

# Código de Conduta e Ética Profissional

HOLDINGS  
coba

REVISÃO 4 - ABRIL 2022



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	1
<b>2. DOMÍNIO DE APLICAÇÃO</b>	1
2.1 OBJETIVOS FUNDAMENTAIS	2
2.2 IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO	2
<b>3. PRINCÍPIOS E VALORES DO GRUPO</b>	3
3.1 GOVERNO SOCIETÁRIO	3
3.2 INTEGRIDADE E LEALDADE	3
3.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	3
3.4 PARIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO	4
3.5 AMBIENTE DE TRABALHO, SEGURANÇA E SAÚDE	4
3.6 POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO	4
<b>4. NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES – RELAÇÕES INTERNAS</b>	5
4.1 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	5
4.2 ASSÉDIO NO TRABALHO	5
4.3 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DA PRIVACIDADE	5
4.4 RESPONSABILIDADE E PROFISSIONALISMO	6
4.5 CONFLITO DE INTERESSES E EXCLUSIVIDADE	6
4.6 CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL	7
4.7 NÃO CONCORRÊNCIA E INDEPENDÊNCIA	7
4.8 PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO DE BENS E RECURSOS	7
4.9 AUTOFORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO	7
4.10 SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO	7
4.11 SOLIDARIEDADE E COOPERAÇÃO	8
<b>5. NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES – RELAÇÕES EXTERNAS</b>	8
5.1 COMUNICAÇÃO SOCIAL OU REDES SOCIAIS	8
5.2 RELACIONAMENTO COM CLIENTES, PARCEIROS OU OUTROS	8
5.3 CORRUPÇÃO E SUBORNO	9
5.4 BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO	9
5.5 POLÍTICA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE	9
<b>6. AÇÃO DISCIPLINAR</b>	9
<b>7. DIREÇÃO DE SERVIÇOS CORPORATIVOS</b>	10
<b>8. VIGÊNCIA</b>	10

## ANEXOS

ANEXO I - Minuta de declaração de cumprimento do CCEP da COBA	11
ANEXO II - Minuta de Questionário de Compliance da COBA	12

## 1 - INTRODUÇÃO

Vivemos num mundo complexo, global, tecnológico, intercultural. Numa sociedade dominada pelas redes de informação e comunicação, onde a legitimidade decisória já não vem da hierarquia, mas do consenso, onde o desenvolvimento depende da confiança e de valores como a cooperação e participação de todos, e, por isso, onde necessitamos de valores e critérios de atuação universais.

À Administração de um Grupo de empresas compete assegurar que existem internamente regras bem definidas e adequadas e sistemas que assegurem que todo o Grupo e os seus colaboradores se regem pelas mesmas normas, no cumprimento da lei, dos regulamentos e práticas aplicáveis e dos códigos de conduta ou atuação que são expectáveis nos seus comportamentos e na sua vivência diária, tanto no modo como interagem no seio do Grupo, como na forma como pautam todas as suas ações públicas que podem interferir com o mesmo.

Sendo o Grupo COBA uma casa de Engenharia, é relevante recolher e atentar no disposto no Código de Ética e Deontologia Profissional da Ordem dos Engenheiros: *“Atualmente, temos uma maior consciência da nossa ligação com o mundo e do facto de sermos todos responsáveis por ele. Por isso, ganhámos também uma maior consciência da necessidade de um diálogo entre as várias profissões para harmonizar as diversas abordagens sectoriais. E nisso a ética desempenha um papel fundamental. Porque a construção de comunidades sustentáveis a nível social, cultural e físico depende da capacidade de pensar e dialogar sistemicamente. E a ética fornece esse quadro de referência que nos permite conjugar esforços num mesmo sentido: tem uma função unificadora porque torna claro que todos têm o direito e o dever de contribuir para uma vida melhor.*

*Esta ética é uma ética da responsabilidade, associada à autonomia individual, à flexibilidade, à inovação, aos novos ambientes organizacionais, menos hierárquicos, ao desenvolvimento pessoal. Ter responsabilidade significa responder por algo, saber lidar com as consequências dos nossos atos. Por isso, tem a ver com o diálogo e o pragmatismo, com um compromisso entre o possível e o ideal, com a cautela, a prevenção.”*

Sem prejuízo de estarmos certos que no presente, como no passado e certamente no futuro, todos e cada um dos colaboradores do Grupo COBA se pautam pelo desempenho das suas funções nos mais elevados padrões de integridade pessoal e profissional, independentemente da existência, ou não, de um Código de Conduta e Ética Profissional, desde 2017 que o Grupo COBA considerou adequado e oportuno elaborar e implementar este Código.

Acreditamos, que um Grupo reconhecido pelos seus elevados padrões éticos será seguramente mais valorizado pelos seus clientes, fornecedores, acionistas, parceiros e pelos seus pares.

Desde 2017, o Código sofreu um conjunto de alterações e de atualizações, com o objetivo último de assegurar a sua aderência às crescentes exigências e requisitos dos clientes e parceiros neste âmbito.

Atendendo à alteração do enquadramento legal imposto pelo

Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que prevê um conjunto de alterações resultantes da criação do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), introduz-se um conjunto de atualizações ao Código de Conduta e Ética Profissional. Adicionalmente, e tendo presente as orientações contantes do novo enquadramento legal, foi adotado pelo Grupo um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), desenvolvido em documento autónomo.

Relativamente às restantes obrigações impostas pelo referido Decreto-Lei, a COBA já do antecedente cumpria integralmente o disposto, nomeadamente a existência de um código de conduta, de um programa de formação e de um canal de denúncias, a fim de se prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da sociedade.

Assim, e tendo presente o exposto, no presente documento apresenta-se o Código de Conduta e Ética Profissional do Grupo COBA, instrumento orientador das ações das empresas que o integram, definindo os princípios éticos e de conduta a que o Grupo de um modo geral e todos os seus colaboradores estão sujeitos e assumem como seus

Para além da garantia de cumprimento do enquadramento legal aplicável, pretende-se igualmente que o presente Código assegure o respeito pelas regras internas do Grupo e a prossecução das grandes diretrizes internacionais *“Guidelines for the Integrity Management in the Consulting Industry”*, produzidas pela FIDIC (*Fédération Internationale des Ingénieurs-Conseils*).

