

**EDILIANS
GROUP**

SUSTAINABLE ROOFING

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL



EDITORIAL



O futuro e o crescimento sustentável da **EDILIANS** baseiam-se na confiança que o Grupo inspira nos seus colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros comerciais e nas comunidades junto das quais opera.

Acreditamos firmemente que esta confiança nasce do respeito pelos valores pessoais e da realização das nossas atividades com um alto nível de exigência em matéria de ética.

Estamos igualmente convencidos que para alcançar um desenvolvimento a longo prazo, é necessário adotar, em tudo aquilo que nos propomos fazer, comportamentos que respeitem as leis e os regulamentos aplicáveis nos países onde exercemos as nossas atividades.

Deste modo, a **EDILIANS** espera um comportamento ético e responsável tanto dentro da sua organização como da parte dos seus parceiros de negócios.

Por conseguinte, elaborámos um Código de ética e conduta profissional para definir os valores e os princípios que tanto os colaboradores como os parceiros de negócios da **EDILIANS** devem conhecer, cumprir e aplicar.

O nosso Código de ética e conduta profissional deve ser o nosso guia e uma referência nos nossos comportamentos e nas nossas decisões.

O cumprimento do Código de ética e conduta profissional é da responsabilidade individual e conjunta de todos. Esta é uma prioridade estratégica que a **EDILIANS** definiu para alcançar a excelência. Não haverá qualquer tipo de tolerância em caso de violação deste código.

Pascal Casanova
Présidente

ÍNDICE

1. DEFINIÇÕES.....	4
2. DIREITOS DO HOMEM E PRINCÍPIOS AMBIENTAIS	5
2.1 VALORES PESSOAIS	5
2.1.1 RESPEITO E DIGNIDADE	5
2.1.2 HONESTIDADE, EQUIDADE E INTEGRIDADE	5
2.1.3 RESPEITO PELOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA E ADOÇÃO DE MELHORES PRÁTICAS RECONHECIDAS A NÍVEL INTERNACIONAL	5
2.2 PRINCÍPIOS ÉTICOS NO TRABALHO	6
2.2.1 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	6
2.2.2 SAÚDE E SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO	6
2.2.3 CONSUMO DE ÁLCOOL E DE DROGAS NOS LOCAIS DE TRABALHO	6
2.2.4 DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO	6
2.2.5 SINDICADOS E REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES.....	7
2.2.6 AÇÕES POLÍTICAS E COMUNITÁRIAS.....	7
2.3 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PROTEÇÃO DO MEIO-AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	7
3. ÉTICA EMPRESARIAL E PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS	8
3.1 QUALIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS	8
3.2 COMBATE AO BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO	8
3.3 RESPEITO DAS REGRAS EM MATÉRIA DE CONCORRÊNCIA	8
3.4 RESTRIÇÕES AO COMÉRCIO INTERNACIONAL.....	8
3.5 LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO	9
3.6 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	9
3.7 CONFLITOS DE INTERESSE E LEALDADE PARA COM A EDILIANS	9
3.8 INFORMAÇÃO EXATA E VERDADEIRA	10
3.9 CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL	10
3.10 PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO DOS ATIVOS DO GRUPO.....	10
3.11 UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS E WEBSITES A TÍTULO PESSOAL	10
3.12 GESTÃO DE ARQUIVOS E DA DOCUMENTAÇÃO.....	11
3.13 CONTROLO INTERNO E INFORMAÇÕES FINANCEIRAS	11
4. APLICAÇÃO DO CÓDIGO	12
4.1 DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES DO CÓDIGO.....	12
4.2 CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO	13
4.3 ENTRADA EM VIGOR DO CÓDIGO	13
4.4 QUESTÕES RELACIONADAS COM O CÓDIGO	14
4.5 IDIOMA	14

1. DEFINIÇÕES

- «**Código**» refere-se ao presente Código de ética e conduta profissional;
- «**EDILIANS**», «**Grupo**» ou «**Nós/nos**» referem-se à Edilians S.A.S. e às respetivas subsidiárias;
- «**Subsidiária**» refere-se a qualquer empresa, situada em território francês ou internacional, que seja, direta ou indiretamente, controlada por ou esteja sujeita ao controlo conjunto da Edilians S.A.S. O termo «Subsidiária» refere-se, em particular, às seguintes entidades situadas fora de França: Edilians Belgium S.A. (Bélgica), Impala Adminco Ltd (Reino Unido) e Umbelino Monteiro S.A. (Portugal);
- «**OCDE**» refere-se à Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico;
- «**OIT**» refere-se à Organização Internacional do Trabalho;
- «**Parceiros comerciais**» refere-se aos agentes, joint ventures, clientes, fornecedores e outros parceiros comerciais da **EDILIANS**, independentemente da localização da sua sede social;
- «**PDG**» refere-se ao Presidente e Diretor executivo do Grupo;
- «**Pessoal**» refere-se ao PDG, aos diretores e a todos os funcionários do Grupo, independentemente do seu estatuto.

2. DIREITOS DO HOMEM E PRINCÍPIOS AMBIENTAIS

2.1 VALORES PESSOAIS

2.1.1 RESPEITO E DIGNIDADE

A **EDILIANS** espera que os titulares dos órgãos sociais e trabalhadores tratem os seus colegas de maneira profissional com base no respeito mútuo, na confiança recíproca, na cortesia e no respeito pela dignidade individual. São proibidas todas as formas de assédio (sexual, moral...), bem como todas as formas de discriminação em razão, designadamente, da origem étnica, cor, sexo, nacionalidade, religião, idade, orientação sexual, deficiência.

