



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

| 2024



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1 ENQUADRAMENTO | 4 |
| 2 DEFINIÇÕES..... | 4 |
| 3 PRINCIPAIS OBJETIVOS | 5 |
| 4 ÂMBITO..... | 5 |
| 5 MODO DE PROCEDER | 5 |
| 5.1 SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO..... | 5 |
| 5.2 RESPEITO PELA LEI E PELA REGULAÇÃO | 6 |
| 5.3 RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL | 6 |
| 5.4 RELACIONAMENTO COM CLIENTES, FORNECEDORES E OUTRAS ENTIDADES..... | 6 |
| 5.5 RELACIONAMENTO COM AS ENTIDADES REGULADORAS..... | 8 |
| 5.6 RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL COM OUTRAS ENTIDADES..... | 8 |
| 5.7 RELACIONAMENTO INTERNO E COMPORTAMENTO NÃO DISCRIMINATÓRIO..... | 8 |
| 5.8 RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES | 8 |
| 5.9 GOVERNO DA SOCIEDADE | 9 |
| 5.10 ATIVIDADES POLÍTICAS E SINDICAIS | 9 |
| 5.11 PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO..... | 9 |
| 5.12 INFORMAÇÃO FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA..... | 10 |
| 5.14 COMBATE CONTRA A CORRUPÇÃO..... | 11 |
| 5.15 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA EMPRESA..... | 12 |
| 5.16 PROTEÇÃO DE DADOS, CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL | 12 |
| 5.17 ATIVIDADES EXTERNAS..... | 12 |
| 5.18 CUMPRIMENTO DO DIREITO DA CONCORRÊNCIA | 13 |
| 5.19 PREVENÇÃO DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSES..... | 13 |
| 5.20 PATROCÍNIOS..... | 14 |
| 5.21 COMPROMISSO AMBIENTAL..... | 14 |
| 5.22 RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL..... | 14 |
| 5.23 CANAL INTERNO DE DENÚNCIAS..... | 15 |
| 5.24 INCUMPRIMENTO DAS REGRAS APLICÁVEIS E SANÇÕES..... | 15 |



| | |
|---|----|
| 5.25 PPR..... | 20 |
| 6 IMPLEMENTAÇÃO E COMPROMISSO | 21 |
| 7 DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DO CÓDIGO..... | 21 |
| 8 ENTRADA EM VIGOR..... | 21 |



1| ENQUADRAMENTO

A TRATAVE - TRATAMENTO DE ÁGUAS RESIDUAIS DO AVE S.A. (doravante, “TRATAVE”) acredita que a concretização dos seus interesses de longo prazo está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de boa conduta e ética.

A TRATAVE assume a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Todos aqueles que se relacionam com a empresa nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da empresa e dos seus Colaboradores.

Este documento vem expressar o compromisso da TRATAVE com uma boa conduta e ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade.

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção (“Regime Geral da Prevenção da Corrupção” ou “RGPC”).

Nos termos do artigo 5.º, n.º 1, do RGPC, “*As entidades abrangidas adotam e implementam um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenir, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade.*”.

Este Código, que reflete as exigências legislativas, é aplicável a toda a empresa e vincula todos os Colaboradores, independentemente da sua função ou posição hierárquica.

2| DEFINIÇÕES

Para efeitos do presente Código de Conduta e Ética, os seguintes termos e expressões terão o seguinte significado, quando iniciados por letra maiúscula, no singular ou no plural:

- a) Código de Conduta e Ética: o presente Código de Conduta e Ética em matéria de prevenção da corrupção e infrações conexas;
- b) Colaborador(es): todos os colaboradores da TRATAVE, incluindo dirigentes e membros de órgãos sociais;
- c) Corrupção e Infrações Conexas: os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, todos na sua redação atual;
- d) Cortesias: presentes, viagens, hospedagens, refeições e atividades de entretenimento (incluindo, sem qualquer limitação, convites para eventos desportivos ou culturais);
- e) Parceiros: mandatários, auditores externos, clientes, fornecedores e outras pessoas que prestem serviços aos Colaboradores da TRATAVE, a qualquer título, seja permanente ou ocasionalmente.



3| PRINCIPAIS OBJETIVOS

- Cimentar a existência e a partilha de valores e normas de boa conduta comuns, reforçando uma cultura comum;
- Promover relações de confiança entre a TRATAVE e os seus Parceiros;
- Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos que respeitem as orientações de organizações supranacionais;
- Estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras, tendo em consideração as normas penais referentes à Corrupção e Infrações Conexas e os riscos de exposição da TRATAVE a estes crimes.

4| ÂMBITO

O Código de Conduta e Ética deve ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas por parte de todos os Colaboradores da TRATAVE.

