



Código de Ética e Conduta do Grupo Sovena

*“Na atuação de cada um de nós,
não existem distintas éticas de conveniência,
mas apenas uma, que não depende de
políticas, de países ou de momentos”*

by Jorge de Melo, Sovena CEO

Acreditamos que as pessoas que constituem o Grupo Sovena têm comportamentos orientados por elevados padrões éticos; **é deste modo que se constrói e consolida o “carácter ético” do Grupo.** Todos nós, através das nossas atitudes, comportamentos e ações temos uma enorme responsabilidade, não só no desenvolvimento do Grupo Sovena, mas sobretudo na boa relação entre todos os colaboradores, a sociedade e todas as partes interessadas.



Índice

O1	Sobre o Código	4-10
O2	Ética no Grupo Sovena	11-17
O3	Alimentamos um Ambiente de Trabalho Responsável	18-32
O4	Protegemos o Ambiente	33-36
O5	Procuramos Práticas de Negócio Justas	37-51
O6	Consideramos Todas as Partes Interessadas	52-56
O7	Sustentabilidade	57-60
	PROMOVEMOS A ÉTICA	61
	GLOSSÁRIO	64
	REFERÊNCIAS	65

SOBRE O CÓDIGO

05 Público-Alvo

06 Responsabilidades

08 Orientações sobre a utilização do Código



Público-alvo

O conjunto de princípios e orientações previstos no Código de Ética e Conduta do Grupo Sovena, doravante designado por “Código”, devem constituir-se como referência ao nível da ética corporativa, essenciais para a atuação e conduta de todos os colaboradores, assim como de todas as restantes partes interessadas do Grupo Sovena, nas quais se incluem a administração e os acionistas, os fornecedores, parceiros e clientes.

A atuação de acordo com o Código contribuirá para o bom funcionamento da empresa, para a manutenção de um ambiente e de uma cultura de trabalho, de respeito, e apoiará, ainda, o público-alvo na tomada de decisões.

O Código é disponibilizado em vários idiomas, considerando as principais geografias em que o Grupo Sovena atua.



Responsabilidades

O QUE É ESPERADO DOS COLABORADORES?

- Que conheçam o Código e o que nele está expresso e que o consultem sempre que necessário;
- Que atuem diariamente em total alinhamento com os valores e princípios estabelecidos no Código;
- Que apoiem o Grupo Sovena e os que nele trabalham a atingir os mais elevados padrões de rigor e de conduta;
- Que questionem o Responsável hierárquico ou o Responsável de Ética sempre que necessitem de algum esclarecimento ou queiram ver alguma questão resolvida;
- Que reportem através dos mecanismos concebidos para o efeito **(a este propósito consulte o capítulo: Promovemos a Ética)** todas as situações de não conformidade ao Código.

E SE UM RESPONSÁVEL HIERÁRQUICO LHE SOLICITAR ALGUMA TAREFA QUE ACHA QUE VAI CONTRA O QUE ESTÁ ESTABELECIDO NO CÓDIGO?

Reconhecemos que a missão de promover uma cultura ética nem sempre será fácil.

Se em algum momento considerar que lhe foi solicitada alguma tarefa, ou dada alguma indicação que não está alinhada com o estabelecido no Código fale abertamente sobre isso com o seu Responsável. Se não estiver à vontade para fazê-lo utilize os mecanismos identificados no capítulo Promovemos a Ética. Em momento algum deverá violar o estabelecido no Código, mesmo que seja na sequência de um pedido por parte de um Responsável hierárquico.

O QUE É ESPERADO DOS MANAGERS?

- Que cumpram com todas as responsabilidades dos demais colaboradores (ver acima);
- Que conheçam o Código e que promovam a sua aplicação nos locais de trabalho por si geridos;
- Que sejam capazes de comunicar os princípios, valores e principais premissas estabelecidas no Código;
- Que promovam a sensibilização, formação e recursos necessários para apoiar os colaboradores no cumprimento do Código e outras políticas;

- Que dêem o exemplo através de uma conduta alinhada com o estabelecido no Código;
- Que incentivem os colaboradores a falar se tiverem dúvidas ou preocupações e a adotar uma conduta ética;
- Que garantam a confidencialidade e não retaliação de todos aqueles que lhes reportem situações de não conformidade ao Código.



O QUE É ESPERADO DAS RESTANTES PARTES INTERESSADAS?

- Que conheçam o Código e atuem em conformidade com o mesmo;
- Que apliquem os princípios estabelecidos no Código às suas atividades e os promovam juntos das suas partes interessadas.

Orientações sobre a utilização do Código

Pela natureza e abrangência das atividades do Grupo Sovena, quem conosco trabalha está perante um conjunto alargado de situações diárias e uma necessidade constante de tomada de decisões, sendo que umas poderão ser mais difíceis do que outras ou cuja atuação a adotar pode ser mais ou menos clara. O Código apresenta os valores e princípios que devem orientar a conduta e as decisões do seu público-alvo.

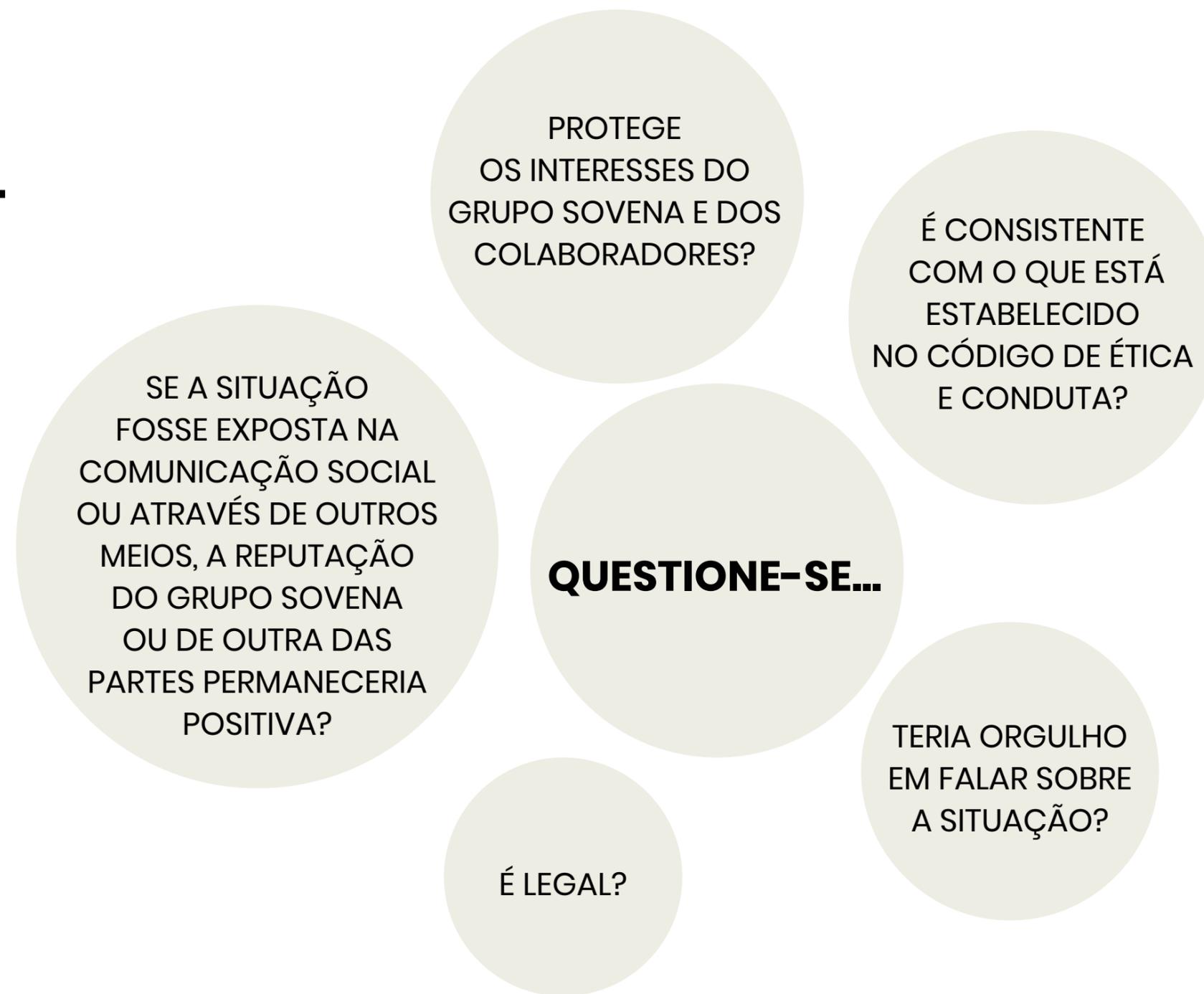
O Código não é exaustivo sobre a conduta a adotar em todas as situações. Contempla, no entanto, um conjunto de orientações e recomendações relativas aos principais temas que podem afetar o bem-estar dos colaboradores, as atividades da Sovena e a sua

reputação e que deverão ajudar, quem o consulta, a expressar-se, comportar-se e a tomar decisões alinhadas com os princípios e valores da Sovena. Recomenda-se que sempre que os utilizadores do Código tenham questões ou pretendam reportar alguma situação de não conformidade com o Código, atuem de acordo com o estabelecido **no capítulo Promovemos a Ética.**

O Grupo Sovena reserva o direito de alterar o Código sempre que surgirem novas questões ou desafios que o justifiquem.

SE TIVER DÚVIDAS SOBRE QUAL A CONDUTA A ADOPTAR...

Se a resposta a pelo menos uma destas questões for não, é porque deve reconsiderar a sua decisão, discuti-la com o seu Responsável hierárquico ou, em alternativa, com o Responsável de Ética.



O QUE DEVO FAZER?

No outro dia o meu Responsável hierárquico dirigiu-se a mim para me pedir para realizar uma tarefa de um modo que não achei correto. Estávamos com outros colegas que assistiram a este momento e que, em conversa comigo, concordaram que a linguagem que utilizou e o tom, não foi adequado. Alguns até referiram que já se tinham passado situações semelhantes com eles. Fiquei na dúvida sobre se deveria reportar esta situação porque sendo meu Responsável hierárquico não sei se fará sentido.

Está em dúvida sobre qual a conduta a adotar? Questione-se!

1. Teria orgulho em falar sobre a situação e sobre o facto de não ter reportado a mesma?

Provavelmente não. Não teria orgulho em contar a outras pessoas que não reportou o caso, principalmente tendo conhecimento de que não terá sido um caso isolado e que tomar

a decisão de não reportar pode significar que a situação continuará a acontecer com outros.

2. Se a situação fosse exposta na comunicação social ou através de outros meios, a reputação do Grupo Sovena ou de outra das partes permaneceria positiva?

Provavelmente não. Se esta situação fosse exposta, por exemplo, numa rede social, a reputação do Grupo seria prejudicada, podendo ter impactos bastante negativos na atividade da empresa.

3. É consistente com o que está estabelecido no Código de Ética e Conduta?

Não. Se analisar os princípios de comportamento e os compromissos de promoção de um ambiente de trabalho responsável, verificará que a conduta do Responsável hierárquico não está alinhada com o estabelecido.

4. É legal?

Depende. Consoante o que foi dito pelo seu Responsável hierárquico, para além da conduta adotada, esta situação poderá configurar uma situação ilegal.

5. Protege os interesses do Grupo Sovena e dos colaboradores?

Não. A conduta do Responsável hierárquico não protege os interesses do Grupo nem dos colaboradores e tomar a decisão de não reportar esta conduta também não. Agora já sabe o que fazer.... Reporte!