2.1.2 HONESTIDADE, EQUIDADE E INTEGRIDADE

A **EDILIANS** espera que os seus órgãos sociais e trabalhadores atuem éticamente e em conformidade com as leis e regulamentos previstos e que adotem um comportamento baseado na honestidade, equidade e integridade. Atitudes como estas permitem preservar a confiança dos nossos parceiros.

Se o Grupo **EDILIANS** for reconhecido como um Grupo cumpridor das regras de ética, a sua reputação de integridade sairá reforçada e será mais fácil atrair e preservar clientes e funcionários.

2.1.3 RESPEITO PELOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA E ADOÇÃO DE MELHORES PRÁTICAS RECONHECIDAS A NÍVEL INTERNACIONAL

Defendemos os direitos humanos, conforme estão definidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem e a **EDILIANS** respeita esses direitos no exercício das suas atividades. Independentemente do lugar onde nos encontremos, tentamos sempre certificarmos de que a presença da **EDILIANS** promove relações sãs, respeitando e defendendo a dignidade, o bem-estar e os direitos dos seus trabalhadores e colaboradores, das suas famílias e comunidades, bem como das outras pessoas envolvidas no âmbito das nossas atividades.

Quando esses direitos são postos em causa, procuramos fazer respeitar as normas nacionais e internacionais e assim, evitar situações que possam ser interpretadas como uma tolerância diante do desrespeito dos direitos humanos. Procuramos ainda apoiar as iniciativas cujo objetivo seja a promoção de uma compreensão mais ampla dos valores dos direitos humanos, em particular, quando essas iniciativas se destinam a auxiliar as comunidades locais.

O nosso Código baseia-se igualmente nas melhores práticas reconhecidas a nível internacional, inspirando-se, entre outros, nas diretivas e princípios dos principais acordos mundiais apresentados a seguir:

- O Pacto Global das Nações Unidas (UN GC);
- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS da ONU);
- Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos;
- As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais;
- O Guia da OCDE de diligência devida para a participação significativa das partes interessadas do setor extrativo;
- As convenções fundamentais da OIT;
- O French Business Climate Pledge - As empresas francesas na luta pelo clima; e
- Act4nature - As empresas promovem a proteção da biodiversidade.

Os temas abordados por estas normas e acordos internacionais incluem os princípios de responsabilidade social das empresas enquanto formas de contribuir para o desenvolvimento sustentável

2.2 PRINCÍPIOS ÉTICOS NO TRABALHO

2.2.1 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Um dos pontos fortes da **EDILIANS** assenta na diversidade da sua mão de obra, que inclui homens e mulheres, pessoas de diferentes etnias, culturas e nacionalidades, com percursos variados, que trabalham em conjunto e partilham objetivos comuns. A **EDILIANS** promove a diversidade das equipas e esforça-se para criar uma cultura de integração onde cada trabalhador seja valorizado pelos seus conhecimentos e competências variadas, bem como pela sua experiência. Enquanto empregador, a **EDILIANS** promove práticas justas em termos de emprego, respeitando a igualdade de oportunidades dos trabalhadores no momento da contratação e no âmbito da progressão na carreira. A **EDILIANS** promove um espírito de solidariedade sustentado pela diversidade das experiências e dos conhecimentos de cada um.

2.2.2 SAÚDE E SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

A **EDILIANS** esforça-se por proteger a saúde e o bem-estar de todos nos locais de trabalho. Todos os anos, assumimos o compromisso de diminuir os casos de doenças profissionais através de uma identificação, avaliação e prevenção dos riscos mais rigorosa nos locais de trabalho. Além disso, a **EDILIANS** procura à adoção de comportamentos compatíveis com o presente Código de modo a que seja possível criar um ambiente de trabalho seguro. O rigoroso cumprimento das leis e regulamentos nacionais é indispensável em todos os locais de trabalho. Por outro lado, a **EDILIANS** compromete-se a definir e a implementar normas gerais, diretrizes, procedimentos e sistemas que, para além do mero cumprimento das leis, destinam-se a estabelecer e a divulgar as melhores práticas. Um dos principais objetivos da **EDILIANS** é a construção de uma cultura de prevenção, o que implica a formação contínua dos seus directores executivos e não executivos e a participação elevada de todos nos locais de trabalho. Ajudamos e promovemos a identificação, avaliação e gestão dos riscos no exercício das nossas atividades. Avaliamos os desempenhos realizados através de relatórios internos, bem como de auditorias externas e internas.

2.2.3 CONSUMO DE ÁLCOOL E DE DROGAS NOS LOCAIS DE TRABALHO

A fim de manter um ambiente seguro e agradável no local de trabalho, é proibido estar sob a influência de drogas e produtos estupefacientes e/ou sob o efeito do álcool, bem como trazer tais produtos para o seio laboral. É proibida a venda e consumo de álcool nos locais de trabalho. É também proibido introduzir, vender ou consumir drogas ou outros produtos estupefacientes nos locais de trabalho. Caso algum trabalhador tome algum medicamento sujeito a receita médica que possa afetar o seu desempenho no local de trabalho ou que comprometa a sua capacidade para trabalhar com total segurança, recomenda-se que o mesmo comunique esse facto ao seu superior hierárquico, aos recursos humanos e/ou ao médico responsável pelas consultas de medicina do trabalho.

