúvidas, procure orientações com seu Superior Imediato ou com o Comité de Ética.



6. COMITÊ DE ÉTICA

As normas e princípios éticos da NÚCLEO são objeto de ampla divulgação nos canais da empresa, visando o seu pleno entendimento, aceitação e observância irrestrita por todos os nossos Colaboradores, sejam eles funcionários diretos da empresa, ou terceiros que a representem, como consultores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, fornecedores, entre outros.

A cultura organizacional de integridade e antissuborno constitui o pilar central e estratégico do Sistema de Gestão da NÚCLEO. Não sendo apenas uma consequência das regras internas, a consolidação desta cultura é uma exigência explícita e contínua, promovida ativamente pela liderança para orientar o comportamento e a tomada de decisão em todos os níveis da empresa.

A observância das normas deste Código de Ética e Conduta é monitorada regularmente pela liderança da empresa e grupos internos, incumbidos de avaliar, monitorar e auditar a adesão dos Colaboradores às políticas da NÚCLEO.

A NÚCLEO possui o comprometimento de, não apenas elaborar um Código de Ética e Conduta aplicável em todos os setores da empresa, com o apoio dedicado da Alta Direção, como também proceder a criação e a manutenção de um Comitê especializado para desempenhar as funções mais relevantes para seu aperfeiçoamento contínuo.

A NÚCLEO estabelece a separação clara entre as responsabilidades do seu Órgão Diretivo (responsável pela supervisão geral, direcionamento estratégico e governança do sistema) e da Alta Direção (responsável pela implementação prática, execução operacional e disseminação das políticas de integridade), assegurando que os papéis de liderança e prestação de contas sejam transparentes e independentes.

A Função Antissuborno, exercida pelo Oficial de Compliance e apoiada pelo Comitê de Ética, é a responsável pela condução das investigações, coleta de provas e aplicação do sistema. É assegurada a esta função total independência operacional, autoridade e acesso direto e imediato aos órgãos de governança da Companhia, garantindo sua atuação livre de qualquer influência interna.

O Comitê de Ética possui, dentre muitas atribuições, a edição de normas e procedimentos internos pautados, não apenas em condutas éticas, mas principalmente em normas jurídicas vigentes, em especial na legislação vigentes em Portugal, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (Regime Geral da Prevenção da Corrupção – RGPC), e nas diretrizes da União Europeia.

Para que essas normas sejam criadas com fundamento e base necessárias, o Comitê é constituído por profissionais plenamente capacitados e experientes, sendo este fator essencial para a manutenção das normas e, principalmente, para sua aplicação e monitorização.

O Comitê fará reuniões mensais periódicas e reuniões extraordinárias sempre que necessárias a fim de discutir os riscos apresentados nos relatórios, assim como discutir sua remediação e principalmente a elaboração de políticas de prevenção.



O Comitê também se reunirá sempre que necessário para análise e emissão de pareceres sobre contratações e temas correlatos.

O Comitê de Ética possui autonomia absoluta para realizar a monitorização e inclusive acompanhar as negociações da empresa para garantir que todos os valores adotados pela Companhia sejam efetivamente cumpridos e transmitidos ao público em geral.

Entre as atividades essenciais desempenhadas pelo Comitê temos:

- Emissão de regulamentos internos;
- Implementação e monitorização de mecanismos de controle interno;
- Estudo de controle de riscos, permitindo identificar os riscos para a empresa e proceder a elaboração de medidas preventivas;
- Gestão e apuração dos controles de denúncia internos e externos;
- Realização periódica de formações oferecidas a todos os Colaboradores, com atenção especial aos gestores, que possuem a função de serem exemplo a seus subordinados e disseminar os valores da Companhia;
- Realização periódica de avaliações para fixação dos valores e procedimentos internos;
- Realização de avaliações de satisfação e sugestão para evolução contínua;
- Assegurar que todos os Colaboradores estejam operando de acordo com o presente Código estabelecido pela Companhia;
- Análise e emissão de parecer sobre a constituição de Consórcios; e
- Análise dos contratos de Subcontratação ou Contratação de bens e serviços, quando encaminhados pelo Oficial de Compliance.

6.1. RISCOS AVALIADOS PELO COMITÊ DE ÉTICA NO ÂMBITO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS (PPR)

Sem prejuízo da função de fiscalização conferida ao Gestor da área e pelo dever de cada Colaborador em cumprir eticamente com suas atribuições, o Comitê de Ética atuará no intuito de minimizar riscos, em especial três: risco de imagem, risco legal e risco operacional.

6.1.1. Risco de Imagem

Considerando que o uso de imagem está em um patamar de extrema relevância, é fundamental a consciência de todos os Colaboradores sobre a necessidade de se prezar pela imagem da Companhia.