Nota: Todas as situações reportadas serão devidamente analisadas através de um rigoroso processo de apuramento dos factos.

ÉTICA NO GRUPO SOVENA

- 12 Valores do Grupo Sovena
- 14 Princípios de Comportamento
- 16 Leis, Regulamentos e Normas Internas
- 17 Compromissos Globais

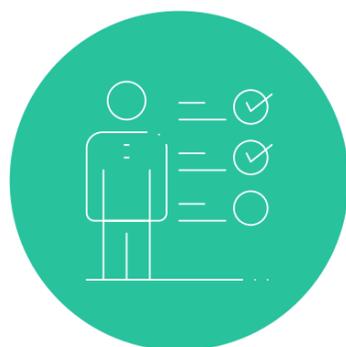


Valores do Grupo Sovena

É importante que exista um total alinhamento entre aquilo que é a conduta dos colaboradores e restantes partes interessadas e os valores organizacionais do Grupo.

É através deste alinhamento que acreditamos que deve estar assente a cultura de integridade que pretendemos promover, incentivando todos aqueles com quem nos relacionamos a observar e compreender os nossos valores.





PROFISSIONALISMO

Vivemos o nosso negócio. Envolvemo-nos em parcerias pautadas pelo respeito, a honestidade e o profissionalismo de quem existe há mais de um século.



RESPONSABILIDADE

Estamos conscientes. É com orgulho que aceleramos a construção de futuros sustentados e sustentáveis, local e globalmente. Para nós e para o planeta.



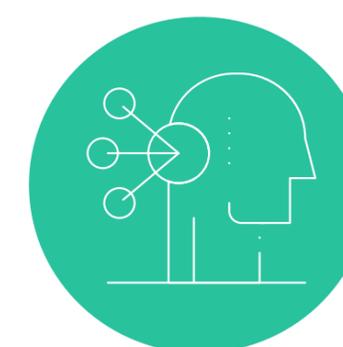
REINVENÇÃO

Crescemos a cada oportunidade. A agilidade com que respondemos aos desafios permite-nos explorar novos caminhos e ambicionar novas oportunidades, todos os dias.



INSPIRAÇÃO

Avançamos juntos. Caminhamos na direção de novos paradigmas com muitas questões e algumas respostas, incitando a que todos nos acompanhem, lado a lado.



CONHECIMENTO

Sabemos o que estamos a fazer. Continuamos a aprofundar o nosso conhecimento sobre toda a cadeia de valor, para gerar evolução e diferenciação nos nossos processos e serviços.

Princípios de Comportamento

O Grupo Sovena desenvolve toda a sua atividade e promove todas as suas relações garantindo o alinhamento com os seguintes princípios de comportamento:

EQUIDADE

Promovemos a equidade em todas as nossas relações. No âmbito global de todas as relações estabelecidas pelo Grupo, quer internas, com os colaboradores, quer externas, com os fornecedores, clientes e parceiros, não praticamos nenhum tipo de discriminação e gerimos estas relações com imparcialidade, garantido a presença do princípio da equidade de modo transversal, nomeadamente, na tomada de decisões e no acesso a oportunidades.

RIGOR E LEALDADE

Honramos os nossos compromissos e todas as nossas atividades são desenvolvidas com o maior rigor. Trabalhamos diariamente para respeitar os compromissos que assumimos com os nossos colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e com a sociedade no geral e asseguramos a confidencialidade no tratamento de toda a informação que assim o exija. O respeito pelo cliente está também assente na entrega de produtos com a melhor qualidade possível e é nesse sentido que desenvolvemos todas as nossas atividades adotando processos rigorosos que garantam a entrega de produtos de excelência.

INTEGRIDADE

A integridade é a base da nossa atuação. Reconhecemos a importância de atuar de modo íntegro e pautamos a nossa atuação pela honestidade em todas as fases da nossa atividade.

TRANSPARÊNCIA

Agimos com transparência. Comprometemo-nos a atuar sempre de modo transparente, garantindo que a informação que prestamos está acessível para todos os que dela necessitam e é apresentada de uma forma facilmente compreensível.

RESPEITO

Respeitamos e fazemos respeitar todos aqueles que conosco trabalham. Tratamos e esperamos que todos aqueles que conosco trabalham tratem todas as pessoas com o maior respeito e deferência, garantindo a promoção de relações saudáveis, construtivas e positivas, promotoras de um ambiente de trabalho responsável.

COLABORAÇÃO

Promovemos um espírito de colaboração dentro e fora da nossa organização. A colaboração é um princípio fundamental no âmbito das relações existentes dentro e fora do Grupo. Esperamos que os nossos colaboradores e restantes partes interessadas tenham presente este princípio no desenvolvimento das atividades do dia a dia.

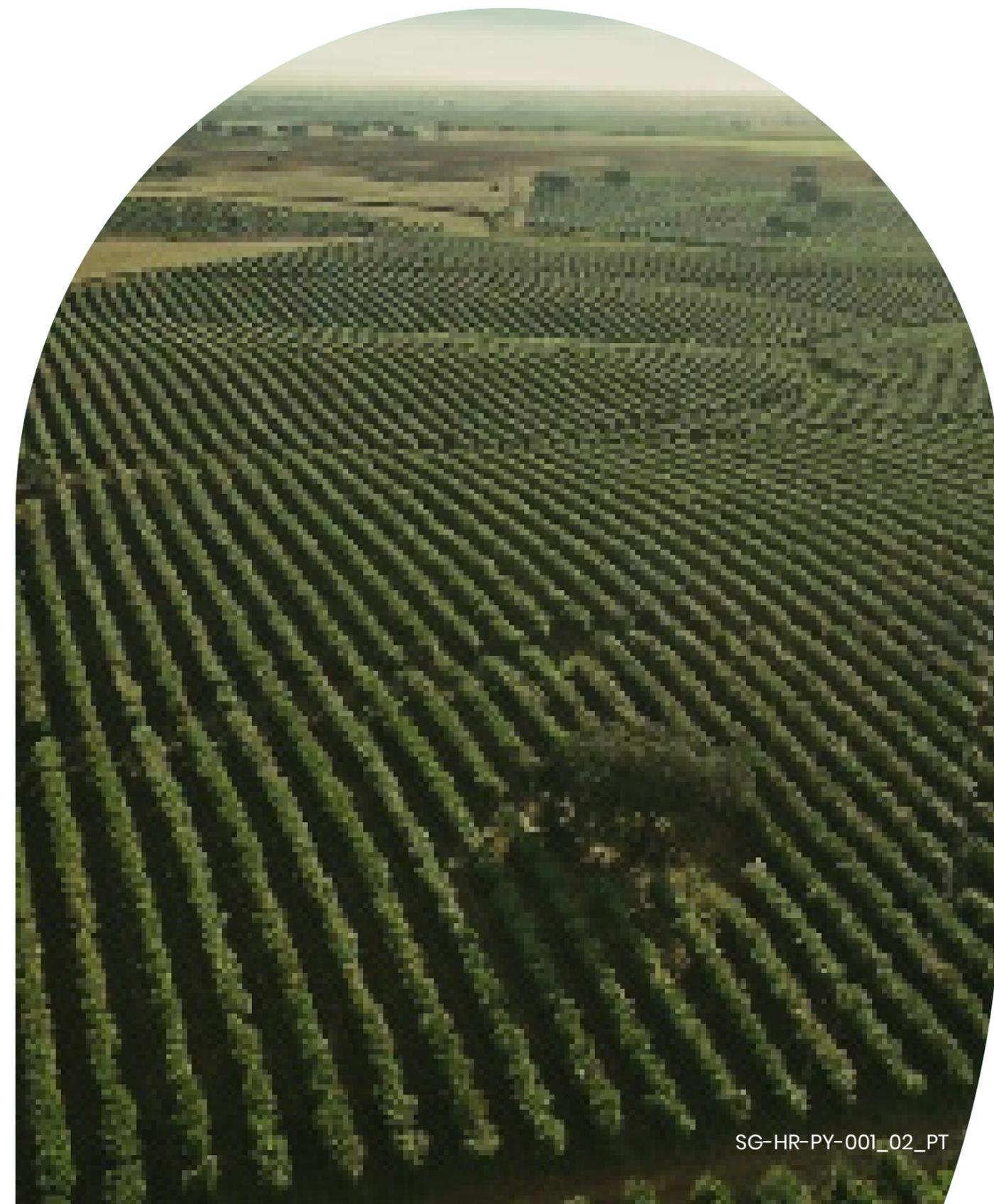
PARA TODOS AQUELES QUE TRABALHAM NO GRUPO SOVENA:

- Aja em conformidade com os princípios de comportamento;
- Partilhe as suas preocupações e opiniões sem receios;
- Ajude-nos a promover o diálogo;
- Questione quando tem dúvidas e ouça as respostas, mantenha um espírito aberto a outros pontos de vista e formas diferentes de resolver problemas.

Leis, Regulamentos e Normas Internas

O Grupo Sovena atua de forma responsável cumprindo com as leis e regulamentos em vigor nas geografias em que atua e preocupando-se em que os seus colaboradores, fornecedores e parceiros procedam de igual modo. Quando as leis ou práticas comuns não são tão exigentes quanto os nossos princípios, deverá ser aplicado o que está estabelecido no Código.

Se forem identificadas situações em que o Código esteja em conflito com a legislação local, tal deverá ser reportado ao Responsável de Ética que identificará os interlocutores que terão a capacidade de analisar e endereçar o tema em específico.



Compromissos Globais

O desenvolvimento do presente Código, bem como das respectivas políticas e documentos de suporte é feito com base no estabelecido em compromissos e princípios estipulados em normas e referenciais internacionais. À direita apresentamos alguns dos compromissos que norteiam a nossa atuação:

Para mais informação consulte o capítulo: Referências.



ALIMENTAMOS UM AMBIENTE DE TRABALHO RESPONSÁVEL

19 Bem-estar

20 Saúde e Segurança

22 Horários de Trabalho e Remuneração

23 Trabalho Forçado e Trabalho Infantil

24 Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

25 Igualdade e Não Discriminação

27 Assédio

29 Abuso de substâncias

30 Violência

31 Utilização do Património



Bem-estar

O bem-estar de todos os colaboradores é visto como essencial para o funcionamento do Grupo Sovena e para a promoção de relações saudáveis que criem o ambiente de trabalho que desejamos. Desse modo, procuramos implementar políticas e modos de gestão que garantam a satisfação profissional, um ambiente de trabalho seguro e saudável e que assegurem que é possível para os nossos colaboradores conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Para além do cumprimento da legislação em vigor nas várias geografias em que atuamos, procuramos promover o melhor clima organizacional, através de iniciativas como a formação a colaboradores, a disponibilização de espaços de trabalho seguros e adequados ou o incentivo a atividades de lazer, reforçando assim um clima em total alinhamento com os nossos valores e princípios de comportamento **(a este propósito consulte o capítulo Ética no Grupo Sovena).**

É esperado que, sempre que sejam identificadas situações que configurem um obstáculo ao bem-estar dos colaboradores, estas sejam de imediato reportadas junto da Direção de *People & Culture* ou através dos mecanismos identificados **no capítulo: Promovemos a Ética.**

Saúde e Segurança

A Sovena assegura o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar no local de trabalho e garante o desenvolvimento das suas atividades de modo a salvaguardar a saúde e segurança dos colaboradores, bem como, dos subcontratados e visitantes das suas instalações. Para nós, este é um tema da maior importância e nada justifica colocar em perigo a vida, integridade física ou a segurança dos colaboradores ou de terceiros. Garantimos todas as condições necessárias para o desempenho das funções dos colaboradores, e para que o possam fazer com segurança e com a maior dignidade, apostando na implementação de medidas de prevenção que assegurem a sua segurança.