2.2.4 DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Todos as pessoas têm o direito de trabalhar num ambiente isento de qualquer tipo de assédio. Não toleramos qualquer comportamento verbal, não verbal ou físico, de qualquer pessoa associada às nossas atividades (incluindo parceiros comerciais), que constitua um ato de assédio ou que resulte num ambiente de trabalho intimidativo, ofensivo, abusivo ou hostil e, em particular, qualquer violência no local de trabalho ou ato de assédio moral, sexual ou físico. Os órgãos sociais e trabalhadores devem cumprir toda a legislação aprovada e em vigor, em matéria de assédio. A violência no local de trabalho inclui não só o assédio, mas também a violência física e moral contra trabalhadores ou antigos trabalhadores e/ou membros da sua família, empregador, órgãos sociais e directores, clientes, fornecedores e quaisquer terceiros, incluindo ainda a prática de qualquer outro tipo de crime de apropriação ilícita de bens, ou de natureza civil e/ou comercial. O assédio sexual ocorre quando um comportamento indesejado de carácter sexual afeta uma pessoa no seu local de trabalho. Este tipo de comportamento inclui propostas de carácter sexual indesejadas, pedidos de favores sexuais e qualquer outro comportamento verbal ou físico de natureza sexual que resulte num ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou ofensivo. Além disso, é proibido o uso e porte de quaisquer tipos de armas, nomeadamente de fogo e brancas, entre outras, dispositivos explosivos e/ou quaisquer outros materiais semelhantes que sejam perigosos nos locais de trabalho e/ou durante a execução de qualquer atividade comercial ou laboral da **EDILIANS**.

2.2.5 SINDICADOS E REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

Procuramos sempre construir relações justas, transparentes e construtivas com os nossos órgãos sociais e trabalhadores. Não toleramos qualquer tipo de discriminação contra qualquer trabalhador, seja ele membro ou não de um sindicato ou de uma organização representativa de trabalhadores. Respeitamos a liberdade de expressão individual e coletiva em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Respeitamos o direito dos trabalhadores de associarem ou filiarem a associações e/ou sindicatos e respeitamos a sua capacidade para tomarem decisões informadas, sem limitações, nos termos da lei.

2.2.6 AÇÕES POLÍTICAS E COMUNITÁRIAS

Os órgãos sociais e trabalhadores devem mostrar neutralidade política no exercício das suas funções e, em nenhuma circunstância, poderão associar a **EDILIANS** às suas iniciativas pessoais relacionadas com atividades políticas, nomeadamente, de natureza partidária ou de angariação de fundos. Contudo, a **EDILIANS** não procura, através das suas atividades, restringir a liberdade dos indivíduos para participarem em ações políticas a título pessoal e individual.

2.3 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, PROTEÇÃO DO MEIO-AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Para que seja possível alcançar as metas e objectivos do Grupo **EDILIANS**, consideramos que os comportamentos sociais e ambientais devem reger-se por princípios rigorosos em todas as nossas atividades. O processo de tomada de decisão e orientação estratégica do Grupo assenta, designadamente, nos princípios do desenvolvimento sustentável, tendo em conta a eficiência económica, a equidade social, a higiene, a segurança e a responsabilidade ambiental. De uma forma mais generalizada, os nossos princípios de desenvolvimento sustentável são aplicáveis à segurança, ambiente, inovação, cadeia logística, energia, relações com as comunidades e sociedade locais, recursos humanos, direitos humanos e governação da **EDILIANS**. Estes princípios foram concebidos de forma a ter em consideração as preocupações de todas as partes interessadas:

- Pessoal: garantir condições de trabalho seguras e um ambiente de trabalho são, promovendo ao mesmo tempo a progressão na carreira dos trabalhadores;
- Comunidades: preservar os nossos direitos de exploração e contribuir para o desenvolvimento local através da excelência ambiental, da utilização eficaz de fontes de argila e das boas relações que mantemos com a nossa vizinhança, relações essas que têm por base uma comunicação transparente e iniciativas que promovem a comunidade.
- Parceiros comerciais: estabelecer relações

profissionais e sustentáveis com os nossos clientes e fornecedores, desenvolver produtos de qualidade que respeitem o ambiente e que promovam o crescimento de toda a cadeia de abastecimento.

A **EDILIANS** trabalha de forma activa para melhorar continuamente o desempenho das suas atividades numa perspectiva de sustentabilidade. A **EDILIANS** controla a aplicação das regras ambientais do Grupo através de auditorias internas e externas que são parte integrante da sua política global de gestão de riscos. Além disso, as unidades são convidadas a elaborar um programa de conformidade dos produtos, assegurando uma compreensão mais completa do ciclo de vida dos produtos e dos riscos associados à sua utilização, de modo a garantir que estes produtos geram efetivamente todos os resultados esperados.

