



QUINTA DO
CRASTO
SINCE 1615

QUINTA DO CRASTO S.A.

CÓDIGO DE CONDUTA

Índice

1. Objetivo	3
2. Âmbito	4
3. Procedimentos	5
4. Violação das regras do Código de Conduta	18
5. Formação	20
6. Publicidade	20
7. Revisão	20
8. Anexos	20

1. OBJETIVO

O Código de Conduta define os princípios e os valores que integram a cultura organizacional da Quinta do Crasto S.A. O presente Código tem como finalidade estabelecer os deveres e regras gerais de natureza ética e empresarial pelos quais todos os Colaboradores da Quinta do Crasto S.A. devem pautar os seus comportamentos.

O presente Código de Conduta não afeta medidas existentes, aplicáveis à relação de trabalho, como por exemplo o contrato de trabalho ou leis relevantes, mas, deve ser cumprido em complementaridade com tais regulações e leis aplicáveis.

As normas previstas no presente Código de Conduta espelham a cultura e os valores da Quinta do Crasto S.A., e a sua aplicação visa a promoção de uma conduta profissional responsável e prudente; a promoção de uma cultura organizacional que assegure o estrito cumprimento da lei e regulamentos aplicáveis, e ainda, a preservação e fortalecimento da imagem e reputação da empresa.

No caso de alguma regra ou parte dela se tornar inaplicável, todas as demais se mantêm válidas.

2. ÂMBITO

O conjunto de regras de natureza ética estabelecido no presente Código de Conduta é aplicável aos membros dos órgãos sociais da Quinta do Crasto S.A., todos os colaboradores que desempenham funções na mesma, e que, independentemente do regime de contratação, posição hierárquica ou unidade orgânica em que se enquadrem, devem observar os princípios, regras e normas de conduta nele constantes no âmbito da sua atividade profissional.

É ainda esperado que os terceiros que se relacionem com a Quinta do Crasto S.A., nomeadamente os fornecedores, atendam aos mesmos padrões de comportamento ético, aderindo expressamente aos princípios e regras de conduta aqui previstos, na medida da sua aplicabilidade, podendo vir a ser solicitadas evidências do seu efetivo cumprimento.

3. PROCEDIMENTOS

A atividade profissional desempenhada por todos os que estão abrangidos pelo presente Código de Conduta deverá reger-se pelos seguintes princípios gerais:

INTEGRIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL

RESPEITO E RESPONSABILIDADE

EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES

PROTEJA OS RECURSOS DA QUINTA DO CRASTO

OBEDIÊNCIA À LEI

CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

I. INTEGRIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL

a. Conduta ética profissional

Os destinatários deste Código devem pautar a sua conduta por critérios de retidão e de honestidade, abstendo-se de práticas antiéticas, contrárias à lei, ou que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos previsto no presente Código de Conduta.

b. Confidencialidade

Os colaboradores da Quinta do Crasto S.A. estão obrigados a sigilo profissional, devendo abster-se de divulgar informação obtida no desempenho das suas funções, ou em virtude desse desempenho, quer a pessoas alheias ao serviço, quer a outros colaboradores que não necessitem dessa informação para o desempenho das respetivas funções.

É expressamente vedada a utilização de informações confidenciais em proveito próprio ou de terceiros, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e/ou criminal pelo acesso ou utilização indevida.

A divulgação de informações confidenciais só poderá ocorrer nas situações previstas na lei e no cumprimento dos deveres e obrigações apresentados no acordo de confidencialidade existente entre si e a Empresa (quando aplicável).

c. Comunicação e Redes sociais

A Quinta do Crasto S.A. reconhece a importância que a comunicação pública e as redes sociais desempenham na sociedade atualmente e, por essa razão, todos os colaboradores deverão proteger a informação confidencial e ter bom senso ao participar nas redes sociais ou outros meios de comunicação similares.

O relacionamento com a comunicação social, a realização de publicações, a participação em eventos públicos, nas redes sociais ou em comunidades virtuais deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade da Quinta do Crasto, S.A.

II. RESPEITO E RESPONSABILIDADE

a. Igualdade

Todos deverão assegurar o respeito pela igualdade, não podendo beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa em razão da sua raça, sexo, idade, ascendência, língua, convicções, afiliações políticas, religião, condição social ou situação económica, ou qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento.

b. Prevenção de assédio, discriminação e direitos humanos

A Quinta do Crasto S.A. tem uma política de tolerância zero em matéria de assédio, trabalho infantil, trabalho forçado e violações dos direitos humanos.

