

CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	3
2.1. CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS	3
2.2. CUMPRIMENTO DAS REGRAS EM MATÉRIA DE CONCORRÊNCIA	3
2.3. CUMPRIMENTO DAS REGRAS EM MATÉRIA DE CORRUPÇÃO (CF. ANTI-BRIBERY AND ANTI-CORRUPTION POLICY – SANCTIONS POLICY).....	4
2.4. A LUTA CONTRA O BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS.....	4
2.5. O CUMPRIMENTO DAS NORMAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS DA TRACTEL.....	4
3. A PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES.....	4
3.1. AS RELAÇÕES COM UM CONCORRENTE, CLIENTE OU FORNECEDOR.....	4
3.2. AS REMUNERAÇÕES, OFERTAS E BENEFÍCIOS	5
3.3. ATIVIDADES PÚBLICAS	5
4. RESPEITO PELAS PESSOAS E PELO MEIO AMBIENTE.....	5
4.1. DIREITOS HUMANOS	5
4.2. UM DIÁLOGO COM OS NOSSOS COLABORADORES	5
4.3. SAÚDE E SEGURANÇA.....	5
4.4. PREVENÇÃO DE AÇÕES DISCRIMINATÓRIAS E ASSÉDIO	6
4.5. PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS	6
4.6. PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES DE TERCEIROS	6
4.7. MEIO AMBIENTE	6
5. CLIMA DE CONFIANÇA COM OS NOSSOS PARCEIROS.....	6
5.1. OS NOSSOS CLIENTES	6
5.2. OS NOSSOS FORNECEDORES E SUBCONTRATANTES	7
5.3. OS NOSSOS PARCEIROS COMERCIAIS.....	7
6. PROTEÇÃO DOS ATIVOS DO GRUPO.....	7
6.1. PRECISÃO E PROTEÇÃO DA INFORMAÇÃO	7
6.2. PROTEÇÃO DOS ATIVOS DO GRUPO E RECURSOS	7
7. VERDADE NA INFORMAÇÃO FINANCEIRA.....	7
8. APLICAÇÃO DE PROCEDIMENTOS E VIOLAÇÕES.....	8
8.1. PRINCÍPIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	8
8.2. ATENÇÃO	8
8.3. AS VIOLAÇÕES DO CÓDIGO	8

1. INTRODUÇÃO

O Grupo TRACTEL enquadra-se numa tradição de integridade e confiança, valores fundamentais que o mesmo faz questão de defender junto dos seus colaboradores. O respeito diário destes princípios garante uma qualidade inquestionável dos nossos produtos e dos nossos serviços. Por conseguinte, é fundamental para a TRACTEL preservar as relações de confiança, seja com entidades singulares ou com empresas, com quem mantém uma relação comercial.

Este código de conduta não pretende resolver todos os problemas, mas destina-se a criar diretrizes às quais possamos recorrer, em caso de dúvida, para saber que atitude tomar.

Desta forma, este código de conduta foi elaborado para definir certos padrões de conduta para todos os empregados e dirigentes do Grupo TRACTEL, assim como todas as pessoas que fornecem bens e serviços em nome do Grupo ou de entidades suas representantes, agentes e consultores.

Estas regras, não sendo ainda assim consideradas como exaustivas, definem os princípios básicos para orientar todos os empregados e dirigentes no exercício das suas funções, cada uma constituindo a garantia da reputação da TRACTEL. Porque certos princípios estabelecidos neste Código são derivados de deveres legais e regulamentares, o não cumprimento dos princípios deste Código poderá sujeitar o(s) infrator(es) a responsabilidade civil ou mesmo criminal. Devem, conforme o caso, ser adaptados em função da legislação e regulamentos locais.

Por conseguinte, todos os empregados e dirigentes, seja qual seja a sua posição, devem adotar um comportamento íntegro e respeitar, dentro dos limites das suas funções, todas as regras estabelecidas abaixo, que fazem parte das suas funções normais, com lealdade e boa-fé, e garantir que são respeitadas, na totalidade, por todas as pessoas da sua equipa ou sob a sua supervisão.