NESTE ÂMBITO, A SOVENA PROMOVE REGULARMENTE:

- Formação em Segurança e Higiene no Trabalho;
- Avaliação de Risco dos Postos de Trabalho;
- Sensibilização em Matéria de Segurança e Higiene no Trabalho;
- Campanha de Vacinação Sazonal;
- Campanhas de Promoção de Vida Saudável, com Foco em Temas de Nutrição;
- Campanhas de Promoção da Saúde;
- Disponibilização de Meios e Condições para o Seguro e Saudável Desempenho do Trabalho.

Para garantir a saúde e segurança de todos é essencial o envolvimento, apoio e contribuição de cada um, pelo que é esperado que os colaboradores e restantes partes interessadas cumpram e conheçam o estabelecido nas Leis, Regulamentos e Normas Internas sobre esta matéria, bem como, que reportem quaisquer situações que possam configurar um potencial risco para si e para os outros.

O QUE DEVO FAZER?

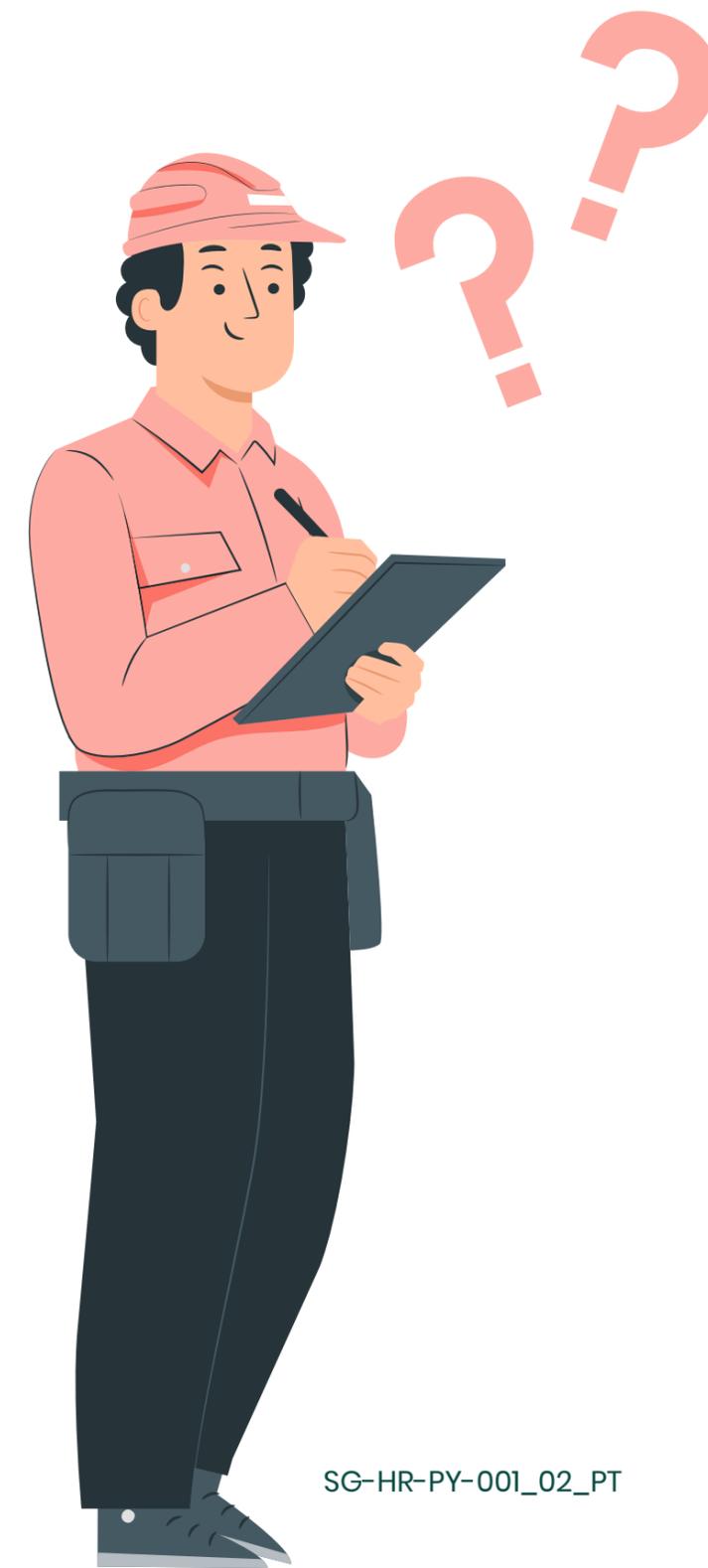
Nas nossas instalações industriais devemos sempre utilizar os equipamentos de proteção individual definidos como obrigatórios. O Responsável de Segurança costuma circular nas instalações para garantir que os estamos a utilizar e que os estamos a utilizar de modo correto, mas não nos podemos esquecer que a segurança é uma responsabilidade de todos. Por vezes vejo que alguns colegas não utilizam o capacete ou os óculos de proteção, principalmente quando está mais calor, porque às vezes se tornam um pouco quentes.

Ao ler o Código, fiquei na dúvida sobre se tenho ou não que reportar esta situação ao Responsável de Segurança do meu local ou ao meu Responsável hierárquico ou se, uma vez que existe alguém responsável por este assunto, não tenho de fazer nada...

RESPOSTA: De acordo com o presente Código, sempre que verificar alguma situação que não esteja em conformidade com o que está estabelecido deverá reportar a mesma.

Neste caso, a recomendação seria falar diretamente com o seu colega ou com o Responsável de Segurança, de modo a garantir que todos cumprem com as regras que foram criadas para assegurar a segurança e promover um ambiente de trabalho com zero acidentes.

Nota: Todas as situações reportadas serão devidamente analisadas através de um rigoroso processo de apuramento dos factos.



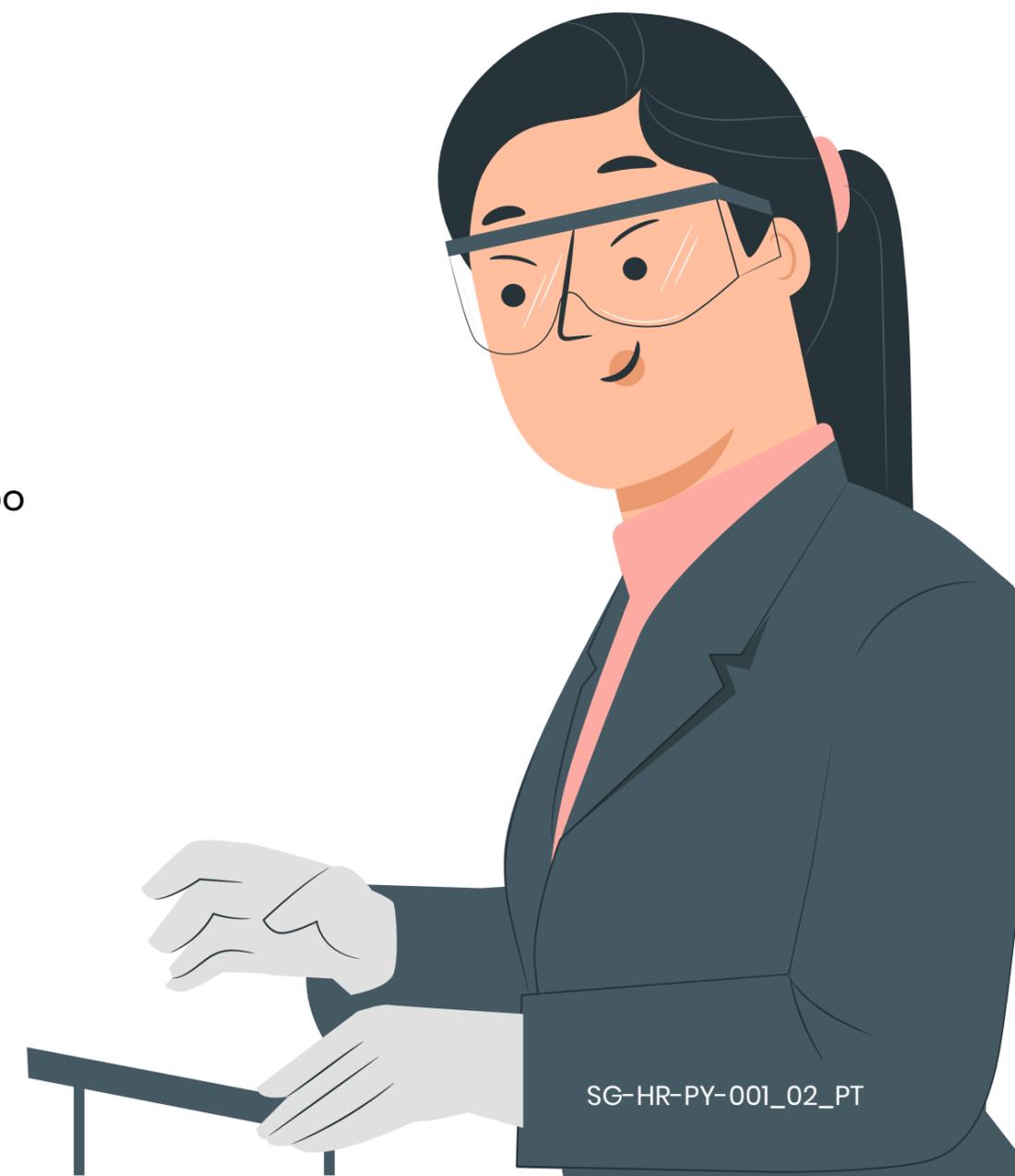
Horários de Trabalho e Remuneração

Os nossos colaboradores são essenciais para o nosso sucesso, pelo que reconhecemos a nossa responsabilidade em promover horários de trabalho e salários justos e adequados às funções de cada um.

O Grupo Sovena garante o cumprimento da legislação local no que diz respeito aos Horários de Trabalho e Remuneração dos seus colaboradores.

Complementarmente, alinha as suas políticas e processos internos nesta matéria com o estabelecido nas Convenções Internacionais da OIT **(a este propósito consulte o subcapítulo: Compromissos Globais)**.

O horário de trabalho dos colaboradores do Grupo Sovena, incluindo os períodos de descanso e folgas, é definido com base na legislação local e nas boas práticas internacionais.



Trabalho Forçado e Trabalho Infantil

No Grupo Sovena não é permitida nenhuma forma de trabalho involuntário, forçado ou escravo, incluindo turnos com duração superior ao estabelecido na lei, que não garantam o período de descanso necessário aos colaboradores e formas de trabalho em que não sejam garantidas as condições necessárias para o correto desempenho das funções e para o bem-estar dos colaboradores.

Em momento algum, os colaboradores terão de deixar sob custódia do Grupo, depósitos ou documentos de identidade e estarão livres de deixar o empregador após aviso prévio.

No Grupo Sovena não é tolerado trabalho infantil para desempenho de qualquer tarefa ou atividade.

Pela natureza da atividade e pelo contexto em que decorre, é necessário recorrer a trabalho temporário e prestação de serviços, pelo que o Grupo leva a cabo todas as diligências para garantir que não há lugar a formas de trabalho involuntário, forçado ou infantil, nomeadamente, através da divulgação e tomada de conhecimento do Código de Ética e Conduta do Grupo Sovena, pelas empresas que nos prestam serviços.