REGRA DE OURO

Defenda um ambiente de trabalho saudável e solidário, livre de assédios e discriminações ilegais de qualquer tipo.

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

Todos os colaboradores, dirigentes, prestadores de serviços, estagiários, parceiros institucionais e fornecedores, devem demonstrar consideração e respeito mútuos, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais, bem como abster-se de qualquer prática de assédio.

O assédio corresponde a qualquer comportamento indesejado praticado no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com algum grau de reiteração, e tendo como objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. São exemplos de práticas de assédio proibidas nomeadamente as seguintes: assédio sexual, linguagem ou piadas ofensivas, comentários degradantes, comportamento intimidativo ou ameaçador, mostrar hostilidade em relação a outros devido a características individuais, espalhar rumores falsos e ofensivos, insultos raciais, étnicos, de género ou religiosos, promoção de isolamento social, entre outros.

O assédio sexual corresponde a uma conduta verbal, visual ou física de natureza sexual que não é bem-vinda ou que faz alguém sentir-se desconfortável. Pode assumir várias formas, tais como por exemplo: avanços sexuais, pedidos de favores sexuais ou pedidos para saídas que não são bem-vindos, piadas, imagens, comentários explícitos ou pejorativo sobre a aparência, apresentação de imagens sexualmente sugestivas ou pornográficas, convites ou mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral, gestos obscenos, entre outros.

Os colaboradores não devem agir de forma incomodativa ou fazer com que os seus colegas de trabalho se sintam desconfortáveis no seu ambiente de trabalho. É importante salientar que o assédio, sexual ou de outra índole, é determinado pelas ações e pela forma como estas têm impacto nos outros, independentemente das suas intenções.

Devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou discriminação de que tenham conhecimento, designadamente através de denúncia através do canal de denúncia interna.

c. Saúde, Segurança e Meio ambiente

A Quinta do Crasto S.A. garante o respeito e a promoção dos direitos humanos, assumindo que são por todos seguidas as regras de saúde, higiene e segurança no trabalho,

A Quinta do Crasto S.A. pugna pelo cumprimento das normas aplicáveis em matéria de segurança, saúde, higiene e bem-estar

no local de trabalho, por forma a prevenir a ocorrência de situações anómalas e danos à saúde dos colaboradores.

Os Colaboradores devem comunicar, de imediato, quaisquer acidentes, lesões ou danos em pessoas ou bens; assim como quaisquer práticas ou condições inseguras no local de trabalho.

Os Colaboradores devem garantir um ambiente de trabalho livre de comportamentos que sejam abusivos, violentos, ameaçadores, perturbadores, de qualquer forma inadequados ou suscetíveis de colocar pessoas e bens em risco.

Todos os Colaboradores devem utilizar os recursos de forma sustentável, tendo em conta as boas práticas de preservação do meio ambiente.

Os Colaboradores estão obrigados às normas vertidas no presente Código de Conduta, assim como a demais legislação, regulamentos e instruções aplicáveis nesta matéria.

d. Drogas, álcool e tabaco

Não é permitido o consumo de álcool no exercício das funções profissionais, de modo que se revele prejudicial ao desempenho, potenciador de comportamentos inadequados, ou suscetível de colocarem risco a segurança do próprio ou de terceiros.

Não é permitido o consumo de drogas ilícitas, nem a presença de colaborador com sinais exteriores de consumo de substâncias psicotrópicas.

Não é permitido fumar nos locais de trabalho e/ou noutros espaços fechados no interior dos edifícios da empresa, sendo apenas autorizado nos locais onde exista indicação clara de permissão.

e. Denuncie comportamentos infratores

Os Colaboradores que suspeitem que qualquer Colaborador ou terceiro, ao desempenhar funções ou ao prestar serviços na Quinta do Crasto, S.A., está envolvido em comportamentos antiéticos, devem denunciar os factos de que tem conhecimento ou fundada suspeita, de forma a prevenir ou impedir qualquer prática antiética ou contrária à lei.

A comunicação de infrações ao presente Código deve ser efetuada através do canal de denúncias interno, de acordo com a política de denúncia, em anexo ao presente código de conduta.

f. Saiba com quem está a negociar

A Quinta do Crasto, S.A. valoriza os seus parceiros de negócio, esperando que os mesmos partilhem do mesmo quadro de princípios éticos.