De acordo com este documento, as empresas de consultoria devem desenvolver modelos para Gestão da Integridade. Entende-se atualmente que a Integridade é benéfica para o negócio, protege a empresa e os seus colaboradores, representa a moral e a *framework* adequada para providenciar serviços de consultoria, sendo essencial para a sustentabilidade da empresa a longo prazo.

Para que tal aconteça, é necessário adotar medidas de tolerância zero para determinado tipo de procedimentos e formular e subscrever um Código de Conduta adequado à empresa. Este documento representa um compromisso claro da Administração com a sua execução e no envolvimento de todos os colaboradores.

O Grupo subscreve ainda os *“Ten Principles of the United Nations Global Compact”*, relacionados com os direitos humanos, regras laborais, ambiente e anti-corrupção.

## 2. DOMÍNIO DE APLICAÇÃO

O presente Código destina-se a todas as empresas do Grupo COBA e a todos os colaboradores, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, bem como a parceiros, fornecedores, prestadores de bens e serviços ou qualquer outra pessoa ou entidade associada ao Grupo COBA.

De acordo com as orientações do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, bem como com as orientações da FIDIC, deverá haver uma comunicação clara da Administração do Grupo sobre a



implementação do Código de Conduta e Ética Profissional e o seu compromisso para o cumprimento do mesmo. Não deverão existir dúvidas que a gestão de topo exige a adesão ao Código e está disponível para tomar as medidas necessárias para atingir os objetivos de integridade perseguidos.

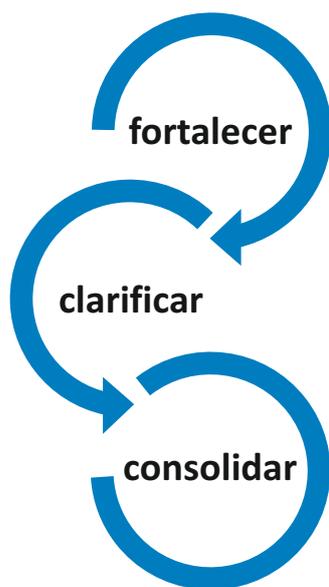
Apresenta-se seguidamente a lista das empresas do Grupo COBA:

#### Empresas do Grupo COBA

COBA Holdings	COESA
COBA S.A.	Consulstrada
COBA Algerie	LandCOBA
COBA Angola	LandPRO
COBA Moçambique	Tetraplano

### 2.1 - OBJETIVOS FUNDAMENTAIS

São três os objetivos para este documento: fortalecer, clarificar e consolidar.



**Fortalecer:** as relações de confiança entre o Grupo COBA e as entidades com as quais se relaciona, desde os acionistas aos clientes e a todas as entidades em geral, terminando na sociedade civil em geral;

**Clarificar:** junto dos seus colaboradores, as regras de conduta a observar de modo contínuo e escrupuloso nas suas relações recíprocas e nas que, em nome do Grupo, estabelecem com terceiros;

**Consolidar:** junto das empresas do Grupo e de todos os colaboradores a vivência e a partilha de valores e de normas de conduta reforçando uma cultura e um comportamento de Grupo.

### 2.2 - IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A Direção de Capital Humano, Sistemas de Informação e Comunicação será a entidade responsável pela implementação e acompanhamento do presente Código, pelo esclarecimento de dúvidas relacionadas com a sua interpretação e aplicação e que acumulará a responsabilidade de assegurar o seu cumprimento e tomar medidas no sentido de resolver questões relacionadas com o seu incumprimento ou registar abusos, tomando as providências que considere adequadas e moderando os conflitos de modo a garantir a manutenção, defesa e prossecução dos interesses do Grupo.

Prevêem-se as seguintes fases operacionais:



#### Prevenção:

Na prevenção está o enfoque inicial do presente documento de modo a desencorajar a prática de quaisquer irregularidades. Deste modo, será assegurada a sua adequada divulgação, esclarecimento de dúvidas e consequente consciência de compromisso por parte de todos os colaboradores do Grupo.

#### Deteção:

Esta fase operacional assegurará a deteção que acontecerá antes, durante ou depois da irregularidade praticada.

É importante que todos entendam que a denúncia de práticas não permitidas acontecerá sob total anonimidade e sem qualquer tipo de represálias e será entendida de boa-fé e com o propósito de proteger tanto o Grupo como os colegas. Para o efeito o Grupo tem à disposição de todos um canal dedicado em exclusivo à comunicação de irregularidades, cujas eventuais denúncias serão avaliadas por uma entidade independente.

#### Resposta:

O Grupo responderá perante situações de alegada irregularidade ou prática comprovada de modo a demonstrar a

todos que o compromisso com o Código de Conduta e Ética Profissional é sério e que consequências sérias adversas, incluindo ações disciplinares, serão aplicadas aos que não se regerem pelas orientações nele transmitidas.

#### Documentação:

- Será realizado um arquivo de toda a documentação relativa ao Código:
- Versão Atual do Código de Conduta e Ética Profissional
- Registo de nomes dos que receberam formação prática sobre o Código
- Registo das ações ocorridas e das medidas tomadas
- Apresentação Síntese do Código de Conduta e Ética Profissional

#### Melhoria Contínua:

Para assegurar a melhoria do presente Código serão registadas e analisadas as propostas ou sugestões de melhoria.

Igualmente deverão ser registadas as lições aprendidas, tanto durante as atividades correntes da Direção de Serviços Corporativos, como nos registos de violação do presente Código.

#### Provedor de Integridade e *Compliance*

Os colaboradores são encorajados a denunciar qualquer assunto ou suspeita de má conduta. Em casos em que o colaborador pretenda manter a confidencialidade ou o anonimato, o Grupo dispõe do Provedor de Integridade e *Compliance* – pessoa individual independente dos órgãos de gestão – a quem podem ser dirigidos, através de mensagem de email ou por carta, comunicações relativas a toda e qualquer irregularidade de caráter geral, operativo ou financeiro e/ou infrações a este Código ou às políticas e procedimentos do Grupo. As comunicações de irregularidades devem ser enviadas por correio eletrónico ou por carta, para o endereço [compliance@cobagroup.com](mailto:compliance@cobagroup.com) ou para a morada da empresa, ao cuidado do Provedor designado.