O Grupo Sovena respeita e compromete-se a promover junto dos seus colaboradores, fornecedores, parceiros e clientes, os Direitos Humanos, orientando o desempenho da sua atividade pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelas Convenções Internacionais da OIT, nomeadamente, na aplicação dos princípios relativos ao trabalho forçado e ao trabalho infantil (**a este propósito consulte o subcapítulo: Compromissos Globais**).

Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

O Grupo Sovena acredita que o respeito pela liberdade de associação e de negociação coletiva são essenciais para a promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo.

Desse modo, garantimos o cumprimento das leis locais referentes a estas matérias e do estabelecido nas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho **(a este propósito consulte o subcapítulo: Compromissos Globais)**.

Promovemos um clima de abertura em que os colaboradores são encorajados a expressar-se livremente sobre todas as questões relacionadas com o trabalho que desempenham no Grupo e garantimos que tal não resultará em nenhuma forma de discriminação ou retaliação por parte do Grupo.



Igualdade e Não Discriminação

O Grupo Sovena e todos os seus colaboradores respeitam o valor inerente a cada indivíduo/sociedade promovendo a diversidade e reconhecendo-a como valiosa para o sucesso. Não é tolerado qualquer tipo de discriminação, nomeadamente, por motivos de raça, nacionalidade, origem, classe social, filiação, convicção política, idade, género, religião, deficiência, estado civil ou orientação sexual.

Promovemos um ambiente de trabalho livre de discriminação, nomeadamente, através dos processos de recrutamento, no qual procuramos garantir a diversidade dos recursos humanos, incluindo a contratação

de pessoas de géneros sub-representados em determinadas funções e pessoas portadoras de deficiência.

A Igualdade e Não Discriminação são também promovidas na gestão de desenvolvimento profissional e no âmbito global das relações laborais. Todas as políticas e práticas internas relacionadas com colaboradores estão assentes no princípio da equidade **(a este propósito consulte o subcapítulo: Princípios de Comportamento)**.

Promovemos ainda este princípio no âmbito do nosso trabalho com as comunidades em que operamos e esperamos que os nossos

colaboradores, ajam com respeito pelas diferentes culturas e respetivas características, no âmbito da sua atuação no exterior da empresa e, internamente, nas relações com colegas e outras partes interessadas.

É esperado que os colaboradores e restantes partes interessadas promovam a diversidade e a igualdade, cumpram e conheçam o estabelecido nas Leis, Regulamentos e Normas Internas sobre esta matéria, e que reportem junto da Direção de *People & Culture* as questões relacionadas com estas matérias.

O QUE DEVO FAZER?

Sou responsável pelo processo de recrutamento e atualmente estou a gerir um processo de seleção de candidatos para duas vagas na Direção Financeira. Tivemos candidatos com perfis muito interessantes e foram selecionados três para o processo final.

As entrevistas correram igualmente bem e os perfis são relativamente parecidos, pelo que o único critério que identifiquei para desempatar foi a idade dos candidatos—dois jovens e um candidato com uma idade mais avançada. O candidato com a idade mais avançada, apesar de ter mais experiência, tem um potencial de crescimento menor, pelo que optei pelos outros dois candidatos.

Estava a discutir esta decisão com um colega e ele alertou-me para o facto de que o nosso Código proíbe qualquer tipo de discriminação, pelo que fiquei na dúvida sobre se o critério que adotei não cumpre com o estabelecido no Código. O que devo fazer?

RESPOSTA: O Código do Grupo proíbe qualquer tipo de discriminação, nomeadamente, baseada na idade, pelo que, o critério que adotou para a seleção dos candidatos constitui de facto uma ação que não está em conformidade com o estabelecido. Deverá retroceder com a decisão que havia tomado e procurar outros critérios de desempate ou procurar ajuda junto de outros colegas da sua área.

Nota: Todas as situações reportadas serão devidamente analisadas através de um rigoroso processo de apuramento dos factos.



Assédio

O Grupo Sovena não tolera qualquer forma de assédio moral ou sexual e proíbe qualquer comportamento que possa criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou ofensivo.

Este tipo de comportamentos compromete os valores dos intervenientes, podendo muitas vezes colocar em causa o seu bem-estar físico e psicológico.

É, por isso, necessário que no âmbito das relações profissionais que são estabelecidas se tenha em atenção o impacto das decisões e comportamentos nos outros. Adotamos todas as medidas necessárias para prevenir o assédio no local de trabalho, e, nos casos em que tal evento ocorra, tomamos todas as providências para que seja interrompido de imediato e que não se volte a verificar tal conduta.

Todos os colaboradores que acreditem que as ações de outros colaboradores, Responsáveis hierárquicos e outras partes interessadas, nomeadamente, fornecedores e parceiros não estão a agir em conformidade com o estabelecido no Código deverão de imediato reportar ao seu Responsável hierárquico, à Direção *People & Culture* ou junto do Responsável de Ética através dos mecanismos identificados **no capítulo Promovemos a Ética.**

Exemplos de situações que podem configurar assédio

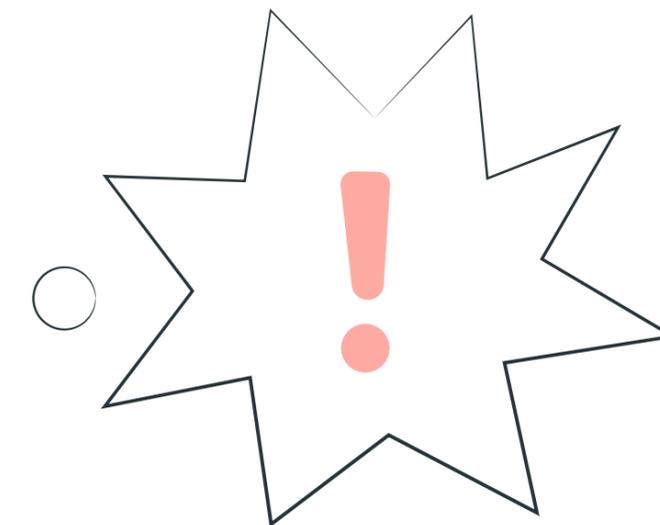
- Não delegar qualquer tarefa ao colaborador de modo sistemático ou atribuir tarefas desajustadas à categoria profissional;
- Fazer avanços de cariz sexual ou pedidos de favores sexuais ou encontros que não sejam bem-vindos por parte do recetor;
- Fazer observações sexuais e/ou de conteúdo ofensivo ou comentários explícitos ou depreciativos sobre a aparência;
- Fazer comentários/piadas inadequadas com base em características específicas do indivíduo ou de um grupo minoritário;
- Enviar/partilhar material escrito ou gráfico (incluindo piadas) que humilhe ou mostre hostilidade em relação a um grupo ou indivíduo ou que tenha um cariz sexual;
- Adotar comportamentos intimidadores, físicos, verbais ou escritos, como *bullying*, relativos ou baseados em características do indivíduo ou de grupos minoritários.

Abuso de Substâncias

O Grupo Sovena assume-se como um local de trabalho livre de substâncias e estabelece como objetivo a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os seus colaboradores.

Para que tal seja possível, é também necessário que os colaboradores realizem o seu trabalho nas condições físicas e mentais adequadas.

Desempenhar as funções e tarefas associadas ao trabalho sob a influência de drogas ou álcool representa um risco para a pessoa que toma essa decisão e para aqueles com quem trabalha, pelo que, no Grupo Sovena, é estritamente proibida a utilização, venda, distribuição ou armazenamento de drogas ou álcool no local de trabalho ou outros locais em que desempenhem as suas funções e estão implementados mecanismos de controlo para garantir que tal não acontece.



É esperado que os colaboradores, caso identifiquem que têm ou suspeitem que algum colega tem um problema com abuso de substâncias, procurem ajuda de imediato e reportem a situação.

A Direção de *People & Culture* está preparada para encaminhar os colaboradores que necessitem de ajuda para a forma de suporte ou assistência mais adequada.

Violência

No Grupo Sovena, a segurança dos colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e quaisquer pessoas que se encontrem nas instalações é da maior importância. Desse modo, não é tolerada nenhuma forma de violência no local de trabalho, incluindo violência sob a forma física ou verbal, consubstanciada em ameaças, intimidação, agressão ou qualquer tipo de maus-tratos.

É esperado que os colaboradores, bem como qualquer outra parte interessada, como clientes, fornecedores ou quaisquer outras pessoas que visitem as nossas instalações ou trabalhem conosco não se envolvam em nenhuma situação de violência ou adotem quaisquer comportamentos hostis nas relações que estabelecem. Os colaboradores deverão reportar de imediato sempre que presenciarem uma situação de violência, real ou potencial.



SÃO PROIBIDOS OS SEGUINTE COMPORTAMENTOS:

- Agredir ou provocar uma agressão/confronto físico;
- Brincadeiras inadequadas;
- Comportamento hostil que crie receio de danos a outras pessoas ou propriedade;
- Provocar danos, deliberadamente, na propriedade do Grupo ou de qualquer colega.

Utilização do Património

No âmbito do desempenho das suas funções, os colaboradores são responsáveis por utilizar de modo adequado o património e os recursos do Grupo Sovena.

O património do Grupo Sovena inclui a sua propriedade física, como computadores, telemóveis ou viaturas da empresa, e a propriedade intelectual, onde se inclui informação confidencial e o tempo dos colaboradores enquanto estão no exercício do seu trabalho.

É esperado que todos os colaboradores utilizem o património do Grupo Sovena de modo responsável e cuidadoso e que reportem sempre que identifiquem situações de risco para o património, incluindo a errada utilização do mesmo por parte de outros.

O QUE NÃO DEVE FAZER?

- Utilizar para fins pessoais ou partilhar com outros o património do Grupo Sovena ou dos seus fornecedores e parceiros, nomeadamente, tecnologias e informações privilegiadas.
- Utilizar o património do Grupo Sovena para fins pessoais de modo irresponsável, nomeadamente, ferramentas de comunicação, como o telemóvel ou o e-mail.
- Vender ou doar património do Grupo Sovena (mesmo que obsoleto) sem autorização expressa.

PROTEGEMOS O AMBIENTE

34 Proteção do Ambiente e Defesa dos Recursos Naturais



Proteção do Ambiente e Defesa dos Recursos Naturais

O Grupo Sovena assume o compromisso em preservar o meio ambiente e minimizar os impactos ambientais da sua atividade através de uma utilização racional de recursos, da implementação de medidas de prevenção da poluição e da adoção das mais avançadas tecnologias.

Para o cumprimento destes objetivos, em todos os locais de trabalho são implementadas medidas de modo a evitar o desperdício e são privilegiados produtos reciclados, recicláveis e com um menor impacto de pegada de CO2, promovendo, assim, a proteção da biodiversidade e dos ecossistemas.

Atuamos de modo responsável e garantimos o cumprimento de todas as obrigações legais e regulamentos relacionados com a defesa do ambiente.

Estabelecemos processos e procedimentos que garantem o cumprimento dos nossos objetivos anuais em matéria ambiental e uma atuação integrada na gestão do dia a dia do Grupo. Investimos em tecnologias no sentido de minimizar e mitigar os riscos ambientais.



A nossa conduta e a daqueles que conosco trabalham é orientada de acordo com a política dos 3R's: Reduzir, Reutilizar e Reciclar, através da qual procuramos reduzir consistentemente o impacto ambiental das nossas atividades e preservar os recursos naturais.