No âmbito das nossas atividades nesta matéria, inspirámo-nos em particular nos seguintes documentos:

- A norma ISO 14001 (versão de 2015);
- O regulamento da União Europeia REACH (UE N.º 1907/2006) ;
- A Diretiva 2002/96/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos resíduos de equipamentos elétricos e eletrónicos (REEE)

3. ÉTICA EMPRESARIAL E PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS

3.1 QUALIDADE E SEGURANÇA DOS PRODUTOS

Os produtos da **EDILIANS** são acompanhados da documentação destinada aos nossos clientes relativamente ao transporte e, sendo caso disso, à manipulação e à utilização em segurança. Os nossos departamentos comerciais, de logística e segurança dos produtos trabalham em conjunto com os nossos parceiros e prestadores de serviços, com vista a garantir

o cumprimento dos requisitos em matéria de qualidade e segurança ao longo das cadeias de abastecimento. Procuramos assegurar o rápido e correto tratamento das questões colocadas pelos nossos clientes. Desenvolvemos relações com todas as partes interessadas e envolvidas em todos os aspetos dos nossos produtos. Procuramos promover a utilização e gestão responsável dos nossos produtos.

3.2 COMBATE AO BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A **EDILIANS** tem consciência dos riscos associados ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, e considera estas questões de particular importância. A **EDILIANS** espera que os seus órgãos sociais e trabalhadores respeitem

escrupulosamente a legislação em vigor nesta matéria e que adotem uma postura de vigilância permanente a este respeito, cumprimento esse que envolve ainda o respeito pelas orientações e diretivas do Grupo no que ao presente tema diz também respeito.

3.3 RESPEITO DAS REGRAS EM MATÉRIA DE CONCORRÊNCIA

A **EDILIANS** atua no mercado como um concorrente que respeita e favorece a existência de uma concorrência leal e saudável. Rejeitamos quaisquer ações ilegais, bem como a concorrência desleal, com vista à realização de um negócio ou para angariar ou manter um cliente. Por conseguinte, os órgãos sociais e trabalhadores devem comportar-se de forma equitativa para com os clientes, fornecedores, concorrentes e respetivos colegas.

Os órgãos sociais e trabalhadores devem respeitar todas as regras previstas em matéria de concorrência. Na **EDILIANS**, ninguém está autorizado a celebrar com um concorrente um acordo que possa condicionar ou limitar a livre concorrência. Do mesmo modo, é também proibido fixar ou controlar os preços; falsear os concursos públicos; distribuir produtos, mercados ou territórios; limitar a produção ou venda de qualquer produto ou a

realização de qualquer serviço. Além disso, os órgãos sociais e trabalhadores devem evitar quaisquer atos que possam aparentar uma relação excessiva e injustificada com os nossos concorrentes. As nossas atividades poderão ser gravemente afetadas se os nossos Parceiros comerciais considerarem que esse tipo de conduta foi prosseguido, mesmo que as nossas ações sejam legalmente justificadas. Sempre que integramos associações profissionais, ou noutras situações em que a comunicação entre concorrentes, clientes e fornecedores ocorra, devemos prestar especial atenção às nossas obrigações legais e éticas, e ao impacto que essas relações podem ter junto de clientes e terceiros. Sempre que se deparem com situações cuja legalidade possa ser contestável, os órgãos sociais e trabalhadores devem consultar e seguir os conselhos do departamento jurídico do Grupo.

3.4 RESTRIÇÕES AO COMÉRCIO INTERNACIONAL

A **EDILIANS** respeita as leis relativas às proibições ou restrições aplicáveis ao comércio internacional. Em alguns países, a venda de produtos ou materiais poderá estar sujeita a uma regulamentação específica sobre exportações e importações. Assim, em alguns casos poderá ser necessário obter uma licença de exportação antes do envio dos produtos ou dos materiais. Além disso, as medidas de embargo podem impedir a venda de produtos oriundos de um país embargado, até mesmo

a uma entidade que não tenha a sua sede social nesse país embargado. A **EDILIANS** incentiva os trabalhadores envolvidos nas operações de comércio internacional a informarem-se sobre os países para os quais as operações se destinam, podendo estar sujeitas a controlo ou a embargo; incentiva ainda os mesmos trabalhadores a pedirem, consoante o caso, qualquer autorização ou licença que se verifique necessária. O departamento jurídico do Grupo pode ser consultado, sempre que necessário.

3.5 LUTA CONTRA A CORRUPÇÃO

A **EDILIANS** está empenhada em praticar uma concorrência leal, baseada apenas na qualidade dos seus produtos e dos seus serviços. A corrupção distorce as regras do comércio. Nesse âmbito, este Código é inspirado nas melhores práticas reconhecidas, incluindo nomeadamente:

- A Convenção da OCDE sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais; A lei britânica contra a corrupção e o suborno "UK Bribery Act" de 2010; A lei francesa n.º 2016-1691, de 9 de dezembro de 2016, relativa à transparência, à luta contra a corrupção e à modernização da vida económica, conhecida como "Lei Sapin 2". Código Penal Português, publicado pelo Decreto Lei 48/95 de 15 de Março e sucessivas alterações e ainda demais legislação nacional portuguesa avulsa na matéria.