A seleção de fornecedores é realizada de forma imparcial, com base em critérios que assentam na qualidade, capacidade, preço, abastecimento, performance, confiança, continuidade e sustentabilidade ao longo do tempo.

A todos os fornecedores e demais parceiros comerciais é exigido o cumprimento das leis aplicáveis.

III. EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES

a. Divulgação de conflitos de interesses

Conflitos de Interesses surgem quando os interesses particulares do Colaborador interferem ou podem interferir com os interesses da Quinta do Crasto, S.A.. Isso pode acontecer especificamente ao realizar ações ou ter interesses que dificultem o desempenho do trabalho com objetividade e eficácia em prol dos melhores interesses da empresa. Exemplos de conflitos de interesses são:

REGRA DE OURO

Coloque os interesses da empresa em primeiro lugar.

Transação em benefício próprio: quando o Colaborador está envolvido em ambos os lados de uma transação empresarial;

Trabalho externo: quando o Colaborador está envolvido numa atividade externa que poderia afetar o respetivo desempenho para a Quinta do Crasto S.A.;

Interesses familiares: um membro da família, parceiro, ou parente do Colaborador próximo é empregado (ou candidata-se ao emprego) numa empresa parceira de negócios, gere ou controla a mesma;

Presentes/benefícios: o Colaborador, um membro da família ou um parente próximo recebe benefícios pessoais como resultado do seu cargo na Quinta do Crasto S.A.

É importante mitigar quaisquer conflitos de interesses através da:

Divulgação e obtenção de aprovação de quaisquer conflitos de interesses junto da administração ou do seu superior hierárquico.

Eliminação total de quaisquer conflitos de interesses.

Documentação de todos os conflitos de interesses aprovados.

Gestão transparente através da separação dos deveres de funcionários ou terceiros em conflito.

Os colaboradores devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, potenciais conflitos de interesses, ou que possam razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a sua existência, mesmo que efetivamente tal não suceda.

Qualquer conflito de interesse que possa surgir deverá ser comunicado de imediato, e no mais curto prazo, à administração ou ao respetivo superior hierárquico.

A informação é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada para a gestão de um conflito de interesses potencial ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar.

Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante pela Quinta do Crasto S.A., o Colaborador que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete a empresa.

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

b. Trabalho externo

Nas relações com entidades externas os colaboradores devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo. O comportamento dos Colaboradores deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

É proibido os colaboradores realizarem diligências em nome da Quinta do Crasto S.A. suscetíveis de violar os regulamentos e legislação aplicável.

O Colaborador não deve envolver-se em qualquer atividade financeira, comercial ou outra atividade ou emprego que possa afetar o desempenho profissional e disponibilidade na Quinta do Crasto S.A., ou que possa levar a um conflito de interesses.

É proibida a utilização das instalações ou dos recursos da Quinta do Crasto S.A. em qualquer trabalho externo não aprovado.

c. Prevenção da corrupção e Infrações conexas.

A Quinta do Crasto S.A. repudia qualquer prática de corrupção, ou infração conexa, impondo o cumprimento rigoroso da lei em todas as suas relações internas e externas, seja com entidades privadas ou entidades públicas.

Os Colaboradores não devem solicitar, receber ou aceitar de Clientes, de Fornecedores ou de terceiros; ou oferecer aos mesmos, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que, de algum modo, possam ser relacionados com a atividade que os Colaboradores desempenham na Quinta do Crasto S.A. e criar a impressão de que uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida foi prometida, oferecida ou autorizada.

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

No caso de ser impossível a recusa ou a devolução de ofertas recebidas no âmbito do exercício das funções, as ofertas deverão ser comunicadas ao superior hierárquico, determinando o Conselho de Administração o respetivo destino.

É proibido influenciar as decisões dos parceiros de negócio por qualquer forma ilegal ou que pareça contrariar as normas aplicáveis;

É proibido obter algum benefício ou vantagem para a Quinta do Crasto S.A., para o Colaborador ou para Terceiros, através de práticas antiéticas ou contrárias aos deveres do cargo, nomeadamente através de práticas de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou tráfico de influências.

No exercício da atividade da Quinta do Crasto S.A., caso existam interações com funcionários públicos, administrativos, agentes governamentais e demais organismos públicos, tais interações devem ser pautadas pela maior retidão, transparência bem como pelo estrito cumprimento de todas as normas legais e das disposições do presente Código de Conduta

É proibido fazer donativos ou contribuições políticas, em dinheiro ou em espécie, em qualquer circunstância, por conta e/ou em nome da Quinta do Crasto, S.A. ou de forma que aparente ser feito por conta ou em nome mesma, a partidos políticos, candidatos a cargos políticos ou organizações ou indivíduos àqueles associados cuja missão seja essencialmente política.

Apenas poderão ser realizadas ofertas que se enquadrem nas condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes. Será considerado socialmente aceitável se for oferecido como sinal de educação e boas maneiras, conforme os usos e costumes locais, na medida em que esse benefício esteja relacionado com a atividade profissional e não tenha intenção ou propósito de persuadir ou obter um tratamento preferencial ou vantagem ilegítima do destinatário ou de influenciar indevidamente o seu comportamento.

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

Os Colaboradores responsáveis pelas demonstrações financeiras da Quinta do Crasto S.A. deverão apurar e fazer refletir na documentação respetiva, a real situação patrimonial da empresa, atuando no estrito cumprimento da legislação aplicável e em colaboração com os auditores internos e externos.

Os colaboradores não podem aprovar qualquer pagamento, a menos que entenda a sua natureza e estiver em condições de confirmar que o pagamento serve os melhores interesses da Quinta do Crasto, S.A.

A eventual alteração dos dados do destinatário do pagamento está sempre dependente de aprovação pela Direção Financeira.

IV. PROTEJA OS RECURSOS DA QUINTA DO CRASTO

a. Recursos da empresa

Os colaboradores devem assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos físicos, tecnológicos e financeiros da Quinta do Crasto S.A., devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

Os Colaboradores devem proteger os recursos que se encontram sob sua responsabilidade contra perda, danos, uso indevido e roubo.

Os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades, e uma utilização responsável dos seus recursos.

b. Equipamento eletrónico e uso de dados

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

A Quinta do Crasto, S.A. fornece equipamentos eletrónicos aos seus Colaboradores para uso profissional. O uso pessoal, desde que razoável, desses equipamentos é permitido.

A internet deve ser utilizada para efeitos profissionais, não podendo qualquer utilização pessoal ser abusiva sobretudo quando for suscetível de colocar em causa a produtividade, podendo ainda ser criados filtros que restringem o acesso e navegação na internet.

Se, por razões técnicas, não for possível distinguir entre dados profissionais e pessoais, qualquer dado pessoal deverá ser tratado em conformidade como dado profissional.

c. Privacidade de dados

A Quinta do Crasto, S.A. cumpre com toda a legislação e regulamentação de proteção de dados pessoais.

Os colaboradores são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício das suas funções, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas.

Os Colaboradores estão obrigados a respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados.

O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.

V. OBEDIÊNCIA À LEI

a. Cumpra a lei

Os colaboradores devem obedecer à legislação.

Não podem os Colaboradores envolverem-se em qualquer atividade ilegal para obter informações ou vantagens competitivas.

É vedado aos Colaboradores a adoção de comportamentos com vista à persuasão de terceiro para a prática de ato contrário a lei ou antiético num contexto de negócios em que a Quinta do Crasto, S.A. é parte.

b. Relação com as autoridades

O relacionamento entre os colaboradores e autoridades públicas deve reger-se por um espírito de independência e cooperação.

c. Celebração de contratos

Qualquer transação celebrada com terceiro deverá ser precedida pela celebração do respetivo contrato.

Nenhum Colaborador poderá outorgar um contrato em nome e representação da Quinta do Crasto, S.A., sem para tal estar devidamente autorizado, tenha estudado o contrato, entendido os seus termos e decidido que a celebração de tal contrato serve os melhores interesses da empresa.

A Quinta do Crasto, S.A. está empenhada em dar um contributo positivo à sociedade e estabelecer relações de negócios justas e fiáveis com os seus stakeholders.

A Quinta do Crasto, S.A. procura fazer negócios com quem cumpre padrões de conduta similares.

d. Combate à corrupção e Infrações conexas

No âmbito da sua atividade, os Colaboradores devem conhecer e participar ativamente na identificação e gestão dos riscos de cumprimento normativo constantes no Plano de

Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, bem como na identificação e gestão dos riscos externo e imprevisíveis.