## 3 - PRINCÍPIOS E VALORES DO GRUPO

O Grupo COBA é um Grupo multinacional e multidisciplinar de Serviços de Engenharia e Ambiente, fundado em 1962.

Os serviços que presta vão desde os estudos de base e de planeamento, de conceção e análise de viabilidade técnica, ambiental e económica, de projeto para construção, bem como da gestão e fiscalização das obras, até ao acompanhamento da operação e observação do seu comportamento.

Com escritórios em três continentes e experiência em mais de quarenta países, o Grupo conta com várias empresas e delegações, correspondendo a especializações funcionais ou a áreas geográficas.

O conhecimento acumulado ao longo das últimas seis décadas, a manutenção dos seus colaboradores na vanguarda das respetivas áreas técnicas, a estabilidade do seu quadro permanente de colaboradores e a experiência internacional refletem-se na sua capacidade em encontrar para os clientes, quer públicos quer privados, soluções adaptadas às necessidades e ao seu contexto.

Ao longo da sua vida o Grupo participou, com autoridades públicas ou com promotores privados na viabilização de empreendimentos da mais variada dimensão, alguns deles estruturantes e de grande impacto na melhoria das condições de vida das populações nos diversos países onde atuou.

O Grupo dispõe atualmente de um elevado número de valências e áreas técnicas que permitem a constituição de equipas pluridisciplinares de que resulta numa visão integrada dos empreendimentos.

Tem feito parte do seu projeto a formação de jovens quadros, seja pela sua integração em equipas de trabalho durante a realização de estágios profissionais, como pela sua contratação para os quadros das empresas do Grupo COBA.

Dada a sua alargada presença geográfica, o Grupo tem procurado desenvolver o know-how dos países com os quais interage, mantendo deste modo relações próximas seja com clientes, parceiros ou colaboradores nas mais diversas geografias.

### 3.1 - GOVERNO SOCIETÁRIO

As empresas que integram o Grupo são geridas com transparência e na observância das normas, orientações e princípios do bom governo das sociedades, devidamente enquadrados nos compromissos com os acionistas, clientes, colaboradores parceiros, fornecedores e comunidade, em cada geografia em que as empresas do Grupo atuam.

### 3.2 - INTEGRIDADE E LEALDADE

Cada colaborador do Grupo deverá assumir um comportamento de lealdade para com o mesmo e para com a empresa a que se encontre adstrito, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade e boa imagem em todas as situações, bem como em promover e garantir o seu prestígio.

### 3.3 - RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O Grupo COBA procura, sistematicamente, contribuir, no desempenho das suas atividades, para o desenvolvimento sustentável e para a preservação do meio ambiente, privilegiando, entre outros a aplicação de técnicas não poluentes, a redução de desperdícios, a implementação de reciclagem e de racionalidade energética.



O Grupo procura contribuir ativamente para uma sociedade ética, social e ambientalmente responsável, motivando os seus colaboradores para a sustentabilidade e o compromisso de cidadania.

Enquanto empresa de engenharia, é dever dos colaboradores desempenhar as suas funções contribuindo para o progresso do conhecimento e da sua melhor aplicação ao serviço da empresa e da comunidade.

Com o objetivo de dinamizar e robustecer as medidas concretas que o Grupo COBA desenvolve neste âmbito, a COBA criou, em 2021, o COBA Sustentável, constituído por colaboradores, com o objetivo de propor e implementar medidas no âmbito da responsabilidade social e ambiental.

### **3.4 - PARIDADE E IGUALDADE DE GÉNERO**

A empresa tem, há largos anos, uma política de não discriminação sexual, cujos resultados são bem visíveis na evolução da sua estrutura hierárquica.

Como política de base, assegura igual tratamento na contratação entre homens e mulheres e remunera de forma equitativa funções equivalentes.

### **3.5 - AMBIENTE DE TRABALHO, SEGURANÇA E SAÚDE**

O Grupo garante o respeito e a promoção dos direitos humanos, assumindo que são seguidas por todos, regras de saúde, higiene e segurança no trabalho, por forma a prevenir a ocorrência de riscos e danos à saúde dos colaboradores.

O Grupo assegura que é garantida a igualdade de oportunidades independentemente do sexo, raça, classe social, nacionalidade, religião, orientação sexual, idade ou incapacidade. Promove condições de trabalho equitativas, sendo um empregador socialmente responsável e reconhece nos seus colaboradores o seu maior ativo, considerando-o como o grande diferenciador de sucesso. Promove ainda a integração de todos, dando abertura para troca de opiniões, sugestões e preocupações que possam resultar no crescimento, desenvolvimento e amadurecimento do Grupo, mantendo uma preocupação constante com o respeito mútuo e liberdade individual dos seus colaboradores.

O Grupo procura diariamente, de forma ininterrupta e sustentada, assegurar um ambiente de trabalho saudável, num clima organizacional de confiança e proporcionando a cada indivíduo oportunidades de desenvolvimento das suas competências tanto profissionais como pessoais.

O Grupo espera de todos os seus colaboradores elevados parâmetros de competência e performance profissional diferenciada e, em retorno, partilha com estes os seus sucessos e os dos seus clientes.

No decorrer das suas funções no local habitual de trabalho ou durante as viagens profissionais, aos colaboradores do Grupo COBA não é permitido praticar qualquer tipo de discriminação, seja ela baseada na sua origem, sexo, raça, idade, incapacidade física, orientação política, religiosa ou sexual.