A **EDILIANS** proíbe qualquer forma de corrupção nos termos destes textos. A corrupção deve ser entendida como qualquer ato em que uma pessoa oferece ou promete oferecer (corrupção ativa)/solicita ou aceita (corrupção passiva) algo de valor (monetário ou não), diretamente ou por intermediário, com o objetivo de influenciar, de qualquer forma, uma pessoa ou uma entidade, do setor público ou privado, ou de obter junto desta uma vantagem indevida, que poderá assumir a forma de uma decisão ou de ausência de uma decisão. A corrupção pode, por exemplo, traduzir-se da seguinte forma:

- influenciar de modo inadequado a avaliação que terceiros possam fazer sobre os produtos e serviços da **EDILIANS** ou de outra empresa;
- obter ilegal e ilícitamente uma vantagem numa transação comercial;
- influenciar o calendário das operações comerciais;

- prejudicar a reputação da **EDILIANS** caso a oferta, promessa ou pagamento efetuado venha a ser divulgado publicamente.

Os "pagamentos de facilitação" («facilitation payments») são pequenos pagamentos informais e injustificados de montante reduzido, efetuados com a intenção de assegurar ou acelerar a execução de uma ação ou de um serviço a que a parte que faz o pagamento tem direito. A **EDILIANS** compromete-se a lutar contra os pagamentos de facilitação, mesmo quando estes não sejam proibidos por lei. Se um órgão social ou trabalhador tiver suspeitas quanto à pertinência de um pagamento que lhe seja solicitado por ou por conta de um agente público, ou de uma pessoa em nome de outra pessoa que trabalhe no setor público, deverá informar o seu superior hierárquico ou o departamento jurídico do Grupo antes de efetuar esse pagamento.

Do mesmo modo, seja sob que pretexto for, os órgãos sociais e trabalhadores não podem solicitar ou aceitar ofertas que possam influenciar ou ser consideradas como destinadas a influenciar a sua decisão, a criar um conflito de interesses ou a interferir no dever de lealdade que assumiram relativamente à **EDILIANS**. As ofertas inaceitáveis incluem, entre outras, quantias em dinheiro, empréstimos, viagens e lazer desproporcionados, favores excessivos oriundos de uma empresa, pessoa ou organização que já mantém uma relação comercial com a **EDILIANS** ou que vise uma. Será considerado inaceitável qualquer oferta recebida que exceda o equivalente a cerca de 50 € ou qualquer oferta oferecida que exceda o equivalente a cerca de 100 € (à exceção do programa de fidelização). Se um órgão social ou trabalhador tiver suspeitas quanto a uma oferta que tenha recebido, deverá procurar discutir a situação com o seu superior hierárquico ou com o departamento jurídico do Grupo.

3.6 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A **EDILIANS** compromete-se a proteger e a respeitar as informações pessoais tratadas por si, quer em nome dos trabalhadores, quer em nome de terceiros com quem o Grupo interage. Os trabalhadores que tenham recolhido informações pessoais ou que tenham tido acesso a essas informações, são responsáveis pela

legalidade do respetivo tratamento e utilização nos termos das metas especificamente definidas pelo Grupo e da legislação aplicável. Sempre que seja necessário transferir informações pessoais de um país para outro, o trabalhador deverá certificar-se de que essas transferências são efetuadas nos termos da legislação em vigor.

3.7 CONFLITOS DE INTERESSE E LEALDADE PARA COM A EDILIANS

Os órgãos sociais e os trabalhadores têm de ser leais para com o nosso Grupo e não podem participar em atividades que sejam suscetíveis de entrar em conflito ou em concorrência com os nossos interesses. Os trabalhadores devem comunicar ao seu superior hierárquico, direto ou indireto, qualquer situação que possa representar um conflito de interesses. Por outro lado, o Grupo luta ativamente contra a fraude interna e externa. Além disso, um trabalhador não está

autorizado a fazer a gestão do seu próprio contrato, sinistro ou prestação, nem a gerir um processo de uma pessoa com quem mantenha uma relação pessoal. Se um trabalhador da **EDILIANS** tiver suspeitas quanto a um potencial conflito de interesses, deverá procurar discutir a situação com o seu superior hierárquico ou com o departamento jurídico do Grupo.

3.8 INFORMAÇÃO EXATA E VERDADEIRA

Para a correta gestão das nossas atividades, é importante que as informações necessárias sejam transmitidas às pessoas autorizadas para que estas possam proceder a análises e controlos objetivos.

As informações relativas às nossas atividades devem ser justas e exatas de modo a permitir a tomada de decisões informadas e responsáveis, no cumprimento das obrigações legais, financeiras, regulamentares e

operacionais, aproveitando, ainda, os nossos conhecimentos e experiências. A omissão, alteração, falsificação ou dissimulação da verdadeira natureza de uma transação é terminantemente proibida. No âmbito das nossas comunicações, deve evitar-se cair em exageros, fazer observações depreciativas, levantar suposições ou produzir qualquer tipo de comentário inadequado relativamente a pessoas ou empresas.

3.9 CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES E PROPRIEDADE INTELECTUAL

As informações confidenciais relativas às atividades do Grupo constituem ativos de imenso valor para a **EDILIANS**. Estas informações incluem a propriedade intelectual e/ou industrial, segredos comerciais e know-how, mas também informações reservadas sobre a estratégia e os resultados financeiros do Grupo, o plano de marketing, compromissos financeiros ou litígios relevantes, fusões ou aquisições em curso ou previstas, estratégias comerciais, informações técnicas ou comerciais sensíveis relativas ao Grupo, bem como todos os dados pessoais e os dados tratados pelos recursos humanos. Sempre que os trabalhadores sejam

detentores ou tenham acesso a informações confidenciais, os mesmos serão os responsáveis pela proteção dos dados em questão, devendo zelar pela conservação do seu carácter confidencial. Sempre que utilizam ferramentas e sistemas de comunicação, os trabalhadores não poderão deixar às pessoas não autorizadas, a possibilidade de acederem a informações confidenciais, mesmo que isso ocorra de forma involuntária. Estas obrigações são aplicáveis às informações confidenciais recebidas da parte de terceiros, que as enviamam à **EDILIANS**, e continuam a ser aplicáveis mesmo que as pessoas em causa já não sejam trabalhadores da **EDILIANS**.

