



- CÓDIGO DE ÉTICA -

GRUPO PARDGROUP

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Alterações</i>	<i>Preparado De</i>	<i>Verificado por</i>	<i>Aprovado De</i>
01	01/08/2025	Primeira versão	Consultoria jurídica	Gabinete de Conformidade	Gestão

Resumo

DEFINIÇÕES	4
INTRODUÇÃO.....	6
HISTÓRIA	6
MISSÃO	6
ADOÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E SEUS DESTINATÁRIOS	7
VALOR CONTRATUAL DO CÓDIGO.....	9
OBRIGAÇÕES ADICIONAIS PARA OS GESTORES RESPONSÁVEIS PELAS UNIDADES ORGANIZACIONAIS	9
VALORIZAÇÃO E SATISFAÇÃO DO PESSOAL E INTEGRIDADE DA PESSOA	9
PRINCÍPIOS GERAIS.....	11
REGRAS DE CONDUTA	11
ATIVOS DA EMPRESA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	13
QUALIDADE	14
IMPARCIALIDADE EM RELAÇÃO AO PARTES INTERESSADAS	15
SEGURANÇA, SAÚDE E AMBIENTE DE TRABALHO	15
LUTA CONTRA a CORRUPÇÃO	16
PRESENTES, DOAÇÕES E BENEFÍCIOS	16
TRANSPARÊNCIA EM TODAS AS OPERAÇÕES E ATIVIDADES	17
TRANSPARÊNCIA CONTABILÍSTICA	17
CONTROLOS INTERNOS	18
CONFIDENCIALIDADE	18
PRINCÍPIOS DE CONDUTA NAS RELAÇÕES COM OS COLABORADORES.....	19
SELEÇÃO DE PESSOAL.....	20
COMPORTAMENTO NO LOCAL DE TRABALHO	20
ABORDAGEM DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	21
INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE.....	21
IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES.....	21
VALORIZAÇÃO DAS DIFERENÇAS CULTURAIS	22
PREVENÇÃO E COMBATE AOS COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO.....	22
DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO CONTÍNUA	23
INCLUSÃO DE PARCEIROS E FORNECEDORES	23
MONITORIZAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA.....	23

RELAÇÕES COM OS DEPUTADOS.....	24
RELACIONAMENTO COM O CLIENTE	24
RELAÇÕES COM AS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS.....	24
RELAÇÕES COM FORNECEDORES DE BENS E SERVIÇOS	24
RELAÇÕES ECONÓMICAS COM PARTIDOS, SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES	26
RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	26
UTILIZAÇÃO DE NOTAS, CARTÕES DE CRÉDITO PÚBLICOS, SELOS FISCAIS.....	27
ATIVIDADES QUE VISAM O TERRORISMO E A SUBVERSÃO DA ORDEM DEMOCRÁTICA	28
CRIMINALIDADE ORGANIZADA.....	28
INFRAÇÕES TRANSNACIONAIS.....	28
LUTA CONTRA O BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS.....	29
PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE - UTILIZAÇÃO DO SISTEMA INFORMÁTICO E PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE AUTOR	29
RESPEITO PELO AMBIENTE	29
PROCEDIMENTOS DE EXECUÇÃO E PROGRAMA DE SUPERVISÃO	31
SISTEMA DE SANÇÕES	31
ESCRITÓRIOS ESTRANGEIROS	32
VIOLAÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E SANÇÕES.....	32
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	33
CONFLITO COM O CÓDIGO.....	33
ALTERAÇÕES DE CÓDIGO	33

DEFINIÇÕES

Grupo Pardgroup	Entendido como o conjunto das seguintes empresas com sede em Itália: Monkey Sell S.r.l., Pardgroup S.p.A., Pardforce S.r.l., Pardees S.r.l., Yellow Factory S.r.l., Axielab S.r.l. e as seguintes empresas com sede social no estrangeiro: Pardgroup Ireland LTD, Pardgroup Iberia S.L., Pardgroup Suisse Sagl, Pardgroup France, Pardgroup UK LTD, Pardgroup Middle East FZ-LLC, Pardgroup APAC LTD, Pardgroup Trading CO LTD, Pardgroup USA LLC e Yellow Factory USA LLC.
Clientes	Indica os sujeitos que assinaram um contrato com o Grupo Pardgroup e a quem as Empresas Pardgroup fornecem serviços, bens e/ou obras.
Autoridade	Indica, a título de exemplo, a autoridade judicial, o Tribunal de Contas, a Autoridade Nacional Anticorrupção (ANAC), a Guardia di Finanza, a Agência das Receitas, as instituições, as administrações públicas, o garante <i>da privacidade</i> , a AGCM, a ASL.
Funcionários	Refere-se às pessoas que têm colaboração coordenada e contínua, agência, representação, trabalho ocasional, etc., principalmente pessoal e sem subordinação.
Consultores	Indica as pessoas designadas para assistir o Grupo Pardgroup no desempenho das suas atividades de forma contínua ou ocasional, em virtude de um mandato ou outra relação de colaboração profissional.
Decreto Legislativo nº.	Significa Decreto Legislativo.
Decreto Legislativo 231/2001 ou Decreto	Remete para o Decreto Legislativo n.º 231, de 8 de junho de 2001, que contém o "Regulamento da responsabilidade administrativa das pessoas coletivas, sociedades e associações, incluindo as sem personalidade jurídica, nos termos do art. 11 da Lei n.º 300, de 29 de setembro de 2000", no conteúdo em vigor de tempos em tempos.
Destinatários	Indica os sujeitos a quem se aplicam as disposições deste Modelo e, em particular, Empregados e gestores, Colaboradores, Consultores, Fornecedores, <i>Sócios</i> , Conselho de Administração/Diretores, Conselho de Revisores Oficiais de Contas.
Dependentes	Indica os sujeitos que tenham vínculo empregatício com o Grupo Pardgroup , de qualquer natureza, parcial ou integral, a termo certo, ou através de contrato de trabalho parasubordinado. Os gestores também estão incluídos na definição, bem como os trabalhadores destacados.

Agência	Indica as matérias sujeitas à disciplina a que se refere o Decreto Legislativo 231/2001, ou seja, entidades com personalidade jurídica, empresas, associações mesmo sem personalidade jurídica, excluindo o Estado, entidades públicas locais, outros organismos públicos não económicos, bem como entidades que desempenhem funções de importância constitucional.
Fornecedores	Significa aqueles que fornecem bens ou prestam serviços ou realizam trabalho para a Empresa. Esta definição também inclui subcontratantes e empresas utilizadas pelo Grupo Pardgroup para prestar serviços a um Cliente.
L.	Significa Direito.
Modelo	Indica o modelo de organização, gestão e controlo nos termos do Decreto Legislativo 231/2001 da Empresa e, em particular, com os seus anexos e subsequentes alterações e aditamentos, juntamente com todos os procedimentos, instruções, circulares e outros documentos aí referidos.
Corpo ou, também, SB	Significa o Órgão de Fiscalização, dotado de poderes autónomos de iniciativa e controlo nos termos do Decreto Legislativo 231/2001, instituído pela Sociedade nos termos do art. 6º, nº 1, alínea b) do Decreto.
Sócio	Significa as contrapartes contratuais do Grupo, incluindo Fornecedores, Colaboradores, operadores de rede, agentes de vendas, distribuidores, subcontratados, <i>patrocinadores</i> , partes patrocinadas e qualquer outra pessoa com quem a Empresa entre em qualquer forma de colaboração contratualmente regulamentada (associação comercial temporária, <i>joint venture</i>)., consórcios, licença, agência, colaboração em geral), quando se pretenda cooperar com a Empresa no contexto de Atividades Sensíveis.
Procedimentos	Indica os procedimentos adotados pelas Empresas do Grupo para gerir atividades sensíveis e prevenir a prática de infrações principais.
Principais assuntos	Significa as pessoas que detêm funções de representação, administração ou gestão da Sociedade ou de uma das suas unidades organizacionais com autonomia financeira, bem como as pessoas que exercem, ainda que de facto, a gestão ou gestão das Empresas do Grupo.
Terceiro	Partes que mantêm relações com o Grupo Pardgroup .

