KAIROS

Engenharia e Construção, S.A.

CÓDIGO DE CONDUTA

Directrizes e Padrões de Integridade e Transparência

ÍNDICE GERAL

1 Introdução

2 Compromisso

3 Responsabilidades do supervisor

4 Comunicar Transgressões

5 Princípios gerais de atuação

6 Conduta ética e legal

7 Controlo Interno

8 Responsabilidades para com a KAIROS

9 Responsabilidades da Gestão

10 Canal de Ética

11 Sanções

12 Declaração

1. INTRODUÇÃO

A KAIROS – Engenharia e Construção, S.A. (doravante designada por KAIROS) pauta a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade, transparência e responsabilidade.

O presente Código de Conduta define as diretrizes e padrões de integridade e transparência que se aplicam a todos os colaboradores, administradores, fornecedores, clientes, parceiros e outras entidades contratadas ou subcontratadas.

Até onde a natureza de cada relacionamento permitir, todos os princípios detalhados neste documento aplicar-se-ão aos relacionamentos que a empresa KAIROS mantém, de acordo com as leis nacionais vigentes.

Dentro da relação de trabalho estabelecida, todos os colaboradores devem obedecer às leis vigentes, aos regulamentos externos e internos e às diretrizes deste Código.

O Código requer um compromisso pessoal, seguindo os parâmetros da honestidade, fidelidade, disponibilidade, transparência, resiliência e etiqueta para com os colegas de trabalho, promovendo a KAIROS como modelo de norma de conduta para a sociedade em geral.

O objetivo deste código é estabelecer padrões de comportamento mínimos de conduta e de integridade esperados, reconhecendo que não é possível antecipar todas as situações concretas. O bom senso, racionalidade e a honestidade devem ser sempre a orientar a atuação de cada colaborador.

O incumprimento destas normas constitui infração disciplinar e poderá originar responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal.

2. COMPROMISSO

As directrizes estabelecidas no Código prevalecem sobre quaisquer instruções ou ordens que contrariem os seus princípios, ainda que provenientes de um superior hierárquico.

A aceitação e cumprimento do presente Código constituem condição essencial para a colaboração com a empresa KAIROS.

A conformidade com este Código de Conduta será da responsabilidade exclusiva e pessoal de cada colaborador. Caso ocorra qualquer transgressão, os colaboradores, uma vez informados sobre a aplicação do Código, não poderão alegar ignorância ou obediência a um executivo de nível superior para justificar violações.

Os colaboradores têm o dever de comunicar de boa-fé qualquer conduta que acreditem ser uma transgressão a este Código – independentemente do facto de estas estarem relacionadas consigo, com os seus colaboradores ou outros. Para tal, devem entrar em contacto com o seu responsável hierárquico, Recursos Humanos, ou Administração. Deverá igualmente procurar aconselhamento caso alguma vez tenha dúvidas sobre as medidas a tomar.

Cada colaborador compromete-se a cumprir o Código de Conduta, a colaborar com eventuais investigações internas quando lhe for requerido e a participar nas ações de formação promovidas pela empresa sobre ética e prevenção da corrupção

As sanções disciplinares serão aplicadas em função da gravidade da infração e poderão incluir advertência, suspensão, despedimento e à instituição de processos legais, mesmo depois do ato de demissão.

3. RESPONSABILIDADE DO SUPERVISOR

Os colaboradores com função de supervisão têm a responsabilidade acrescida de fomentar um ambiente de trabalho baseado na ética, justiça e transparência.

Nos termos do Código de Conduta, os colaboradores com função de supervisão têm responsabilidades adicionais, devendo nomeadamente:

- Promover a gestão do bem comum, a conformidade e a ética, através do exemplo – por outras palavras, demonstrar, pelo seu comportamento, o que significa agir com integridade.

- Garantir que as equipas que lhes reportam compreendem os requisitos do código e dispõem de recursos para os cumprir.

- Acompanhar e monitorizar o comportamento ético dos subordinados e terceiros sob a sua responsabilidade que atuem em nome da KAIROS.

- Manter uma comunicação aberta, positiva, honesta e construtiva, de boa-fé, com colaboradores que coloquem questões, apresentem sugestões e reportem comportamentos erróneos.

4. COMUNICAR TRANSGRESSÕES

Qualquer violação a este Código de Conduta deverá ser reportada de imediato através dos canais definidos.

Os colaboradores são incentivados a comunicar ao superior hierárquico qualquer conduta que acreditem, de boa fé, ser uma transgressão das leis ou do Código de

Conduta. O seu superior hierárquico constitui, em regra, o primeiro ponto de contacto no caso de estar perante uma transgressão das leis ou do Código de Conduta.