De modo contínuo, procuramos minimizar a produção de resíduos e garantir a sua correta eliminação. Todos os colaboradores da Sovena devem respeitar o estabelecido nas leis ambientais e nos regulamentos internos aplicáveis às suas funções, bem como as boas práticas ambientais de acordo com as condições e sinalização existentes nas instalações da empresa e nos locais para onde se desloquem,

nomeadamente, as orientações relativas à gestão e utilização de recursos (energia, água e resíduos).

É esperado que todos aqueles que se deparem com quaisquer incidentes ambientais ou violações do estabelecido na lei e regulamentos internos reportem a situação de imediato ao Responsável de Ambiente do seu local, ao seu Responsável hierárquico ou ao Responsável de Ética que encaminhará o tema para os devidos interlocutores.

Para mais informação consulte a Política Ambiental do Grupo Sovena.



O QUE DEVO FAZER?

Nas nossas instalações temos contentores para fazer separação de resíduos e cumprir assim com um dos R's da nossa política dos 3R's: Reciclar. Já me aconteceu ir colocar lixo a esses contentores e reparar que os resíduos lá colocados estão no sítio errado. Já vi alguns colegas fazê-lo e acho que eles não compreendem realmente a importância que estas ações podem ter.

Ao ler o Código fiquei na dúvida sobre se devo ou não alertar os colegas ou reportar a situação ao Responsável de Ambiente ou ao meu Responsável hierárquico... O que devo fazer?

RESPOSTA: De acordo com o presente Código, sempre que verificar alguma situação que não esteja em conformidade com o que está estabelecido deverá reportar a situação. Neste caso, poderia abordar diretamente os seus colegas, no sentido de alertá-los para a situação ou, em alternativa, reportar a situação ao Responsável de Ambiente para que ele possa definir ações que resolvam a situação.



PROCURAMOS PRÁTICAS DE NEGÓCIO JUSTAS

38 Conflito de Interesses

40 Corrupção e Suborno

42 Ofertas

43 Concorrência

45 Segurança e Confidencialidade da Informação

48 Cibersegurança

49 Comunicação com o Público

50 Segurança dos Produtos

51 Marketing Responsável



Conflito de Interesses

O Conflito de Interesses acontece sempre que os interesses pessoais de alguém interferem ou influenciam a capacidade de tomar decisões para o bem dos negócios e dos clientes. Mesmo quando as situações não são intencionais, o facto de aparentarem ser um conflito de interesses pode afetar a reputação e a imagem do Grupo.

Com os clientes, fornecedores ou outras partes interessadas, comprometemo-nos a atuar de acordo com critérios objetivos e no exclusivo benefício do Grupo Sovena, não permitindo situações de geração de conflito de interesses. Complementarmente, trabalhamos no sentido de desenvolver normas e procedimentos internos que

apoiem o Grupo na prevenção de conflito de interesses e que orientem os que nele trabalham.

Os colaboradores devem evitar o conflito de interesses em todas as situações em que os seus interesses pessoais possam influenciar a objetividade da tomada de decisões relativas à atividade que desempenham no Grupo.

Nem sempre é evidente que situações podem ou não configurar Conflito de Interesses pelo que, na dúvida, deverão procurar aconselhamento junto dos Responsáveis hierárquicos ou da Direção de *People & Culture*.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM CONFIGURAR CONFLITO DE INTERESSES

- Aceitar um segundo trabalho num concorrente;
- Permitir que uma relação pessoal influencie uma decisão relacionada com o negócio;
- Descobrir uma oportunidade de negócio para a Sovena e utilizá-la para benefício pessoal;
- Aceitar ofertas que possam afetar ou aparentemente influenciar a objetividade na tomada de decisões relacionadas com o negócio.

O QUE DEVO FAZER?

Trabalho na Direção responsável pelas compras e uma das minhas funções está relacionada com os processos de seleção de fornecedores. Estamos à procura de um novo fornecedor de material de escritório e, curiosamente, o meu marido tem uma empresa que fornece este tipo de produto e que acredito ser das melhores no mercado.

No entanto, vi no Código que os colaboradores devem evitar as situações em que os interesses pessoais possam influenciar a tomada de decisão. Apesar de eu achar que escolheria a empresa do meu marido por ser das melhores no mercado será que devo afastar-me deste processo?

RESPOSTA: Sim, deverá informar o seu Responsável hierárquico da potencial situação de Conflito de Interesses no âmbito do processo de seleção de fornecedores para o fornecimento de material de escritório e afastar-se do processo, garantindo que a tomada de decisão é feita por alguém que não tem qualquer envolvimento familiar e pessoal com os envolvidos no processo.



Corrupção e Suborno

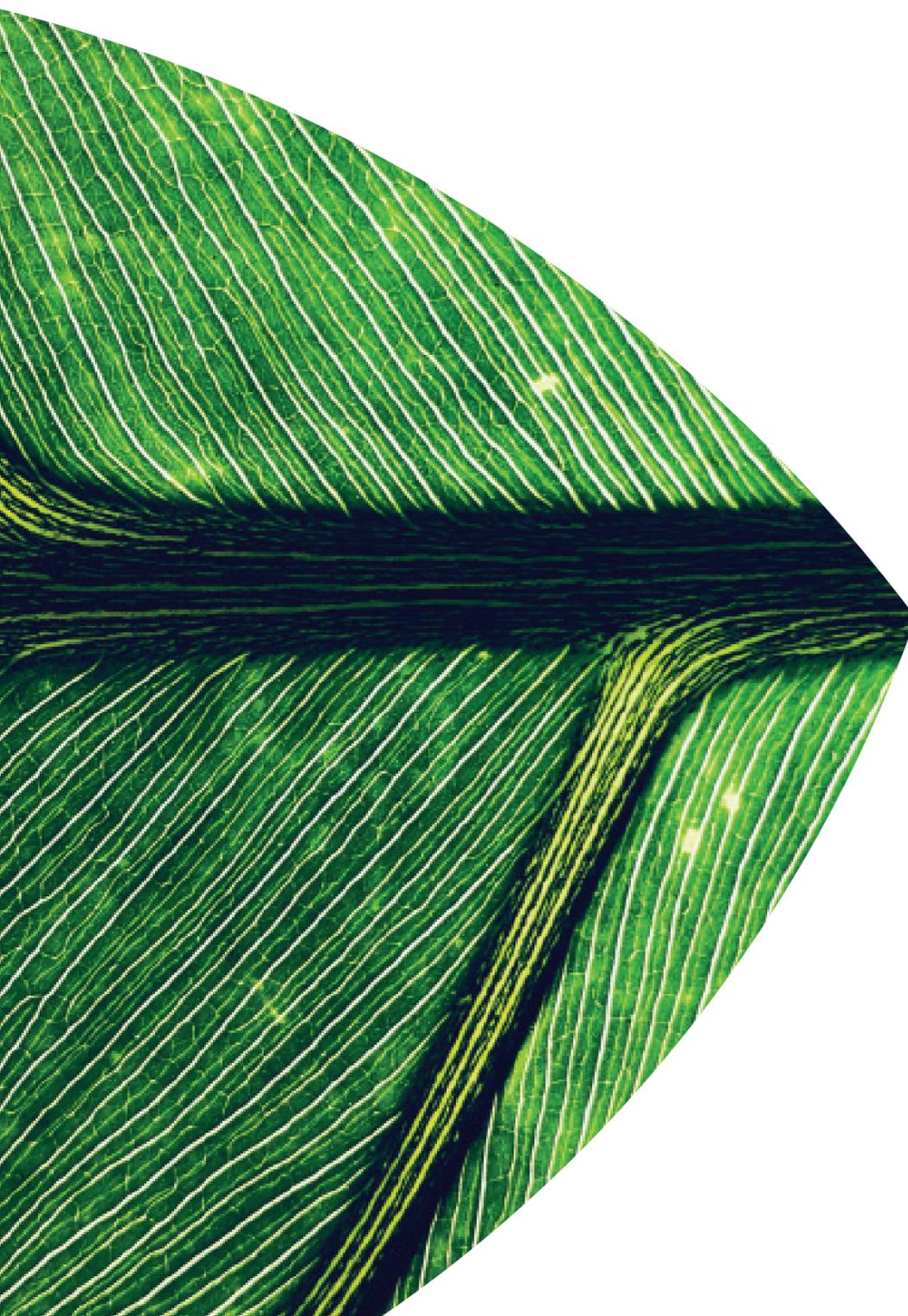
No Grupo Sovena, todas as partes interessadas são tratadas de forma justa e são exigidos rigor e transparência em toda a informação que o Grupo presta e em todas as relações que estabelece.

Deste modo, não são admitidas nem aceites quaisquer formas de corrupção, ativa ou passiva. Reprovamos todos os comportamentos que possam configurar situações de corrupção, nomeadamente, fraude, manipulação, esquemas ilícitos, tráfico de influências, aproveitamento de posição privilegiada e suborno.

Agimos em conformidade com as leis e regulamentos em matéria de Corrupção e Suborno de todas as geografias em que atuamos e sensibilizamos os colaboradores e restantes partes interessadas para a importância de orientar a sua conduta segundo o que está estabelecido nestes documentos e em orientações e políticas que o Grupo emita.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM CONFIGURAR CORRUPÇÃO E SUBORNO

- Fazer um convite a um cliente para jantar num momento crucial de uma negociação;
- Partilhar com um fornecedor o preço de determinada proposta, no sentido de o ajudar a ganhar um contrato.



O Grupo Sovena espera que os seus colaboradores e restantes partes interessadas se responsabilizem por compreender, identificar e evitar todas as formas de Corrupção e Suborno e que, caso necessitem de apoio ou aconselhamento sobre estas matérias, o procurem junto do Responsável de Ética.

Todos os colaboradores e restantes partes interessadas, no âmbito da sua relação com o Grupo Sovena, estão expressamente proibidos de fazer, receber ou aprovar qualquer tipo de pagamento ilícito e qualquer outra forma de suborno em quaisquer circunstâncias para benefício próprio ou do Grupo.

Igualmente, por respeitarmos e cumprirmos a regulamentação relativa à prevenção do branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo, pretendemos conhecer a identidade das contrapartes relevantes dos negócios que concretizamos, garantindo que não sejam identificados quaisquer indícios de irregularidades.

Qualquer colaborador ou parte interessada que esteja perante uma situação, real ou potencial, que possa configurar qualquer forma de corrupção, suborno ou outras irregularidades deverá de imediato reportar através dos canais identificados **no capítulo Promovemos a Ética.**

Ofertas

Ofertas podem fazer parte das relações com fornecedores, parceiros e outras partes interessadas, como por exemplo, o pagamento de uma refeição em determinadas situações ou a oferta de um cabaz de natal, no entanto, estas nunca devem influenciar, ou levantar qualquer dúvida, em relação à objetividade da tomada de decisões relativas ao negócio e às atividades do Grupo. Estas ofertas poderão ser efectuadas em nome de uma pessoa ou organização, no âmbito da relação comercial, mas sem que nada seja esperado em troca.

Compreender que ofertas estão neste âmbito ou que ofertas pretendem ocultar condutas de Corrupção e Suborno pode não ser fácil, pelo que é necessária uma avaliação cuidadosa por parte de quem a recebe e, se necessário,

do Responsável hierárquico, de modo a evitar que tal ato influencie ou aparente influenciar a capacidade de tomada de decisões.

Os colaboradores, em particular todos os que assumem responsabilidades na aquisição ou adjudicação de bens e serviços, deverão ter particular cuidado com ofertas por parte de clientes, fornecedores ou parceiros e nunca aceitar ofertas sob a forma de dinheiro. Quando tal aconteça, nomeadamente, com ofertas que não sejam de valor simbólico, o colaborador deverá rejeitar, ou, na impossibilidade de o fazer, deverá de imediato comunicar ao Responsável hierárquico ou à Direção de *People & Culture*.