INTRODUÇÃO

Este documento, referido como o "**Código de Ética**" (doravante, também o "**Código**"), define os compromissos e responsabilidades éticas na condução dos negócios e atividades corporativas realizadas pelo **Grupo Pardgroup** (doravante também "**Pardgroup**" e/ou o "**Grupo**").

O Código visa igualmente introduzir e tornar vinculativos no Grupo os princípios e regras de conduta relevantes para a prevenção razoável das infrações indicadas no Decreto Legislativo 231/2001.

O Código, considerado como um todo e juntamente com toda a documentação anexa ao Modelo de Organização, Gestão e Controlo, deve ser considerado parte integrante dos contratos a estipular.

A violação das suas disposições constituirá, portanto, uma ofensa e, como tal, será processada e sancionada pelo Grupo e poderá resultar em compensação pelos danos causados ao mesmo.

Com efeito, a assinatura ou um extrato do presente Código ou, em qualquer caso, a observância das disposições e princípios nele enunciados constituem condição *sine qua non* para a celebração de contratos de qualquer natureza entre o Grupo e os trabalhadores, empregados e fornecedores que para ele trabalham, as disposições assim assinadas ou, em todo o caso, os aprovados, mesmo por factos conclusivos, fazem parte integrante dos próprios contratos.

Com base no acima exposto, quaisquer violações por terceiros de disposições específicas do Código, dependendo da sua gravidade, podem legitimar a retirada do Grupo das relações contratuais existentes e podem também ser identificadas *ex ante* como causas de rescisão automática do contrato.

HISTÓRIA

Fundado em 2014, o Grupo é hoje um ponto de referência em *field marketing* e *serviços* de retalho, apoiando empresas líderes – a nível nacional e internacional – na promoção e venda dos seus produtos e na criação de lojas. O Grupo, apesar de operar à escala global, mantém um ADN italiano, onde o multiculturalismo e a diversidade são uma fonte de enriquecimento e crescimento. Com décadas de experiência, o Grupo desenvolveu uma capacidade e velocidade inatas para gerar novas ideias e depois implementá-las. **A Pardgroup** é uma empresa proactiva, sempre em movimento: movida por uma curiosidade inata e sempre à procura de novos desafios.

MISSÃO

O Grupo **Pardgroup** foi fundado com o objetivo de oferecer aos seus clientes todos os serviços necessários para acelerar o processo de venda de produtos ao consumidor final.

O conjunto de princípios e valores éticos expressos no Código deve inspirar as atividades de todos aqueles que se encontram operando de alguma forma no interesse do **Pardgroup**, tendo em conta os tipos de relações jurídicas existentes e as leis, regulamentos, estatutos e disposições contratuais específicas aplicáveis a cada um deles, a importância dos papéis, a complexidade das funções e responsabilidades assumidas para a prossecução dos seus fins.

Pelas razões acima expostas, importa definir claramente o conjunto de valores que o **Pardgroup** e as respetivas Empresas reconhecem, aceitam e partilham, bem como o conjunto de responsabilidades que assumem interna e externamente.

Estes requisitos são cumpridos através da elaboração deste Código de Ética, que constitui um código de conduta cuja observância por todos os Destinatários é de fundamental importância para o bom funcionamento, fiabilidade e reputação do **Pardgroup** e das suas respetivas Empresas, que adotarão individualmente este documento com uma resolução específica.

No exercício das suas atividades, o Pardgroup compromete-se a:

- a divulgação do Código de Ética aos Destinatários definidos no parágrafo seguinte;
- o aprofundamento e atualização do Código Deontológico de forma a adequá-lo à evolução das normas pertinentes ao próprio Código;
- a disponibilização de instrumentos cognitivos e de esclarecimento adequados quanto à interpretação e aplicação das regras contidas no Código Deontológico;
- fiscalizar qualquer auto de infração às regras do Código de Ética ou de referência;
- a apreciação dos factos e a consequente aplicação, em caso de violação verificada, de sanções adequadas;
- para garantir que ninguém possa sofrer qualquer tipo de retaliação por fornecer informações sobre possíveis violações do Código de Ética ou das regras de referência.

ADOÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E SEUS DESTINATÁRIOS

O Código de Ética é dirigido ao Conselho de Administração, Acionistas, Gerentes de Função, funcionários, consultores, fornecedores, parceiros, advogados de cada empresa do Grupo e qualquer outra pessoa que possa agir em nome e por conta do Grupo (doravante, também "**Destinatários**").

Neste sentido, as Empresas do Grupo garantem aos Membros dos órgãos estatutários e aos Colaboradores a oportunidade de aceder e consultar, incluindo na Intranet da empresa, a documentação que constitui o Código Deontológico. Cada Membro dos órgãos estatutários e Colaborador deve poder, mediante simples pedido, consultar o Código Deontológico. Além disso, a fim de facilitar a compreensão do Código de Ética, os Colaboradores, de forma diversificada de acordo com o seu grau de envolvimento nas Atividades Relevantes, são obrigados a participar numa atividade de formação específica.

Solicita-se aos novos Membros dos órgãos estatutários e aos novos Colaboradores que leiam o Código de Ética e o Modelo 231, disponibilizados através dos canais digitais da empresa, e que cumpram os princípios, regras de conduta e procedimentos nele contidos durante toda a duração da sua atribuição ou relação profissional. Aos Colaboradores, Consultores, *Parceiros*, Fornecedores e Contrapartes das atividades empresariais é garantida a oportunidade de aceder e consultar o Código de Ética no site do Pardgroup.

O **Pardgroup**, tendo em conta as finalidades do Código de Ética, avaliará a oportunidade de comunicar o conteúdo do Código de Ética a terceiros não atribuíveis aos números acima indicados, a título de exemplo, e, de um modo mais geral, ao mercado.

Os Destinatários deste Código são obrigados a conhecer o seu conteúdo e a cumprir os seus preceitos, tanto nas relações intraempresa como nas relações com partes exteriores ao Grupo e, em particular, com as Administrações Públicas e outras Autoridades Públicas.

Os destinatários do Código de Ética são obrigados a:

- representar com a sua conduta um exemplo de moralidade para os seus colegas e trabalhar para que os Destinatários compreendam que o cumprimento das regras do Código é uma parte essencial da qualidade do desempenho do trabalho;
- cumprir a lei e, se for caso disso, desempenhar as suas funções com compromisso e responsabilidade, colocando o cumprimento da lei e do interesse público acima dos interesses privados;
- manter uma conduta nas relações interpessoais e com os clientes finais de acordo com os princípios básicos de equidade e boa-fé;
- promover o cumprimento das regras do Código de Ética e trabalhar para garantir que os Destinatários relevantes entendam que o cumprimento do mesmo é uma parte essencial do seu trabalho;
- comunicar prontamente quaisquer conclusões sobre possíveis casos de violação das regras.

VALOR CONTRATUAL DO CÓDIGO

O cumprimento das disposições do Código deve ser considerado uma parte essencial das obrigações contratuais dos Empregados nos termos e para os fins dos arts. 2104 do Código Civil.

Os Valores e conteúdos deste Código são especificações exemplares das obrigações de diligência, lealdade, imparcialidade que qualificam o correto desempenho do trabalho e da conduta.

A violação das disposições do Código pode constituir violação das obrigações principais da relação de trabalho ou infração disciplinar, com todas as consequências previstas na lei e na convenção coletiva aplicável, incluindo no que respeita à manutenção da relação de trabalho, podendo ainda resultar numa indemnização por danos decorrentes da mesma.

OBRIGAÇÕES ADICIONAIS PARA OS GESTORES RESPONSÁVEIS PELAS UNIDADES ORGANIZACIONAIS

Cada gestor encarregado das unidades organizacionais tem o dever de:

- representar um exemplo para os seus colaboradores com o seu comportamento;
- orientar os Colaboradores para o cumprimento do Código;
- assegurar que os Colaboradores compreendem que o cumprimento das regras do Código é uma parte essencial da qualidade do desempenho no trabalho;
- seleccionar cuidadosamente, no que lhe diz respeito, os Empregados e colaboradores externos para evitar que as tarefas sejam confiadas a pessoas que não confiam plenamente no seu compromisso de cumprir as regras do Código;
- adotar medidas corretivas imediatas quando exigido pela situação, evitar qualquer tipo de retaliação contra Funcionários que tenham denunciado violações do Código.

VALORIZAÇÃO E SATISFAÇÃO DO PESSOAL E INTEGRIDADE DA PESSOA

O Pardgroup desenvolve as suas atividades:

- proteger e promover o valor do respeito pela integridade física, moral e cultural da pessoa;
- procurar a satisfação dos colaboradores através do apoio a todas as iniciativas que visem alcançar um ambiente de trabalho dinâmico, inspirado na motivação e envolvimento, favorecendo o trabalho em equipa, incentivando a aquisição de novas competências, e capaz de medir, reconhecer e recompensar o contributo de cada indivíduo;

- garantir um clima de trabalho baseado na atenção, na escuta e na confiança e no reconhecimento profissional, também através do cuidado de locais e condições de trabalho que protejam a integridade física e psicológica das pessoas;
- assegurar condições de trabalho que respeitem a dignidade individual e ambientes de trabalho seguros.

PRINCÍPIOS GERAIS

REGRAS DE CONDUTA

Os Destinatários são obrigados a respeitar os princípios da diligência, equidade e boa-fé no desempenho das tarefas atribuídas referidas nos arts. 2104 e 2105 do Código Civil italiano, bem como consultores, fornecedores, parceiros, que estão obrigados a respeitar o princípio geral da lealdade e da boa-fé no cumprimento das obrigações contratuais.

Os chefes das unidades organizacionais de todas as empresas **do Pardgroup** são obrigados a:

- divulgar e fazer cumprir o regulamento interno do pessoal do **Pardgroup**;
- proceder a uma avaliação cuidada e constante dos riscos operacionais associados ao desempenho das atividades pertencentes à própria unidade organizacional, assegurando uma execução diligente dos controlos;
- gerir o pessoal da melhor forma possível, planeando as atividades, fornecendo informações precisas sobre as tarefas a realizar e as responsabilidades, reforçando o profissionalismo presente e desenvolvendo competências, motivação e participação nos processos empresariais;
- avaliar o pessoal a contratar exclusivamente com base na coerência com os requisitos do cargo a preencher. As informações solicitadas aos candidatos devem dizer respeito exclusivamente à verificação de aspetos profissionais e de psicoaptidão, respeitando a esfera privada e as opiniões dos próprios candidatos;
- abster-se de solicitar serviços pessoais ou favores, evitar formas de favoritismo, nepotismo e clientelismo ou qualquer comportamento que viole este Código de Ética.

Cada um dos destinatários:

- deve agir com lealdade e boa-fé, respeitando as obrigações decorrentes das disposições que regem a relação de trabalho ou decorrentes da assinatura do contrato de colaboração e assegurando os serviços requeridos com *padrões adequados* de qualidade e quantidade;
- devem exercer os seus deveres e funções no âmbito do sistema de responsabilidades e competências definido pelas disposições da Lei e do Regulamento **do Pardgroup** e, para o efeito, o mesmo assegurará que os Destinatários tenham conhecimento das leis a que estão sujeitos;

- devem assegurar, no local de trabalho, comportamentos baseados na equidade e no respeito pela dignidade de cada pessoa;
- deve desenvolver, com autoridades e órgãos públicos, relações inspiradas na máxima correção, probidade e imparcialidade, com total transparência, evitando condutas que possam ter efeitos negativos sobre sua serenidade de julgamento;
- deve tratar *as informações das partes interessadas* em conformidade com a confidencialidade e *privacidade* das mesmas. Qualquer informação obtida no desempenho de funções corporativas não pode ser comunicada a terceiros, dentro ou fora do **Pardgroup**, exceto no caso de tal comunicação ser necessária para o cumprimento dos seus deveres profissionais;
- devem abster-se de levar a cabo comportamentos manipuladores do mercado através, a título de exemplo, mas não exclusivamente, da divulgação de notícias falsas, de transações simuladas ou de qualquer outro artifício concretamente suscetível de provocar uma alteração significativa do preço dos instrumentos financeiros;
- devem abster-se de divulgar aos meios de comunicação social quaisquer notícias relacionadas com o exercício de atividades laborais, salvo autorização expressa ou que prejudiquem os direitos de terceiros;
- Não é obrigado a executar uma ordem ou a executar uma lei diretiva emitida por uma parte não competente ou não qualificada. Nesses casos, o Gestor, o Colaborador e o Colaborador devem notificar imediatamente o chefe da unidade organizacional da ordem ou ato gerencial recebido;
- deve também conhecer e observar as regras éticas contidas neste Código.

Cada um dos Destinatários deve ter conhecimento das disposições contidas no Código ou nele referidas, bem como das disposições legais relevantes que regem a atividade desenvolvida no âmbito da sua função e que constituem parte integrante da execução do trabalho de cada um.

Em caso de notificação de alegada conduta ilícita, cada um dos Destinatários é obrigado a notificar a Entidade Fiscalizadora, caso exista, constituída nos termos do Decreto Legislativo n.º 231/2001, ao mesmo tempo que a adoção do Modelo de Organização, Gestão e Controlo.

Os Destinatários também são obrigados a:

- a) abster-se de comportamentos contrários às regras e regulamentos acima mencionados;
- b) contactar a Entidade Fiscalizadora, caso exista, para os esclarecimentos necessários sobre os

métodos de aplicação do Código ou dos regulamentos de referência, bem como comunicar, sempre que necessário, quaisquer notícias relativas a possíveis violações do Código;

- c) colaborar com o Grupo no caso de uma investigação interna destinada a apurar e, possivelmente, sancionar possíveis violações.

Qualquer pessoa que, agindo em nome ou por conta do Grupo, entre em contacto com terceiros com quem o Grupo pretenda estabelecer relações comerciais ou relações de natureza institucional, social, política ou de qualquer outra natureza é obrigada a:

- a) informar essas entidades dos compromissos e obrigações impostos pelo Código;
- b) exigir o cumprimento das obrigações previstas no Código no exercício das suas atividades;
- c) Adotar as iniciativas internas necessárias em caso de recusa de terceiros em cumprir o Código ou em caso de incumprimento ou execução parcial do compromisso assumido de cumprir as disposições contidas no próprio Código.

Todos os Destinatários são obrigados a evitar qualquer atividade ou situação de interesse pessoal que constitua ou possa constituir, mesmo que apenas potencialmente, um conflito entre os interesses individuais e os do Grupo.

Caso sejam identificadas situações de conflito de interesses, mesmo potencial, tanto internas como externas às atividades da empresa, cada pessoa envolvida fica obrigada a abster-se de praticar a conduta em conflito, notificando prontamente o Órgão de Fiscalização, se houver, a quem compete avaliar a existência, caso a caso, de eventuais incompatibilidades ou situações de prejuízo.