Os supervisores devem tomar as medidas adequadas para tratar qualquer matéria que lhes seja comunicada, devendo estar disponíveis para quaisquer perguntas, solicitações de orientação ou relatos de situações ou condutas contrárias aos princípios deste Código de Conduta.

Nas situações em que o superior hierárquico estiver envolvido, ou não a tratar adequadamente, a comunicação deve ser feita à Administração ou ao Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).

Confidencialidade

O colaborador poderá solicitar confidencialidade da sua identidade em todos os registos relacionados com o seu relato. É dever do colaborador tomar as medidas necessárias para assegurar a total confidencialidade das informações recebidas, um tratamento justo para as pessoas envolvidas em violações do Código e o direito de defesa dos colaboradores envolvidos. Em qualquer caso, o assunto reportado será sempre tratado com a maior reserva.

Proteção contra retaliações

É expressamente proibida qualquer forma de retaliação contra alguém que reporte de boa-fé uma situação relativa a uma questão ética ou legal. Em várias situações a retaliação é, também, ilegal. No entanto, se a denúncia é feita de má-fé – por exemplo, nos casos em que seja apresentado uma denúncia falsa ou uma denúncia deturpada, com a deliberada intenção de prejudicar alguém (salvos os casos em que ocorram lapsos inadvertidos) – a pessoa que reporta a situação pode ser sujeita a procedimento disciplinar.

5. PRINCÍPIOS GERAIS DE ATUAÇÃO

A KAIROS, obriga-se a gerir a sua atividade em conformidade com as leis, normas, regulamentos e elevados princípios éticos, atuando com integridade, essencial para conservar a confiança e a credibilidade perante clientes, parceiros, colaboradores, acionistas e outras partes interessadas e criar um ambiente de transparência na condução da atividade empresarial como prioridade fundamental.

Os colaboradores devem agir com independência, integridade moral e respeito no desempenho de suas atividades diárias preservando a reputação da empresa e promovendo um ambiente de confiança e cooperação.

6. CONDUTA ÉTICA E LEGAL

Conformidade com a lei

Todos os colaboradores devem, em todos os casos, conhecer e obedecer às leis vigentes nos diferentes países onde trabalham em nome da empresa KAIROS.

Em caso de dúvida sobre as leis vigentes no país onde trabalha, é da sua responsabilidade entrar em contacto com um supervisor, o RCN, Administração ou com os Recursos Humanos.

Nosso compromisso com a diversidade

A empresa KAIROS respeita e aceita com satisfação a diversidade e a igualdade de oportunidades, rejeitando qualquer forma de discriminação, assédio, agressividade ou violência no local de trabalho seja no seu quadro de diretores, colaboradores, clientes, fornecedores e todas as pessoas do mercado global.

Conduta e medidas disciplinares

A KAIROS adota altos padrões de conduta e desempenho que protegem a sua reputação de qualidade. Cada colaborador é responsável por conhecer, compreender e seguir as normas e procedimentos da empresa, inclusive este Código de Conduta. Se o colaborador tiver alguma dúvida sobre uma norma, directriz ou padrão de desempenho, é sua responsabilidade esclarecê-la com um supervisor, o RCN, Administração ou com os Recursos Humanos.

Proibição de conduta agressiva ou violenta

A KAIROS reconhece a importância de fornecer aos seus colaboradores um local de trabalho isento de intimidações e actos de violência. Além disso, colaboradores, ex-colaboradores, clientes e visitantes estão estritamente proibidos de trazer armas de fogos ou outros armamentos às instalações da empresa sem autorização. Não será tolerada nenhuma conduta que, intencionalmente, cause a alguém receio pela sua segurança ou a dos demais colegas, amigos, familiares ou pela integridade da sua propriedade.

Proibição de assédio

A KAIROS adota a política de proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho isento de assédio ilegal (verbal ou físico) relacionado a características individuais protegidas por lei, incluindo características referentes a género, raça, orientação sexual, religião, nacionalidade ou deficiência. Não é tolerado qualquer tipo de comportamento hostil, desrespeitoso, abusivo e/ou humilhante, nos quais se incluem diminuir ou humilhar subordinados, colegas, administradores, fornecedores, clientes, parceiros ou quaisquer outras entidades que colaborem com a empresa, bem como a utilização de comentários pejorativos.