Este código prevê ainda a necessidade da respetiva revisão, em moldes determinados e sempre que o Conselho de Administração o considerar indicado.

Todos os Colaboradores da TRATAVE estão comprometidos com este Código.

O Código de Conduta e Ética aplica-se a todos os Colaboradores da TRATAVE, independentemente do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem, bem como, a todos os que representem ou se relacionem com a TRATAVE, incluindo os Parceiros, independentemente do serviço que prestem, em matéria de ética profissional, e tendo em consideração as normas penais referentes à Corrupção e Infrações Conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

O Código de Conduta e Ética visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os Colaboradores da TRATAVE, em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar.

As regras constantes no Código de Conduta e Ética da TRATAVE constituem ainda uma referência para o público em geral no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento com terceiros.

5| MODO DE PROCEDER

5.1| SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A TRATAVE garante o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos Colaboradores da TRATAVE informar atempadamente os seus superiores ou os serviços responsáveis da ocorrência de qualquer situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da empresa.



Os Colaboradores devem participar em todas as atividades de formação da TRATAVE relativas a saúde, higiene e segurança.

Os Colaboradores devem pôr fim a qualquer violação das regras de saúde, higiene e segurança, dentro dos limites das suas funções, formação e possibilidades.

5.2| RESPEITO PELA LEI E PELA REGULAÇÃO

A TRATAVE e os seus Colaboradores devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade da empresa.

Não podem ser praticados quaisquer atos violadores das diferentes disposições normativas.

5.3| RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

No relacionamento com a Comunicação Social, a TRATAVE, através dos meios adequados, assegurará informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil, com total respeito pelo dever de informar.

Em questões relacionadas com a atividade e imagem pública da TRATAVE, os Colaboradores, enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, exceto quando mandatados para o efeito.

5.4| RELACIONAMENTO COM CLIENTES, FORNECEDORES E OUTRAS ENTIDADES.

Os Colaboradores devem lutar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como Cortesias de clientes ou fornecedores.

Assim é declarado como norma a recusa deliberada de Cortesias cujo valor estimado exceda € 150,00, podendo, em caso superior, ser aceites se forem destinadas ao uso comum dos Colaboradores da TRATAVE, registando sempre essa Cortesia nos dados do departamento administrativo financeiro.

Antes de oferecer, dar ou prometer a algum terceiro ou prometer aceitar, aceitar ou receber de algum terceiro qualquer oferta e Cortesia, o Colaborador deverá, em todos os casos, questionar-se, respondendo, pelo menos, às seguintes questões:

- a) A oferta é apropriada?
- b) A oferta ou a aceitação da Cortesia incumpe algum dos critérios descritos no presente Código de Conduta e Ética?
- c) A oferta ou a aceitação da Cortesia pode causar algum constrangimento para a TRATAVE?
- d) A oferta ou a aceitação da Cortesia pode influenciar, direta ou indiretamente, a objetividade, imparcialidade e independência do destinatário (Colaborador ou terceiro, conforme o caso)?



Caso a resposta a alguma das perguntas acima indicadas seja positiva, a Cortesia não deverá ser oferecida/dada/prometida ou aceite/recebida. De igual modo, em caso de dúvida, o Colaborador deverá abster-se de realizar a oferta ou aceitação.

A oferta é considerada “apropriada” quando:

- a) É feita de forma pública e transparente;
- b) Não é imposta ou sugerida pelo destinatário;
- c) É conforme à posição hierárquica do destinatário ou compatível com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo;
- d) É conforme às circunstâncias e à ocasião em que é oferecida;
- e) Não é oferecida pelo Colaborador ao terceiro, ou vice-versa, no decurso de negociações entre ambos ou no período que anteceder a renovação de um contrato;
- f) É oferecida apenas ao Colaborador ou ao terceiro que se relaciona diretamente com a sociedade (excluindo, portanto, membros da família ou amigos do destinatário);
- g) Não é oferecida em dinheiro;
- h) Não é frequentemente oferecida ao mesmo destinatário, entendido como não mais do que uma vez num período de 6 (seis) meses;
- i) Está de acordo com as políticas internas do destinatário.

Excetua-se do disposto no presente Código, os convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, feiras, reuniões do setor ou outros eventos análogos, designadamente de carácter comercial, quando tal se mostre conforme aos usos e costumes e compatível com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo e exista um interesse da sociedade na respetiva presença ou quando o Colaborador seja expressamente convidado nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação da sociedade que não possa ser assumida por terceiros.

Sempre que um Colaborador oferecer/der/prometer ou prometer aceitar/aceitar/receber uma Cortesia, nos termos descritos no presente Código, deverá preencher o Formulário de Registo de Oferta/Aceitação de Cortesia, constante do Anexo I ao presente Código, e submetê-lo à área de *Compliance* da TRATAVE, através do canal de reporte colocado à disposição, através do Whistleblower Software.