SE ESTÁ NA DÚVIDA, PERGUNTE-SE...

- Quem fez a oferta poderá estar à espera de algo em troca?
- A oferta ultrapassa um valor simbólico?
- A oferta está a ser feita no decorrer/aproximar de um processo de negociação ou renegociação?
- As ofertas são feitas de modo frequente?

Se a resposta a alguma destas questões for SIM, deverá de imediato falar com o seu Responsável hierárquico.

Concorrência

O respeito pela concorrência leal e justa é orientador da conduta de negócios do Grupo. Pautamos a nossa atuação pelo cumprimento da legislação relativa a concorrência e *antitrust* em todas as geografias em que atuamos.

As leis e regulamentos relativos a este tema proíbem, geralmente, o trabalho em parceria com a concorrência de modo a limitar a competição e tentativas de monopolizar mercados ou controlar preços, pelo que são estas as premissas que regem as nossas relações com a concorrência.

O Grupo Sovena age em conformidade com as melhores práticas face à concorrência e espera que todos os colaboradores ajam do mesmo modo e cumpram com o estabelecido nas leis e regulamentos locais e que, sempre que identifiquem uma situação, real ou potencial, que possa estar em incumprimento com o estabelecido reportem de imediato ao seu Responsável hierárquico ou ao Responsável de Ética que analisará o tema junto dos interlocutores mais apropriados.

De modo a garantir que os colaboradores dispõem de condições para o fazer, o Grupo Sovena garante o acesso à devida informação suportando os seus colaboradores acerca da legislação da concorrência nacional e internacional.

O QUE DEVO FAZER?

Recentemente, fui a um jantar de alumni da minha antiga faculdade, onde revi alguns colegas que já não via há alguns anos e, curiosamente, descobri que alguns até trabalham no mesmo setor que eu, em empresas concorrentes.

No decorrer do jantar, estes colegas começaram a abordar questões relacionadas com os preços, e como poderíamos promover todos um aumento generalizado e assim, até, proporcionar um aumento dos salários de colaboradores.

Apesar de achar que o motivo era nobre, acabei por abandonar a mesa e fui ter com outras pessoas porque sei que, de acordo com as leis e com políticas da empresa, não é permitido negociar preços com a concorrência. Será que fiz bem?

RESPOSTA: Sim, abandonar a mesa e não participar na discussão foi a decisão mais correta uma vez que, de facto, não é permitida a negociação de preços com a concorrência. Complementarmente, deverá também reportar o sucedido ao seu Responsável hierárquico ou diretamente com o Responsável da Direção Comercial do Grupo para que possam decidir sobre as ações a adotar.



Segurança e Confidencialidade da Informação

Num mundo em constante mudança e conectado através de múltiplos canais, a informação é a chave para o sucesso. O Grupo Sovena respeita a propriedade intelectual e informação confidencial dos clientes, fornecedores e outras partes interessadas com as quais tem estabelecidas relações de negócio. Cumprimos e fazemos cumprir com todos os compromissos e restrições contratuais relativos ao seu uso bem como com a legislação local em vigor.

É prioritário para nós que a utilização da informação seja feita de modo cuidadoso. Todos os colaboradores têm a responsabilidade de saber como utilizar os dispositivos e as informações de maneira correta e segura, nomeadamente, ao aceder a informações através de dispositivos pessoais ou quando conectados a redes públicas, uma vez que a adoção de comportamentos inseguros e a divulgação de informação incorreta pode prejudicar seriamente a imagem e reputação da empresa e comprometer a segurança da informação.

No âmbito das suas funções, é natural que os colaboradores tenham de lidar diversas vezes com dados pessoais, quer dos seus colegas, como também de clientes, fornecedores e outras partes interessadas e é importante que saibam como proceder perante esse tipo de informação ou que saibam onde encontrar orientações sobre como proceder.

Os colaboradores devem proteger qualquer informação da empresa e não devem, a menos que tenham autorização explícita, partilhá-las com ninguém fora do Grupo, bem como com ninguém dentro do Grupo, a menos que a pessoa, no âmbito das suas funções, necessite de ter acesso à informação.

Todos os colaboradores que tenham acesso a informações confidenciais devem tomar todas as precauções para preservar essa confidencialidade. Esta obrigação também se aplica aos colaboradores após a sua saída do Grupo.

O Grupo Sovena aposta na implementação de medidas de prevenção e na sensibilização dos seus colaboradores em matéria de segurança da informação, pelo que é esperado que, caso tenham dúvidas sobre o que fazer ou observem alguma situação em que a segurança ou confidencialidade da informação foi corrompida, reportem de imediato ao Responsável de Ética.

Para mais informação consulte a Política de Segurança da Informação do Grupo Sovena.

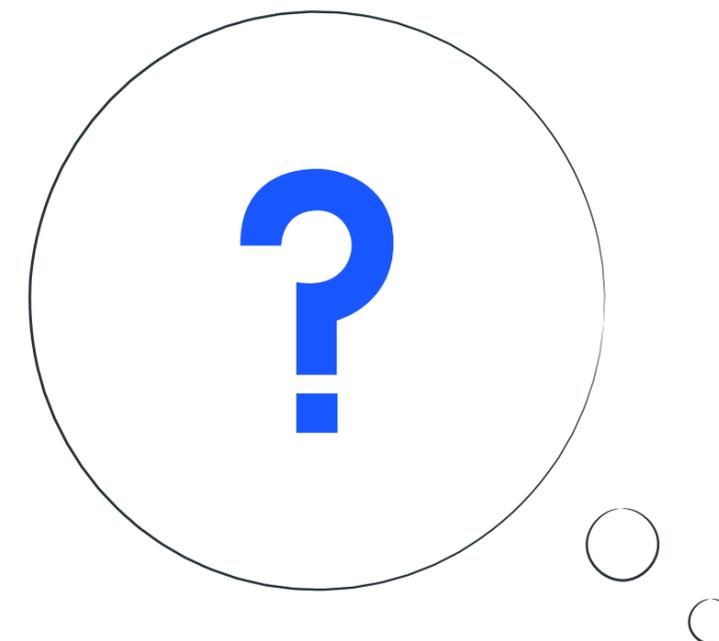
O QUE DEVO FAZER?

Fui almoçar com um colega meu a um restaurante perto das instalações a que costumamos ir de vez em quando. Durante o almoço, o meu colega recebeu um telefonema sobre trabalho e esteve algum tempo a discutir detalhes relacionados com um novo contrato que ganhámos recentemente.

Apesar do restaurante não ter muita gente, fiquei um pouco constrangido com esta situação, uma vez que discutir este tipo de informações em público pode estar a colocar em causa a confidencialidade da informação. Depois do ocorrido, fiquei a pensar se deveria ter dito alguma coisa ao meu colega ou se ao fazê-lo estaria a exagerar, pois as

pessoas que estão no restaurante nem nos conhecem e não saberiam de que empresa ele estava a falar. O que deveria ter feito?

RESPOSTA: A sua intuição estava correta e deveria ter, de imediato, endereçando a questão com o seu colega, no sentido de o alertar para o potencial risco de discutir informações confidenciais ou sensíveis num local público e para o facto de esta atuação ser uma violação ao estabelecido no Código. A ideia de que ninguém nos conhece poderá dar uma falsa sensação de segurança pelo que não deve, em qualquer circunstância, discutir informação relativa ao negócio e às suas atividades em público.



Cibersegurança

Atualmente, a tecnologia é essencial para qualquer empresa, no entanto, a sua utilização traz novos riscos e todos os que trabalham no Grupo Sovena devem estar preparados para lidar com eles.

A incorreta utilização da tecnologia pode trazer problemas de segurança com impactos significativos do ponto de vista económico e na vida das pessoas.

Numa era de digitalização como aquela em que nos encontramos, a segurança cibernética ganha um papel de destaque. Conforme explorado no ponto anterior do presente Código (Segurança e Confidencialidade da Informação), a segurança da informação é da maior importância para um negócio como o do Grupo Sovena.

Estamos conscientes da nossa responsabilidade e reconhecemos a necessidade de assegurar uma gestão da informação de modo cuidadoso e seguro. É esperado que todos aqueles que conosco trabalham adotem as melhores práticas em matéria de utilização das ferramentas e instrumentos tecnológicos e que, em caso de dúvidas sobre como proceder ou casos em que identifiquem riscos de segurança, reportem de imediato estas situações à Direção de Sistemas de Informação - dsi@sovenagroup.com 😊

IMPORTANTE...

- Não abandone os seus equipamentos eletrónicos em nenhuma circunstância, principalmente enquanto viaja ou quando está num local mais exposto;
- Não desative quaisquer controlos de segurança que tenham sido instalados pelo Grupo nos aparelhos eletrónicos que lhe foram disponibilizados;
- Não faça *download* de *softwares* ou aplicações não autorizados pelo Grupo Sovena;
- Não utilize os equipamentos eletrónicos para *sites* que não sejam seguros/ recomendados ou não sejam necessários para exercício das suas funções profissionais específicas;
- Não permita que outras pessoas acedam aos equipamentos eletrónicos a si atribuídos pelo Grupo Sovena;
- Fique atento às recomendações da Direção de Sistemas de Informação e garanta o seu cumprimento.

Comunicação com o Público

O Grupo Sovena acredita que os seus colaboradores e parceiros são também a cara da empresa. Desse modo, existem determinadas situações em que a atuação poderá afetar diretamente o Grupo e a sua reputação. De modo a garantir que tal não acontece, está estabelecido que nenhum colaborador ou parceiro poderá falar em público em nome do Grupo a menos que lhe seja solicitado ou que obtenha autorização prévia para o fazer.

Os colaboradores não deverão dar entrevistas e fazer/participar em publicações que envolvam ou refiram o Grupo a menos que obtenham autorização prévia, autorização essa que deverá ser dada em função do objetivo da entrevista ou publicação, nomeadamente, comercial. Sempre que seja contactado ou lhe seja solicitado que se pronuncie sobre determinado

assunto da empresa não deverá fornecer qualquer informação.

A informação prestada ao público inclui aquela que é partilhada nas redes sociais, pelo que, os colaboradores do Grupo deverão ter particular atenção ao conteúdo que publicam quando este envolve, refere ou pode prejudicar a reputação e atividade da Sovena.

Se observar ou participar em alguma ação que não esteja alinhada com o acima exposto, ou se tiver alguma questão sobre como proceder no âmbito da comunicação com o público, deverá procurar apoio junto da Direção de Marketing - marketing@sovena.pt 

Segurança dos Produtos

O Grupo Sovena garante as melhores condições de segurança e qualidade dos produtos que comercializa e assume a sua responsabilidade e compromisso em fornecer produtos seguros e de qualidade.

De modo a garantir esse propósito, temos implementadas diversas medidas, nomeadamente, acessos controlados, identificação de pessoas que circulam nas instalações, controlo de visitantes e subcontratados, câmaras de videovigilância, sensibilização dos colaboradores, verificações periódicas de vedações, infraestruturas, acessos e iluminação.

Os colaboradores são encorajados a reportar aos seus Responsáveis hierárquicos todas as situações que possam influenciar possíveis adulterações dos produtos, por parte de pessoas internas ou externas à organização e sempre que detetem a presença nas instalações de quaisquer pessoas externas à organização que não estejam identificadas ou acompanhadas por colaboradores do Grupo Sovena.