Drogas e álcool

O abuso de substâncias químicas apresenta sérios riscos à saúde e à segurança, não apenas para quem as abusa, mas também para todos os colaboradores que trabalham com essas pessoas. A KAIROS insiste em manter um ambiente livre de substâncias

ilegais, a fim de melhorar e manter a saúde e o bem-estar dos colaboradores, propiciar um nível máximo de desempenho e apoiar as leis relevantes. É expressamente proibido usar, possuir ou encontrar-se sob o efeito de estupefacientes dentro da propriedade da KAIROS e/ou durante o horário de trabalho.
Os colaboradores estão também proibidos de se apresentar ao trabalho, e/ou trabalhar, sob o efeito de álcool, assim como de operar qualquer tipo de veículo, máquina ou equipamento da KAIROS.

7. RESPONSABILIDADES PARA COM A KAIROS

Gestão Transparente

As decisões e informações devem refletir fielmente a realidade. Os colaboradores devem assegurar a transparência das informações e rastreabilidade das operações.

Conflito de interesses

Todos os colaboradores devem evitar situações em que interesses pessoais, familiares ou económicos possam interferir, ou parecer interferir, com o desempenho imparcial das suas funções.

Um conflito de interesse, real ou potencial, existe quando o relacionamento entre um colaborador e um terceiro pode afetar os interesses da empresa.

Reconhecendo que não é possível antecipar todas as situações concretas que podem constituir um conflito de interesses, as seguintes situações constituem exemplos em que existe conflito de interesses:

- Utilizar bens ou informações da KAIROS para benefício pessoal. Isto inclui retirar proveito pessoal de oportunidades de lucros financeiros que sejam detectadas durante o decorrer do seu trabalho e nos quais a empresa possa ter interesse;

- Ser proprietário ou ter interesses económicos numa empresa, pessoa ou instituição que efetue negócios com a KAIROS, se estiver em posição de influenciar a relação da empresa com essas instituições;
- Ter poder para tomar decisões ou influenciar um fornecedor da KAIROS cujo representante seja um familiar, amigo ou conhecido;
- Concorrer com a KAIROS ou violar as nossas políticas, investindo num concorrente.

Todos os conflitos de interesses são proibidos a não ser que a Administração, tenha dispensado o conflito por escrito. Sempre que exista potencial conflito de interesses, este deve ser comunicado de imediato ao superior hierárquico e/ou ao responsável pelo cumprimento normativo.

Presentes e Brindes

Como os conflitos de interesses podem influenciar a tomada de decisões, a KAIROS, exige que os colaboradores declarem e limitem a aceitação de presentes ou outros favores de fornecedores e clientes. Os colaboradores poderão aceitar brindes de cortesia, tais como ofertas simbólicas ou de mera cortesia, quando forem de valor reduzido, não recorrentes e adequadas ao contexto institucional, ato este que não pode ser interpretado como obtenção de vantagens indevidas por um observador imparcial.

Não se poderá, em nenhuma circunstância solicitar, oferecer, prometer ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida (monetária ou não) que possa influenciar a tomada de decisões, criar obrigações indevidas ou comprometer a imparcialidade profissional.

Os colaboradores que receberem presentes ou tratamentos especiais que não fizerem parte de cortesia normal devem notificar o seu superior hierárquico ou Administração ou ao responsável pelo cumprimento normativo para solicitar instruções sobre o destino final de tais presentes.

As restrições estendem-se aos parentes e associados dos colaboradores.

Proteção e utilização correta dos ativos da empresa

De acordo com as leis nacionais vigentes, cada colaborador tem a responsabilidade de proteger a propriedade da empresa e outros activos tangíveis e não-tangíveis contra a utilização não autorizada, violação de confiança, dano ou perda através de negligência ou intenções criminais.

Não deverá utilizar qualquer equipamento ou instalação da empresa para as suas actividades pessoais, exceto nas circunstâncias extremamente limitadas, como o equipamento portátil que lhe for atribuído para trabalhar em casa (por exemplo, computadores portáteis e telemóveis) continua a ser propriedade da KAIROS. Deverá ter cuidados razoáveis com estes, certificando-se de que não se danificam, que não são objeto de utilização indevida, que não se perdem nem se deterioram e que não são expostos a riscos desnecessários de roubo.

Quando deixar de ser colaborador da KAIROS, deverá devolver todos os ativos da empresa, incluindo a documentação e qualquer suporte contendo informações que sejam propriedade da empresa.

Confidencialidade de informações internas

Os colaboradores têm o dever de manter confidencialidade em relação a todas as informações às quais têm acesso na execução de seu trabalho para a empresa, mesmo que estas não sejam classificadas e não digam respeito à empresa, mas se refiram a clientes, concorrentes, fornecedores, mercados e organizações públicas.