Na eventualidade de não ser obtida aprovação da Cortesia, o Colaborador deverá abster-se de a realizar. Se recebeu a Cortesia e não vier a ser obtida aprovação, o Colaborador deverá proceder à sua devolução ou, em alternativa, obedecer ao que venha a ser determinado.

Os Colaboradores da TRATAVE não devem solicitar, aceitar, dar ou prometer dar, aos funcionários, aos titulares de cargos políticos ou aos titulares de altos cargos públicos quaisquer pagamentos, convites, favores, vantagens ou cortesias no exercício das funções por aqueles exercidas ou por causa delas, vantagens que tenham em vista a prática de qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos deveres do cargo ou vantagens que não sejam devidas, ainda que não constituam uma violação dos deveres do cargo.

A TRATAVE não autoriza a realização de pagamentos de facilitação, i.e., relacionados com a necessidade garantir ou acelerar autorizações ou aprovações, de outro modo legítimas, das autoridades que se encontrem pendentes.

Estas regras são extensíveis a membros da família dos funcionários, dos titulares dos cargos políticos e dos titulares de altos cargos públicos.



Qualquer derrogação a algum dos critérios descritos na presente Política só pode ocorrer desde que aprovada, por escrito, pelo Conselho de Administração da TRATAVE antes da oferta ou da aceitação da Cortesia em causa. Para tanto, o Colaborador deverá preencher o Pedido de Aprovação Excepcional para a Oferta/Aceitação de Cortesia, constante do Anexo II à presente Política, e submetê-lo à área de *Compliance*, através do canal de reporte colocado à disposição, através do Whistleblower Software.

No prazo de 3 (três) dias úteis a contar da receção do pedido do Colaborador, a área de *Compliance* da TRATAVE deverá avaliar e remeter esse mesmo pedido, juntamente com o seu parecer, ao Conselho de Administração, o qual tomará uma decisão sobre o mesmo no mais curto espaço de tempo possível.

5.5| RELACIONAMENTO COM AS ENTIDADES REGULADORAS

A TRATAVE assume um compromisso de colaboração com as autoridades de regulação, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não assumindo qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

5.6| RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL COM OUTRAS ENTIDADES

A TRATAVE deve manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura cooperativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e acrescentem Valor para a TRATAVE e para os seus Colaboradores.

5.7| RELACIONAMENTO INTERNO E COMPORTAMENTO NÃO DISCRIMINATÓRIO

As relações internas devem basear-se na lealdade, cooperação, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente sadio e de confiança, evitando-se a adoção de atitudes e comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações.

A TRATAVE reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da ascendência, sexo, raça, etnia, língua, idade, deficiência física, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, condenando ainda qualquer forma de assédio físico ou psicológico, moral ou sexual, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação, ameaça ou ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade.

Os Colaboradores da TRATAVE devem respeitar e colaborar com os seus colegas, clientes e fornecedores sem qualquer distinção baseada em qualquer um dos fatores acima mencionados ou qualquer outro fator de qualquer tipo.

Os Colaboradores da TRATAVE devem informar os seus superiores de qualquer conduta ou atitude que vise discriminar algum Colaborador de que tomem conhecimento.

5.8| RELACIONAMENTO ENTRE COLABORADORES



No exercício das suas funções, os Colaboradores da TRATAVE devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

No seu relacionamento profissional, os Colaboradores da TRATAVE devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa.

Os Colaboradores da TRATAVE que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.

5.9| GOVERNO DA SOCIEDADE

A Administração da TRATAVE e o exercício de funções de Alta Gestão devem ser exercidos com rigor, zelo e transparência na gestão, em observância dos mais elevados padrões de bom governo das sociedades.

5.10| ATIVIDADES POLÍTICAS E SINDICAIS

No exercício de atividades político-partidárias ou sindicais, os Colaboradores da TRATAVE devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência da sua empresa.

5.11| PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

É proibida a prática de assédio, em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

A TRATAVE reprovava todos os comportamentos que consubstanciam assédio moral no local de trabalho, nomeadamente:

- Perturbar ou constranger os Colaboradores, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
- Desvalorizar o trabalho de outros Colaboradores;
- Promover o isolamento social dos Colaboradores;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de um Colaborador;
- Fazer ameaças de despedimentos;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos que à partida não podem ser executados dentro de um determinado tempo limite;
- Atribuir funções desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos e trabalhos de outros Colaboradores;
- Desprezar, ignorar ou humilhar os Colaboradores, forçando o seu isolamento;
- Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Falar aos gritos, de forma a intimidar os Colaboradores;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas sobre outros Colaboradores;
- Fazer críticas em público a Colaboradores;



- Insinuar que o Colaborador tem problemas mentais ou familiares;
- Dirigir-se aos Colaboradores com conteúdo ofensivo referente ao sexo, raça, orientação sexual, religião, ascendência, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, etc., dos mesmos;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

A TRATAVE reprova todos os comportamentos que consubstanciam assédio sexual no local de trabalho, nomeadamente:

- Qualquer comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física;
- Proferir observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou orientação sexual;
- Enviar desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados ou de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS, e-mails indesejados ou mensagens e publicações através de redes sociais, de carácter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas indesejadas;
- Enviar convites para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional.

Proteção dos Colaboradores

- A prática de assédio moral e sexual confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.
- A prática de assédio moral e sexual constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
- Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer Colaborador, independentemente das funções que desempenha.
- O Colaborador que considere estar a ser vítima de ato de discriminação ou de assédio, ou o Colaborador que testemunhe ou receba uma queixa relacionada com este tipo de comportamentos, deve participar o incidente aos seus superiores, por escrito e de forma fundamentada, dirigida, em simultâneo, ao responsável pelo Departamento de Recursos Humanos, assegurando a TRATAVE a confidencialidade de todo o processo.
- O Colaborador que denunciar a prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente (a menos que atuem com dolo), com base em declarações ou factos constantes do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado.
- Presume-se abusiva qualquer sanção disciplinar aplicada ao Colaborador até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos ao assédio.
- A TRATAVE é obrigada a instaurar um procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, sob pena de incorrer numa contraordenação grave.

5.12| INFORMAÇÃO FINANCEIRA E CONTABILÍSTICA

Os Colaboradores devem reconhecer corretamente todas as transações efetuadas pela TRATAVE nas demonstrações financeiras das diferentes entidades.



Os Colaboradores devem abster-se de forjar ou falsificar documentos, ou de divulgar informações incompletas ou inexatas suscetíveis de induzir em erro um contabilista ou qualquer pessoa responsável pelo controlo de gestão e auditoria.

Os Colaboradores devem cooperar cuidadosa e diligentemente com as investigações, revisões e auditorias conduzidas em demonstrações financeiras e documentos, tanto internamente como por um prestador de serviços externo.

Os Colaboradores devem informar os seus superiores do responsável por qualquer ato ou prática destinada a produzir informações financeiras e contabilísticas inexatas ou enganosas.

5.14| COMBATE CONTRA A CORRUPÇÃO

A corrupção é o ato de prometer oferecer, oferecer, propor, dar, pedir ou prometer aceitar e aceitar qualquer vantagem, qualquer que seja o seu valor ou forma, a fim de realizar ou abster-se de realizar uma ação que se relacione com ou é facilitado pelas funções do beneficiário. A forma mais comum de corrupção é o pagamento ou recebimento de uma vantagem (presente, soma de dinheiro, serviço ou qualquer tipo de benefício) de ou para uma pessoa para que estes últimos realizem ou se abstenham de realizar um ato ligado ao seu cargo.

A TRATAVE compromete-se a nunca cometer qualquer ato que possa ser enquadrado como um ato de corrupção ou tráfico de influências, independentemente do setor, público ou privado.

Os Colaboradores devem lutar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, e infrações conexas tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de clientes ou fornecedores.

A TRATAVE implementará um mecanismo abrangente para a prevenção e luta contra a corrupção e infrações conexas (Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas “PPR”), nos termos da lei, incluindo procedimentos internos, tais como procedimentos de avaliação de terceiros, auditoria de contas, canal de denúncia interno e nomeará um Responsável pelo Cumprimento Normativo (“*Compliance Officer*”) que garantirá e controlará a aplicação do programa de cumprimento normativo e que exercerá as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória assegurando a TRATAVE, que o mesmo dispõe da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) deverá, sempre que tal se revelar necessário ou adequado, prestar esclarecimentos sobre o presente Código de Conduta e Ética e promover as ações tendentes à verificação do seu cumprimento.

A TRATAVE oferece formação para sensibilizar todos Colaboradores para a prevenção da corrupção e infrações conexas e formação específica na matéria aos Colaboradores que estão mais expostos a potenciais riscos de corrupção ou infrações conexas, para que compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementadas.

O *Compliance Officer* deverá, sempre que tal se revelar necessário ou adequado, prestar esclarecimentos sobre o presente Código de Conduta e Ética e promover as ações tendentes à verificação do seu cumprimento.

Os Colaboradores da TRATAVE devem cumprir os regulamentos que regem os mercados do sector público, bem como os procedimentos internos introduzidos para prevenir e combater a corrupção e as infrações conexas.