Os Colaboradores são incentivados a contribuir para a melhoria dos instrumentos de prevenção e gestão de riscos.

A Quinta do Crasto S.A. repudia qualquer prática de corrupção, ou infração conexa, impondo o cumprimento rigoroso da lei em todas as suas relações internas e externas, seja com entidades privadas ou entidades públicas.

VI.CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

a. Siga o código

O Colaborador deve executar o seu trabalho de acordo com os termos e os princípios do presente Código de Conduta.

REGRA DE OURO

Todos os funcionários da Quinta do Crasto encontram-se obrigados ao cumprimento deste código.

Eduque os seus subordinados sobre as Regras de Conduta. Esteja ciente de que as violações do Código podem resultar em ações disciplinares.

O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar e criminal.

b. Denuncie infrações

A Quinta do Crasto S.A. dispõe de um canal de denúncia interna e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e Infrações conexas, nos termos do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro de 2021, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União e de violações ao presente código de conduta.

A receção e o reencaminhamento de denúncias seguem o procedimento aplicável às denúncias estabelecido na Política de Denúncia em anexo ao presente Código.

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

4. VIOLAÇÃO DAS REGRAS DO CÓDIGO DE CONDUTA

O incumprimento do disposto no presente Código pode, verificados que sejam os respetivos pressupostos legais, dar origem a responsabilidade disciplinar e criminal.

A infração dos deveres previstos neste Código poderá determinar a aplicação pela entidade empregadora ao trabalhador, no exercício do poder disciplinar e ao abrigo do disposto no artigo 328.º do Código de Trabalho, consoante a gravidade da violação, o grau de culpa do infrator e as consequências do ato, das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

A prática por qualquer colaborador de conduta suscetível de configurar a prática de crime de corrupção ou infrações conexas é punível ao abrigo do Código Penal com pena de prisão ou multa. Sem prejuízo de eventuais agravamentos de pena aplicáveis ao caso concreto, enunciam-se infra as penas máximas previstas nos termos gerais:

- A prática do crime de corrupção ativa é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão, nos termos do artigo 374.º do Código Penal;
- A prática do crime corrupção passiva é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão; nos termos do artigo 373.º do Código Penal;
- A prática do crime de recebimento indevido de vantagem é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão, nos termos do artigo 372.º do Código Penal;
- A prática do crime de peculato é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 375.º do Código Penal;
- A prática do crime de participação económica em negócio é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão ou multa, nos termos do artigo 377.º do Código Penal;

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

- A prática do crime de concussão é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 379.º do Código Penal;
- A prática do crime de abuso de poder é punível com a pena máxima de 3 anos de prisão ou multa, nos termos do artigo 382.º do Código Penal;
- A prática do crime de prevaricação é punível com a pena máxima de uma pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 369.º do Código Penal;
- A prática do crime de tráfico de influências é punível com a pena máxima de 5 anos de prisão, nos termos do artigo 335.º do Código Penal;
- A prática do crime de branqueamento é punível com a pena máxima de 12 anos de prisão, nos termos do artigo 368.º-A do Código Penal; e
- A prática do crime de fraude na obtenção de subsídio, subvenção ou crédito é punível com a pena máxima de 8 anos de prisão, nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84 de 20 de janeiro, que prevê as infrações antieconómicas e contra a saúde pública.

Por cada infração às regras estabelecidas no presente Código será elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno implementado, conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 109- E/2021, de 9 de dezembro.

5. FORMAÇÃO

A Quinta do Crasto, S.A. assegura a realização de um programa de formação interna a todos os seus dirigentes e trabalhadores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

A formação ministrada será adaptada às funções desempenhadas pelos dirigentes e Colaboradores em causa, tendo em conta a diferente exposição aos riscos identificados.

6. PUBLICIDADE

O Código de Conduta e respetivos anexos são divulgados no site da Quinta do Crasto, S.A. (acessível em <https://www.quintadocrasto.pt/>, no separador “institucional”) e internamente a todos os Colaboradores, membros dos órgãos sociais, dirigentes, prestadores de serviços e fornecedores da empresa, sendo promovidas ações de formação sobre o respetivo conteúdo, ou sempre que ocorram alterações relevantes de conteúdo.

7. REVISÃO

O presente Código de Conduta será revisto de três em três anos e sempre que as circunstâncias da atividade da Quinta do Crasto, S.A. ou alterações legislativas relevantes o justifiquem.