Embora o Pardgroup não discrimine direta ou indiretamente com base em razões sindicais, políticas, religiosas, raciais, linguísticas ou de género, não estabelece qualquer relação de trabalho com pessoas sem autorização de residência ou com uma autorização de residência ilegal.

ATIVOS DA EMPRESA E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Os ativos corporativos do **Pardgroup** consistem em ativos físicos tangíveis, como *computadores*, impressoras, equipamentos, carros, imóveis, infraestruturas, e ativos intangíveis, como informações confidenciais, *know-how*, conhecimento técnico, desenvolvidos e divulgados para e pelos Funcionários.

A segurança, ou seja, a proteção e preservação destes bens, é um valor fundamental para salvaguardar os interesses das empresas.

Cada Colaborador é pessoalmente responsável pela manutenção desta segurança, cumprindo e divulgando as diretivas da empresa a este respeito e prevenindo o uso fraudulento ou indevido dos ativos da empresa.

Os destinatários que roubarem ativos de propriedade **do Pardgroup**, incluindo documentos, equipamentos, objetos pessoais de outros Funcionários, dinheiro ou outros itens, ou que abusarem da propriedade intelectual do **Pardgroup**, estarão sujeitos às medidas permitidas por lei e estabelecidas pelo Acordo Coletivo de Trabalho. Os Destinatários são obrigados a comunicar qualquer roubo, conforme definido acima, à unidade competente.

A utilização dos ativos desses ativos pelos Trabalhadores deve ser funcional e exclusiva para o desempenho das atividades da empresa ou para os fins autorizados pelas funções da sociedade em causa, em conformidade com as políticas relevantes da *empresa*.

Cada um dos Destinatários é responsável pela proteção dos recursos da empresa que lhe são confiados e tem o dever de informar prontamente os seus gestores diretos de eventos que possam ser prejudiciais ao **Pardgroup**, contribuindo para o bom funcionamento do sistema de controlo.

Cada Beneficiário, no que diz respeito à sua competência, deve sentir-se responsável pelo guardião dos ativos da empresa (tangíveis e intangíveis) que são instrumentais para a atividade desenvolvida, deve abster-se de utilizá-los indevidamente e cumprir o disposto no Regulamento Geral.

A utilização dos sistemas informáticos, das bases de dados das empresas individuais do **Pardgroup** e da *Internet* deve ser realizada em conformidade com os regulamentos internos de TI do **Pardgroup**, a legislação em vigor e com base nos princípios de equidade e honestidade. Para o efeito, cada um dos Destinatários é responsável pela correta utilização dos recursos informáticos que lhes são atribuídos, bem como dos códigos de acesso aos próprios sistemas. É proibido entrar ilegalmente em sistemas informáticos protegidos por medidas de segurança, bem como obter ou divulgar ilegalmente códigos de acesso a sistemas e danificar informações, dados e programas informáticos.

QUALIDADE

A **Pardgroup** está empenhada em estar atenta às novas necessidades do mercado e em melhorar constantemente a qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

IMPARCIALIDADE PERANTE AS PARTES INTERESSADAS

Nas suas relações com *as partes interessadas*, o **Pardgroup** evita qualquer forma de discriminação, seja ela qual for: com base na idade, sexo, sexualidade, saúde, estado civil, raça, opiniões políticas e crenças religiosas.

A gestão e as operações diárias inspiram-se na aplicação do princípio da igualdade de oportunidades.

SEGURANÇA, SAÚDE E AMBIENTE DE TRABALHO

O **Pardgroup** dedica especial atenção à criação e gestão de ambientes e locais de trabalho adequados do ponto de vista da segurança e saúde dos trabalhadores, em conformidade com as diretivas nacionais e internacionais na matéria, bem como à verificação da regularidade dos mesmos locais em relação aos trabalhadores das empresas a que confia a produção como subcontratados.

Para garantir a segurança no local de trabalho, o Grupo baseia a sua conduta em princípios e critérios considerados necessários e priorizados no que diz respeito às necessidades organizacionais e de produção. Em particular, esforça-se constantemente por:

- evitar riscos;
- avaliar adequadamente as salvaguardas para a gestão dos riscos que não podem ser evitados;
- ter em conta o grau de evolução técnica;
- substituir práticas e equipamentos cuja utilização constitua fonte de perigo, sempre que possível, por técnicas e dispositivos mais avançados, capazes de eliminar ou conter a fonte;
- planear a prevenção, visando a adoção de um sistema de produção coerente que integre a técnica com a avaliação mais adequada da organização do trabalho, das condições de trabalho e dos fatores que influenciam o ambiente de trabalho;
- no que se refere à avaliação dos riscos biológicos, aplicar regras específicas destinadas a evitar a propagação de epidemias, em conformidade com as disposições regulamentares de emergência;
- dar instruções adequadas ao pessoal que trabalha por conta das empresas **do Pardgroup**.

Estes princípios são utilizados para tomar as medidas necessárias à proteção da saúde e da segurança no trabalho, incluindo a prevenção dos riscos profissionais, a informação e a formação, bem como a preparação da organização e dos recursos necessários.

LUTA CONTRA a CORRUPÇÃO

São proibidas práticas corruptas, tratamento preferencial indevido, solicitações diretas ou indiretas e reconhecimentos de qualquer utilidade destinada a influenciar o julgamento de terceiros em benefício do autor da conduta proibida, de pessoas ligadas a ele ou do Grupo.

Os recursos económicos não podem, de forma alguma, ser utilizados para ganhar ou manter relações comerciais, para obter condições particularmente favoráveis em detrimento da contraparte, para condicionar as escolhas dos concorrentes, para resolver litígios de qualquer natureza ou para outros fins contrários aos valores expressos neste Código de Ética.

Qualquer Destinatário que, direta ou indiretamente, receba propostas de benefícios de funcionários públicos, responsáveis de serviços públicos ou funcionários em geral da Administração Pública ou de outras instituições públicas, deve comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico, se empregado, ou ao representante da sua empresa, se colaborador, consultor ou sujeito a terceiros.

PRESENTES, DOAÇÕES E BENEFÍCIOS

Você não pode aceitar, pagar ou oferecer, direta ou indiretamente, presentes, pagamentos, benefícios materiais ou outros benefícios de qualquer entidade a terceiros, públicos ou privados, para influenciar ou compensar por seu ato ou para obter qualquer vantagem deles.

Os atos de cortesia comercial, tais como presentes ou formas de hospitalidade, são permitidos quando são de valor modesto e, em qualquer caso, de modo a não comprometer a integridade ou a reputação de uma das partes e não podem ser interpretados, por um observador imparcial, como destinados a obter vantagens de forma indevida.

Em qualquer caso, este tipo de despesa deve ser sempre autorizado e documentado de forma adequada.

Um Colaborador que receba presentes ou tratamento preferencial não diretamente atribuíveis a relações normais de cortesia deve informar imediatamente a Empresa.

Os colaboradores externos (incluindo consultores, representantes, intermediários, agentes, etc.) são convidados a respeitar os princípios contidos no Código.

Em qualquer caso, a remuneração a pagar deve ser exclusivamente proporcional ao serviço indicado no contrato e os pagamentos não podem ser efetuados a uma pessoa que não seja a contraparte contratual ou num país terceiro que não seja o das partes ou o da execução do contrato.

TRANSPARÊNCIA EM TODAS AS OPERAÇÕES E ATIVIDADES

Cada operação e/ou atividade deve ser lícita, autorizada, coerente, documentada e verificável, de acordo com o princípio da rastreabilidade e dos procedimentos da empresa, de acordo com critérios prudentes e para proteger os interesses do Grupo.