Sempre que ocorra qualquer situação em que possam ter sido chamados a dar ou a receber uma vantagem, e que isso possa ser considerado como um ato de corrupção ou uma infração conexa, os Colaboradores devem informar de imediato os seus superiores.

5.15| UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DA EMPRESA

Os recursos da TRATAVE devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os Colaboradores zelar pela proteção e bom estado de conservação do património da empresa procurando sempre maximizar a sua produtividade.

Todos os Colaboradores que cessem a sua relação laboral com a TRATAVE devem devolver todos os bens e recursos pertencentes à mesma.

5.16| PROTEÇÃO DE DADOS, CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL

Os Colaboradores da TRATAVE devem assegurar a proteção dos dados pessoais de todos.

Os Colaboradores não devem efetuar pesquisas em relação a colegas ou a terceiros, a menos que estejam expressamente autorizados para fins estritamente profissionais.

Os Colaboradores devem notificar o seu superior hierárquico no caso de perda, modificação injustificada ou comunicação não autorizada de dados pessoais.

Os Colaboradores da TRATAVE devem sempre atuar com discrição em relação a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções.

Os Colaboradores da TRATAVE devem abster-se de utilizar informações pertencentes à TRATAVE para seu benefício pessoal ou para o benefício de um terceiro.

Os Colaboradores da TRATAVE devem tomar todas as precauções para proteger a informação que pertence à TRATAVE de qualquer divulgação a pessoas externas à empresa ou a Colaboradores que não estejam autorizados a recebê-la.

O sigilo profissional aplica-se a todos os Colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral.

5.17| ATIVIDADES EXTERNAS

Os Colaboradores da TRATAVE devem empenhar-se na defesa dos interesses da empresa, sendo da propriedade da empresa os resultados do trabalho desenvolvido, inclusive os de natureza intelectual.

Os Colaboradores da TRATAVE, respeitando o quadro legal e os normativos internos definidos pela empresa, não podem exercer quaisquer funções noutras empresas ou entidades que, por qualquer razão, ponham em causa o exercício daquelas funções na TRATAVE.

Não podem ainda participar em atividades que sejam incompatíveis com o exercício da sua função e/ou suscetíveis de gerar conflitos de interesses ou que sejam concorrenciais com a atividade da empresa.



5.18| CUMPRIMENTO DO DIREITO DA CONCORRÊNCIA

Todos os Colaboradores da TRATAVE devem a todo o tempo promover, nas atividades comerciais em que participem, uma concorrência leal, livre e eficaz que não prejudique o mercado, os clientes e todos aqueles com quem a TRATAVE mantém relações comerciais ou profissionais.

Os Colaboradores da TRATAVE devem abster-se de quaisquer negociações ou pré-negociações com concorrentes que envolvam, entre outros, a estratégia a utilizar na resposta a concursos.

Os Colaboradores não podem recorrer a qualquer abordagem ilegal na recolha de informações sobre um concorrente.

Os Colaboradores devem cumprir sempre as disposições legais e regulamentares relativas à concorrência e boas práticas comerciais.

Os Colaboradores devem informar os seus superiores de qualquer situação que possa vir a ser do seu conhecimento em que o grupo ou um dos seus Colaboradores pareça estar envolvido em ações que violem a lei da concorrência. Em caso de dúvida, o Colaborador deverá contactar através do canal de reporte colocado à disposição, através do Whistleblower Software.

5.19| PREVENÇÃO DE POTENCIAIS CONFLITOS DE INTERESSES

Os Colaboradores da TRATAVE têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses com a empresa.

Entende-se que se verifica conflito de interesses sempre que os interesses financeiros pessoais, as relações comerciais pessoais, as atividades não relacionadas com o trabalho e as ligações familiares dos Colaboradores tenham uma influência direta ou indireta no desempenho das suas funções e nas decisões que estes tomem ou venham a tomar em nome da TRATAVE. Um conflito de interesses, potencial ou real, é suscetível de pôr seriamente em risco a reputação e os interesses da TRATAVE.

Os Colaboradores da TRATAVE devem abster-se de trabalhar ou lidar com negócios em que tenham direta ou indiretamente (através de amigo próximo ou um membro da sua família) um interesse financeiro direto ou indireto.

Os Colaboradores da TRATAVE devem abster-se de participar em qualquer operação, relação ou discussão relacionada com um caso ou assunto litigioso, ou em que subsistam dúvidas quanto à existência de um potencial conflito de interesses.

Há conflito de interesses, designadamente, quando:

- i. Um Colaborador ou um seu familiar atue simultaneamente como membro do órgão de administração ou de direção de qualquer cliente, contraente, fornecedor, prestador de serviços ou Parceiro da TRATAVE; ou
- ii. Um Colaborador contrate, pague, contribua ou execute qualquer ação que implique uma vantagem económica para um qualquer seu familiar que preste funções de fornecedor, contraente, prestador de serviços, Parceiro ou que seja cliente da TRATAVE.

Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, mesmo que meramente potencial, o Colaborador deve informar o seu superior hierárquico para análise e eventual adoção das medidas necessárias à resolução da



situação, devendo abster-se de qualquer ação enquanto a situação não tiver sido examinada pela TRATAVE e enquanto não for informado sobre o procedimento correto.

Sempre que os Colaboradores se deparem com dúvidas sobre como atuar, devem reportar através do canal de reporte colocado à disposição, através do Whistleblower Software.

5.20| PATROCÍNIOS

Patrocínio consiste em qualquer contribuição feita pela TRATAVE para um evento organizado por um terceiro em troca de uma oportunidade de publicidade para a empresa, por exemplo, exibindo o seu logótipo.

O patrocínio pode envolver atividades de relações públicas locais, visando o aprofundamento das raízes territoriais da TRATAVE, e a contribuição para o desenvolvimento social de regiões, como também pode envolver parcerias institucionais concebidas e geridas como um instrumento de comunicação com a capacidade de impulsionar a imagem da TRATAVE.

Em circunstância alguma pode um patrocínio ser considerado um benefício comercial.

A TRATAVE compromete-se a cumprir a legislação e regulamentos aplicáveis que regem os patrocínios, bem como a abster-se de qualquer patrocínio imposto por um terceiro, no âmbito de outras relações contratuais.

5.21| COMPROMISSO AMBIENTAL

A atuação da empresa centra-se na melhoria do ambiente e da qualidade de vida, que se reflete em ações que promovem a utilização eficiente de recursos naturais, a minimização e gestão adequada de resíduos e a prevenção da poluição e de riscos para a segurança de pessoas e bens.

TRATAVE procura, sistematicamente, contribuir, com a sua atuação empresarial, para o desenvolvimento sustentável e para a preservação do meio ambiente, privilegiando entre outros, a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental e de racionalidade energética.

Os Colaboradores devem informar os seus superiores de qualquer ato ou negociação dentro da empresa ou por uma parte interessada que seja seriamente prejudicial para o ambiente.

5.22| RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A TRATAVE possui práticas que contribuem para o progresso e bem-estar nas comunidades, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económica e social.

Os Colaboradores devem tornar as preocupações sociais, ambientais e económicas partes integrantes das suas ações, considerando os benefícios e os efeitos das suas interações com as partes interessadas dentro do seu ecossistema.



Os Colaboradores devem fornecer os seus conhecimentos para cooperar em projetos de solidariedade, bem como acompanhar o avanço e a realização desses mesmos projetos, tendo sempre em conta o benefício que podem vir a proporcionar às pessoas mais necessitadas.

5.23| CANAL INTERNO DE DENÚNCIAS

Os Colaboradores da TRATAVE têm a possibilidade de denunciar, através do canal de denúncia interna (superiores hierárquicos e/ou Direção Geral), qualquer comportamento que possa consubstanciar uma infração nos mais diversos domínios, tais como: contratação pública, proteção do ambiente, segurança e conformidade dos produtos, saúde pública, proteção da privacidade e dos dados pessoais, segurança da rede e dos sistemas de informação, matéria de corrupção e infrações conexas, etc.

Os canais de denúncia interna devem garantir a integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia e ainda impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

Assim, as denúncias devem ser apresentadas através do Canal Interno de Denúncias colocado à disposição, através do Whistleblower Software. É assegurada a informação ao denunciante sobre o estado e seguimento da denúncia efetuada, nos termos e nos prazos previstos na lei nacional aplicável.

Sem prejuízo, qualquer denunciante poderá também recorrer ao canal de denúncia dos seguintes acionistas, disponível em: (i) AGS: https://whistleblowersoftware.com/secure/canal_denuncia_ags; e (ii) Aquapor: <https://saurgroup.alert-report.com/entreprises>.

Nenhum Colaborador pode ser penalizado ou sujeito a medidas discriminatórias por ter denunciado de boa-fé factos de que tenha conhecimento pessoal, e que sejam contrários ao Código de Conduta e Ética ou aos regulamentos aplicáveis.

O recurso aos mecanismos de denúncia por um Colaborador de má-fé pode desencadear infrações ou procedimentos disciplinares.

5.24| INCUMPRIMENTO DAS REGRAS APLICÁVEIS E SANÇÕES

O incumprimento das regras previstas no presente Código de Conduta e Ética pode acarretar consequências graves para a TRATAVE, e pode constituir um ilícito disciplinar ou criminal e/ou uma violação contratual, que a TRATAVE não deixará de punir.