3.10 PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO DOS ATIVOS DO GRUPO

Os trabalhadores são responsáveis pela correta utilização e proteção dos materiais e recursos pertencentes ao Grupo. Estes recursos devem ser utilizados apenas pelos trabalhadores autorizados e nos termos das políticas e diretivas aplicáveis. Os materiais da **EDILIANS**, nomeadamente, os sistemas de informação e comunicação, destinam-se a uma utilização profissional; a utilização pessoal limitada poderá, no entanto, ser permitida em conformidade com as práticas específicas do Grupo e com a legislação aplicável, e respeitando a confidencialidade. As informações ou comunicações eletrónicas, criadas ou armazenadas nos computadores da **EDILIANS** ou noutros suportes eletrónicos, tais como dispositivos portáteis, são consideradas como sendo de natureza profissional, exceto quando tenham sido especificamente identificadas como informações ou

comunicações privadas ou pessoais. Os trabalhadores devem estar cientes de que o Grupo reserva-se legalmente no direito de, no âmbito regular das suas atividades, e em conformidade com os princípios da proteção de dados e com a legislação em vigor aplicável, ler as informações não identificadas como privadas ou pessoais que estejam disponíveis, ou que tenham sido recebidas ou enviadas através das ferramentas de comunicação colocadas à disposição pela **EDILIANS**, bem como de controlar ou analisar essas informações, em qualquer momento e sem aviso prévio. Estes trabalhadores devem igualmente ter em consideração o que precede e serem prudentes sempre que utilizam os materiais e recursos eletrónicos da **EDILIANS**. Finalmente, cada trabalhador deve efectuar todos os esforços para proteger os materiais (incluindo, em particular, os computadores profissionais) que pertencem ao Grupo contra qualquer deterioração ou modificação, fraude, perda, furto ou roubo.

3.11 UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS E WEBSITES A TÍTULO PESSOAL

De um modo geral, a **EDILIANS** considera o acesso, por parte dos trabalhadores, a fóruns e blogues na Internet como algo positivo, e respeita o seu direito a utilizar livremente estes meios de expressão. No entanto, sempre que os trabalhadores pretendam identificar-se como funcionários do Grupo ou abordarem questões relacionadas com o Grupo nas redes sociais, deverão evitar que as suas opiniões pessoais sejam confundidas

pelos leitores como uma comunicação em nome da **EDILIANS**. As comunicações da **EDILIANS** estão reservadas ao porta-voz do Grupo ou a outra pessoa devidamente autorizada para comunicar nesse tipo de plataformas. Os trabalhadores devem também estar cientes de que tudo o que publicarem nos respetivos perfis pessoais poderá ter consequências para a imagem da **EDILIANS** e para os seus colaboradores.

3.12 GESTÃO DE ARQUIVOS E DA DOCUMENTAÇÃO

Cada departamento do Grupo é responsável pelos seus próprios arquivos e deverá certificar-se de que são conservados ou destruídos em conformidade com a legislação em vigor e nos termos dos regulamentos

adotados pelo Grupo. O Grupo deverá igualmente fazer uma cópia de segurança dos dados de alguns computadores e servidores nos termos da legislação aplicável, e em consonância com as diretivas do Grupo e as regras de auditoria interna.

3.13 CONTROLO INTERNO E INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

A **EDILIANS** dispõe de um sistema de controlo interno concebido para cumprir, em particular, os seguintes objetivos: conformidade com as leis e regulamentos em vigor, detenção de informações financeiras que deem uma imagem justa e razoavelmente detalhada dos resultados financeiros e que forneçam uma garantia razoável relativamente ao facto de os ativos do Grupo serem utilizados nos termos das diretivas e políticas das nossas direções. Este sistema inclui uma avaliação e gestão adaptadas aos nossos riscos, permitindo-nos limitar, com uma garantia razoável, a ocorrência de erros ou de perdas materiais. Utilizamos os métodos de contabilidade e de elaboração de relatórios mais adequados, que aplicamos de forma coerente tendo por base o princípio da prudência e da razoabilidade.

Elaboramos as nossas demonstrações financeiras em conformidade com os princípios da contabilidade geralmente aceites. A **EDILIANS** incentiva igualmente os membros do comité de direção do Grupo (o "COPIL"), os diretores executivos, os responsáveis financeiros e outros trabalhadores que participam na preparação das demonstrações financeiras, a exercerem as suas funções com integridade e honestidade, e a respeitarem as normas éticas, quer da profissão/categoria profissional, quer do Grupo. A **EDILIANS** poderá também fornecer informações financeiras às autoridades competentes sempre que estas o solicitarem, nomeadamente nas jurisdições onde o Grupo exerce as suas atividades. A **EDILIANS** dispõe ainda de um serviço de auditoria interna que comunica diretamente com uma comissão de auditoria constituída, no mínimo, por um representante independente do Grupo.