TRANSPARÊNCIA CONTABILÍSTICA

Os Destinatários trabalham para garantir que a veracidade, integridade e atualidade das informações sejam constantemente garantidas, tanto dentro como fora do **Pardgroup**.

Para o efeito, cada operação ou transação deve ser correta e prontamente registada e registada no sistema contabilístico da sociedade, de acordo com os critérios indicados por lei e com base nos princípios contabilísticos aplicáveis; Cada operação ou transação deve ser autorizada, verificável, legítima, consistente e congruente.

Para que a contabilidade cumpra os requisitos de veracidade, exaustividade e transparência, deve ser mantida nos registos das sociedades documentação comprovativa adequada e completa da atividade desenvolvida, de modo a permitir:

- o registo e o registo contabilístico exatos de cada transação;
- a determinação imediata das características e motivações que lhe estão subjacentes;
- a fácil reconstrução formal e cronológica da operação;
- a verificação do processo de tomada de decisão, autorização e execução, bem como a identificação dos vários níveis de responsabilidade e controlo.

Cada lançamento contabilístico deve refletir exatamente o que está refletido na documentação de apoio. Portanto, é responsabilidade de cada gerente, funcionário ou colaborador nomeado garantir que a documentação de suporte seja facilmente disponibilizada e ordenada de acordo com critérios lógicos e de acordo com as disposições e procedimentos da empresa.

Nenhum Beneficiário pode efetuar pagamentos no interesse e em nome do Pardgroup na ausência de documentação comprovativa adequada e de autorização **formal**.

Os Colaboradores e Colaboradores - estes últimos na medida em que para tal sejam designados - que tomem conhecimento de omissões, falsificações ou negligências nos registos contabilísticos ou

documentação comprovativa, são obrigados a comunicá-las prontamente ao seu superior hierárquico e ao Órgão Fiscalizador, caso exista.

O **Pardgroup** assegura ainda o correto desempenho das atividades de controlo ou auditoria legalmente atribuídas aos acionistas e/ou acionistas, ao Conselho de Revisores Oficiais de Contas, ao Revisor Oficial de Contas, ao Revisor Oficial de Contas, a qualquer sociedade designada para auditar a Assembleia Geral, o Órgão de Fiscalização, se for caso disso, bem como a livre e correta formação da vontade da Assembleia Geral.

Os Destinatários devem abster-se de realizar qualquer ação que seja ou possa ser um obstáculo ao exercício das atividades de controlo dos referidos Organismos. As relações com estes organismos devem basear-se em princípios de equidade, transparência, profissionalismo e disponibilidade, respeitando os respetivos papéis.

CONTROLOS INTERNOS

O Grupo adota todas as ferramentas apropriadas para dirigir, gerenciar e verificar as atividades da empresa com o objetivo de garantir o cumprimento das leis e procedimentos da empresa, proteger o patrimônio da empresa, gerenciar eficientemente as atividades e fornecer dados contábeis e financeiros precisos e completos.

O Grupo assegura que os órgãos sociais, detentores de poderes de controlo, bem como o Órgão de Fiscalização, quando presente, têm acesso a dados, documentação e qualquer informação útil ao exercício das suas atividades, de modo a contribuir para a criação de um sistema de controlo interno eficaz e eficiente.

De facto, um sistema de controlo interno eficaz ajuda a assegurar:

- a proteção dos bens sociais;
- a eficiência, a eficácia e a relação custo-eficácia das operações comerciais;
- a fiabilidade e exatidão dos relatórios financeiros;
- conformidade com leis e regulamentos.

CONFIDENCIALIDADE

Os destinatários deste Código são obrigados a manter a máxima confidencialidade em relação a informações, documentos, estudos, iniciativas, projetos, contratos, bem como qualquer outra situação

de que tenham conhecimento devido ao trabalho realizado. Em especial, devem abster-se de notificar terceiros ou de os utilizar para obter vantagens pessoais, diretas ou indiretas.

O Grupo tomou as medidas necessárias para impedir o acesso a estes documentos e informações por parte de pessoal não autorizado.

Ao mesmo tempo, os Destinatários deste Código comprometem-se a não utilizar ou partilhar informações confidenciais ou know-how técnico/comercial pertencentes a terceiros, que tenham conhecido em experiência profissional anterior.

O Grupo **Pardgroup** não pode, de forma alguma, ser responsabilizado por quaisquer reclamações ou disputas de terceiros decorrentes do uso indevido de tais informações pelos Destinatários.

PRINCÍPIOS DE CONDUTA NAS RELAÇÕES COM OS COLABORADORES

O valor do respeito pela pessoa e pelo seu desenvolvimento profissional é considerado preeminente pelo Grupo, juntamente com a consciência de que o complexo de competências relacionais, intelectuais, organizacionais e técnicas de cada colaborador representa um recurso estratégico.

Para o efeito, na gestão das relações com os Colaboradores, o **Pardgroup** garante a igualdade de oportunidades a todos os Colaboradores, com base nas competências profissionais e capacidades individuais, sem qualquer discriminação em razão do sexo, sexualidade, idade, crença religiosa, raça, filiação política e/ou sindical.

Para a aplicação dos princípios acima enunciados, são adotados processos metodológicos para avaliar as competências, o mérito, os resultados económicos e o sistema de recompensa estabelecido com base em objetivos mensuráveis, em conformidade com a lei e a negociação coletiva aplicável.

As funções competentes:

- adotar critérios de mérito, competência e, em qualquer caso, estritamente profissional para qualquer decisão relativa a um Trabalhador;
- selecionar, contratar, formar, remunerar e gerir Colaboradores sem qualquer discriminação;
- Criar um ambiente de trabalho em que as características pessoais não possam dar origem a discriminação.

O **Pardgroup** interpreta o seu papel empresarial tanto na proteção das condições de trabalho como na proteção da integridade psicofísica do trabalhador, respeitando a sua personalidade moral, impedindo-o de sofrer condicionamentos ilícitos ou dificuldades indevidas.

O **Pardgroup** e as suas subsidiárias esperam que os Colaboradores, a todos os níveis, colaborem na manutenção de um clima de respeito mútuo pela dignidade, honra e reputação de cada pessoa na empresa e, portanto, intervenham para evitar atitudes interpessoais abusivas ou difamatórias.

O Grupo garante aos seus colaboradores e colaboradores total liberdade para se filiarem em sindicatos sem qualquer interferência ou ingerência.

No caso da constituição de Representantes Sindicais, não devem ser sujeitos a qualquer forma de discriminação pelo papel que desempenham e é-lhes garantido o tempo e a utilização das instalações da empresa para o exercício das atividades sindicais, de acordo com o disposto na legislação em vigor e, quando presente, na negociação coletiva.

Por último, o Grupo não utiliza nem repudia o trabalho infantil. Regra geral, também não emprega trabalhadores menores; se, em plena conformidade com a legislação internacional (convenções da OIT dedicadas ao trabalho infantil) e a legislação nacional, decidir prever o recrutamento de trabalhadores menores com pelo menos dezasseis anos de idade, assegurará condições especiais para a proteção da sua saúde e segurança e um percurso dedicado de crescimento e formação profissional

SELEÇÃO DE PESSOAL

A pesquisa e seleção de pessoal é realizada com base em critérios de publicidade, transparência, imparcialidade e igualdade de oportunidades, evitando qualquer forma de favoritismo, nepotismo e clientelismo.

A seleção dos Colaboradores é realizada exclusivamente com base nas competências e capacidades profissionais dos candidatos, tendo em conta as funções que, de acordo com as necessidades do **Pardgroup**, requerem uma cobertura adequada.

COMPORTAMENTO NO LOCAL DE TRABALHO

De acordo com os princípios éticos que norteiam as atividades, a integridade física e moral dos colaboradores é protegida, garantindo-lhes condições de trabalho que respeitem a dignidade da pessoa.