8. ANEXOS

Em anexo ao presente Código e dele fazendo parte integrante consta o seguinte documento:

- Anexo I – Regulamento do Canal de Denúncia Interna

ANEXO I

Regulamento do Canal de Denúncia Interna

QUINTA DO CRASTO S.A.

A. Introdução

O presente regulamento define os procedimentos e regras a adotar em matéria de comunicação, receção, seguimento e arquivo de denúncias de infrações praticadas na empresa, ou através da empresa Quinta do Crasto, S.A..

Os procedimentos alinham as práticas da Quinta do Crasto S.A. com o Regime Geral de Proteção dos Denunciantes, previsto pela Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, assegurando uma proteção eficaz dos denunciantes.

O canal de denúncia interna permite a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, garantindo a exaustividade, integridade e conservação das mesmas, a confidencialidade da identidade do denunciante ou o anonimato do denunciante, e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia.

A Quinta do Crasto S.A. é uma organização responsável que se rege por elevados padrões éticos, entendendo que a denúncia de eventuais infrações praticadas na empresa ou através da mesma se afigura essencial ao seu sucesso e reputação.

B. Denunciantes

Têm legitimidade para recorrer ao canal de denúncia interna da Quinta de Crasto S.A., enquanto “Denunciantes”:

- Trabalhadores;
- Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores e quaisquer pessoas que atuem sob sua supervisão ou direção;
- Titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos;
- Voluntários e estagiários.

C. Infrações

Consideram-se “infrações” suscetíveis de serem denunciadas através do canal de denúncia implementado todos os atos ou omissões, contrários à lei, referentes aos domínios de:

- Contratação pública;
- Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- Segurança e conformidade dos produtos;
- Segurança dos transportes;
- Proteção do ambiente;
- Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- Segurança dos alimentos para consumo humano e animal;
- Saúde animal e bem-estar animal;
- Saúde pública;
- Defesa do consumidor;
- Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- Fraude e quaisquer outras atividades ilegais lesivas dos interesses financeiros;
- Regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;

- Casos de criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada;
- Casos de criminalidade organizada e económico-financeira (crimes de corrupção, recebimento indevido de vantagem, participação económica em negócio, peculato, tráfico de influência, branqueamento de capitais).

As denúncias apresentadas através do canal de denúncia que excedam este âmbito, (por exemplo, em matérias de assédio, discriminação, conflito de interesses, perseguição, violação de regras integradas no código de conduta que não digam respeito às anteriormente especificadas) não estão abrangidas pela proteção prevista na legislação e aqui descrita. No entanto, poderá o Denunciante fazer uso do canal de denúncia interna para reportar atos de que tenha conhecimento, praticados no seio da empresa, respeitantes a assédio, discriminação, conflito de interesses, perseguição ou violação de regras previstas no Código de Conduta e que não digam respeito às matérias elencadas supra. Tais denúncias serão objeto de tratamento pela empresa.

As denúncias apresentadas através do canal de denúncia, poderão incluir infrações já cometidas, que estejam a ser praticadas ou cuja prática se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

A denúncia de uma infração pode ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto cessada, bem como durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não.

D. Canal de Denúncia

Todas as denúncias deverão ser submetidas através do canal de denúncia que será operado internamente, para efeitos de receção e seguimento das denúncias, por Pedro Miguel Costa Gonçalves, no triénio de 2022-2025.

O canal de denúncias admite a apresentação de denúncias por escrito.

A denúncia poderá ser apresentada pelos seguintes meios:

- Via postal – A denúncia deverá ser remetida, por correio, ao cuidado do Responsável do canal de denúncia, para a morada Quinta do Crasto, Lugar de Ferrão, 5060-052 Gouvinhas – Sabrosa, ou
- Via eletrónica – A denúncia deverá ser remetida para o endereço de correio eletrónico: “denuncias@quintadocrasto.pt”

Se a denúncia tiver como suspeito da prática da infração o responsável pela receção e seguimento das denúncias, deve a denúncia ser remetida por carta, dirigida ao Conselho de Administração, para a morada Quinta do Crasto, Lugar de Ferrão, 5060-052 Gouvinhas – Sabrosa.

E. Procedimento

Após a apresentação da denúncia, a Quinta do Crasto S.A. dispõe do prazo de 7 dias para proceder à notificação ao Denunciante da sua receção, desde que este tenha identificado na denúncia, pelo menos, um contacto (endereço de e-mail ou morada).