As medidas a adotar poderão implicar mudanças de procedimentos, necessidades de formação e poderão, ainda, desencadear sanções disciplinares, adequadas e proporcionais à gravidade da infração cometida e à culpa do infrator, ou responsabilidade civil e/ou criminal de cada Colaborador, de fonte contratual ou legal, perante a TRATAVE, ou terceiros.

As sanções disciplinares que, nos termos da lei (i.e., o Código do Trabalho), podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras previstas no presente Código de Conduta e Ética são as seguintes:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;



- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

No caso dos Parceiros, o incumprimento das regras constantes neste Código de Conduta e Ética poderá constituir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato.

A prática de atos de Corrupção e Infrações Conexas será punida nos termos das normas legais aplicáveis, nomeadamente com penas de multa e com penas de prisão, nos seguintes termos:

- (i) **Corrupção ativa** (artigo 374.º do Código Penal) "*1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos. 2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - A tentativa é punível.*";
- (ii) **Corrupção passiva** (artigo 373º do Código Penal) "*1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos. 2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*"
- (iii) **Recebimento ou oferta indevidos de vantagem** (artigo 372º do Código Penal) "*1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. 3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.*"
- (iv) **Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional** (artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril) "*Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.*";

- (v) **Corrupção passiva no sector privado** (artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril) “1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.”
- (vi) **Corrupção ativa no sector privado** (artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril) “1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 3 - A tentativa é punível.”
- (vii) **Peculato** (Artigo 375º do Código Penal) “1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”
- (viii) **Participação económica em negócio** (Artigo 377º do Código Penal) “1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.”

- (ix) **Concussão** (Artigo 379º do Código Penal) “1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”
- (x) **Abuso de poder** (Artigo 382º do Código Penal) “O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”
- (xi) **Denegação de justiça e prevaricação** (Artigo 369º do Código Penal) “1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias. 2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos. 3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei. 5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.”
- (xii) **Tráfico de Influência** (artigo 355.º do Código Penal): “1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2- Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior: a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com

pena de multa; b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.”

(xiii) **Branqueamento** (artigo 368.º-A do Código Penal): “3- *Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. (...) 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. (...) 8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.”*

(xiv) **Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção** (artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro): “1 - *Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.”*

(xv) **Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado** (artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro): “1 - *Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias. 2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. 3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.”*

(xvi) **Fraude na obtenção de crédito** (artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de Janeiro): “1- *Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da*



situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido; será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias. 2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.”

Por cada infração será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

5.25| PPR

A TRATAVE adota e implementa um PPR que abranja toda a sua organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, e que contenha:

- a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a TRATAVE, a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua;
- medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Do PPR devem constar:

- i. as áreas de atividade da TRATAVE, com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- ii. a probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;
- iii. medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- iv. nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;
- v. a designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.

A TRATAVE implementa procedimentos e mecanismos internos de controlo que abranjam os principais riscos de corrupção identificados no PPR.



6| IMPLEMENTAÇÃO E COMPROMISSO

A implementação do presente Código de Conduta e Ética depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento de todos e de cada um dos seus Colaboradores. Os Colaboradores em funções de chefia devem ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos no presente Código de Conduta e Ética, bem como assegurar o seu cumprimento.

O compromisso de conformidade com este Código de Conduta e Ética estende-se a todos os assuntos, incluindo decisões relativas a desenvolvimento de negócios, transações comerciais, investimentos, subcontratação, fornecimento, além de todos os demais negócios. A abordagem da TRATAVE na implementação deste Código de Conduta e Ética será ativa, aberta e eticamente legítima.

O presente código será devidamente publicitado junto de todos os Colaboradores e fornecedores, sendo afixado nos locais de uso da empresa.

Os Colaboradores têm o direito de expor as suas dúvidas acerca da aplicação ou significado dos princípios do Código de Conduta e Ética e de participar as potenciais violações ao mesmo aos superiores hierárquicos e/ou Administração, sem que haja qualquer consequência adversa para quem participou essa ocorrência.

Todos os atos que decorram do incumprimento de princípios deste Código de Conduta e Ética deverão ser imediatamente reparados e estarão sujeitos a ações disciplinares.

7| DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

A cada Colaborador é requerido que leia e assine a Declaração de cumprimento do presente Código, constante no Anexo III ao presente Código. Uma vez preenchido/assinado, o mesmo deverá ser arquivado no cadastro individual do Colaborador.

8| ENTRADA EM VIGOR

O presente Código de Conduta e Ética entra em vigor em 27 de maio de 2024, e substitui o documento de setembro de 2020.

Documento aprovado no CA, DE 17 DE MAIO DE 2024.