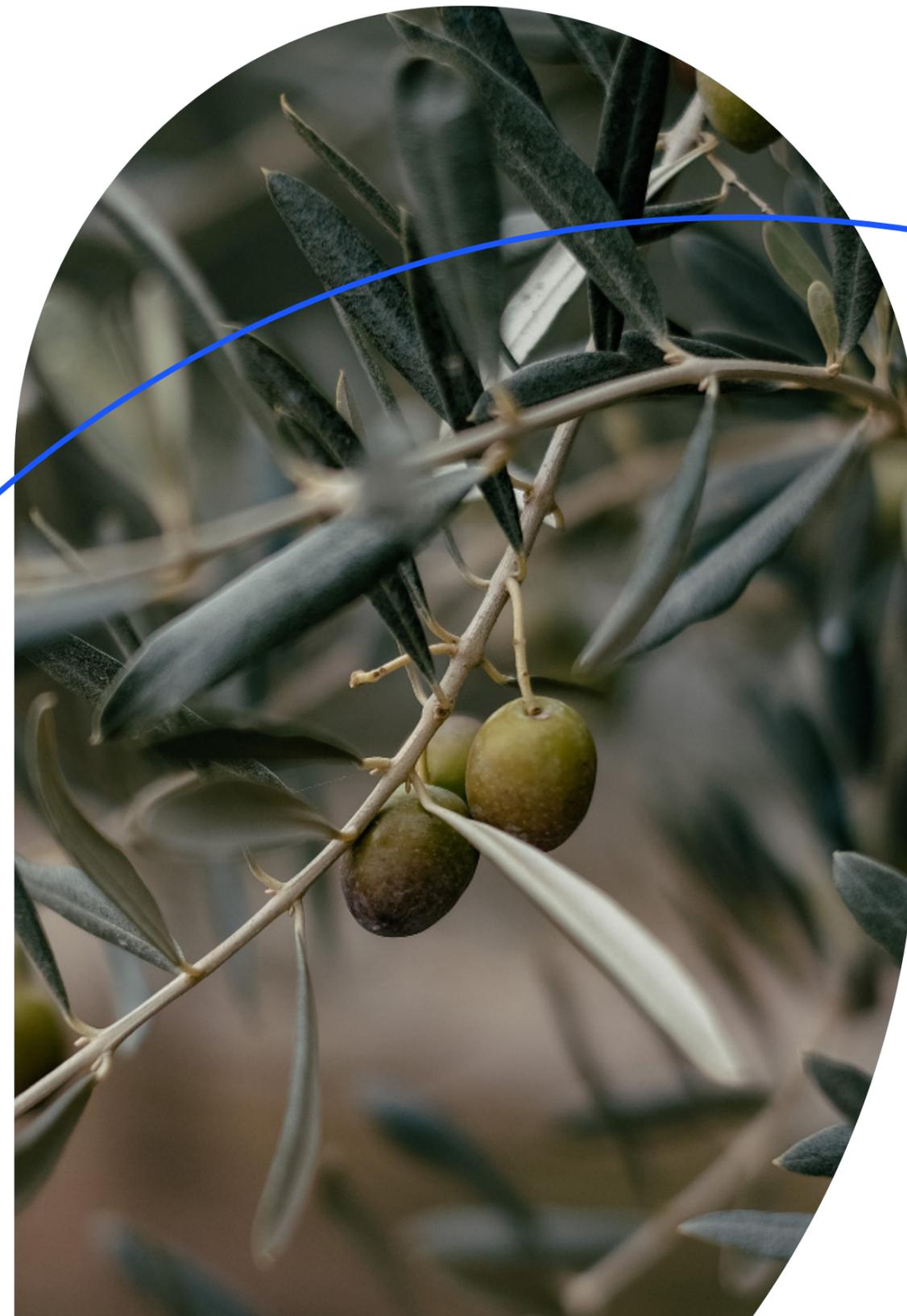
Para mais informação consulte a Política Qualidade e Segurança Alimentar do Grupo Sovena.



Marketing Responsável

O Grupo Sovena assume o compromisso de comercializar os seus produtos de modo transparente, responsável e honesto e em conformidade com todas as leis e regulamentos de cada geografia e, desse modo, manter a confiança dos seus consumidores.

Desta forma, procuramos apresentar as propriedades organoléticas e a qualidade dos nossos produtos da forma mais transparente possível, nunca utilizando declarações enganosas ou falsas na publicidade ou rótulos.



CONSIDERAMOS TODAS AS PARTES INTERESSADAS

- 54 Relação com Acionistas
- 55 Relação com Fornecedores e Parceiros
- 56 Relação com Clientes



Respeitamos os princípios de integridade, honestidade, equidade, respeito e colaboração nas relações que temos com todas as partes interessadas do Grupo Sovena (a este propósito consulte o subcapítulo: Princípios de Comportamento).

Reconhecemos que a nossa responsabilidade não está limitada ao que acontece nas nossas instalações e no âmbito das nossas relações internas. Como tal, este Código apresenta-se também como um instrumento orientador da conduta dos nossos, acionistas, fornecedores, parceiros e clientes. Acreditamos que o desenvolvimento de uma cultura verdadeiramente ética só se faz quando são claros os princípios e valores que regem as relações internas, mas também as relações externas.

Relação com Acionistas

O Grupo Sovena trabalha para obter resultados, de acordo com o previsto e para criar confiança aos acionistas, confiança esta que se revela decisiva para o investimento e desenvolvimento da empresa.

Em contextos regulatórios complexos como aqueles em que operamos é decisivo trabalhar com base em princípios de integridade e transparência e honrar os compromissos com os acionistas, pelo que instrumentos como o presente Código e a sua eficaz implementação se revelam essenciais no desenvolvimento das relações com base nestes princípios.

Relação com Fornecedores e Parceiros

O Grupo Sovena alia-se a vários parceiros com quem partilha responsabilidades e, por isso, é indispensável manter relações de confiança de modo a garantir o nosso sucesso e o sucesso daqueles que conosco trabalham.

As relações com parceiros e fornecedores são pautadas pelos valores e princípios de comportamento do Grupo **(a este propósito consulte os subcapítulos: Valores do Grupo Sovena e Princípios de Comportamento)**.

O Grupo Sovena reconhece também a importância do trabalho em parceria com fornecedores, no sentido de cumprir com o seu propósito de acelerar a evolução da

alimentação global. Os nossos fornecedores têm para conosco o compromisso de cumprir e fazer cumprir com as nossas políticas e orientações internas, nomeadamente, no que diz respeito ao cumprimento da legislação e da integridade e conduta ética assumida nas relações que têm com o Grupo.

Cumprimos com critérios internos estabelecidos para a seleção de fornecedores, garantindo sempre o alinhamento destes processos com os princípios do Grupo **(a este propósito consulte o subcapítulo: Princípios de Comportamento)**.

Procuramos conhecer e saber quem são os nossos fornecedores, através de processos de *due diligence* de que é exemplo o nosso processo de homologação de fornecedores.

Comprometemo-nos a não estabelecer negócios ou parcerias com fornecedores que se envolvam em práticas ilegais ou incorretas, que sejam contrárias ao estabelecido no Código e, em nenhum momento procuraremos obter vantagem da nossa eventual posição do dominante no mercado.

Para mais informação, consulte a Política de Compras do Grupo Sovena.

Relação com Clientes

O Grupo Sovena trata os seus clientes de forma ética e justa e não permite a envolvimento em práticas comerciais injustas ou enganosas por parte de ninguém que consigo trabalhe. Os contratos que estabelecemos refletem o valor que damos às empresas e clientes com os quais mantemos relações e procuram responder às suas necessidades e expectativas, tendo como objetivo prioritário a sua satisfação.

Neste sentido, o Grupo Sovena compromete-se a fazer tudo o que estiver ao seu alcance, individualmente e em equipa, para realizar o trabalho dentro dos padrões de qualidade definidos, com respeito pelos procedimentos e normas internos, nos prazos determinados.

Informações confidenciais e privadas sobre o cliente são respeitadas e protegidas em conformidade com os requisitos legais e com os compromissos de promoção de práticas de negócio justas estabelecidos no presente Código **(a este propósito consulte o capítulo: Procuramos Práticas de Negócio Justas)**.

Preocupamo-nos sempre em corresponder às necessidades e expectativas dos nossos clientes e em fornecer sempre informações honestas sobre os nossos produtos e serviços. Pautamos esta relação pelo cumprimento do estabelecido no Código e pelos mais elevados padrões éticos.

SUSTENTABILIDADE

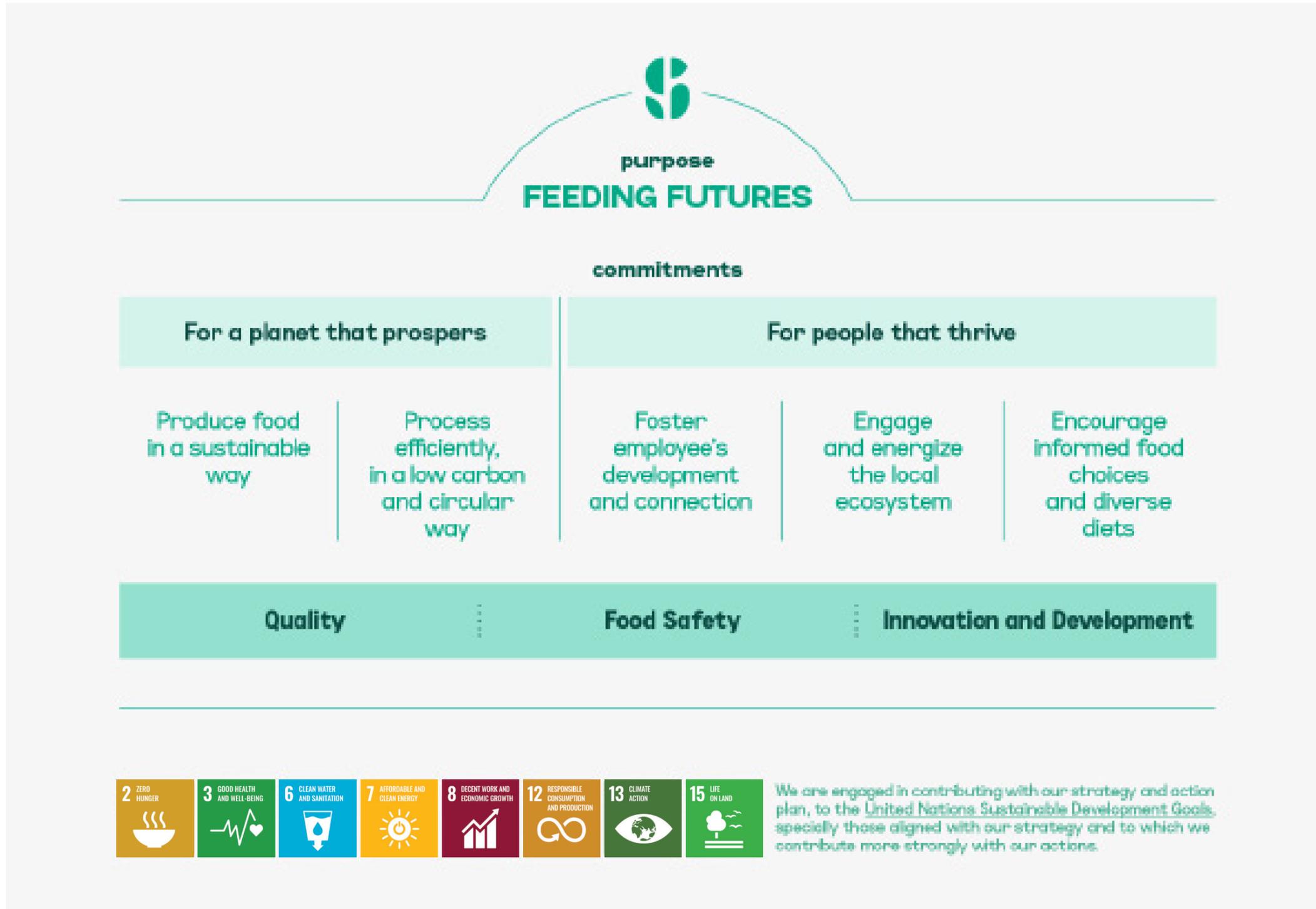


Sustentabilidade

Na Sovena, preocupamo-nos com o presente e o futuro das gerações e reconhecemos a nossa responsabilidade na promoção do desenvolvimento sustentável. Queremos que o nosso trabalho se reflita num impacto positivo para o planeta e para as pessoas com que nos relacionamos.