Cumpre salientar que um simples boato pode causar danos irreparáveis à reputação de uma empresa, sendo assim, todos devem ter sempre em mente a importância de seguir as regras dos manuais e de quaisquer políticas e diretrizes impostas pela Administração. Além disso, os colaboradores devem zelar pela reputação da Companhia também em ambientes digitais e redes sociais, abstendo-se de divulgar informações internas, manifestar-se em nome da empresa sem autorização ou publicar conteúdos que possam comprometer a imagem institucional.



Quaisquer dúvidas, esclarecimentos ou aconselhamento sobre quais ações possam gerar riscos de imagem para a Companhia, poderão ser direcionadas pelos canais de comunicação, diretamente ao Comité de Ética ou mesmo à Alta Direção.

6.1.2. Risco Legal e de Não-Conformidade Regulamentar

Via de regra, entende-se que o risco legal e de não-conformidade refere-se ao não cumprimento das normas jurídicas vigentes previstas na Legislação Nacional e europeia, entretanto a NÚCLEO também enfatiza que este conceito pode ser estendido ao não cumprimento das normas internas emitidas pelo Comité de Ética e determinadas pela Administração.

6.1.3. Risco Operacional

Esta modalidade de risco pode ser definida como o risco de perdas geradas por sistemas e controlos inadequados, falhas de gestão e erros humanos, compreendendo diversos sub-riscos, como:

6.1.3.1. Riscos de erro não intencional, ou chamado erro humano, que se refere a situações difíceis de se mensurar, podendo ocorrer a qualquer momento, sendo que, neste caso, é de suma importância que os Colaboradores se comprometam a realizar as suas funções com a máxima seriedade e buscar sempre sanar as suas dúvidas com o seu superior hierárquico, visando prevenir a ocorrência destes erros.

6.1.3.2. Riscos de fraudes que se refere a atos ilícitos gerados intencionalmente pela má-fé do indivíduo, como no caso de um Colaborador que intencionalmente utiliza práticas proibidas pela legislação nacional, assim como viola as diretrizes previstas neste Código, para fins de benefício próprio.

6.1.3.3. Riscos de Pagamentos Indevidos que se referem a pagamentos de serviços não executados, que podem ser gerados por falta de fiscalização ou por contratações que não foram devidamente aprovadas. A liberação de qualquer pagamento deve ser formalmente atestada pelo Gestor e verificada segundo os requisitos contratuais aplicáveis.

6.1.3.4. Riscos na execução de contratos em que atua individualmente ou em Consórcio que se referem a ações ou omissões dos demais membros do Consórcio que possam causar danos à NÚCLEO pela solidariedade entre os membros. Os Gestores da NÚCLEO deverão ficar atentos para que todos os consorciados respeitem as mesmas regras de integridade estabelecidas na formação do consórcio.

6.1.3.5. Riscos associados à representação de Colaboradores, ou seja, assinatura em nome da Nucleo por Colaboradores sem autorização expressa firmada por um diretor, para cada tipo de ato a ser praticado, seja internamente ou perante terceiros.



Os riscos operacionais serão controlados diretamente pelo próprio Comité de Ética que se compromete a agir sempre de maneira ética no decorrer de sua atividade de monitorização e com a contínua evolução dos mecanismos de prevenção desses riscos.

Para garantir máxima eficiência no controlo desses riscos é imprescindível, que os Colaboradores e terceiros se utilizem dos canais de comunicação e denúncia sempre que presenciarem alguma prática suspeita, inadequada ou manifestamente ilícita dentro das dependências da empresa para conhecimento e tomada de decisões por parte do Comité de Ética.

7. FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO PERIÓDICA

Para desempenhar satisfatoriamente os seus negócios e cumprir as exigências regulamentares, a NÚCLEO assegurará que todos os Colaboradores, inclusive os membros da Alta Direção, recebam ações de formação periódicas, respeitando o período máximo de um ano, assim como atualizações na medida em que forem entendidas como necessárias pelo Comité de Ética, de modo a que os Colaboradores tenham pleno conhecimento das normas, políticas e regulamentações vigentes.

Essas sessões periódicas de formação compreendem, não somente as normas internas da Companhia, como também visam a formação específica sobre a legislação anticorrupção e de cumprimento normativo vigente e aplicável à NÚCLEO, em especial as diretrizes do RGPC em Portugal.

Excepcionalmente, aos cargos de gestores, a periodicidade das formações será de seis meses devido ao nível de responsabilidade conferida a esses Colaboradores, sendo tal formação de presença obrigatória, sob pena de advertência, e ainda submetendo-se as formações sobre eventuais atualizações deste Código.