No contexto da relação laboral, as relações entre os Colaboradores, a todos os níveis de responsabilidade na organização da empresa, serão baseadas na equidade, respeito e educação mútuos.

Em harmonia com a dignidade dos Colaboradores, os superiores pautarão as suas relações com os próprios Colaboradores na máxima equidade e respeito.

Não é permitido que no local de trabalho sejam mantidos comportamentos ofensivos à dignidade alheia em geral e, especialmente, se motivados por motivos de raça, etnia, preferência sexual, idade, fé religiosa, classe social, opiniões políticas, estado de saúde, ou qualquer outro motivo de natureza discriminatória.

ABORDAGEM DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O Grupo reconhece e valoriza as diferenças individuais, incluindo, mas não limitado a, etnia, género, idade, orientação sexual, religião, capacidades físicas e mentais, experiências e estilos de pensamento, e está empenhado em garantir oportunidades iguais de desenvolvimento e crescimento profissional para todos os nossos colaboradores, independentemente da sua identidade ou origem.

A diversidade e a inclusão não dizem respeito apenas ao contexto interno da empresa, mas também se estendem à nossa relação com a sociedade e as comunidades em que atuamos, promovendo a inclusão também em iniciativas de responsabilidade social.

O **Pardgroup** rejeita qualquer forma de discriminação direta ou indireta. Este princípio aplica-se a todas as fases da relação de trabalho, desde a seleção do pessoal e progressão na carreira até à formação e atribuição de tarefas. Qualquer forma de discriminação com base na raça, género, orientação sexual, idade, religião, estado civil, deficiência ou qualquer outra característica pessoal é estritamente proibida.

INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

O objetivo é garantir um ambiente de trabalho inclusivo e acessível para todos, que promova a participação ativa de cada indivíduo. Isto significa eliminar as barreiras que dificultam a participação das pessoas com deficiência e oferecer soluções para a acessibilidade, nomeadamente através de ferramentas tecnológicas e da flexibilidade no trabalho.

Inclusão é também criar uma cultura empresarial aberta ao diálogo, onde cada colaborador possa expressar-se livremente e sentir-se ouvido e respeitado.

IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A promoção da igualdade de género é um pilar do compromisso do Grupo e das suas subsidiárias com a diversidade, com o objetivo de promover uma representação equilibrada de género a todos os níveis da empresa, adotando políticas de promoção do talento feminino e combatendo os estereótipos de género.

São promovidas iniciativas concretas para reduzir as disparidades entre homens e mulheres, tais como a adoção de políticas de trabalho flexíveis, programas de mentoria para mulheres e objetivos de liderança iguais.

VALORIZAÇÃO DAS DIFERENÇAS CULTURAIS

No **Pardgroup**, o multiculturalismo é um recurso e a diversidade cultural é ativamente promovida e todos os recursos são incentivados a abrir o diálogo entre pessoas de culturas diferentes. Isto não só enriquece o ambiente de trabalho, como também torna mais eficazes as respostas às necessidades dos mercados globais.

PREVENÇÃO E COMBATE AOS COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO

Qualquer forma de assédio, abuso ou comportamento intimidatório é inaceitável no **Pardgroup**, que está constantemente empenhado em manter um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, onde todos os funcionários se sintam protegidos de qualquer tipo de discriminação com base na raça, religião, sexo, etnia, sindicato ou filiação política. As medidas de prevenção são adotadas através da oferta de canais de denúncia que permitam a qualquer pessoa denunciar comportamentos inadequados, garantindo confidencialidade e intervenção atempada.

Em particular, nas relações de trabalho internas e externas, o assédio não ocorre, ou seja, como tal:

- a criação de um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou isolador em relação a indivíduos ou grupos de trabalhadores;
- interferência injustificada na execução do trabalho de outrem;
- o obstáculo às perspetivas individuais de emprego dos outros por meras razões de competitividade pessoal. O assédio sexual não é permitido ou tolerado, ou seja, como tal:
 - o a subordinação de determinações relevantes para a vida profissional do beneficiário à aceitação de favores sexuais;
 - o propostas de relações interpessoais privadas, conduzidas apesar de uma antipatia expressa ou razoavelmente evidente, que tenham a capacidade, em relação à especificidade da situação, de perturbar a serenidade do destinatário com implicações objetivas na sua expressão laboral.

Caberá aos Gestores, em particular, mostrar e promover, com o seu exemplo equilibrado, um comportamento educado, correto e responsável perante os problemas relacionados com a esfera sexual.

Qualquer ato de retaliação contra o Funcionário que reclame ou denuncie tais fatos lamentáveis é proibido.

Não é tolerado que comportamentos psicológicos violentos, ameaçadores, abusivos ou prejudiciais à esfera física e moral de terceiros sejam mantidos no local de trabalho.

Atos violentos, ou ameaças de violência, cometidos por um Funcionário contra outra pessoa ou sua família ou propriedade são inaceitáveis e, como tal, serão, portanto, sancionados.

É, portanto, estritamente proibido introduzir armas ou outros objetos perigosos ou objetos capazes de ofender por qualquer Funcionário no local de trabalho, bem como veículos da empresa, com exceção de pessoal específico e previamente autorizado.

DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO CONTÍNUA

O Grupo acredita que a formação é uma ferramenta fundamental para a promoção de uma cultura inclusiva. Por esse motivo, são oferecidos programas de treinamento contínuo sobre questões de diversidade e inclusão, com o objetivo de conscientizar os funcionários sobre vieses inconscientes e promover comportamentos inclusivos. A formação também abrange as competências específicas necessárias para gerir a diversidade dentro das equipas e nas relações com clientes e fornecedores.

INCLUSÃO DE PARCEIROS E FORNECEDORES

A política de diversidade também se estende a parceiros de negócios e fornecedores. O Grupo também quer que os parceiros compartilhem nossos valores de inclusão e respeito, adotando políticas e práticas que promovam a diversidade em suas organizações.

Através da seleção de fornecedores e parceiros, incentivamos práticas inclusivas e sustentáveis, ajudando a disseminar a cultura da diversidade em toda a nossa cadeia de valor.

MONITORIZAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

O compromisso do **Pardgroup** com a diversidade e inclusão é contínuo e evolutivo, a eficácia das políticas é constantemente monitorizada através de ferramentas de avaliação interna e feedback dos colaboradores. Os dados recolhidos são utilizados para melhorar as práticas e desenvolver novas iniciativas destinadas a reforçar ainda mais a inclusão.

RELAÇÕES COM OS DEPUTADOS

O Grupo assegura total transparência das escolhas feitas e assume como objetivo manter e desenvolver um diálogo construtivo com os Acionistas, assegurando também o acesso à documentação societária e prestando esclarecimentos relativos à atividade que se revelem necessários.

RELACIONAMENTO COM O CLIENTE

O principal objetivo do **Pardgroup** é satisfazer plenamente as necessidades dos seus clientes, também de forma a criar uma relação sólida inspirada nos valores gerais de justiça, honestidade, eficiência e profissionalismo.

Para atingir este objetivo, o Grupo assegura a melhor execução das tarefas confiadas propondo soluções cada vez mais avançadas e inovadoras, tendo em vista a integração, eficácia, eficiência e relação custo-eficácia.

O Grupo garante um sistema de informação concebido para proteger a confidencialidade dos dados dos clientes, organizado de acordo com um sistema de gestão de acessos especificamente regulado na encomenda adquirida.

Neste sentido, o **Pardgroup** garante ao cliente que:

- o acesso à informação é regulado por procedimentos específicos;
- estruturar o acesso aos dados com base na hierarquia funcional dos utilizadores, com base no seu papel e responsabilidades específicas, garante um elevado grau de confidencialidade dos dados;

RELAÇÕES COM AS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

O Grupo mantém relações baseadas na equidade e transparência com as instituições financeiras, que são selecionadas com base na sua reputação, também pela sua adesão a valores comparáveis aos expressos neste Código.