Temos consciência de que os desafios são muitos, e que para darmos a melhor resposta num mundo em mudança precisamos de nos adaptar. Por isso, fazemos uma revisão profunda da nossa estratégia de sustentabilidade a cada três anos, ouvindo e considerando as expectativas e desafios dos nossos *stakeholders*. Ponderamos os temas relevantes e assumimos compromissos concretos que acreditamos contribuir para uma construção sustentável do futuro e ajustados à realidade do momento.





Empenhamo-nos na melhoria da eficiência dos nossos processos e na redução dos nossos resíduos, transformando-os em novos recursos para outras indústrias. Estamos comprometidos em reduzir e reutilizar as embalagens que preservam os nossos produtos, para que os materiais que as compõem se mantenham em utilização preservando os recursos do planeta.

Nos lugares onde estamos, procuramos ser parte integrante da comunidade, desempenhando um papel social ativo e relevante. No nosso ambiente de trabalho, cultivamos os nossos valores e fomentamos uma nova cultura de sustentabilidade, que nos permita trabalhar melhor juntos, no presente e para o futuro. Não queremos abdicar de ter um papel relevante na promoção de estilos de vida saudáveis, e enquadrar o consumo dos nossos produtos no âmbito de uma alimentação variada e equilibrada.

Para mais informação, consulte o Relatório de Sustentabilidade anual do Grupo Sovena.



PROMOVEMOS A ÉTICA

QUEM É O RESPONSÁVEL DE ÉTICA?

O Responsável de Ética do Grupo Sovena é a pessoa responsável por:

- Implementar e divulgar o Código;
- Clarificar qualquer questão relacionada com o Código que não tenha ficado clara;
- Assegurar a análise e resolução de qualquer questão relacionada com o incumprimento do Código;
- Apresentar propostas de alteração ao Código.

COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO

Para assegurar que os colaboradores e restantes partes interessadas conhecem e compreendem o estabelecido no Código, levamos a cabo as seguintes atividades:

COLABORADORES

- Apresentação do Código a todos os novos colaboradores;
- Disponibilização do Código na Plataforma interna de colaboradores;
- Promoção de ações de sensibilização e comunicação sobre o Código e os temas nele abordados.

FORNECEDORES E PARCEIROS

- Divulgação do Código junto dos fornecedores e parceiros no momento de assinatura de novos contratos e acordos.

O Código está disponível no [website do Grupo Sovena](#) para todos aqueles que o pretendam consultar.

MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO

Qualquer pessoa pode dirigir-se ao Responsável de Ética através do email ethics@sovenagroup.com para solicitar informações relacionadas com temas de ética, comunicar incidências, apresentar denúncia de irregularidades ou apresentar sugestões e propostas de melhoria.

No site do Grupo está também disponível um [formulário](#) para a apresentação de dúvidas ou sugestões de natureza ética e reporte de incidências no âmbito da aplicação do Código, cuja análise é também da responsabilidade do Responsável de Ética.

TRATAMENTO E ANÁLISE DE COMUNICAÇÕES

O Grupo Sovena compromete-se a tratar todas as informações remetidas como confidenciais e a manter sob sigilo a identidade dos denunciantes, sendo recolhidos dados de contacto de modo a permitir a recolha de informação complementar, se necessário, e a comunicação sobre o tratamento da informação reportada. Quando solicitada, a colaboração de quem reporta a situação ou de outros intervenientes na situação é essencial para

o tratamento e resolução do caso.

As situações reportadas serão tratadas do seguinte modo:

1. Análise da situação reportada;
2. Apuramento dos factos através de entrevistas (com o responsável pelo reporte e/ou com intervenientes na situação) e análise de documentos de suporte;
3. Recomendação/Implementação de medidas corretivas e/ou disciplinares de acordo com o apurado.

O reporte de situações que não estejam em conformidade com o estabelecido no presente Código é da maior importância para o Grupo Sovena, pelo que é encorajado. O não cumprimento destas orientações pelos colaboradores poderá resultar em matéria do foro disciplinar. Assumimos o compromisso explícito de não retaliação ou discriminação contra quem reporte ocorrências através dos mecanismos aqui identificados ou participe na investigação das mesmas, garantindo reserva sobre o assunto em causa.

O Código de Ética e Conduta do Grupo Sovena, deve assim constituir-se como um documento evolutivo de apoio à definição de conduta e à adoção dos melhores comportamentos por parte dos colaboradores e restantes partes interessadas.

Esperamos que todos aqueles a quem o nosso Código se aplica sejam embaixadores destes objetivos em todos os momentos e nos ajudem a promover uma verdadeira cultura e atuação ética.

Contamos consigo!

GLOSSÁRIO

ASSÉDIO

Assédio no local de trabalho é o comportamento indesejado, praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, com o objetivo ou a consequência de perturbar ou constranger a pessoa ou de criar um ambiente intimidativo e hostil. Nem todas as situações de conflito no local de trabalho constituem assédio, sendo que a principal diferença se prende sobretudo com a intencionalidade do ato. De acordo com a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), assédio no local de trabalho pode adotar várias formas, nomeadamente:

Moral

Conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Sexual

Conjunto de comportamentos indesejados, percebidos como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

CONCORRÊNCIA

Empresas que vendem produtos ou serviços semelhantes aos do Grupo Sovena e que com ele concorrem seja relativamente aos preços, qualidade do produto, ou outra característica, de modo a atrair os clientes.

CONFLITO DE INTERESSES

Conflito de Interesses são todas as situações em que interesses pessoais interfiram ou aparentem interferir com a tomada de decisões e as atividades da empresa.

CORRUPÇÃO

Corrupção inclui práticas como suborno, pagamentos de facilitação, fraude, extorsão, conluio e lavagem de dinheiro. Inclui, também, a oferta ou recebimento de qualquer presente, empréstimo, taxa, recompensa ou outra vantagem por parte de qualquer pessoa como incentivo para fazer algo desonesto, ilegal ou que represente quebra de confiança na conduta dos negócios.

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Desenvolvimento capaz de satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações satisfazerem as suas próprias necessidades.

DUE DILIGENCE

Due diligence ou diligência devida consiste no processo que as empresas realizam para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre como lidam com os impactos negativos, reais e potenciais, nas suas próprias operações, na sua cadeia de fornecimento e outras relações comerciais.

INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

Informação confidencial refere-se a informação que não é do domínio público e que deve ser protegida de qualquer utilização ou divulgação indevida uma vez que essas ações podem potencialmente prejudicar a organização.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

A propriedade intelectual de uma empresa é um ativo intangível e inclui marcas registadas, direitos de autor, patentes e segredos comerciais.

PATRIMÓNIO

Recursos, tangíveis ou intangíveis, das empresas ou de terceiros, de que são exemplos: dinheiro do Grupo; produtos do Grupo; computadores e *softwares*; telefones e telemóveis; fotocopiadoras; veículos do Grupo; horas de trabalho dos colaboradores e respetivos produtos de trabalho; informações patenteadas; marcas registadas do Grupo.

PARTES INTERESSADAS (STAKEHOLDERS)

Pessoa ou grupo de pessoas que tem impacto ou pode ser impactado pelas decisões ou atividades de uma organização.

RETALIAÇÃO

Dano que se faz sofrer a outrem, como resposta ou aplicação de represália, vingança ou desforra.

SUBORNO

Suborno inclui qualquer oferta, prometida ou dada com o objetivo de obter ou manter negócios ou para outra vantagem comercial ilícita. Inclui dinheiro, presentes, viagens, entretenimento, serviços ou empréstimos.

REFERÊNCIAS

CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelecem padrões e requisitos mínimos relativos ao direito do trabalho aplicáveis aos estados-membros. Os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho estabelecidos nas Convenções são:

- a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- a abolição efetiva do trabalho infantil;
- a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

Para mais informação acesse [AQUI](#)

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, desenvolvida pela Organização das Nações Unidas em 1948, foi o primeiro reconhecimento internacional de que os direitos humanos e as liberdades fundamentais se aplicam a todas as pessoas, em qualquer lugar do mundo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece os direitos fundamentais do ser humano e apresenta-os em trinta artigos.

Para mais informação acesse [AQUI](#)

ISO 26000

A ISO 26000 é a norma guia da Responsabilidade Social

Corporativa. Esta norma estabelece sete princípios que devem orientar a gestão da Responsabilidade Social nas empresas: *accountability* (responsabilização), transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses dos *stakeholders*, respeito pelo Estado de Direito, respeito pelas Normas Internacionais de Comportamento, unanimidade dos Direitos Humanos.

Para mais informação acesse [AQUI](#)

PRINCÍPIOS DO UN GLOBAL COMPACT

Os dez princípios do *UN Global Compact* estabelecem orientações para as empresas nas áreas de direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção. Estes princípios foram concebidos com base em referenciais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Para mais informação acesse [AQUI](#)

PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA OCDE

Os Princípios Orientadores para uma Gestão Centrada nos Resultados do Desenvolvimento Sustentável ajudam as organizações a lidar com a complexidade tanto dos desafios da cooperação para o desenvolvimento, como da ajuda humanitária, para que estas possam alcançar os resultados esperados e apoiar o desenvolvimento sustentável.

Princípio 1 – Apoiar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a mudanças desejadas;

Princípio 2 – Adaptar-se ao contexto;

Princípio 3 – Reforçar a apropriação por parte dos países, a responsabilidade mútua e a transparência;

Princípio 4 – Maximizar o uso da informação sobre os

resultados para a aprendizagem e tomada de decisão;

Princípio 5 – Promover uma cultura de resultados e de aprendizagem;

Princípio 6 – Desenvolver um sistema de resultados gerível e fiável.

Para mais informação acesse [AQUI](#)

PROTOCOLO DE NAGOYA

O “Protocolo de Nagoya sobre o acesso a recursos genéticos e a partilha justa e equitativa dos benefícios provenientes da utilização” tem como objetivo a partilha justa e equitativa de benefícios provenientes da utilização de recursos genéticos, nomeadamente, através do acesso adequado a recursos genéticos e da transferência de tecnologias pertinentes, considerando os direitos sobre esses recursos e tecnologias e através de um financiamento adequado, contribuindo para a conservação da diversidade biológica e a utilização sustentável dos seus componentes.

Para mais informação acesse [AQUI](#)

Elaboração: People & Culture (P&C)

Revisão e Aprovação: Comissão Executiva (CE) / CEO Grupo Sovena

Âmbito: Todas as empresas do Grupo Sovena

Última actualização: 01.12.2021