Os novos Colaboradores terão a formação de integração, composta pela apresentação da empresa como um todo, verificação de seus procedimentos internos, Código de Ética e Conduta e Manual de Integração a serem seguidos, assim como formação inicial do Programa de Integridade e Cumprimento Normativo (Compliance) com apresentação de toda sua estrutura.

Ao final da formação inicial o Colaborador, aceitando todas as diretrizes, assinará o Termo Declaratório de Aceitação, concordando com todas as normas e declarando estar ciente de todas as sanções disciplinares decorrentes de sua violação, além do recebimento dos materiais de integridade em formato físico, do mesmo modo como foi recebido por todos os Colaboradores nas suas respectivas admissões, sendo que este material será disponibilizado digitalmente a todos os Colaboradores quando feita qualquer alteração.

O Comité de Ética da NÚCLEO fornecerá, ainda, via intranet, formação sobre a legislação e regulamentação anticorrupção a todos os seus Colaboradores, a fim de mantê-los atualizados das alterações sobre o tema.



As formações possuirão lista de presenças assinada pelo Colaborador, enfatizando que a formação é obrigatória e o Colaborador poderá realizá-la em data diversa mediante apresentação de justificativa de ausência.

7.1. AVALIAÇÃO TÉCNICA

A NÚCLEO e o Comité de Ética responsabilizam-se por aplicar aos Colaboradores avaliações periódicas, que acompanham a execução da formação, garantindo assim a fixação do conteúdo e a aplicação, por parte dos seus Colaboradores, de todos os objetivos e valores prezados pela Companhia em todas as suas atuações, consolidando a cultura da Ética e Integridade na empresa.

O Comité de Ética compromete-se ainda a fazer um levantamento dos resultados obtidos e reforçar os pontos que demonstraram menor adesão, garantindo que os seus Colaboradores entendam toda a matéria compreendida pelo Programa de Integridade bem como a sua importância dentro da empresa.

É proibida qualquer divulgação dos resultados individuais das avaliações feitas pelos Colaboradores, assim como qualquer tipo de retaliação decorrente da mesma matéria, em estrita observância às regras de confidencialidade do RGPD e de proteção ao colaborador, ressaltando que somente o Comité de Ética terá acesso às avaliações e os seus membros deverão agir de acordo com a sua função sob pena de afastamento do quadro de membros do Comité, ou ainda, a rescisão do seu contrato perante a Companhia, se a Alta Direção assim decidir.

7.2. AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO E RECOLHA DE SUGESTÕES

O Comité de Ética fará, juntamente com a realização da formação, uma avaliação de satisfação visando a todos os Colaboradores, para que estes possam manifestar-se sobre a atuação do próprio Comité e os mecanismos utilizados para o procedimento interno.

Da mesma forma, será feita, conjuntamente com a avaliação de satisfação, uma avaliação sugestiva, para que os Colaboradores que demonstrarem interesse possam registar as suas propostas para a melhoria do Programa de Integridade e Compliance.

8. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA (*Whistleblowing*)

A NÚCLEO está empenhada em manter um ambiente que propicie uma comunicação direta e transparente entre os diferentes níveis da empresa, fornecedores e parceiros, disponibilizando o Canal de Denúncia, estruturado em estrita conformidade com o regime jurídico de proteção dos denunciantes em Portugal (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que transpõe a Diretiva UE 2019/1937), que poderá ser acessado pelo sítio de internet da própria Companhia: <https://nucleoeng.com/>.



Este pode ser utilizado para relatar potenciais situações de fraude, abuso ou de violações da lei e das políticas da empresa cometidas tanto por Colaboradores e parceiros de negócio, como também envolvendo a Alta Direção, bem como eventuais solicitações de orientação de conduta praticadas pelos seus Colaboradores.

Funcionários e terceiros podem realizar denúncias e consultas de forma anónima e direta.

As denúncias serão recebidas pelo Comité de Ética que, em posse das informações fornecidas, fará uma análise e apuramento da denúncia para verificar a sua veracidade, sendo que, caso o denunciante solicite, o mesmo receberá um feedback do apuramento, observando os prazos legais de resposta e acompanhamento previstos na legislação portuguesa, inclusive será informado, em qualquer hipótese, sobre a decisão final em relação à denúncia feita por ele.

Estes procedimentos serão utilizados para qualquer tipo de denúncia, contra qualquer Colaborador, independentemente de seu nível hierárquico na Companhia, sendo sempre garantido ao denunciante o sigilo da sua denúncia.

É expressamente proibida qualquer forma de retaliação direta ou indireta contra denunciante de boa-fé. A ocorrência, tentativa ou indício de represália motivada por denúncia proporcionará a punição aos indivíduos envolvidos.