4. APLICAÇÃO DO CÓDIGO

4.1 DENÚNCIA DE VIOLAÇÕES DO CÓDIGO

Os trabalhadores devem informar os respetivos superiores hierárquicos, diretos ou indiretos, o responsável pelo departamento jurídico do Grupo, a auditoria interna ou os recursos humanos, sempre que tenham tomado conhecimento de uma qualquer conduta ou facto, que tenha violado ou vise atentar contra as regras presente Código.

Nenhum trabalhador será penalizado por ter fornecido informações de boa fé relativamente a uma potencial violação do presente Código, mesmo quando as averiguações encetadas revelem a inexistência dessa conduta ou facto. Tanto a identidade dos trabalhadores que relatam potenciais violações, comprovadas ou não, como as informações relatadas permanecerão confidenciais.

A **EDILIANS** decidiu implementar uma plataforma de alerta interna para permitir a recolha e tratamento de denúncias de possíveis violações do presente Código. Esta plataforma está acessível no seguinte endereço: <https://edilians.integrity.complylog.com/>.

Esta plataforma é complementar aos canais tradicionais de denúncia (responsável hierárquico, representantes dos trabalhadores, etc.) e a sua utilização constitui um direito simples para os funcionários da **EDILIANS**, bem como para qualquer pessoa que mantenha relações profissionais ou comerciais com a **EDILIANS** e respetivos funcionários.

Poderão ser denunciados os comportamentos contrários ao Código de Ética e Conduta da **EDILIANS**, bem como os factos que se enquadrem na definição de denunciante nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 2016-1691 de 9 de dezembro de 2016, conhecida como a Lei Sapin II, a saber:

- Um crime ou delito;
- Uma violação grave e manifesta:
 - de um compromisso internacional ratificado ou aprovado pela França;
 - de um ato unilateral de uma organização internacional adotado com base nesse compromisso;
 - de uma lei ou regulamento;
- Ameaça ou prejuízo grave para o interesse público.

Desta forma, o dispositivo de alerta permite que os funcionários e as demais partes interessadas da **EDILIANS** denunciem, anonimamente, se assim o desejarem, possíveis factos graves nas seguintes áreas:

- Corrupção ou outros ataques à probidade;
- Incumprimento das regras de concorrência;
- Fraude financeira ou contabilística;
- Discriminação, assédio;
- Incumprimento das normas relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho;
- Incumprimento das regras de proteção do ambiente.

Qualquer pessoa que ajude a revelar um comportamento repreensível ou uma potencial irregularidade

na empresa, conforme mencionado acima, é incentivada a utilizar a plataforma para o efeito.

O denunciante deverá:

- Ser uma pessoa singular;
- Ter conhecimento pessoal dos factos que denuncia;
- Agir de forma desinteressada, ou seja, sem beneficiar de uma vantagem ou remuneração em troca pelo seu alerta;
- Agir de boa-fé e, por conseguinte, não desencadear um alerta abusivo com vista a prejudicar terceiros;
- Revelar factos graves;
- Divulgar informações de forma necessária e proporcional de modo a salvaguardar os interesses em causa, de acordo com os procedimentos de denúncia de alertas.

Quando estes critérios forem cumpridos, o denunciante beneficiará das garantias previstas na lei:

- Os elementos que identificam o denunciante apenas poderão ser divulgados com o consentimento deste, exceto quando divulgados às autoridades judiciais,
- O denunciante não poderá ser demitido, sancionado, discriminado de qualquer forma, direta ou indiretamente, nem sofrer represálias por ter denunciado um alerta interno de boa-fé e em conformidade com este procedimento. Assim, nenhuma ação disciplinar ou represália poderá ser iniciada contra o denunciante que tenha agido de boa-fé, ainda que os factos relatados se revelem infundados. Além disso, o denunciante não poderá ser processado pela revelação, nas condições acima mencionadas, de um segredo protegido por lei.

A divulgação da identidade do denunciante sem o seu consentimento ou de informações confidenciais relativas ao denunciante será punível com pena de prisão e coima. Estão igualmente previstas sanções para qualquer pessoa que obstrua a transmissão de um alerta.

Este dispositivo deverá ser utilizado de boa-fé. A **EDILIANS** não tolerará em caso nenhuma acusação infundada que tenham como objetivo difamar terceiros, prejudicar a **EDILIANS** ou obter uma vantagem pessoal. Em caso de denúncia caluniosa deliberada, o infrator poderá ser punido com sanções disciplinares que podem resultar no despedimento.

Qualquer denunciante receberá, assim que o alerta for criado, uma chave de acesso que lhe permitirá acompanhar o processamento da sua denúncia e consultar as comunicações com o(a) Diretor(a) Jurídico/de Conformidade, a partir da plataforma dedicada.

O denunciante será informado em seguida do prazo previsto para a avaliação da admissibilidade do relatório pelo Grupo.

As informações fornecidas serão registadas pelo(a) Diretor(a) Jurídico/de Conformidade e, se necessário, esclarecidas em consulta com o denunciante.