RELAÇÕES COM FORNECEDORES DE BENS E SERVIÇOS

Os processos de compra baseiam-se na máxima equidade, transparência e conformidade com os regulamentos aplicáveis, na procura da máxima vantagem económica e na proteção da reputação do **Pardgroup** e das suas subsidiárias.

Para o efeito, os Destinatários responsáveis pelas funções societárias que participam nestes processos devem:

- reconhecer os Fornecedores, *Parceiros* e Consultores na posse dos requisitos necessários, igualdade de oportunidades para participar na seleção;
- assegurar a participação na seleção de uma pluralidade de sujeitos, salvo em casos excecionais e regidos por procedimentos específicos da empresa;
- verificar, também através de documentação adequada, se os Fornecedores, *Parceiros* e Consultores que participam no concurso dispõem dos meios, incluindo meios financeiros, estruturas organizacionais, competências técnicas e experiência, sistemas de qualidade e recursos adequados às necessidades e imagem do **Pardgroup**.

O Grupo desenvolve relações com os seus fornecedores baseadas na máxima equidade e transparência.

As empresas do Grupo adotam procedimentos específicos que tornam avaliáveis as competências do fornecedor de forma a melhorar o seu desempenho em caso de anomalias que possam comprometer a manutenção da sua qualificação.

A seleção de fornecedores e a determinação das condições de compra baseiam-se numa avaliação objetiva da qualidade, do preço e da capacidade de prestar e garantir serviços a um nível adequado aos padrões do Grupo.

Para o efeito, e a título de exemplo, os Destinatários estão proibidos de:

- proceder à escolha do fornecedor em caso de conflito de interesses;
- orientar a escolha do fornecedor devido a formas de condicionamento forçado e/ou coerção por terceiros não relacionados;
- receber qualquer forma de contrapartida do próprio fornecedor e/ou de terceiros com vista à seleção de um fornecedor específico.

Os destinatários que recebem presentes, ou outras formas de benefícios, não diretamente atribuíveis a relações normais de cortesia devem tomar todas as medidas apropriadas para recusar tais presentes, ou outra forma de benefício, e informar seu superior ou representante da empresa.

As relações com Fornecedores, *Parceiros* e Consultores regem-se pelos valores estabelecidos neste Código e estão sujeitas a monitorização.

Em particular, na gestão das relações, a fim de garantir a integridade e a independência, deve evitar-se induzir uma parte externa ao **Pardgroup** a celebrar um contrato que lhe seja desfavorável, sugerindo a possibilidade de celebrar um contrato posteriormente mais vantajoso.

RELAÇÕES ECONÓMICAS COM PARTIDOS, SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES

Contribuições de qualquer natureza, direta ou indiretamente, não são pagas a partidos políticos, movimentos, comitês e organizações políticas e sindicais, nem a seus representantes ou candidatos, na Itália ou no exterior.

Abstém-se de exercer qualquer pressão direta ou indireta sobre os representantes políticos ou sindicais.

Os Destinatários não podem realizar atividades políticas durante o horário de trabalho, nem utilizar bens ou equipamentos do **Pardgroup** e suas subsidiárias para este fim, devendo também esclarecer que quaisquer opiniões políticas que expressem a terceiros são estritamente pessoais e, portanto, não representam a opinião e orientação da própria Companhia.

Nas relações com outras associações com interesses (por exemplo, associações comerciais, organizações ambientais, etc.) nenhum Beneficiário deve prometer ou pagar quantias ou bens em espécie ou outros benefícios para promover ou favorecer os interesses de **Pardgroup**. As relações com os sindicatos são geridas pelas pessoas expressamente mandatadas para o efeito.

RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

As relações com a Administração Pública baseiam-se na máxima transparência e equidade.

Em particular, estas relações são mantidas em conformidade com os papéis e funções atribuídos por lei e num espírito de máxima colaboração.

As relações com os funcionários das instituições públicas limitam-se às funções corporativas a cargo e devidamente autorizadas no mais estrito cumprimento das disposições legislativas e regulamentares e não podem, de forma alguma, comprometer a integridade e a reputação do **Pardgroup**.

No caso específico da realização de um concurso convocado por uma Administração Pública, este deve ser operado em conformidade com a lei e com a prática comercial correta.

Em geral, durante uma negociação comercial, solicitação ou relação comercial com a Administração Pública, os Destinatários comprometem-se a transmitir informações oportunas, verdadeiras e atualizadas, evitando qualquer forma de fraude ou engano dentro da relação de colaboração.

Além disso, os Destinatários não tomam (direta ou indiretamente) as seguintes ações:

- examinar ou propor oportunidades de emprego e/ou comerciais que possam beneficiar a título pessoal os trabalhadores da Administração Pública;
- solicitar ou obter informações confidenciais que possam comprometer a integridade ou a reputação de qualquer uma das partes.

Os destinatários comprometem-se a não oferecer, diretamente ou através de intermediários, quantias em dinheiro ou outros meios de pagamento, presentes ou donativos a funcionários públicos ou responsáveis pelo serviço público, a fim de influenciar a sua atividade no exercício das suas funções. Note-se que tanto os pagamentos ilícitos efetuados diretamente por entidades italianas ou pelos seus empregados, como os pagamentos ilícitos efetuados através de pessoas que atuam em nome dessas entidades, tanto em Itália como no estrangeiro, são considerados atos de corrupção.

Estas exigências não podem ser contornadas recorrendo a diferentes formas de contribuição que, a coberto de patrocínios, missões e consultoria, eventualmente também conferidas a familiares de funcionários públicos ou responsáveis por serviços públicos, publicidade, etc., têm os mesmos fins que os acima proibidos.

Atos de cortesia, como presentes e formas de hospitalidade, para com representantes da Administração Pública, são permitidos desde que sejam de valor modesto e que sejam considerados habituais em relação ao aniversário e, em qualquer caso, não comprometam a integridade e a reputação do **Pardgroup** e não influenciem a autonomia de julgamento do destinatário.

Em qualquer caso, todas as despesas acima mencionadas devem ser sempre autorizadas e documentadas.

Da mesma forma, os Destinatários não podem receber presentes ou tratamento preferencial, exceto dentro dos limites das relações normais de cortesia e desde que sejam de valor modesto.

Esta regra, relativa tanto aos presentes prometidos ou oferecidos, como aos recebidos, aplica-se igualmente nos países em que é habitual oferecer presentes de elevado valor.

UTILIZAÇÃO DE NOTAS, CARTÕES DE CRÉDITO PÚBLICOS, SELOS FISCAIS

O Grupo, sensível à necessidade de garantir a equidade e transparência na condução dos negócios, exige que os Destinatários cumpram os regulamentos em vigor sobre o uso e circulação de moedas, cartões

de crédito públicos e selos de receita, e, portanto, sancionará severamente qualquer conduta que vise o uso ilegal e falsificação de cartões de crédito, selos de receita, moedas e notas.

ATIVIDADES QUE VISAM O TERRORISMO E A SUBVERSÃO DA ORDEM DEMOCRÁTICA

O Grupo exige o cumprimento de todas as leis e regulamentos que proíbem a realização de atividades terroristas, bem como a subversão da ordem democrática.

Por isso, proíbe também a simples adesão a associações com estes fins e condena a utilização dos seus recursos para o financiamento e a realização de qualquer atividade que vise alcançar objetivos terroristas ou a subversão da ordem democrática.