O Canal de Denúncias garante o anonimato e a confidencialidade absoluta das informações fornecidas.

9. VIOLAÇÕES E SANÇÕES APLICÁVEIS AO ABRIGO DO CÓDIGO DO TRABALHO E REGULAMENTOS INTERNOS

O incumprimento dos princípios legais e das políticas da empresa resultará na adoção de medidas disciplinares cabíveis, as quais, nos termos do Artigo 328.º do Código do Trabalho, compreendem: repreensão (verbal ou registada), suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade, ou despedimento por justa causa, podendo ser estendidas às chefias imediatas e/ou aos demais níveis hierárquicos, nos casos de omissão, negligência ou displicência.

Além da aplicação de medidas disciplinares, as quais dependem sempre da instauração do respetivo procedimento disciplinar nos termos da lei laboral portuguesa, o incumprimento das normas aqui dispostas sujeita o Colaborador às sanções legais cabíveis, que incluem a sua responsabilização civil, administrativa e até mesmo penal.

No que se refere à contratação de terceiros, vislumbrado qualquer incumprimento das medidas adotadas por este Código e na violação de preceitos legais, ficará sujeito à aplicação de multa contratual ou rescisão contratual imediata, assim como às sanções legais cabíveis.

Cada situação será analisada separadamente, observando a natureza da conduta e sua severidade, nos termos da respectiva Instrução de Trabalho de Medidas Disciplinares, bem como a adequação e clareza das normas e políticas da empresa às situações concretas.



A aplicação das medidas disciplinares observará os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e reincidência.

10. ACOMPANHAMENTO DAS POLÍTICAS DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

10.1. FISCALIZAÇÃO E AUDITORIA

Apesar da existência de um departamento específico, o cumprimento do Programa de Integridade e Compliance é de responsabilidade de cada Colaborador, por meio de certas atitudes como:

- Observância e cumprimento das políticas e procedimentos previstos;
- Reporte de problemas e erros imediatamente ao Supervisor e ao Comitê de Ética, sejam de caráter interno, seja de caráter legal;
- Esclarecimento de dúvidas sobre qualquer transação, prática de negócio ou procedimento interno com o Supervisor e o Comitê de Ética;
- Proteção da reputação da Companhia evitando qualquer ação ou transação que constitua graus inaceitáveis de risco à imagem da mesma; e
- Utilização do Canal de Denúncia acerca de qualquer atividade suspeita ou manifestamente inapropriada ocorridas no ambiente de trabalho.

10.2. ALTERAÇÕES

Toda e qualquer alteração a este Código deve ser previamente aprovada pela Alta Direção e será disponibilizada para conhecimento dos Colaboradores através de notificação eletrônica.

10.3. ADESÃO

A adesão ao presente Código implicará a estrita observância das regras nele contidas e da legislação vigente, sob pena de aplicação das sanções disciplinares e se dará pela assinatura do Termo Declaratório de Aceitação feito no momento da contratação de cada Colaborador.

A cada alteração do presente Código, serão circuladas mensagens eletrônicas aos colaboradores com a alteração realizada e sempre que estas atualizações forem consideradas pela Alta Direção como relevantes e/ou que importarem em obrigações adicionais aos Colaboradores, estes deverão reiterar a sua intenção de continuar a aderir às práticas e regras adotadas por meio do Termo Declaratório de Aceitação, sendo este realizado, na integração assinando o FGC 013 – Termo de Aceitação e Cumprimento ao Código de Ética e Conduta (Contratação) e eletronicamente, a cada ano, acessando e preenchendo o formulário “*clicando aqui*”.



11. CONSIDERAÇÕES FINAIS E ADVERTÊNCIAS

O presente Código de Ética e Conduta foi elaborado e atualizado com o intuito de apresentar a todos, de forma detalhada, as normas de Integridade e Compliance, bem como esclarecer sobre políticas e diretrizes internas reforçando a importância de respeito e cumprimento das normas previstas.

A Alta Direção espera um bom julgamento de todos os seus Colaboradores quanto ao respeito de todos às normas e na efetividade de se comunicar, ao Comitê de Ética e Conduta, todo e qualquer desvio de normas ou de conduta que praticarem ou tomarem conhecimento, lembrando que esses mesmos compromissos são esperados, de maneira absolutamente exemplar, da Alta Direção e dos Gestores que atuam como paradigma de seus subordinados.

Declaramos que o presente Código de Ética e Conduta está de acordo com todas as normas internas da Companhia assim como respeitando a legislação nacional portuguesa e as diretrizes da União Europeia, aprovado pelo Departamento Jurídico e Alta Direção.

Fim do documento