Caso, ainda assim, surjam dúvidas em relação a que decisões tomar no que diz respeito à conduta no trabalho ou no âmbito da atividade, a hierarquia, um membro da Administração ou o Diretor do Departamento Jurídico podem igualmente aconselhar e apoiar a tomada de decisões.

2. OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2.1. Cumprimento da legislação e regulamentos

O cumprimento das leis, dos regulamentos e de outras obrigações em vigor é o princípio fundamental subjacente às políticas do Grupo. Todos os empregados e dirigentes devem respeitar e cumprir a lei e regulamentos que se aplicam a cada um, independentemente do país. Qualquer atividade que coloque a TRACTEL em risco de cometer uma prática ilícita está totalmente proibida.

Como resultado da sua presença num grande número de países em todo o mundo, as operações do Grupo estão sujeitas às leis e regulamentos de vários países e organizações supranacionais como a União Europeia.

É da responsabilidade pessoal dos colaboradores da TRACTEL conhecerem as leis, os regulamentos e as obrigações relacionados com as suas funções. Embora seja esperado que todos os empregados e dirigentes sejam conhecedores das diversas leis e regulamentos que se aplicam à sua atividade profissional, é importante saber o suficiente para determinar quando procurar o conselho de colegas ou de terceiros. A violação destas leis e regulamentos pode incorrer em sanções civis e penais.

Para além do cumprimento das normas impostas pelas leis e regulamentos nacionais em vigor, a TRACTEL compromete-se a aplicar à risca as disposições legais relativas ao direito laboral, à saúde, à segurança, à proteção do ambiente e à prevenção da corrupção, em especial.

2.2. Cumprimento das regras em matéria de concorrência

A concorrência é uma condição-chave da economia de mercado. O seu respeito comporta algumas vantagens óbvias: inovação e fabrico de produtos de qualidade. Por conseguinte, é do interesse da TRACTEL evoluir nos mercados onde a concorrência é aberta e, bem assim, respeitar toda a legislação aplicável.

Muitos países têm implementado uma legislação da concorrência que proíbe práticas comerciais desleais, tais como concertação desleal, conluio, domínio de mercado e dumping. O Grupo TRACTEL definiu uma política de Grupo sobre a concorrência e as questões comerciais que respeita a regulamentação aplicável nos diversos países onde atua.

Em caso de violação dessa regulamentação, uma ação legal poderá ser tomada contra os empregados e dirigentes envolvidos, em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Todos os empregados e dirigentes envolvidos nos negócios e nas questões comerciais devem informar-se sobre as políticas do Grupo em matéria de concorrência e de leis do comércio, e respeitar tais políticas durante a sua atividade empresarial. Cada empregado e dirigente deve reportar aos seus supervisores competentes quaisquer dúvidas relativas à implementação dessas políticas nas situações concretas que lhe surgirem.

Assim, nenhum funcionário está autorizado a discutir e a trocar informações sensíveis com os concorrentes da Empresa. Quaisquer comunicações verbais ou por escrito com concorrentes para discutir informações, tais como preços, comissões de agente, subscrição e práticas ou planos para o futuro, num determinado mercado, podem expor o Grupo, bem como os empregados a responsabilidade por práticas comerciais desleais.

Qualquer empregado ou dirigente deve reportar imediatamente ao Departamento Jurídico do Grupo (ou à Administração), qualquer aviso ou comunicação proveniente de uma autoridade responsável em questões de direito da concorrência num determinado país.

2.3. Cumprimento das regras em matéria de corrupção (Cf. Anti-Bribery and Anti-Corruption policy – Sanctions Policy)

É proibido que qualquer empregado ou dirigente pague, ofereça ou aceite pagar qualquer suborno ou conceda benefícios indevidos, diretamente ou através de intermediários, a um funcionário público e/ou privado em qualquer país, a fim de obter um tratamento especial ou influenciar o desfecho de uma negociação em que o Grupo está interessado. Desta forma, qualquer colaborador deve recusar luvas, pecuniárias ou outras, em troca de uma decisão favorável em relação a um fornecedor ou a um subcontratante particular.

Estas práticas são ilegais e são consideradas uma violação da convenção Internacional do combate contra a corrupção de agentes públicos estrangeiros, em vigor em muitos países. Um funcionário ou agente que cometa suborno, em serviço, pode ser objeto de sanções penais e rescisão do seu contrato de trabalho.