CRIMINALIDADE ORGANIZADA

O Grupo está ciente do risco de que as organizações criminosas estabelecidas localmente possam influenciar as atividades comerciais, explorando-as para obter vantagens ilegais, e está empenhado em prevenir e combater o risco de infiltração criminosa dentro da sua organização.

Para o efeito, os Destinatários são obrigados a cumprir as regras adotadas pelo Grupo para avaliar a fiabilidade das várias partes que têm relações com o próprio Grupo (por exemplo, fornecedores de bens e serviços).

É proibido a todos os Destinatários submeterem-se a pedidos de extorsão de qualquer tipo feitos por qualquer pessoa, no caso, cada Destinatário é, em qualquer caso, obrigado a informar o Órgão de Supervisão, se houver, e as Autoridades competentes.

INFRAÇÕES TRANSNACIONAIS

O Grupo condena qualquer conduta que possa, mesmo indiretamente, facilitar a prática de infrações penais, tais como conspiração criminosa, associação de tipo mafioso e obstrução da justiça, inclusive a nível internacional.

Para o efeito, o Grupo compromete-se a ativar todos os instrumentos preventivos e subsequentes de controlo adequados ao efeito.

LUTA CONTRA O BRANQUEAMENTO DE CAPITALIS

O Grupo proíbe absolutamente todos os Destinatários de adquirir, substituir ou transferir dinheiro, bens ou outros benefícios com conhecimento da sua origem criminosa, ou de realizar outras operações de forma a dificultar a identificação da sua origem criminosa, bem como de utilizar dinheiro, bens ou outros benefícios em atividades económicas ou financeiras com conhecimento da sua origem criminosa.

Além disso, o Grupo proíbe:

- receber pagamentos de contas encriptadas ou de entidades não identificáveis;
- efetuar pagamentos a contas encriptadas;
- efetuar pagamentos em países que não sejam de residência/sede do fornecedor ou onde o serviço foi prestado.

PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE - UTILIZAÇÃO DO SISTEMA INFORMÁTICO E PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE AUTOR

O Grupo presta especial atenção à implementação dos requisitos em matéria de proteção e proteção de dados pessoais, em conformidade com as disposições do Regulamento UE/2016/679 e da legislação em vigor em matéria de privacidade.

Todas as informações e documentos da empresa, tanto em papel como eletronicamente, são propriedade do Grupo e devem ser processados no exercício das suas atividades profissionais, com a abstenção daquelas atividades que visem danificar ilegalmente o sistema informático ou telemático do Grupo.

De forma alguma a convicção de que estamos a agir em benefício do Grupo não pode, de forma alguma, justificar os danos ilícitos causados à informação, aos dados e aos programas informáticos.

O Grupo compromete-se a não reproduzir, utilizar, manter ou divulgar trabalhos intelectuais que violem os direitos de propriedade intelectual dos legítimos proprietários e recusa qualquer modificação ou atualização de sistemas operativos ou programas de aplicação em violação das condições de licença de utilização contratualmente definidas com os fornecedores.

RESPEITO PELO AMBIENTE

O Grupo respeita o meio ambiente e o ecossistema como recursos a serem protegidos, em benefício da comunidade e das gerações futuras.

Em conformidade com a regulamentação em vigor, o **Pardgroup** adotou as medidas mais adequadas para preservar o ambiente e o ecossistema, promovendo e planeando o desenvolvimento das suas atividades em consonância com este objetivo.

Em particular, o Grupo presta a máxima atenção aos controlos de segurança e ambientais relacionados com o manuseamento de matérias-primas, operações e o seu potencial impacto nas comunidades onde o *negócio* se desenvolve, bem como ao cumprimento das salvaguardas ambientais também por parte dos subcontratados a quem é confiada a produção para o cliente final.

A fim de reduzir os riscos ambientais, cada beneficiário, em virtude da sua função, deve operar de acordo com os seguintes princípios:

- implementação de todas as ações necessárias para assegurar o cumprimento e a adaptação às disposições regulamentares em vigor;
- atualização constante sobre a evolução legislativa e regulamentar em matéria de ambiente;
- acompanhamento do progresso tecnológico e eventual implementação, caso consigam assegurar uma maior proteção do ambiente.

PROCEDIMENTOS DE EXECUÇÃO E PROGRAMA DE SUPERVISÃO

SISTEMA DE SANÇÕES

A violação do disposto neste Código constitui um incumprimento contratual e, no caso dos Trabalhadores, também uma infração disciplinar, com a consequente aplicação de sanções, em cumprimento do artigo 7.º da Lei n.º 300/70 e do disposto na Convenção Coletiva de Trabalho Nacional aplicável, bem como uma indemnização por quaisquer danos que possam resultar para a **Pardgroup** de tal conduta.

O incumprimento, por parte dos Trabalhadores, do disposto neste Código pode implicar a aplicação de medidas disciplinares nos termos da lei e da secção disciplinar prevista na convenção coletiva de trabalho nacional aplicada, cujo texto se encontra disponível nos quadros de avisos da empresa, bem como no sistema disciplinar implementado nos termos do Decreto Legislativo n.º 231/2001.

Em especial, em conformidade com o princípio da progressividade e da proporcionalidade das sanções em função da gravidade da falta cometida, o tipo e a extensão de cada uma das sanções são determinados em função dos seguintes critérios gerais:

- intencionalidade da conduta, grau de negligência, imprudência ou inexperiência demonstrada, tendo igualmente em conta a previsibilidade do evento;
- relevância das obrigações violadas;
- responsabilidades relacionadas com o cargo ocupado pelo Trabalhador;
- importância dos danos ou grau de perigo causados à(s) empresa(s) do Grupo, clientes ou terceiros e do desserviço causado;
- existência de circunstâncias agravantes ou atenuantes, nomeadamente no que respeita à conduta do colaborador para com a(s) empresa(s) do Grupo, outros Colaboradores, Colaboradores e clientes, bem como antecedentes disciplinares;
- participação na infração de vários trabalhadores de comum acordo.

Qualquer forma de retaliação contra aqueles que denunciaram possíveis violações do Código de Ética ou pedidos de esclarecimento sobre os seus métodos de aplicação também constitui uma violação do Código de Ética.

Por fim, o **Pardgroup** não terá qualquer tipo de relação com partes que não pretendam operar no estrito cumprimento da legislação vigente e/ou que se recusem a se comportar de acordo com os valores e princípios estabelecidos no Código de Ética e a cumprir os procedimentos e regulamentos

estabelecidos nos protocolos anexos. A Pardgroup reserva-se, portanto, o direito de inserir cláusulas contratuais com os seus fornecedores que visem o cumprimento vinculativo dos princípios estabelecidos neste Código.

ESCRITÓRIOS ESTRANGEIROS

No que diz respeito aos escritórios do Grupo que operam em territórios que não a Itália, as violações deste Código de Ética serão sancionadas de acordo com os acordos contratuais celebrados no país a que pertencem, tendo a **Pardgroup o direito** de tomar medidas para obter uma compensação por danos sofridos de acordo com as regras da lei do local onde a violação ocorreu.

VIOLAÇÕES DO CÓDIGO DE ÉTICA E SANÇÕES

O **Pardgroup** estabelece o sistema sancionatório aplicável aos Destinatários que tenham se comportado de forma contrária às indicações do Código de Ética.

DISPOSIÇÕES FINAIS

CONFLITO COM O CÓDIGO

No caso de uma das disposições deste Código entrar em conflito com as disposições do regulamento interno ou práticas da empresa, prevalecerá a primeira.

ALTERAÇÕES DE CÓDIGO

Qualquer alteração, integração, atualização e adaptação do mesmo será aprovada pelo mesmo órgão e prontamente divulgada aos Destinatários.

Este Código está - pelo menos anualmente - sujeito a verificação e eventual atualização pelo Conselho de Administração.