ANEXO I

FORMULÁRIO DE REGISTO DE OFERTA/ACEITAÇÃO DE CORTESIA

Cortesia: _____

Data da Oferta/Aceitação da Cortesia: ____/____/____

Valor estimado da Cortesia (em moeda local e em Euros): _____

Pessoa coletiva destinatária da Cortesia: _____

Pessoa singular destinatária da Cortesia: _____

A pessoa singular destinatária da Cortesia é Funcionário Público? SIM _____ NÃO _____

Pessoa coletiva que oferece a Cortesia: _____

Pessoa singular que oferece a Cortesia: _____

Motivo/justificação da Cortesia: _____

Antes de oferecer/dar/prometer a algum Terceiro ou prometer aceitar/aceitar/receber de algum Terceiro qualquer Cortesia, deve verificar e assegurar que tal conduta cumpre todos os seguintes critérios:

| CRITÉRIOS GERAIS | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| É permitida por lei | | |
| É permitida pelas regras internas | | |
| Tem uma finalidade legítima | | |
| Não visa nem é suscetível de influenciar indevidamente nem constitui contrapartida de qualquer ação ou omissão | | |
| É apropriada | | |
| Cumprir o limite de valor previsto na Política de Oferta e Aceitação de Cortesia (150 Euros) | | |
| Não tem como destinatário funcionário público ou pessoas equiparadas | | |

Caso seja assinalado "Não" para qualquer dos critérios supra identificados, a Cortesia não deve ser oferecida/dada/prometida ou aceite/recebida. Qualquer derrogação a algum dos Critérios Gerais da TRATAVE ser aprovada por escrito pelo Conselho de Administração, antes da oferta ou da aceitação da Cortesia ocorrer. Em caso de dúvida, a oferta ou aceitação não deverá concretizar-se.

Declaro, por este meio, que todas as informações aqui prestadas são verdadeiras e exatas.

Nome/Cargo: _____

Data: ____/____/____

Assinatura: _____



ANEXO II

FORMULÁRIO DE PEDIDO DE APROVAÇÃO EXCECIONAL PARA A OFERTA/ACEITAÇÃO DE CORTESIA

Cortesia: _____

Data da Oferta/Aceitação da Cortesia: ____/____/____

Valor estimado da Cortesia (em moeda local e em Euros): _____

Pessoa coletiva destinatária da Cortesia: _____

Pessoa singular destinatária da Cortesia: _____

A pessoa singular destinatária da Cortesia é Funcionário Público? SIM _____ NÃO _____

Pessoa coletiva que oferece a Cortesia: _____

Pessoa singular que oferece a Cortesia: _____

Antes de oferecer/dar/prometer a algum Terceiro ou prometer aceitar/aceitar/receber de algum Terceiro qualquer Cortesia, deve verificar e assegurar que tal conduta cumpre todos os critérios previstos. Qualquer derrogação a algum dos critérios deverá ser aprovada por escrito pelo Conselho de Administração, **antes** da oferta ou da aceitação da Cortesia se verificar. Em caso de dúvida, a mesma não deverá concretizar-se.

Qual(ais) dos seguintes critérios não está(ão) verificado(s) e motiva(m) este Pedido de Aprovação Excecional para a Oferta/Aceitação de Cortesia?

| CRITÉRIOS | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| É permitida por lei (incluindo, sem qualquer limitação, pelas leis anticorrupção) | | |
| É permitida pelas regras internas | | |
| Tem uma finalidade legítima e verificável | | |
| Não visa obter influenciar indevidamente nem constitui contrapartida de qualquer ação ou omissão | | |
| É apropriada (conforme definido na Política de Oferta e Aceitação de Cortesias) | | |
| Cumprir o limite de valor previsto na Política de Oferta e Aceitação de Cortesia (150 Euros) | | |
| Não tem como destinatário funcionário público ou pessoas equiparadas | | |

Quais são as razões para este Pedido de Aprovação Excecional para a Oferta/Aceitação de Cortesia:

Declaro, por este meio, que todas as informações aqui prestadas são verdadeiras e exatas.

Nome/Cargo:

Data: ____/____/____

Assinatura:



ANEXO III

Declaração de Cumprimento – Código de Conduta e Ética da TRATAVE

Venho por este meio declarar que:

- i) Li e compreendi o Código de Conduta e Ética da TRATAVE, bem como os procedimentos internos que se aplicam à minha função e responsabilidades.
- ii) Comprometo-me profissionalmente com os valores, princípios e condutas nele plasmados.
- iii) Desconheço a ocorrência de incumprimentos ou potenciais violações ao presente Código no seio da TRATAVE.
- iv) Irei redeclarar o meu comprometimento sempre que requerido pela TRATAVE.

Assinatura: _____

Nome: _____

Função: _____

Local de Trabalho: _____

Data: _____