2.4. A luta contra o branqueamento de capitais

O branqueamento de capitais é um crime que consiste em esconder fundos provenientes de atividades ilegais. A TRACTEL seleciona parceiros com uma reputação comprovada no cumprimento da legislação em vigor aplicável ao branqueamento de capitais.

A TRACTEL exige que todos os seus colaboradores se encontrem atentos em relação a quaisquer pagamentos efetuados, para detetar qualquer irregularidade, em particular em relação aos parceiros cuja conduta nas transações possa suscitar suspeitas. Qualquer suspeita de violação, qualquer tentativa ou violação da legislação ou regulamentos em vigor ou ainda das normas internas da TRACTEL deve ser objeto de informação dirigida à hierarquia, à Direção do Departamento Jurídico ou a um membro da Administração.

2.5. O cumprimento das normas e procedimentos internos da TRACTEL

Além do cumprimento da legislação e regulamentos, cada colaborador deve agir com integridade e respeitar os compromissos assumidos nas relações com os clientes, fornecedores, autoridades públicas e outros parceiros do Grupo. Deve tratar parceiros e fornecedores com igualdade, dando preferência em função de critérios objetivos e transparentes.

Desta forma, a TRACTEL colocou em prática no Grupo normas internas e procedimentos que regulam o trabalho diário dos seus colaboradores.

Todos os colaboradores da TRACTEL devem cumprir, sempre, as normas internas.

3. A PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

3.1. As relações com um concorrente, cliente ou fornecedor

Um conflito de interesse existe quando o interesse privado de uma pessoa está em conflito com os interesses da empresa com quem tem um determinado compromisso profissional. Conflitos de interesse surgem quando um empregado, um executivo ou um dos membros da sua família tem uma relação de

negócios com um concorrente, cliente ou fornecedor do Grupo, no âmbito da negociação ou da realização de um acordo ou na realização de uma tarefa para uma certa organização.

Receber adiantamentos, empréstimos, garantias ou serviços, a fim de influenciar uma decisão a ser tomada pelo Grupo, constitui também um conflito de interesse, bem como um empregado ou dirigente trabalhar simultaneamente para um concorrente, cliente ou fornecedor ou para adquirir quaisquer participações significativas nas empresas destes.

Cada colaborador e funcionário deve evitar conflitos de interesses, evitando qualquer envolvimento de natureza financeira com um concorrente, cliente ou fornecedor do Grupo fora de suas atividades profissionais.

Como os conflitos de interesses nem sempre são claros, cada empregado ou dirigente deve consultar o seu/sua Gerente ou o Serviço Jurídico apropriado da empresa sempre que tiver dúvida numa dada situação.

3.2. As remunerações, ofertas e benefícios

Os gestos comerciais, como as ofertas e os convites, entre outros, devem refletir as relações comerciais normais e não podem influenciar ou dar a impressão de influenciar uma decisão comercial.

Nenhuma oferta, pagamento ou benefício deverá ser recebido por um empregado e um dirigente de um concorrente, cliente ou fornecedor do Grupo, ou oferecidos a um concorrente, cliente ou fornecedor do Grupo. No entanto, é permitido ofertas de pequeno valor que não constituam ofertas em dinheiro - qualquer oferta de dinheiro é proibida - desde que consistentes com as práticas comerciais habituais e não violem quaisquer leis ou regulamentos.

Os gestos comerciais estão proibidos pela legislação, em certas circunstâncias e nalguns países. Cada um de nós deve respeitar as políticas aplicáveis.

3.3. Atividades públicas

O Grupo respeita o facto dos empregados e dirigentes, na sua capacidade como cidadãos, participarem ou desejarem participar em actividades da comunidade.

Todos os empregados ou dirigentes em causa devem, contudo, evitar comprometer moralmente ou financeiramente o Grupo nestas atividades. Além disso, um empregado ou dirigente que possa estar envolvido em decisões a serem tomadas por um Estado, uma agência governamental ou um órgão público deve-se abster de tomar parte em uma decisão do organismo que afete o Grupo (como a concessão de uma licença, uma autorização ou contrato).