A Quinta do Crasto S.A. ficará responsável pelo seguimento da denúncia, praticando todos os atos internos que se revelarem adequados à verificação do alegado na denúncia e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação à autoridade competente (Ministério Público, órgão de polícia criminal, autarquias locais, entre outros) para investigação da factualidade denunciada.

A Quinta do Crasto S.A. comunica ao Denunciante, de forma fundamentada, e no prazo de 3 meses a contar da receção da denúncia, as medidas previstas e adotadas para o seu seguimento.

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

O Denunciante pode requerer, a qualquer momento, que o Quinta do Crasto S.A., lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias após a conclusão do processo.

De salientar que a empresa apenas está obrigada ao cumprimento das notificações ao Denunciante, nos prazos estabelecidos, se forem dados a conhecer contactos para o efeito. Em caso de denúncia anónima sem o fornecimento de qualquer contacto para efeito de notificação, não serão realizadas as mencionadas comunicações.

Em todo o procedimento será sempre garantida a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia e impedido o acesso à informação ou investigação por pessoas não autorizadas.

F. Confidencialidade

A longo de todo o procedimento será sempre assegurada a confidencialidade e o acesso restrito aos dados relativos à identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade.

A identidade do denunciante só será divulgada em decorrência de obrigação legal ou decisão judicial.

A divulgação da informação pela Quinta do Crasto S.A. será precedida de comunicação escrita ao denunciante que tenha identificado um meio de contacto, a indicar os ponderosos motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

G. Proteção de dados pessoais

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

Todas as comunicações serão tratadas de forma independente e confidencial, garantindo a proteção dos dados pessoais do denunciante.

Todos os dados recolhidos serão tratados exclusivamente no âmbito do tratamento da denúncia.

O tratamento de dados pessoais recolhidos no âmbito do canal de denuncia interna é realizado ao abrigo do disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o qual estipula as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais.

H. Arquivo

A Quinta do Crasto S.A. procede ao registo de todas as denúncias, atribuindo a cada uma um número de ordem sequencial, indicando a respetiva data de receção, de análise e de emissão do respetivo relatório e classificando-a de acordo com o estado do processo em que se encontrar (pendente ou encerrada).

Será pela empresa mantido um registo atualizado das denúncias recebidas e o respetivo arquivo, por um período de 5 anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos relacionados com a denúncia.

I. Proteção dos Denunciantes

A decisão de denúncia deve ser tomada de forma consciente, ponderada e honesta, e pressupõe boa-fé do Denunciante.

É apenas assegurada a proteção ao Denunciante que reporta, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações denunciadas são, no momento da apresentação da denúncia, verdadeiras.

© Este documento não poderá ser copiado ou reproduzido em qualquer formato sem a aprovação escrita da Quinta do Crasto, S.A.

É igualmente assegurada a proteção de:

- Pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;
- Terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e
- Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

De salientar que aquele que realiza, de forma intencional, uma denúncia falsa ou simula indícios ou evidências para ser iniciada uma investigação interna, especialmente com o intuito de prejudicar alguém, atua de má-fé e, por isso, não se encontra protegido pelo presente procedimento, podendo ser responsabilizado disciplinar, penal e civilmente pela sua conduta. A empresa assegura a proteção dos denunciantes, consagrando medidas que, se violadas, poderão, além da responsabilidade prevista na lei, conduzir à sua responsabilização civil e obrigação de indemnização pelos danos causados.

Todas as formas de retaliação são proibidas, sejam elas evidentes ou subtis, como sanções, atos de perseguição ou discriminação, direta ou indireta. Desta maneira, com o objetivo de auxiliar na compreensão e identificação de situações que possam representar retaliação, são apresentados alguns exemplos de atos que, se ocorridos no prazo de dois anos a contar da apresentação da denúncia, poderão configurar a prática de atos de retaliação:

- a) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;
- b) Suspensão de contrato de trabalho;
- c) Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- d) Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
- e) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- f) Despedimento;

- g) Inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa; e
- h) Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.
- i) A sanção disciplinar aplicada ao denunciante ou por um colega de trabalho do denunciante que o auxilie no procedimento de denúncia até dois anos após a mesma ou da sua divulgação pública presume-se abusiva.

Sabrosa, 15 de junho de 2022.