Não é permitido o consumo de álcool nem de drogas no local de trabalho, nem a presença no mesmo com sinais de embriaguez ou quaisquer sinais exteriores de consumo de substâncias psicotrópicas. Este princípio é igualmente aplicável durante as viagens profissionais. A empresa reserva-se o direito de, aleatoriamente, poder convocar os trabalhadores para testes de averiguação, sempre que existam suspeitas de violação desta regra, e exclusivamente por motivos que se prendem com a proteção da segurança dos trabalhadores e de terceiros que com eles interajam ou sobre os quais recaiam as consequências da atividade por eles desenvolvida.

No local de trabalho, assim como nas suas instalações durante os períodos de pausa, nunca pode utilizar, transferir, vender, fabricar ou possuir drogas ou parafernália associada, álcool ou outras substâncias que produzam um efeito semelhante, salvo em casos medicamente documentados e que não comprometam a execução das suas funções ou a relação que necessita de desenvolver com colegas, assim como a sua segurança e de todos os que o rodeiam.

Também não é permitido fumar nos locais de trabalho e/ou noutros espaços fechados no interior dos edifícios das empresas, sendo apenas autorizado nos locais onde exista indicação clara de permissão.

### **3.6 - POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO**

A política de comunicação interna e externa é orientada por padrões de transparência, ética e integridade, salvaguardando-se nos diferentes níveis o sigilo e preservação de informação reservada no interesse da empresa.

Existem canais de comunicação interna que permitem um acesso similar em termos hierárquicos à informação que se entende dever ser partilhada, respeitando-se as normas legais e regulamentares aplicáveis, evitando mal-entendidos, exageros e regulamentando o conhecimento da informação relevante.

A comunicação do Grupo é da responsabilidade a Direção de Serviços Corporativos, estando interdita aos colaboradores a publicação de qualquer informação sobre a empresa em todos os canais externos, nomeadamente redes sociais, exceto se devidamente autorizados.

## 4 - NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES – RELAÇÕES INTERNAS

### 4.1 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

As relações entre colaboradores devem basear-se na lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente sadio e de confiança, evitando-se a adoção de atitudes contrárias às regras de cortesia comumente aceites e de comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações. Do mesmo modo devem apresentar-se adequadamente vestidos de acordo com as normas sociais comumente aceites na área de atividade em que inserimos, nomeadamente em situações de teletrabalho, nunca perdendo de vista que em cada momento representam a empresa e o Grupo.

Os colaboradores devem ter capacidade para ouvir e interagir, mostrando abertura às críticas e sugestões dos colegas, bem como assumir uma postura construtiva na resolução de questões mais sensíveis.

Devem, ainda, ser assíduos e pontuais na participação em reuniões e noutros momentos de trabalho em equipa, respeitando os períodos definidos em horário de trabalho com esse propósito, nomeadamente os tempos de permanência obrigatórios.

Hostilidades, constrangimentos, ameaças ou intromissões na vida privada de qualquer colaborador, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza que possam ser consideradas violação de direitos humanos, sejam de carácter discriminatório ou que possam ser entendidas como assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos, não serão, em nenhuma circunstância, admitidas. De igual modo não será admitido qualquer comportamento que possa ser entendido como abuso de poder.

A nenhum colaborador é admitido apoderar-se do trabalho de outro e identificá-lo como seu, para seu proveito próprio, sem conhecimento do autor original.

### 4.2 - ASSÉDIO NO TRABALHO

Em cumprimento e para os efeitos previstos na alínea k) do artigo 127.º, n.º 1 do Código de Trabalho, introduzida pela Lei 73/2017 de 16 de agosto, o Grupo COBA:

1. Não tolerará quaisquer atos ou comportamentos de assédio, no local e ambiente de trabalho e assume a obrigação de combater por todos os meios a prática de assédio no trabalho e adotar todas as medidas para prevenir os riscos da prática de assédio no local e ambiente de trabalho.
2. Assume a obrigação de promover ações de formação sobre a

prevenção de assédio no trabalho que envolvam todos os trabalhadores, incluindo as chefias, e identificar situações de risco, ao mesmo tempo que assume o compromisso inequívoco de não exercer represálias, sejam de que natureza for, sobre os (as) queixosos (as).

Está expressamente vedado:

- a) A existência no local de trabalho de quaisquer calendários, literatura, posters ou quaisquer outros materiais de natureza sexual, implícita ou explícita;
- b) O acesso a sites pornográficos ou similares, no local e tempo de trabalho, incluindo o uso de meios de acesso que sejam do(a) próprio(a) trabalhador(a);
- c) A utilização de correio eletrónico para envio de mensagens com conteúdos de natureza sexual, no local e tempo de trabalho, incluindo o uso de meios de acesso que sejam do(a) próprio(a) trabalhador(a).

Todos os trabalhadores, formandos e outros agentes que prestem serviços ao Grupo COBA têm o dever de denunciar, por escrito, dirigido à Direção de Serviços Corporativos, a prática de quaisquer atos ou comportamentos que possam ser considerados como assédio no trabalho.

Todas as situações de assédio no trabalho, independentemente do seu tipo e forma, reportadas à Direção de Serviços Corporativos serão mantidas sob estrita confidencialidade, nomeadamente quanto a queixosos(as), vítimas e testemunhas e serão reportadas à Administração da empresa em causa para efeitos de instauração dos competentes procedimentos disciplinares.

As vítimas da prática de assédio no trabalho, sem prejuízo de apresentarem queixa, podem e devem recorrer às seguintes linhas de apoio: CITE – 800 204 684 (linha verde); ACT Lisboa – 213 308 700.

### 4.3 - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E DA PRIVACIDADE

Os colaboradores deverão respeitar o sigilo e a inviolabilidade das correspondências e propriedade privada dos seus colegas, bem como garantir a proteção e confidencialidade dos dados de que venham a ter conhecimento inadvertidamente e que sejam exclusivamente de foro pessoal.

Os colaboradores obrigam-se a manter a confidencialidade relativamente a toda e qualquer informação de que venham a ter conhecimento, direta ou indiretamente, no âmbito da atividade contratada, seja acerca das empresas do Grupo, seja acerca de terceiros com esta relacionados, designadamente, trabalhadores, clientes ou parceiros comerciais, não a divulgando, nem utilizando para além do estritamente



necessário para a respetiva prestação laboral, sendo responsáveis por quaisquer danos decorrentes do incumprimento, ainda que por negligência, desta obrigação. A obrigação de manter a informação confidencial manter-se-á, mesmo depois do termo das relações do Colaborador com o Grupo.

O Grupo procede ao tratamento de dados pessoais (DP) dos colaboradores, incluindo a recolha e conservação dos mesmos, no âmbito da relação jurídico-laboral de cada um com a empresa que integre. Neste contexto, serão observados os princípios gerais relativos ao tratamento de DP, designadamente: (i) licitude, lealdade e transparência em relação aos respetivos titulares, (ii) recolha para finalidades específicas, explícitas e legítimas, (iii) adequação, pertinência e limitação ao que é estritamente necessário relativamente aos fins para os quais são tratados, (iv) exatidão e atualização sempre que necessário, (v) conservação de forma que permita a identificação dos titulares dos DP durante o período necessário para as finalidades para as quais são tratados, (vi) integridade e segurança dos DP, incluindo a proteção contra o tratamento não autorizado ou ilícito e contra a sua perda, destruição ou danificação accidental.

Os colaboradores responsáveis pela manutenção de dados pessoais e aqueles a quem tenha sido atribuído acesso à referida informação, estão impedidos de a divulgar sob pena de violação da legislação aplicável e da política de proteção de dados do Grupo. O acesso a registos pessoais está limitado ao pessoal que tenha a autorização adequada e uma necessidade clara de acesso inerente às suas funções no âmbito da atividade da empresa.

Os colaboradores do Grupo receberam informação sobre o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e estão cientes da sua responsabilidade pessoal pelo cumprimento dos princípios atrás descritos, enquanto Responsáveis pelo Tratamento de Dados Pessoais (RTDP), com a amplitude prevista no RGPD, pelo que deverão cumprir as medidas técnicas ou organizativas implementadas pelo Grupo, com vista a assegurar o estrito cumprimento das obrigações emergentes deste Regulamento.

Os colaboradores que utilizem plataformas de comunicação empresariais, como o e-mail, teams ou skype, para o tratamento de DP, no exercício de atividades exclusivamente pessoais ou domésticas, incluindo troca de correspondência, conservação de listas de endereços ou atividade das redes sociais e do ambiente eletrónico associado às mesmas, ficam sujeitos a que estes DP sejam considerados como estando ligados à respetiva atividade profissional. Por conseguinte, tal tratamento de DP não será excluído do âmbito de aplicação material do RGPD, sendo-lhe aplicáveis as medidas técnicas ou organizativas adotadas, pelo Grupo, para cumprimento do Regulamento,

incluindo as relativas ao tratamento e arquivo seguros dos DP em questão.

#### **4.4 - RESPONSABILIDADE E PROFISSIONALISMO**

Colaboradores e Órgãos Sociais das empresas do Grupo deverão exercer as suas funções de modo profissional e responsável, promovendo uma utilização sensata e racional de todos os recursos disponíveis.

Os colaboradores devem, em todos os momentos da sua atividade, dedicar o seu melhor esforço ao cumprimento das tarefas que lhes estão confiadas, procurando, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das suas capacidades profissionais.

Deve privilegiar-se o espírito de equipa, de colaboração e de entreatajuda e fomentar a partilha de informação e conhecimento entre si e dentro do Grupo, facilitando a preservação do conhecimento adquirido ou criado no âmbito das atividades que desempenham. Apenas deste modo será possível assegurar o crescimento de modo sustentado do conhecimento existente internamente e criar uma base sólida para as gerações vindouras.

#### **4.5 - CONFLITO DE INTERESSES E EXCLUSIVIDADE**

Quaisquer atos suscetíveis de proporcionar, direta ou indiretamente, situações de conflitos de interesse não são permitidos.

Conflito de interesses define-se como o ato de ter interesses privados ou pessoais em determinado assunto que possam influenciar, direta ou indiretamente, o desempenho imparcial e objetivo das respetivas funções ou, mais precisamente, que para si possam desencadear qualquer potencial vantagem, seja por si ou como representante de terceiro, bem como para os seus familiares, afins ou pessoa com quem mantenha estreita relação.

Salvo nas situações em que esteja previsto no contrato de trabalho ou devidamente autorizado nos termos estabelecidos com a entidade patronal, ao colaborador está proibido o exercício da atividade que desenvolve no Grupo fora do mesmo., por conta ou no interesse de empresas que exerçam a mesma atividade de qualquer uma das empresas do Grupo COBA, sem que tal seja comunicado e autorizado. Esta salvaguarda invoca o princípio de lealdade referido no Código do Trabalho, “o trabalhador deve guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios”.

Deste modo, qualquer exercício profissional externo

considerado semelhante ao desenvolvido para empresas que atuem no mesmo espectro de atividade de qualquer uma das empresas que integram o Grupo COBA, deverá ser obrigatoriamente comunicado e autorizado, e não deverá coincidir, colidir, ser incompatível ou concorrencial com a atividade da empresa do Grupo COBA à qual o trabalhador se encontra vinculado.

#### **4.6 - CONFIDENCIALIDADE E SIGILO PROFISSIONAL**

Os colaboradores do Grupo COBA, mesmo depois de cessarem as suas funções nas respectivas empresas, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua objetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Os colaboradores deverão ter reserva e descrição na utilização, tanto interna como externamente, de factos e informações de que tenham conhecimento no âmbito das suas funções ou presença na empresa e respeitar a confidencialidade da informação.

Os colaboradores em cargos de gestão ficam ainda inibidos de utilizar informação intrínseca ao Grupo nas áreas de consultoria ou outras que se assemelhem e que possam ser entendidas como concorrência.

Todas as informações e dados que circulem, sejam investigados, produzidos ou mantidos no âmbito dos projetos e arquivados nos servidores ou em equipamentos de propriedade do Grupo COBA são de sua exclusiva propriedade, independentemente do colaborador que os tiver concebido. Os direitos sobre o know-how e o dever de confidencialidade devem ser respeitados mesmo após o colaborador ter deixado o Grupo COBA.

Entende-se como informação sujeita a confidencialidade todos os dados e produtos de âmbito profissional ou outros que se considerem reservados, informação de base de apoio aos projetos (cartografia, topografia, prospeção), instruções de trabalho, notas técnicas, planos de negócio, novos produtos e/ou serviços, informações financeiras, memorandos de entendimento com parceiros, bem como estudos e projetos realizados. A utilização de informação privilegiada que viole os interesses da empresa terá como implicação um procedimento disciplinar.

No relacionamento com os concorrentes ou outras empresas externas ao Grupo, é vedado aos Colaboradores celebrar com terceiros quaisquer acordos e/ou trocas de informações confidenciais comercialmente sensíveis (e.g. preço, custos, margens, planos comerciais ou de investimento). De igual modo, está interdita a partilha ou divulgação de informações técnicas ou metodológicas que possam criar algum tipo de vantagem para a concorrência.

#### **4.7 - NÃO CONCORRÊNCIA E INDEPENDÊNCIA**

Os colaboradores não se podem envolver em atividades que concorram com as atividades das empresas do Grupo.

Os interesses da empresa devem ser os únicos a tomar em conta nas relações com terceiros, perante os quais as atitudes a tomar devem ser regidas por critérios de seriedade e imparcialidade.

#### **4.8 - PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO DE BENS E RECURSOS**

É obrigação de cada colaborador zelar pela manutenção do espaço que o rodeia, informando os serviços de apoio sempre que detetar alguma anomalia que deva ser corrigida.

É exetável que todos os bens da empresa que são colocados ao serviço do colaborador sejam mantidos utilizando as boas práticas de utilização e não sejam desleixados ou destruídos, sendo feita uma utilização criteriosa e cuidada, adotando as medidas adequadas a minimizar os custos, de forma a promover a eficiência e a evitar o desperdício.

As ferramentas que são colocadas à disposição dos colaboradores deverão ser utilizadas parcimoniosamente, promovendo a sua conservação, respeitando as regras definidas de modo a assegurar o respeito pelo património do Grupo e evitar ataques desnecessários à segurança de todos.

No caso de saída de um colaborador, todos os bens pertencentes ao Grupo que lhe hajam sido cedidos para o desempenho da sua atividade deverão ser devolvidos.

#### **4.9 - AUTOFORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO**

Os colaboradores devem assegurar-se do conhecimento das leis, regulamentos e instruções internas em vigor nas suas áreas de especialidade, e desenvolver um esforço permanente e sistemático na atualização dos seus conhecimentos nesse sentido.

#### **4.10 - SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO**

Os colaboradores devem assegurar o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho, observando os regulamentos existentes e a legislação em vigor relativamente a esta matéria.

Devem, também, assegurar o respeito pelos restantes colaboradores nomeadamente sempre que se encontrem em espaços partilhados, não provocando situações que transtornem ou interfiram com o bom desenvolvimento do trabalho dos colegas.

De igual modo, deverá ser conhecido o plano de segurança contra incêndios em vigor, realizado segundo a legislação aplicável e os procedimentos internos existentes.



#### 4.11 - SOLIDARIEDADE E COOPERAÇÃO

Os colaboradores devem manter e cultivar um relacionamento correto e cordial entre si de modo a desenvolver o espírito de equipa e um forte espírito de cooperação. Nesta perspetiva os colaboradores devem esforçar-se por promover a solidariedade entre todos e um saudável espírito crítico.

### 5 - NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES – RELAÇÕES EXTERNAS

#### 5.1 - COMUNICAÇÃO SOCIAL OU REDES SOCIAIS

O Grupo COBA reconhece a importância que as redes sociais desempenham na comunicação e na sociedade atualmente e, por essa razão, os colaboradores deverão proteger a informação confidencial e ter bom senso ao participar nas redes sociais.

Deste modo, tanto o Grupo COBA como os seus colaboradores comprometem-se a:

- Zelar pela imagem do Grupo;
- Observar e cumprir a política de uso das redes sociais;
- Observar as regras aplicáveis à comunicação com o mercado clientes, parceiros, acionistas e imprensa;
- Direcionar quaisquer solicitações de informações, provindas de qualquer canal de comunicação, para a Direção de Serviços Corporativos.

No que respeita à Comunicação Social, os trabalhadores do Grupo devem abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões sobre matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar o Grupo COBA ou que possam pôr em causa a imagem deste ou de qualquer das suas participadas. Todas e quaisquer entrevistas serão efetuadas com o conhecimento e autorização prévia da Administração da COBA Holdings, em articulação com a Direção de Serviços Corporativos.

É interdita a publicação de fotografias, comentários ou quaisquer outros dados que digam respeito aos projetos da empresa e que identifiquem os mesmos, tanto durante a sua realização como após o término do projeto, salvo as devidamente autorizadas.

Apenas os colaboradores formalmente autorizados podem manifestar-se publicamente para prestar informações em todo e qualquer assunto que diga respeito à atividade da empresa.

Todos os outros colaboradores devem abster-se de invocar a sua qualidade de colaboradores da empresa em situações estranhas ao Grupo COBA quando tal invocação seja contrária aos interesses deste, e de agir, quer no exercício das suas funções

profissionais, quer fora delas, por forma a pôr em risco a sua imagem pública.

Deste modo, palestras, conferências, apresentações, entrevistas, publicações, comentários e qualquer outra forma de comunicação com o público externo, em que se exponham planos estratégicos ou de negócios, resultados, estudos e projetos, conceitos, nome e imagem do Grupo COBA, terão que ser realizados com a orientação da Direção de Serviços Corporativos. Para assegurar a precisão das informações que o Grupo fornece ao público, não será feita nenhuma declaração, seja escrita ou verbal, online ou nos canais de media impressa, em nome do Grupo COBA, sem a prévia autorização. Estão excluídas deste texto as comunicações exclusivamente técnicas, desde que sejam mantidas as orientações da Direção de Serviços Corporativos no que respeita a formatos e layouts de apresentação e sejam validadas pela Administração da respetiva participada.

#### 5.2 - RELACIONAMENTO COM CLIENTES, PARCEIROS OU OUTROS

No âmbito da sua atividade de estudos e projetos, o colaborador deve manter uma relação saudável e cordial com os clientes, parceiros ou outras entidades externas ao Grupo com as quais tenha que interagir. Não serão admitidas faltas de respeito ou de brio profissional na execução das funções que possam colocar em cheque o bom desempenho do Grupo ou prejudicar a sua reputação no mercado.

Caso existam, deverão ser reportados eventuais conflitos de interesses que possam surgir no desenvolvimento dos serviços contratados.

Não deverão ser aceites remunerações que tenham como propósito a emissão de pareceres ou qualquer tipo de aconselhamento profissional que possa ser condenado por falta de independência, objetividade ou integridade.

As regras definidas no presente código são extensíveis aos fornecedores e parceiros de maior relevância devendo, por essa razão, este documento ser partilhado com eles no momento de definição de acordos e expressamente confirmado o seu compromisso de cumprimento dos princípios, valores e normas expressos no presente documento através da minuta constante do Anexo I.

No estabelecimento de parcerias em que a COBA assume posição de liderança, na definição de fornecedores e nas subcontratações de serviços de consultoria ou de trabalhos auxiliares de engenharia que sejam objeto de formalização por documento assinado, deverá ser mencionado no Acordo de Consórcio, Memorando de Entendimento, Acordo de Confidencialidade, Registo de Fornecedor ou Contrato de

Subcontratação, a exigência de cumprimento das disposições do presente Código de Conduta e Ética.

### 5.3 - CORRUPÇÃO E SUBORNO

O Grupo adota uma política anticorrupção (ativa e passiva) e suborno e está empenhado no cumprimento da legislação anticorrupção e suborno relevante, em todas as geografias em que está presente.

Assim, não deverão ser aceites ou realizadas ofertas, pagamentos ou outros benefícios que possam ser interpretados como expectativas de favorecimento de relações com a empresa.

Quaisquer presentes que, recebidos de terceiros, excedam a mera cortesia ou um valor simbólico e comercialmente despidendo, nunca superior a 1/4 do salário mínimo nacional, deverão ser recusados e reportados ao superior hierárquico, que deverá participar à Direção de Serviços Corporativos para avaliação.

Neste contexto, e tendo presente a alteração do enquadramento legal imposto pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, foi adotado pelo Grupo um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), desenvolvido em documento autónomo.

### 5.4 - BRANQUEAMENTO DE CAPITALIS E FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

O Grupo COBA segue todas as recomendações existentes e em vigor no país de origem das suas empresas, nomeadamente no que respeita às leis de branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

Em Portugal, local de constituição da sede social do Grupo, segue em particular Lei nº 83/2017, de 18 de Agosto, que Estabelece medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, transpõe parcialmente as Diretivas 2015/849/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2015, e 2016/2258/UE, do Conselho, de 6 de dezembro de 2016, altera o Código Penal e o Código da Propriedade Industrial e revoga a Lei n.º 25/2008, de 5 de junho, e o Decreto-Lei n.º 125/2008, de 21 de julho.

No âmbito da avaliação de risco de parceiros e de clientes, o Grupo COBA verifica as respetivas informações no momento de estabelecimento do relacionamento, com o objetivo de efetuar uma avaliação de risco sistematizada.

A realização desta avaliação de risco está dependente da relevância da relação e do risco intrínseco da contraparte, tendo presente que a significativa maioria dos contratos tem origem em clientes governamentais, a partir de definições públicas ou através de agências multilaterais.

A avaliação de risco é efetuada tendo por base o Questionário de Compliance da COBA, conforme o Anexo II, bem como através das informações públicas recolhidas relativamente à contraparte.

Para efeitos de aplicação destas regras e procedimentos, os colaboradores da COBA mais diretamente relacionados com estas matérias serão objeto de formação mais específica, por forma a disporem de conhecimento, ferramentas e processos que previnam o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

### 5.5 - POLÍTICA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Com a preocupação de prevenir e/ou evitar a violação de normas ou a adoção de comportamentos que acarretem consequências ou resultados negativos para o Grupo, é fundamental que todos se comprometam a agir de acordo com as leis em vigor, tanto nos regulamentos internos do Grupo como a nível nacional ou internacional, nos países onde o Grupo atua. Todos os colaboradores estão comprometidos, deste modo, a agir de modo honesto, transparente e responsável, bem como a cumprir as diretivas do Grupo.

Esta Política de Compliance abrange todas as áreas das empresas do Grupo, desde as administrativas, financeiras, comerciais, às relacionadas diretamente com a produção. É fundamental a noção coletiva de que a ação ou omissão de um único colaborador se pode refletir em qualquer uma das empresas e no Grupo.

Todos os colaboradores estão obrigados a reportar situações que lhes pareçam anómalas, sendo o canal de receção das participações o indicado no ponto 2.2 deste Código (Direção de Serviços Corporativos ou Provedor de Integridade e Compliance).

Para a integridade e proteção de todos, é fundamental que seja encaminhada, o mais cedo possível, informação sobre qualquer questão ou suspeita de comportamento indevido.

## 6 - AÇÃO DISCIPLINAR

A infração ou incumprimento das normas previstas neste código é suscetível de constituir responsabilidade disciplinar nos termos legais, sem prejuízo de eventual responsabilidade civil e criminal a que haja lugar.

O Grupo tenciona envidar todos os esforços razoáveis para prevenir a ocorrência de condutas contrárias às orientações divulgadas no presente código e, para as impedir, com a maior brevidade possível assim que tomar conhecimento das mesmas.

Os colaboradores que violem o presente Código ou qualquer outra política do Grupo que tenha sido devidamente divulgada, podem ser sujeitos a ações disciplinares apropriadas, desde



repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão com perda de retribuição e antiguidade até, em casos mais graves, despedimento com justa causa.

## 7 - DIREÇÃO DE SERVIÇOS CORPORATIVOS

A Direção de Serviços Corporativos será responsável por garantir a implementação do presente Código de Conduta e Ética Profissional, de modo independente e imparcial e terá diretamente as seguintes atribuições:

- 1) Garantir a divulgação do presente código nos canais internos e no site da empresa;
- 2) Promover a manutenção do código e a sua melhoria;
- 3) Assegurar a existência de mecanismos internos que permitam a comunicação de irregularidades;
- 4) Analisar, avaliar e responder a questões que lhe sejam apresentadas relativamente à aplicação do presente código;
- 5) Conduzir quaisquer investigações que venham a ser necessárias visando o apuramento de eventuais ilícitos praticados;
- 6) Reportar à Administração da COBA Holdings as situações ocorridas no Grupo;
- 7) Emitir esclarecimentos públicos sobre este código ou fomentar a sua revisão, conduzindo as suas propostas para a Administração da COBA Holdings.

Qualquer colaborador poderá dirigir-se diretamente à DSC seja com o propósito de ver esclarecidas as suas dúvidas quanto à aplicação do Código em situações concretas, seja no intuito de reclamar ou participar qualquer situação irregular que possa ser passível de constituir violação das normas definidas neste documento. A DSC atuará, em conjunto com a Administração da empresa respetiva no sentido de assegurar a defesa e o bem-estar do Grupo.

É ainda dever da DSC orientar e apoiar a Administração e outros quadros de direção das empresas no acompanhamento das suas equipas e no cumprimento deste Código.

## 8 - VIGÊNCIA

O presente Código de Conduta e Ética Profissional entra em vigor para as empresas do Grupo após a correspondente aprovação e publicitação pela administração da COBA Holdings.

*Somos o que fazemos.*



## Anexo I – Declaração de Cumprimento

### DOMÍNIO DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO

O Grupo COBA possui um Código de Conduta e de Ética Profissional (CCEP), publicado no link <https://www.cobagroup.com/PDF/CCEP.PDF>.

O CCEP destina-se a todas as empresas do Grupo COBA e a todos os colaboradores, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, bem como a fornecedores, prestadores de bens e serviços ou qualquer outra pessoa ou entidade associada ao Grupo COBA.

É da responsabilidade do Parceiro/Fornecedor o acompanhamento das modificações e atualizações do CCEP do Grupo COBA.

### PRINCIPIOS ÉTICOS DO FORNECEDOR

O Grupo procura contribuir ativamente para uma sociedade ética, social e ambientalmente responsável, motivando os seus colaboradores, parceiros e fornecedores para a sustentabilidade e o compromisso de cidadania.

No CCEP estão presentes os princípios e valores do Grupo, assim como a sua postura perante:

- Direitos Humanos
- Condições Laborais
- Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável
- Integridade e Lealdade
- Ética Profissional

Com o presente documento as regras definidas no CCEP são extensíveis aos fornecedores e parceiros de maior relevância, que o deverão respeitar na realização das suas atividades com o Grupo.

### CUMPRIMENTO DO CÓDIGO, ACEITAÇÃO E ADESÃO

O Fornecedor/Parceiro reconhece ter lido e compreendido os termos e condições expressos no CCEP do Grupo COBA e confirma sua aceitação, adesão e compromisso com a conformidade com ele.

Os fornecedores do Grupo COBA assumem o compromisso de informar se tiverem conhecimento de algum desvio em conformidade com o CCEP, por e-mail, para o endereço: [compliance@cobagroup.com](mailto:compliance@cobagroup.com).

**Local e data:**

**Assinatura:**

**Nome e Cargo do Declarante:**



## Anexo II – Questionário de Compliance

### 1. Introdução

O Grupo COBA comprometeu-se a cumprir os princípios, valores e standards constantes do Código de Conduta e Ética, disponível em <https://www.cobagroup.com/PDF/CCEP.PDF>.

O Grupo pretende desenvolver atividade com pessoas e empresas que partilhem os referidos princípios, valores e standards.

Assim, no âmbito do estrito cumprimento das leis de anticorrupção e suborno e contra o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, o Grupo COBA faz uma avaliação de risco de parceiros, dependente da relevância da relação e do risco intrínseco da contraparte.

Após a avaliação dos elementos partilhados, o Grupo COBA e as respetivas contrapartes avaliarão a melhor forma de refletir os referidos princípios, valores e standards na sua relação contratual.

### 2. Elementos da contraparte

	Informação
Informação de contacto	Tel: Fax: E-mail:
Identificação da Contraparte	
Domicílio Fiscal (País de origem)	
Número de Identificação de Pessoa Coletiva	
Ano de constituição	
Morada	
Endereço eletrónico	
Órgãos Sociais (identificação nominal)	
Identificação dos Acionistas (> de 20% do Capital Social)	
Identificação de ações detidas, direta ou indiretamente, por entidades públicas	
Identificação do Último Beneficiário Efetivo	



	Informação
Identificação de Pessoas Expostas Publicamente (PEP's) nos órgãos sociais e/ou estrutura acionista	
Atividade económica desenvolvida pela empresa (CAE's)	
Volume de Negócios em euros / ano de referência	
Número de colaboradores	
Para efeitos de realização do projeto objeto de análise, a empresa recorrerá a subcontratados?. Em caso afirmativo, identifique os subcontratados com um grau de incorporação superior a 20%	
A empresa dispõe de um Código de Ética? Se sim, anexe o documento.	
A empresa dispõe de um Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas? Se sim, anexe o documento.	
A empresa dispõe de uma área independente para monitorização e gestão dos riscos de compliance? Se sim, anexe comprovativo de existência de tal entidade no organograma da empresa.	
Os colaboradores da empresa dispõem de formação sobre temas de Código de Ética e de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas?	
De que forma os subcontratados são monitorizados e o cumprimento das normas constantes do Código de Ética?	
A empresa, algum dos órgãos sociais ou acionistas foram condenados em tribunal em relação a temas de corrupção e infrações conexas nos últimos 5 anos? Se sim, apresentar uma explicação do tema.	

### 3. Confirmação

Com a minha assinatura, eu confirmo, enquanto representante legal da empresa identificada supra, que as informações e os elementos partilhados correspondem à verdade, são completos e atualizados.

**Local e data:**

**Assinatura:**

**Nome e Cargo do Declarante:**