É fundamental, especialmente, que a atividade política individual não viole quaisquer leis relativas à campanha ou eleição em que participar.

Nenhum bem ou fundo do Grupo deve ser utilizado para fazer contribuições políticas ou relacionadas com atividades políticas.

4. RESPEITO PELAS PESSOAS E PELO MEIO AMBIENTE

4.1. Direitos humanos

A TRACTEL está empenhada em respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, em todos os países onde se encontra inserida.

O trabalho ilegal, forçado ou obrigatório está estritamente proibido, em relação aos fornecedores e subcontratantes da TRACTEL.

4.2. Um diálogo com os nossos colaboradores

A TRACTEL encoraja os seus colaboradores a falar e exprimir qualquer dúvida ou preocupação à sua hierarquia. Quaisquer represálias ou tentativas de represálias, para com um colaborador que se exprime de boa-fé, estão estritamente proibidas e não serão toleradas.

4.3. Saúde e segurança

Garantir a segurança e a saúde dos seus empregados e dirigentes é uma prioridade do Grupo. Todos os empregados e dirigentes têm direito a trabalhar num ambiente seguro e saudável e espera-se que participem em tais esforços, agindo de forma responsável. Cada empregado e dirigente deve exercer as

suas funções em concordância com as normas de higiene e de saúde aplicáveis no seu lugar de trabalho, e deve participar em ações de formação, conforme agendado para esse efeito.

O Grupo compromete-se igualmente a fazer cumprir os princípios de higiene e segurança, no âmbito da empresa alargada aos seus parceiros.

A atenção às pessoas é um valor importante para o Grupo: cada funcionário tem de agir com lealdade e honestidade perante qualquer pessoa com quem está em contacto, em particular, deve garantir que a mão de obra infantil ou forçada não é utilizada sob quaisquer circunstâncias ou contratos com fornecedores ou subcontratados através de trabalho desse tipo.

4.4. Prevenção de ações discriminatórias e assédio

A diversidade dos empregados e das culturas representadas no Grupo é uma enorme vantagem. Como parte de seus compromissos de empregador, o Grupo está determinado a oferecer aos seus funcionários e dirigentes igualdade de oportunidades, em termos de reconhecimento, progressão e carreira, independentemente da sua origem ou crença e não tolera qualquer tipo de discriminação ou assédio de qualquer tipo.

A título exemplificativo mencionam-se quaisquer comentários depreciativos baseados na origem racial, étnica, características de género, idade ou religião, ou a adoção de qualquer atitude indesejada com uma conotação sexual. Tais estes atos são proibidos dentro do Grupo.

4.5. Proteção dos dados pessoais

O Grupo deve respeitar e proteger sempre a vida privada dos seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros.

A TRACTEL recolhe, trata e utiliza os dados pessoais dos seus colaboradores e, conforme o caso, dos seus parceiros, para levar a cabo as suas atividades operacionais. O Grupo compromete-se a cumprir as suas obrigações derivadas da regulamentação europeia, quando aplicável, e, quando aplicável, da legislação e regulamentação local, em relação à recolha, tratamento e utilização de dados pessoais.

4.6. Proteção das informações de terceiros

Os clientes, fornecedores e outros parceiros confiam-nos, por vezes, a sua informação confidencial. A fim de respeitar o nosso compromisso com a confiança, devemos tratar a informação confidencial de terceiros de acordo com as condições de divulgação dos mesmos e no estrito respeito de toda a legislação e regulamentos aplicáveis.

4.7. Meio Ambiente

Como parte de seu compromisso em relação ao desenvolvimento sustentável, o Grupo Tractel tem integrado certos aspetos ambientais nos últimos anos na sua estratégia e cultura. Os compromissos assumidos pelo Grupo a este respeito cobrem a mitigação das alterações climáticas, o fato de minimizar a produção de resíduos, emissões nocivas e as descargas de águas, a preservação do património.

Qualquer empregado e dirigente deve, dentro dos limites das suas funções, participar nos esforços do Grupo e nos compromissos ambientais, cumprindo com os regulamentos aplicáveis. Cada empregado ou dirigente deve comunicar aos responsáveis por essas matérias quaisquer possíveis perigos ou riscos ambientais de que, no exercício das suas funções ele se torne conhecedor e consciente.