Materiais que contêm informações confidenciais devem ser bem guardados e usadas apenas por quem tem necessidade de conhecimento de tais informações. Os colaboradores não devem revelar inadvertidamente informações confidenciais através dos meios eletrónicos, como e-mail ou redes sociais. Também é prudente não discutir informações sensíveis da empresa em lugares públicos, ou áreas semi-públicas dentro da KAIROS.

O não cumprimento com a obrigação da confidencialidade será considerado violação grave, caso envolva a divulgação ou a facilitação da oportunidade de divulgar informações sobre as atividades ou negócios da empresa que não sejam de domínio público.

Ambiente de Controlo Interno

Todos os colaboradores, nas suas respetivas funções, têm responsabilidade pela definição e funcionamento correto de controlo interno. Controlo interno entende-se como, todas as ferramentas necessárias ou úteis para a execução, gestão ou verificação de atividades dentro da empresa, visam a garantia de conformidade com normas e procedimentos corporativos, a proteção de ativos corporativos, a gestão eficiente de operações e a provisão de informações precisas e completas.

Dever de Cooperação e Formação

Todos os colaboradores têm o dever de conhecer e cumprir o presente Código de Conduta, participando nas ações de formação promovidas pela empresa sobre ética, integridade e prevenção da corrupção. A ignorância ou o desconhecimento das regras aqui previstas não ilidem a responsabilidade individual.

8. MECANISMOS DE CONTROLO INTERNO

A empresa compromete-se a implementar mecanismos adequados de controlo interno que permitam detetar e prevenir comportamentos de risco relacionados com corrupção e infrações conexas. Estes mecanismos serão periodicamente revistos para garantir a sua eficácia e conformidade com o regime legal em vigor.

Conforme o Regime Geral de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a KAIROS designa um Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), que assegura a implementação, acompanhamento e revisão do Programa de Cumprimento Normativo, incluindo o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC). O RCN atua com

independência funcional e dispõe dos meios necessários ao desempenho das suas funções.

9. RESPONSABILIDADE DA GESTÃO

O Conselho de Administração é responsável pela promoção de uma cultura de integridade e pelo cumprimento do Programa de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC), assegurando a disponibilização dos meios necessários à sua execução e monitorização.

10. CANAL DE ÉTICA

A empresa disponibiliza um canal de ética ou de denúncias confidencial e seguro, através do qual qualquer colaborador ou terceiro pode comunicar suspeitas de irregularidades, práticas de corrupção ou violações do presente Código.

A Empresa garante a confidencialidade das comunicações recebidas, a ausência de quaisquer represálias aos denunciantes por denúncias de boa-fé e a proteção dos dados pessoais do denunciante e do suspeito da prática da infração. As represálias praticadas contra os denunciantes são condenadas pela empresa e poderão dar lugar a processos disciplinares levantados aos seus autores e às pessoas que permitiram estas represálias.

11. SANÇÕES

O incumprimento das normas estabelecidas neste Código de Conduta constitui infração disciplinar, nos termos da lei e do regulamento interno da empresa, podendo dar origem a:

- Medidas disciplinares (advertência, repreensão, suspensão ou despedimento, consoante a gravidade);
- Responsabilidade civil pelos danos causados à empresa ou a terceiros;

- Responsabilidade contraordenacional ou criminal, sempre que aplicável.

Nenhum colaborador poderá alegar desconhecimento do Código de Conduta como justificação para práticas indevidas.

KAIROS
Engenharia e Construção, S.A.

CÓDIGO DE CONDUTA

DECLARAÇÃO PARA ADMINISTRADORES, DIRETORES E COLABORADORES

Recebi uma cópia do Código de Conduta e do Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) da empresa KAIROS – Engenharia e Construção, S.A. (KAIROS). Declaro que li os documentos na íntegra e concordo em segui-los.

Reconheço que a KAIROS se compromete com os valores e normas contidas no Código de Conduta, bem como no Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) e comprometo-me a cumprir as normas, princípios e procedimentos neles estabelecidos, bem como agir de forma ética, transparente e em conformidade com a legislação aplicável no exercício das minhas funções.

Mais declaro que tomei conhecimento de que o incumprimento das disposições constantes destes documentos poderá constituir infração disciplinar ou legal, que poderá incluir a demissão.

Estou ciente de que tenho obrigação de comunicar imediatamente qualquer conduta que pareça ser ilegal ou antiética e que tenho vários recursos à minha disposição para comunicar as questões de integridade sobre as quais eu tenha dúvidas.

Assinatura:
Data:
Nome Completo:
Nº Colaborador: