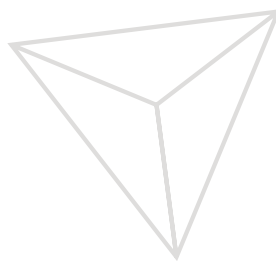
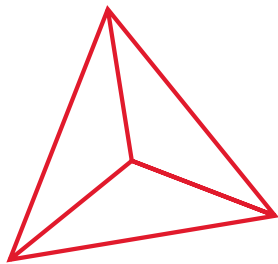


2024

CÓDIGO DE CONDUTA



PROCALÇADO

ÍNDICE

Mensagem do Presidente	3	A prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	10
Os nossos valores	4	Organização de conformidade para a prevenção da corrupção	11
Âmbito	5	Administração.....	11
Os nossos Princípios	5	Responsável pelo Cumprimento Normativo.....	11
Direitos Humanos	5	Responsável Geral pelo Plano de Prevenção de Riscos	11
Inclusão e não discriminação	5	Colaboradores.....	11
Liberdade de Associação	6	Riscos de exposição a situações de Corrupção e regras de atuação para a prevenção	11
Proibição do Assédio	6	Conflitos de interesses	12
Trabalho forçado	7	Contribuições políticas	13
Termos da prestação do trabalho	7	Donativos e patrocínios	13
Proibição do trabalho infantil	7	Cortesias profissionais	13
Formação e Educação	8	Formação	14
Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho	8	A Comunicação de irregularidades	14
Bem-estar animal	8	O Canal de Denúncia Interna	14
A Proteção da privacidade e dos dados pessoais	9	Crimes abrangidos pelo Canal de Denúncia Interna	14
Confidencialidade, Informação sensível e Propriedade Intelectual	9	Incumprimento	15
Confidencialidade:.....	9	Vigência e divulgação	15
Propriedade Intelectual:	9	ANEXO I – Crimes de Corrupção e Infrações Conexas e respetivas sanções	16

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Na Procalçado temos um propósito, somos orientados pelos nossos princípios e rumamos ao futuro com uma inspiração profunda na nossa história.

Mais de 50 anos após a sua fundação, a Procalçado SA assume a mesma missão de crescimento sustentável, baseada na integridade, confiança, transparência, diversidade e inovação.

Queremos crescer para melhorar a vida dos mais de 400 colaboradores que dedicam a sua vida profissional à nossa missão, contribuir para o sucesso dos nossos clientes e fornecedores, e causar um impacto positivo nas comunidades em que estamos inseridos.

A realidade é que as últimas décadas de trabalho nos posicionaram como um dos principais produtores de componentes para calçado a nível Europeu, produzindo e fornecendo para marcas e fabricantes à escala global. Como tal, temos de estar concentrados em responder às necessidades dos clientes e acompanhar as tendências do setor, oferecendo soluções inovadoras, sejam estas materiais, tecnologias ou produtos.

Torna-se, portanto, fundamental orientar os comportamentos para a criação de valor, assegurando o cumprimento das leis, regulamentos e políticas internas. O nosso Código de Conduta desempenha um papel central neste objetivo, orientando os nossos colaboradores em termos de ética e conduta profissional.

Através deste Código de Conduta, pretendemos também prevenir a corrupção em todas as nossas atividades e relações, tanto internas como externas. Para isso, é necessário um compromisso firme com os princípios éticos, o cumprimento das normas legais e a implementação de controlos internos eficazes.

Mais do que um conjunto de regras, este documento reflete a essência do que somos enquanto Organização.

Agradecemos o compromisso de todos (colaboradores e stakeholders) com os nossos valores e princípios. Juntos, construiremos um ambiente de trabalho ético, sustentável e inspirador.

ÂMBITO

O Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores e órgãos sociais da Procalçado independentemente da sua atividade, função ou posição.

OS NOSSOS VALORES

A Procalçado é uma empresa socialmente responsável, que incentiva e zela pelas melhores práticas no que concerne às questões legais, económicas, ambientais e de condições de trabalho para os seus colaboradores. Damos grande importância às relações de longo prazo e lidamos com parceiros de negócio, autoridades fiscalizadoras e entidades governamentais com base nos mais elevados padrões éticos, sob os princípios da igualdade, integridade e boa-fé.

Acreditamos que a excelência não se limita apenas à produção de bens de alta qualidade, mas reside na maneira como conduzimos os nossos negócios, interagimos com os nossos parceiros e colaboradores, impactamos a sociedade e o meio ambiente.

Este Código de Conduta reflete os nossos valores fundamentais e orienta as nossas ações diárias. No cumprimento das nossas atividades e funções, todos os colaboradores e membros dos órgãos sociais, devem observar os mais elevados padrões de conduta profissional, orientados segundo os princípios da boa-fé, zelo, competência e ética profissional, de forma a cumprir os nossos valores:

- **Integridade** – Promovemos uma cultura de integridade em todos os níveis da organização. Atuamos com honestidade e não comprometemos os nossos princípios em proveito de interesses individuais ou corporativos. Temos o compromisso de criar valor económico no longo prazo, assente em relações sólidas com todos os nossos stakeholders.
- **Transparência** – Conduzimos as nossas atividades com abertura e clareza. Fornecemos informações precisas e facilmente acessíveis acerca das nossas práticas comerciais, estrutura organizacional e políticas internas.
- **Responsabilidade Social** – Os nossos colaboradores são um fator determinante para o nosso sucesso e, por conseguinte, esforçamo-nos por melhorar a nossa proposta de valor enquanto empregador. Investimos no desenvolvimento das suas capacidades e competências e asseguramos um ambiente de trabalho positivo.

É também nosso objetivo contribuir para o desempenho dos nossos clientes e fornecedores e causar um impacto positivo nas comunidades em que estamos inseridos, promovendo programas sociais e desenvolvimento local.

- > **Inclusão** – Procuramos agir sempre de forma clara e justa com os nossos colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades envolventes e a sociedade em geral. Valorizamos a diversidade de perspectivas, origens e experiências. Tratamos todos com dignidade e respeito, independentemente da sua posição, gênero, etnia, religião ou orientação sexual. Criamos um ambiente inclusivo onde todos se sintam bem-vindos.
- > **Sustentabilidade ambiental** – Atuamos com responsabilidade em relação ao meio ambiente, tendo como objetivo minimizar o nosso impacto e promover práticas responsáveis. Não apenas através do cumprimento da legislação aplicável e dos requisitos da ISO 14001, mas também com a preocupação de desenvolver produtos e matérias-primas sustentáveis numa perspectiva de economia circular.
- > **Inovação** – A inovação está na essência dos nossos negócios e questionamos constantemente os paradigmas, de forma a identificar novas oportunidades. Mantemos uma atitude desafiadora ao melhorar continuamente a nossa proposta de valor e ao testar novos modelos de negócio, gerindo o risco dentro de limites razoáveis. Temos consciência que o crescimento só é sustentável através da inovação contínua.

Este Código de Conduta é mais do que um conjunto de regras, é a essência do que somos enquanto Organização. Agradecemos o compromisso de todos os colaboradores da Procalçado com os nossos valores e princípios nas suas atividades do dia-a-dia.

OS NOSSOS PRINCÍPIOS

A Procalçado é uma organização responsável e empenhada em construir um ambiente de trabalho de igualdade e inclusão, com oportunidades iguais, que respeite os direitos laborais definidos pela Organização Internacional do Trabalho. Esforçamo-nos por proporcionar um local de trabalho seguro e saudável a todos os colaboradores. Cada colaborador é responsável pelo cumprimento das regras de conduta deste Código e das regras gerais laborais, para a boa convivência e respeito entre todos na empresa.

DIREITOS HUMANOS

A Procalçado suporta, respeita e mantém uma atitude pró-ativa em relação à proteção dos Direitos Humanos:

- a)** Quer que todos os seus colaboradores sejam tratados com respeito e dignidade;
- b)** Reconhece a todos os direitos e liberdades consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

As relações entre todos os colaboradores devem basear-se na lealdade, honestidade, respeito mútuo e cordialidade, permitindo um ambiente saudável e de confiança, evitando-se a adoção de atitudes contrárias às regras de cortesia comercialmente aceites e de comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações. Nestes moldes, a Procalçado:

- a)** Respeita a igualdade de oportunidades;
- b)** Não nega oportunidades de emprego nem discrimina colaboradores com base na origem, etnia, classe social, nacionalidade, confissão religiosa, deficiência, sexo, orientação sexual, associação sindical ou afiliação política e idade;
- c)** Assegura aos colaboradores um ambiente e condições de trabalho seguros e saudáveis, proibindo quaisquer formas de assédio, em particular o "mobbing" ("bullying" em contexto laboral);
- d)** Baseia as decisões relativas a contratações, remunerações, benefícios, acesso a promoções, encerramento do contrato ou aposentadoria somente na capacidade do trabalhador para o cargo em causa.

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

A Procalçado respeita o direito de liberdade de associação. Respeita o direito de todos os seus colaboradores a formarem e associarem-se a sindicatos da sua escolha, sem receios de represálias. Isto não significa que os colaboradores tenham necessariamente de se associarem para manterem o diálogo com a empresa. Qualquer colaborador associado ou não de um sindicato, tem direito ao diálogo com a empresa.

PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO

A relação entre todos os colaboradores e órgãos sociais deve pautar-se pelo respeito mútuo, lealdade, cooperação e honestidade. É, portanto, expressamente proibido qualquer tipo de conduta de assédio moral (comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador) ou sexual (comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física) no local de trabalho, independentemente da forma como seja praticado.

Estão, assim, proibidos os seguintes comportamentos:

- a)** Qualquer espécie de intimidação, seja física ou psicológica, que viole a liberdade e a privacidade do trabalhador;
- b)** Ameaças explícitas ou implícitas de qualquer natureza;
- c)** Ataques verbais e/ou físicos, incluindo comentários repetitivos que ofendam a dignidade do colaborador;
- d)** Comentários diretos e não solicitados sobre a aparência física;
- e)** Outros comportamentos que contribuam para a degradação da integridade física e mental do trabalhador;
- f)** Comportamentos de natureza sexual indesejados, expressos verbalmente, não verbalmente ou fisicamente, com o objetivo de causar desconforto, constrangimento ou intimidação à vítima;

- g)** Qualquer forma de retaliação contra um colaborador que tenha denunciado assédio ou que tenha testemunhado ou participado numa investigação, processo ou procedimento relacionado com assédio.

A prática de assédio implica a instauração imediata do respetivo procedimento disciplinar, que pode culminar em despedimento sem direito a indemnização, bem como poderá fazer incorrer em responsabilidade penal e conferir à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Qualquer situação de assédio na Procalçado deverá ser denunciada no nosso Canal de Denúncia Interna, indicado na parte final deste Código, sendo os denunciantes devidamente protegidos conforme aí melhor descrito.

TRABALHO FORÇADO

A Procalçado deseja que todos os seus colaboradores exerçam as suas funções num ambiente de trabalho livre de assédio ou abuso e condena todas as formas de trabalho forçado.

- a)** Não deverá usar trabalhos ou serviços que são obtidos de qualquer pessoa através do recurso à ameaça ou qualquer outra forma de penalização e para os quais essa pessoa não se ofereceu ou voluntariou (exemplo: escravatura, trabalho para pagar dívidas ou outras práticas exploratórias);
- b)** Deverá informar todos os seus colaboradores dos termos e condições do serviço e da natureza voluntária do trabalho, bem como da liberdade de se demitirem quando assim o pretenderem e receberem a quantia a que tenham legalmente direito.

TERMOS DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

- a)** A Procalçado deverá assegurar que o horário de trabalho dos seus colaboradores está de acordo com o legalmente estipulado;
- b)** A Procalçado deverá garantir aos seus colaboradores o período de descanso semanal estipulado por lei;

- c) A Procalçado deverá assegurar que os salários e benefícios sejam pagos em plena conformidade com as leis aplicáveis;
- d) A Procalçado deverá assegurar que a composição dos salários e benefícios seja detalhada claramente para os seus colaboradores;
- e) A Procalçado deverá assegurar que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares.

PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

A Procalçado apoia a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. Não é permitido trabalho infantil, compulsório ou forçado, nem permitimos a contratação de fornecedores que o façam. O limite de idade mínima aceite pela Procalçado é de 18 anos.

FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO

A Procalçado fornece formação e educação aos seus recursos humanos de todos os níveis. Acredita que a formação e educação dos seus colaboradores permite que estes obtenham as ferramentas e conhecimentos práticos para o desenvolvimento das suas competências, de modo a estarem aptos a enfrentarem novos desafios.

AMBIENTE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Procalçado pretende garantir o desenvolvimento da sua atividade industrial em conformidade com as melhores práticas de ambiente, segurança e saúde no trabalho. Cada colaborador deve zelar pelo cumprimento das instruções de segurança dos bens e equipamentos, utilizando equipamentos de proteção individual quando necessário e

reportando quaisquer deficiências em relação aos mesmos. Nesta matéria, a Procalçado compromete-se a:

- a)** Assegurar todos os esforços para melhorar as condições de segurança e saúde dos seus colaboradores, acompanhando a legislação aplicável;
- b)** Fornecer instrução, formação e supervisão das práticas de trabalho;
- c)** Fornecer equipamento de proteção individual para proteger os seus colaboradores de qualquer potencial perigo;
- d)** Assegurar que são mantidas as melhores condições possíveis de luminosidade, conforto térmico e ventilação;
- e)** Fornecer serviços médicos e de primeiros socorros;
- f)** Cultivar o respeito pelo ambiente e a melhoria contínua nesta área. Isto será executado através da implementação de boas práticas ambientais, que passam pela procura de soluções ambientalmente mais corretas no sentido de prevenir a poluição, promover uma adequada gestão dos resíduos produzidos, diminuir o consumo de energia;
- g)** Minimizar o consumo de produtos químicos perigosos, procurando no mercado substitutos viáveis;
- h)** Procurar incutir nos seus colaboradores a responsabilidade ambiental;
- i)** Fomentar o fornecimento de sugestões por parte dos seus colaboradores para a implementação de melhores práticas de ambiente, segurança e saúde no trabalho.

BEM-ESTAR ANIMAL

A Procalçado solicita que todos os fornecedores sigam as leis nacionais e internacionais no que diz respeito ao bem-estar dos animais. Acreditamos firmemente que todas as formas de vida merecem ser tratadas com respeito e compaixão. Esta preocupação vai para além do simples cumprimento de regulamentações; é uma expressão genuína do nosso compromisso em conduzir negócios de forma responsável e sustentável, refletindo os valores éticos que orientam todos os aspetos da nossa empresa.

A PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE E DOS DADOS PESSOAIS

A Procalçado preocupa-se com os direitos fundamentais à privacidade e à proteção dos dados pessoais dos seus colaboradores, clientes e parceiros.

É proibido o acesso a quaisquer dados pessoais de pessoas singulares, que não sejam estritamente necessários para as finalidades para as quais são tratados.

A Procalçado condena absolutamente qualquer tipo de violação, fraude, exfiltração ou qualquer outra utilização indevida dos dados pessoais e outros dados confidenciais, que deverão ser utilizados de forma responsável e para os fins pretendidos e legítimos.

CONFIDENCIALIDADE, INFORMAÇÃO SENSÍVEL E PROPRIEDADE INTELECTUAL

Na Procalçado, reconhecemos a importância da confidencialidade e proteção da propriedade intelectual como elementos fundamentais para o sucesso e a integridade dos nossos negócios, sendo fundamentais para a nossa reputação. Os nossos colaboradores devem demonstrar integridade e responsabilidade em todas as interações profissionais.

Confidencialidade:

As informações confidenciais, incluindo, mas não se limitando a, dados financeiros, estratégias de negócios, informações de clientes, segredos comerciais, e quaisquer outras informações sensíveis, devem ser protegidas e tratadas de forma segura.

Os colaboradores só devem aceder e utilizar informações confidenciais no desempenho das suas funções laborais autorizadas. Qualquer divulgação não autorizada ou uso indevido dessas informações é estritamente proibido.

Quando seja necessário partilhar informações confidenciais com terceiros, os colaboradores devem obter aprovação prévia e garantir que os devidos acordos de confidencialidade estejam em vigor para proteger os interesses da empresa.

Propriedade Intelectual:

Comprometemo-nos a respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros, incluindo patentes, direitos de autor e marcas registadas. Não é permitida qualquer violação desses direitos.

Os colaboradores devem utilizar a propriedade intelectual da empresa de maneira responsável e conforme as diretrizes estabelecidas pela empresa. Qualquer uso indevido ou não autorizado é estritamente proibido.

A PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

No âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), a Procalçado procedeu à implementação de um Programa de Cumprimento Normativo, comprometendo-se com a prevenção, deteção e repressão do fenómeno da Corrupção.

A Corrupção pode manifestar-se de diversas formas. No Direito Penal português, os crimes de corrupção apresentam-se, essencialmente, com duas configurações: a corrupção ativa e a corrupção passiva, consoante o agente esteja respetivamente a oferecer/prometer ou a solicitar/aceitar uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida.

O conceito de corrupção atual tem um sentido abrangente, incluindo igualmente outras condutas (de natureza criminal), cometidas no exercício de funções públicas, como o peculato, a participação económica em negócio, a concussão, o abuso de poder, a prevaricação, o recebimento indevido de vantagem, o tráfico de influência ou ainda o branqueamento de capitais.

ORGANIZAÇÃO DE CONFORMIDADE PARA A PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Administração

Como órgão máximo de responsabilidade na empresa, a Administração tem a incumbência de adotar e implementar o Programa de Cumprimento Normativo, incluindo o Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas, o Código de Conduta, bem como os procedimentos de supervisão da aplicação das normas relacionadas com o combate à Corrupção e Infrações Conexas. Assegura, em última instância, o adequado sistema de controlo interno.

Compete-lhe, ainda, a responsabilidade de designar o Responsável pelo Cumprimento Normativo.

Responsável pelo Cumprimento Normativo

A Procalçado, S.A, nomeou um Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), de entre um dos membros da empresa, que tem as funções de garantir e controlar a aplicação do Programa de Cumprimento Normativo.

O RCN exerce as funções de forma independente e com autonomia decisória, dispondo da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho da sua função.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo, no âmbito das suas funções, elabora um Relatório por cada infração cometida às normas do presente Código, onde devem constar as seguintes informações:

- > A identificação da(s) norma(s) violada(s),
- > A sanção aplicada;
- > As medidas adotadas ou a adotar pela empresa, nomeadamente no âmbito do controlo interno.

Para dirimir eventuais situações de conflito de interesses, por exemplo, quando seja efetuada uma denúncia contra o RCN, nesses casos, está nomeado um segundo elemento com poderes para realizar as diligências de gestão e investigação de denúncias. No mesmo sentido, se uma denúncia visar um colaborador do Departamento Financeiro, será responsabilidade do Conselho Fiscal dar seguimento a essa denúncia.

Responsável Geral pelo Plano de Prevenção de Riscos

De forma a centralizar funções e evitar a dispersão dos processos, é importante mencionar que o Responsável pelo Cumprimento Normativo também foi nomeado para desempenhar o papel de Responsável Geral pela Execução, controlo e revisão do Plano de Prevenção de Riscos (PPR).

No âmbito destas funções cabe-lhe a execução, controlo e a revisão do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o qual abrange toda a organização e atividade, incluindo as áreas de administração, direção, operacionais ou de suporte.

Colaboradores

É fundamental que todos os colaboradores da Procalçado conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados na empresa. Além disso, é essencial que estejam comprometidos com a cultura de ética e de responsabilidade anticorrupção da organização. Todos devem desempenhar as suas funções de forma a prevenir e evitar qualquer forma de corrupção ou conflito de interesses, aderindo aos princípios estabelecidos neste Código e cumprindo rigorosamente as medidas e normas nele definidas.

Qualquer colaborador que tenha dúvida sobre se determinada conduta (ação ou omissão) poderá ou não provocar uma situação de não conformidade com o presente Código, deverá colocar a mesma, de imediato, ao Responsável de Cumprimento Normativo.

RISCOS DE EXPOSIÇÃO A SITUAÇÕES DE CORRUPÇÃO E REGRAS DE ATUAÇÃO PARA A PREVENÇÃO

Detetar situações de risco na atividade é fundamental para podermos antecipar a sua mitigação e, assim, podermos garantir uma gestão eficaz em potenciais situações relacionadas com a corrupção ou infrações conexas.

Os riscos concretos de corrupção e de infrações conexas, no âmbito da atividade desenvolvida pela Procalçado S.A., e as medidas para a sua mitigação ou eliminação encontram-se devidamente identificados no Plano de Prevenção e Gestão de Riscos da empresa.

Todos os colaboradores cumprem o presente Código e cumprem as regras de atuação para prevenção de corrupção e infrações conexas.

Conflito de interesses

Caracteriza-se como conflito de interesses, uma situação em que um colaborador ou membro de um órgão social, desempenhe várias funções ou atividades que possam ser contraditórias entre si, ou tenha uma ligação financeira, familiar ou de afinidade que possa comprometer a sua capacidade de tomar decisões imparciais e justas. Esta situação pode propiciar a ocorrência de corrupção, subornos, fraudes ou outras condutas ilícitas, prejudicando a integridade, o bom funcionamento e a reputação da Procalçado.

É obrigação dos colaboradores da Procalçado absterem-se de negociar por conta própria ou em concorrência com a mesma, ou levar a cabo qualquer atividade que possa interferir com as suas responsabilidades perante a organização, estando, ainda, impedidos de obter quaisquer benefícios, vantagens ou favores pessoais por força do cargo ocupado ou das funções desempenhadas.

As relações de parentesco e afinidade, de 1º grau, entre colaboradores devem ser conhecidas, com o objetivo de mitigar, evitar e excluir possíveis conflito de interesses. Para assegurar a transparência e a ética em todas as nossas operações, é essencial identificar, comunicar e registar prontamente quaisquer situações de conflito de interesses. A comunicação destes conflitos deve ser clara e precisa, permitindo a sua avaliação e gestão eficazes.

Deste modo, os colaboradores deverão informar sobre a sua situação em matéria de conflitos de interesses. Para tal, deverão preencher e assinar a Declaração de Conflitos de Interesses, publicada em anexo ao presente Código e disponível no portal do colaborador em [Self Service – uMan Global HR \(procalcado.com\)](https://procalcado.com), devendo atualizá-la sempre que ocorra uma alteração que o determine. A informação contida nesta declaração é confidencial.

Em caso de dúvida, ou, quando verificarem que estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, os colaboradores devem declarar-se impedidos, comprometendo-se a comunicar tal facto, de imediato, ao seu superior hierárquico.

Cabe à Administração e ao RCN adotar as medidas consideradas necessárias para a resolução de eventuais conflitos de interesses.

Alguns exemplos de situações de inconformidade geradas por conflito de interesses:

- Um colaborador utiliza o respetivo cargo dentro da Procalçado, as informações ou os ativos da empresa, para obter ganhos pessoais ou beneficiar indevidamente terceiros;
- Utilização do seu cargo para aprovar pagamentos, compensações, ou qualquer tratamento favorecido para membros da família ou qualquer outra pessoa com quem tenha uma relação pessoal;

- Um colaborador ou um seu familiar tem interesse direto ou indireto em estabelecer um vínculo contratual com qualquer cliente, contraente, fornecedor ou prestador de serviços;
- Um colaborador contrata, contribui ou executa qualquer ação que implique um benefício económico para um seu familiar que preste funções de fornecedor, contratante ou prestador de serviços.

Contribuições políticas

As contribuições políticas constituem as doações efetuadas a partidos, organizações políticas, responsáveis de partidos políticos, pessoas eleitas ou candidatos ao desempenho de funções políticas ou públicas.

A Procalçado, S.A. proíbe expressamente qualquer forma de contribuições políticas em seu nome ou para fins associados à sua atividade.

Esta condição da empresa não proíbe ou restringe o exercício, por parte dos seus colaboradores, do seu direito de contribuir a título pessoal.

Donativos e patrocínios

De forma a evitar e prevenir subornos ou situações de vantagem ilícita, a Procalçado estipulou a proibição de prometer, oferecer ou receber valores monetários, donativos ou vantagens patrimoniais ou não patrimoniais, direta ou indiretamente, com vista à:

- Obtenção ou concessão de influências na tomada de qualquer decisão;
- Prática ou omissão de qualquer ato;
- Obtenção de qualquer vantagem indevida;
- Agilização ou facilitação de qualquer procedimento.

A atribuição de patrocínios e doações deve ser sempre transparente, íntegra e rigorosa, de acordo com as instruções internas em vigor na empresa.

Apenas poderão ser atribuídos patrocínios ou donativos se estes forem totalmente independentes de qualquer transação comercial e não forem realizadas com a intenção de obter ou conservar um mercado/negócio como contrapartida.

Qualquer patrocínio ou donativo requer aprovação prévia da Administração.

Cortesias profissionais

Na Procalçado, reconhecemos a importância de cultivar relacionamentos profissionais sólidos e de respeito com os nossos clientes, parceiros de negócios e fornecedores. Como parte da nossa cultura empresarial, bem como da tradição de mercado, ocasionalmente podemos oferecer cortesias profissionais como gesto de apreço, cortesia ou promoção dos nossos produtos e serviços. Essas ofertas são feitas com o objetivo de fortalecer laços comerciais e promover uma colaboração positiva no ambiente de negócios. Pelo mesmo motivo os nossos colaboradores poderão aceitar ofertas de cortesia.

Todas as ofertas de cortesia profissional devem ser transparentes e realizadas com integridade. Não é admissível serem utilizadas como forma de suborno, incentivo indevido ou influência imprópria para obter vantagens comerciais indevidas.

As ofertas de cortesia profissional, efetuadas ou recebidas, nunca poderão ser constituídas por valores monetários, devem ter um valor simbólico, de mera cortesia e estar alinhadas com as práticas comerciais éticas. Devem estar em conformidade com todas as leis, regulamentos e políticas aplicáveis, tanto internas quanto externas. O valor de cortesia profissional máximo será definido em procedimento interno. Qualquer oferta ou recebimento de cortesia profissional superior a esse valor, deverá ser previamente aprovada pela Administração.

Nenhum colaborador deve influenciar ou solicitar, aos fornecedores ou terceiros qualquer presente ou favor, abstendo-se de receber benefícios que não lhe são devidos. Em caso de dúvida deverá contactar o RCN.

FORMAÇÃO

A Procalçado S.A., assegura a realização de programas de formação interna, específica, aos seus membros dos órgãos sociais, diretores e trabalhadores, de forma a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados, de acordo com a exposição aos diferentes níveis de risco identificados na empresa.

A COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

O Canal de Denúncia Interna

A Procalçado S.A., dispõe de um canal de denúncia interna, onde devem ser apresentadas as denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, intentadas contra ou através da empresa, bem como o seu seguimento, de forma segura, íntegra e confidencial. Este canal pode ser utilizado pelos colaboradores, prestadores de serviços, subcontratantes e fornecedores, quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção, titulares de participações sociais, voluntários e estagiários.

Aos denunciantes são assegurados o sigilo, a confidencialidade da identidade ou o anonimato, conforme a sua pretensão. Sempre que cumpram os requisitos da Lei nº 93/2021 (Regime Geral de Proteção de Denunciantes), são asseguradas as medidas de proteção de proibição de retaliação e de proteção jurídica nos termos gerais.

O link para o canal de denúncia interna é o <https://procalçado.integrityline.com/>

Crimes abrangidos pelo Canal de Denúncia Interna

Para além dos crimes de Corrupção e Infrações Conexas, devem ser denunciados no nosso Canal de Denúncia Interna, os crimes e/ou condutas (atos/omissões) contrárias à lei, relacionados com as matérias seguintes:

- > Contratação pública;
- > Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- > Segurança e conformidade dos produtos;
- > Segurança dos transportes;
- > Proteção do ambiente;
- > Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- > Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
- > Saúde pública;
- > Defesa do consumidor;

- Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- Regras do mercado interno;
- Criminalidade violenta.

Este Canal de Denúncia abrange ainda outras situações ilícitas que possam ocorrer na empresa, que podem ser denunciadas através deste canal:

- Assédio no trabalho (moral ou sexual);
- Furto/Roubo;
- Danos ao património ou produtos da empresa.

INCUMPRIMENTO

Se não forem cumpridas as regras, princípios e/ou as medidas estabelecidas neste Código ou se for cometido algum dos crimes aqui mencionados, serão aplicadas sanções disciplinares, cuja gravidade dependerá das circunstâncias do caso, da culpa, tentativa e reincidência, seguindo a seguinte ordem, do menor ao maior grau de gravidade:

- 1º Repreensão não registada;
- 2º Repreensão registada;
- 3º Sanção pecuniária;
- 4º Perda de dias de férias;
- 5º Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 6º Despedimento com justa causa.

Para além das sanções disciplinares acima indicadas, poderão ainda ser suscetíveis de ser punidas judicialmente, com penas de multa e penas de prisão até ao máximo de 12 anos, conforme indicadas no Anexo I - Crimes de Corrupção e Infrações Conexas e respetivas sanções.

VIGÊNCIA E DIVULGAÇÃO

Este Código de Conduta entrará em vigor dez dias após ser aprovado pela Administração e será revisto a cada três anos ou sempre que ocorrerem modificações nas atribuições, na estrutura organizacional ou na estrutura societária que justifiquem a necessidade de revisão.

O presente Código de Conduta será divulgado por comunicação interna, a todos os colaboradores da empresa e, adicionalmente, será publicado no website [Procalçado S.A. \(procalçado.com\)](http://procalçado.com), no prazo de 10 dias a partir da sua aprovação e de cada revisão subsequente.

Pedroso, 28 de junho de 2024

A Administração,

ANEXO I – CRIMES DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E RESPETIVAS SANÇÕES

Para melhor compreensão, identificamos os tipos de crimes de Corrupção e as Infrações Conexas, conforme previstos no Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei nº 109-E/2021 de 9/12:

- VII.** Recebimento e Oferta indevidos de vantagem;
- VIII.** Peculato;
- IX.** Participação económica em negócio;
- X.** Concussão;
- XI.** Abuso de poder;

- XII.** Prevaricação;
- XIII.** Tráfico de influência;
- XIV.** Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

Os crimes acima indicados estão previstos na legislação nacional seguinte:

- Código Penal (Decreto-Lei n. 48/95, de 15 de março);
- Crimes da Responsabilidade de Titulares de Cargos Políticos (Lei n. 34/87, de 16 de julho);
- Código de Justiça Militar (Lei n. 100/2003 de 15/11);
- Regime de Responsabilidade Penal por comportamentos antidesportivos (Lei n. 50/2007 de 31/08);
- Responsabilidade Penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada (Lei 20/2008 de 21/04);
- Infrações Antieconómicas e contra a Saúde Pública (Decreto-Lei n. 28/84, de 20 de janeiro).

O elemento comum a estes crimes é a obtenção de uma vantagem indevida, entendendo-se como tal, os bens provenientes de qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos.

CRIME	DEFINIÇÃO	SANÇÕES E MEDIDAS PENAIS
<p>Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito</p> <p>(Art. 368º-A, nº1, al. k) do Cód. Penal e Arts. 36º, 37º e 38º da Lei das Infrações Antieconómicas e contra saúde pública)</p>	<p>1 – Quem desenvolver atividades que, encobrando a sua origem, visam dar aparência de origem legal a bens de origem ilícita um aumento de valores que não é comunicado às autoridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penas de multa entre 50 a 200 dias
	<p>2 – Quem visar a obtenção de subsídio, subvenção ou crédito, fornecendo às autoridades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; omitindo informações importantes para a sua concessão; utilizando documentos obtidos através de informações inexatas ou incompletas ou falsos; com abuso das funções ou poderes ou com auxílio de titular de cargo ou emprego público, utilização para fins diferentes dos que legalmente se destinam; utilização para fins diferentes dos da linha de crédito; ocultar deteriorações da situação económica desde o pedido até à decisão da concessão do crédito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penas de prisão entre 6 meses até 12 anos. ➤ Dissolução da sociedade.
<p>Corrupção, ativa ou passiva, com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado</p> <p>(arts. 7º, 8º e 9º da Lei n.º 20/2008, de 21/4)</p>	<p>1 – Quem por si ou 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 não lhe seja devida, para obter ou conservar um negócio, contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pena de prisão de 1 a 8 anos.
	<p>2 – O trabalhador que, por si ou interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou terceiro, vantagem indevida (seja patrimonial ou não patrimonial) ou a sua promessa, para um ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pena de prisão até 5 anos. ➤ Pena de multa até 600 dias.
	<p>3 – Quem, por si ou interposta pessoa, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim indicado.</p> <p>A tentativa é punível.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias.
<p>Corrupção Passiva</p> <p>(art. 373º do Cód. Penal)</p>	<p>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 ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pena de prisão de 1 a 8 anos

CRIME	DEFINIÇÃO	SANÇÕES E MEDIDAS PENAIS
Corrupção ativa (art. 374º CP)	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, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação	➤ Pena de prisão de 1 a 5 anos
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art. 372º CP)	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	➤ Pena de prisão até 5 anos ou 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	➤ Pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias
Peculato (art.375º do CP)	1 – O funcionário que ilegítimamente 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	➤ Pena de prisão de 1 a 8 anos
	2 – Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1	➤ Pena de prisão até 3 anos ou pena de multa
Participação económica em negócio (art. 377º do CP)	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	➤ Pena de prisão até 5 anos
	2 – O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar.	➤ Pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias

CRIME	DEFINIÇÃO	SANÇÕES E MEDIDAS PENAIS
Participação económica em negócio (art. 377º do CP)	3 – O 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	➤ Pena de prisão até 6 meses ou pena de multa até 60 dias
Concussão (Art. 379º CP)	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	➤ Pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias
	2 – Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante	➤ Pena de prisão de 1 a 8 anos
Tráfico de influência (art. 335º do CP)	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	➤ Pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 240 dias
Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (art. 16º da Lei n.º 34/87, de 16/7 – Crimes da Responsabilidade de titulares de cargos políticos)	1 – O titular de cargo político 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	➤ Pena de prisão de 1 a 5 anos
	2 – Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.	➤ Pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias

CRIME	DEFINIÇÃO	SANÇÕES E MEDIDAS PENAIS
<p>Recebimento ou oferta indevidos de vantagem</p> <p>(art. 16º da Lei n.º 34/87, de 16/7 - Crimes da Responsabilidade de titulares de cargos políticos)</p>	<p>3 – O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas</p>	<p>➤ Pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias</p>
<p>Corrupção ativa</p> <p>(art. 18.º da Lei n.º 34/87, de 16/7)</p> <p>Crimes da Responsabilidade de titulares de cargos políticos)</p>	<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial</p>	<p>➤ Pena de prisão de 2 a 5 anos</p>