O controlo dos consumos de água e de energia, a gestão de resíduos e de substâncias tóxicas, e a qualidade do ar interior são motivos de preocupação comum a todos os colaboradores do Grupo. A redução e a separação de resíduos constituem, em especial, esforços nos quais os colaboradores devem participar.

5. CLIMA DE CONFIANÇA COM OS NOSSOS PARCEIROS

5.1. Os nossos clientes

A TRACTEL compromete-se a tratar com honestidade e com igualdade os seus clientes, assim como a fornecer produtos e serviços que respondem às exigências dos mesmos, em termos de qualidade.

A este respeito, e para manter esse clima de confiança, o Grupo faculta informações exatas sobre os seus produtos e serviços, na sua publicidade e promoções comerciais.

A TRACTEL exige de cada um dos seus colaboradores a garantia de exatidão das informações facultadas a um cliente e que as informações sensíveis relacionadas com o cliente permaneçam confidenciais.

5.2. Os nossos fornecedores e subcontratantes

A seleção de um parceiro da TRACTEL – fornecedor ou subcontratante – assenta em critérios definidos objetivamente pelo Grupo, como a fiabilidade, integridade, desempenho, qualidade dos serviços prestados e/ou produtos, interesse da sua proposta em relação às necessidades, etc.

A TRACTEL esforça-se por tratar de forma totalmente imparcial os seus subcontratantes e fornecedores e, bem assim, de não criar uma situação de dependência em relação aos mesmos, explorando soluções alternativas.

A TRACTEL exige desta forma dos seus fornecedores e subcontratantes que respeitem as disposições legais aplicáveis.

5.3. Os nossos parceiros comerciais

A TRACTEL exige de todos os seus parceiros, em particular os que se relacionam com os seus clientes e clientes potenciais, visando a adoção de um “comportamento ético”: qualquer corrupção ou prática ilícita ou contrária à ética, que possa colocar em risco a responsabilidade da TRACTEL e de prejudicar a sua reputação.

6. PROTEÇÃO DOS ATIVOS DO GRUPO

6.1. Precisão e proteção da informação

A boa gestão do Grupo exige que uma informação confiável seja sempre transmitida aos destinatários autorizados, de modo a permitir-lhes uma análise objetiva e controle do caso.

Implica também que essa informação seja protegida, no sentido de que tal implica o respeito da confidencialidade.

Por informações confidenciais entende-se todas as estratégias não-públicas, informações técnicas ou de negócios financeiros, tais como fórmulas, processos e know-how industrial ou de planos de negócios, planos financeiros, previsões financeiras, negociações comerciais, de marketing ou estudos de clientes e arquivos de fornecedor, a divulgação de tudo o que seja prejudicial para o Grupo.

Da mesma forma, as informações pessoais sobre os empregados e dirigentes do Grupo e funcionários de clientes e fornecedores devem ser manuseadas com cuidado para evitar a divulgação indevida de acordo com a legislação aplicável.

A obrigação de preservar a confidencialidade das informações também se aplica às informações recebidas dos parceiros do Grupo, a qual se mantém válida após a relação de trabalho terminar.

6.2. Proteção dos ativos do Grupo e recursos

Cada empregado e dirigente é responsável pela correta utilização dos ativos e recursos do Grupo e a sua proteção. Estes incluem propriedade intelectual, como segredos comerciais, patentes, marcas, bem como equipamentos e software do grupo.... Esses ativos e recursos devem ser utilizados de acordo com seu destino de negócios.

Não podem ser utilizados para os negócios fora da empresa, exceto e só quando tal uso tiver sido expressamente autorizado por procedimentos estabelecidos. Finalmente, cada empregado e dirigente deve esforçar-se por proteger os ativos do Grupo contra qualquer deterioração, alteração, fraude, perda ou roubo.

7. VERDADE NA INFORMAÇÃO FINANCEIRA

A integridade da informação financeira é crucial para assegurar a boa gestão do Grupo, bem como a justa e exata divulgação financeiras. Os registos, livros e contas, bem como as demonstrações financeiras de diversas entidades do Grupo devem refletir adequadamente as operações realizadas por essas entidades