O(A) Diretor(a) Jurídico/de Conformidade decidirá que medidas adicionais poderão vir a ser implementadas, em particular:

- Não dar seguimento à denúncia caso esta seja manifestamente infundada;
- Iniciar e levar a cabo uma averiguação interna, em coordenação com os cargos relevantes da empresa representados num comité ad hoc e, se necessário, recorrendo aos serviços de especialistas externos para analisar as informações recebidas e tomar as medidas adequadas. Os especialistas deverão ser escolhidos com o máximo cuidado. As pessoas envolvidas na investigação estarão sujeitas à obrigação de sigilo relativamente aos factos específicos do caso.

Se o(a) Diretor(a) Jurídico/de Conformidade recomendar a realização de uma averiguação interna para efeitos da análise de um alerta recebido e procurar elementos para estabelecer ou não os factos alegados dentro de um prazo razoável, essa averiguação interna deverá ser supervisionada por um comité ad hoc.

Uma averiguação interna visa esclarecer as denúncias feitas consideradas como provas e recolher os depoimentos dos funcionários. O respeito pelo princípio do contraditório e, de forma mais geral, pelos direitos fundamentais será garantido no decurso de qualquer averiguação interna realizada pela **EDILIANS**.

Durante a audição, a pessoa em causa poderá recorrer à assistência de um funcionário da empresa. Se as suas declarações forem recolhidas verbatim, a pessoa em causa poderá reler, assinar e receber uma cópia confidencial da ata da sua audição.

A pessoa sujeita a averiguação interna poderá apresentar, dentro de um prazo curto e razoável, uma declaração por escrito ou pessoal sobre as alegações formuladas, a qual deverá ser incorporada na averiguação dos factos e, se for caso disso, no processo

de tomada de decisão relativo às medidas a tomar.

A pessoa em causa terá o direito, em conformidade com as disposições dos regulamentos de proteção de dados, de solicitar quaisquer informações relacionadas com os dados pessoais que lhe digam respeito, bem como de os corrigir e/ou eliminar se os ditos dados estiverem incompletos ou incorretos.

Em caso de violação do Código de Ética e Conduta da **EDILIANS** ou da legislação, as conclusões serão enviadas à Direção-Geral e à Direção de Recursos Humanos, que tomarão as medidas corretivas e/ou sanções apropriadas, envolvendo, se necessário, a Comissão Social e Económica no âmbito da legislação aplicável.

Todos os dados recolhidos no âmbito do presente dispositivo de alerta serão tratados de forma confidencial. Os dados de um denunciante nunca serão fornecidos à pessoa visada na denúncia, aos seus superiores hierárquicos ou a terceiros, a menos que o denunciante o permita expressamente ou que a obrigação de os fornecer seja imposta por uma disposição legal.

Os dados pessoais recolhidos no âmbito do presente dispositivo de alerta serão tratados de acordo as disposições do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Os alertas que, no âmbito de aplicação deste dispositivo, não resultarem em qualquer processo disciplinar ou judicial serão encerrados sem ação e todos os dados recolhidos serão destruídos ou arquivados nas condições e nos prazos previstos pelas regras em vigor, respeitando o princípio de anonimato dos dados. Se forem iniciados processos disciplinares ou judiciais no seguimento de uma denúncia, os dados serão conservados até ao final do processo e arquivados durante um período de tempo em conformidade com os prazos previstos na legislação em vigor.

4.2 CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO

A **EDILIANS** não tolera qualquer violação ou desrespeito do presente Código. Qualquer pessoa que tenha participado em atividades condenáveis poderá estar sujeita ao seguinte: - Ações disciplinares: em função da gravidade dos atos praticados por um trabalhador, e em conformidade com as leis locais aplicáveis, a **EDILIANS** tomará todas as medidas necessárias, que podem incluir a rescisão/resolução do contrato de trabalho, a fim de sancionar os comportamentos condenáveis e dissuadir o trabalhador em causa a não adotar novamente comportamentos deste tipo. No entanto, qualquer pessoa suspeita de ter praticado um facto em contravenção com as normas do

presente Código, deverá ser ouvida antes da adoção de qualquer medida disciplinar contra si. Nesse caso, o diretor ou a pessoa responsável pelos recursos humanos deverá levar a cabo esse procedimento;

- Restituição e reembolso: A **EDILIANS** reclamará, junto trabalhador em causa, o reembolso integral e a restituição dos fundos ou outros ativos obtidos em resultado dos atos em causa;
- Investigação criminal e outras ações judiciais: sempre que necessário, o responsável do departamento jurídico do Grupo poderá iniciar processos criminais e/ou outras ações judiciais, em conformidade com as leis e regulamentos em vigor.

4.3 ENTRADA EM VIGOR DO CÓDIGO

O Código entra em vigor imediatamente no Grupo, após conclusão do procedimento de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores, e da realização das formalidades de registo e publicação.

O presente Código foi objeto de uma vasta consulta interna e foi revisto pelo conselho de administração da **EDILIANS**. Foi adotado e poderá estar sujeito a alterações regulares e a quaisquer orientações do PDG.

4.4 QUESTÕES RELACIONADAS COM O CÓDIGO

Os trabalhadores não devem hesitar em consultar os respetivos superiores hierárquicos, diretos ou indiretos, o responsável do departamento jurídico do Grupo, a

auditoria interna ou os recursos humanos, em caso de questões relativas ao presente Código ou a qualquer uma das suas disposições.

4.5 IDIOMA

Em caso de divergência entre a versão traduzida do presente Código, a versão portuguesa prevalecerá.