Sociedade
de Desenvolvimento
da **Madeira**

Código de Ética e Conduta

S.D.M. - Sociedade de Desenvolvimento da Madeira, S.A.
Sede: Sítio da Cancela, Freguesia do Caniçal, Machico
Capital Social Realizado: 500.000 Euros • Matriculada na Conservatória do Registo Comercial Privativa da Zona Franca da Madeira sob o nº 00005/890515 • NIPC 511025971

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Índice

Considerações iniciais **5**

A) A adoção do Código de Ética e Conduta 7

B) Sumário da missão e valores SDM 7

Capítulo I: Âmbito de aplicação e objeto **9**

Capítulo II: Política de Ética **13**

A) Princípios gerais de conduta da SDM e dos Trabalhadores SDM, nas suas relações internas e externas 15

B) Em especial, normas orientadoras da conduta 16

Capítulo III: Política de combate ao assédio e de promoção da igualdade e não discriminação **19**

A) Prevenção e combate ao assédio moral e sexual 21

B) Promoção da igualdade e não discriminação 21

Capítulo IV: Política anticorrupção e conflito de interesses **23**

A) Medidas anticorrupção 25

B) Atos condicionados ou proibidos 26

C) Conflito de interesses 28

Capítulo V: Aplicação e disposições finais **29**

A) Esclarecimentos e comunicações de irregularidades ou violações 31

B) Consequências do incumprimento 31

C) Aprovação, alterações e divulgação 32

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Considerações Iniciais

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Considerações Iniciais

A) A adoção do Código de Ética e Conduta

A S.D.M. – Sociedade de Desenvolvimento da Madeira, S.A. ("SDM"), entidade encarregue desde 1987 da gestão e exploração do Centro Internacional de Negócios da Madeira ("CINM"), foi criada em 1984 como sociedade de economia mista, tendo sido o seu capital, até 31 de dezembro de 2020, detido em 51% por capitais privados. Em janeiro de 2021, na sequência da aquisição da totalidade do seu capital social pela Região Autónoma da Madeira, a SDM adquiriu o estatuto de empresa pública regional, nos termos e para os efeitos definidos no artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho. Esta qualidade implicou uma alteração de paradigma, passando a SDM a estar sujeita a um conjunto de normas que até então não lhe eram aplicáveis, o que exigiu uma restruturação dos seus processos e procedimentos internos. Uma das consequências dessa alteração é a necessidade, legal e organizacional, de formalizar e fazer refletir em orientações escritas aquelas que são as normas de conduta e os padrões de ética pelos quais a SDM e os seus colaboradores sempre se pautaram, aproveitando também para os densificar e atualizar.

Assim, o presente Código visa agregar um conjunto de políticas, que estabelecem e formalizam os princípios e normas comportamentais e de conduta que pautam a atuação da SDM e que devem orientar o comportamento profissional de todos os seus trabalhadores. O presente Código é composto pelas seguintes políticas, sendo no seu conjunto referido como Código de Ética e Conduta ("CEC"):

a) Política de Ética;

b) Política de combate ao assédio e de promoção da igualdade e não discriminação

c) Política de anticorrupção e conflito de interesses.

Pretende-se, não só dar a conhecer o corpo de regras orientador da conduta SDM, como também transmitir a filosofia e compromisso assumidos por esta entidade quanto à ética e normas de conduta.

É ainda de frisar que o CEC não substitui, nem prejudica, a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidem sobre a SDM e sobre os seus trabalhadores.

B) Sumário da missão e valores da SDM

O CINM foi criado com o objetivo de atrair investimento externo, contribuindo dessa forma para a diversificação e modernização da base produtiva e económica da Região Autónoma da Madeira, mantendo, desde a sua génese, um papel fulcral no desenvolvimento da economia desta Região, nomeadamente no que respeita à sua internacionalização, diversificação e modernização.

Com a criação e institucionalização do CINM, em 1987, foi sentida a necessidade de conceder a sua

gestão e exploração a uma entidade que não estivesse sujeita aos constrangimentos próprios da administração pública, de forma a garantir maior simplicidade, celeridade e flexibilidade nas relações comerciais e institucionais do CINM. Foi neste âmbito que foi concedida à SDM, em regime de concessão, a administração, exploração e promoção do CINM, que atualmente tem três vertentes, a saber: os serviços internacionais, a zona franca industrial e o registo internacional de navios da Madeira – MAR.

A promoção e crescimento do CINM, de forma a atrair o maior número de entidades para o seu âmbito, é a principal missão da SDM, sendo a sua gestão orientada neste sentido. Este propósito permite atingir múltiplos objetivos, uma vez que o crescimento do CINM tem um reflexo direto nas receitas e lucro da SDM, assegurando a sua sustentabilidade e autonomia económica, garante de retorno ao seu acionista e, de forma indireta, fomenta o investimento, o crescimento económico e desenvolvimento social da Região Autónoma da Madeira. Adicionalmente, a SDM procura ainda fomentar a valorização profissional e pessoal dos seus trabalhadores.

Capítulo I

Âmbito de aplicação e objeto

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Âmbito de aplicação e objeto

1. O presente CEC aplica-se à SDM e a todos os seus trabalhadores, sendo assim entendidos os membros do Conselho de Administração e todos os demais trabalhadores, independentemente do regime de contratação, vínculo, posição hierárquica, funções ou atividade exercida (em conjunto designados “Trabalhadores SDM”).

2. O CEC, é constituído por um conjunto de políticas, estabelecendo e formalizando os princípios e normas comportamentais e de conduta que pautam a atuação da SDM e que devem orientar o comportamento profissional dos Trabalhadores SDM, quer nas relações entre si, quer nas relações com terceiros, tendo em conta a sua missão e os seus valores.

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Capítulo II

Política de Ética

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Política de Ética

A) Princípios gerais de conduta da SDM e dos Trabalhadores SDM, nas suas relações internas e externas

1. Do presente Capítulo constam os princípios gerais, que devem estar presentes e orientar a atuação profissional da SDM e dos Trabalhadores SDM, quer nas relações entre si, quer com entidades registadas no CINM, fornecedores ou outros terceiros. Tais princípios podem ser divididos em: (i) princípios éticos gerais; e, (ii) princípios ético-funcionais.

2. Princípios éticos gerais:

   a) legalidade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem atuar em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;

   b) justiça e da imparcialidade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem atuar de forma justa e imparcial, agindo segundo rigorosos princípios de neutralidade;

   c) igualdade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa, natural ou jurídica, em função da sua ascendência, género, orientação sexual, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, sem prejuízo e em complemento do disposto na Política de igualdade e não discriminação, constante do Capítulo III abaixo;

   d) proporcionalidade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, só podem exigir a informação e documentação o indispensável à realização da sua atividade;

   e) colaboração e da boa-fé: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem colaborar com qualquer pessoa, natural ou jurídica, e com as entidades que legitimamente o solicitem, sempre que assim se justifique e segundo o princípio da boa-fé;

   f) lealdade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem agir de forma leal, solidária e cooperante;

3. Princípios ético-funcionais:

   a) idoneidade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem conduzir a sua atividade de uma forma ponderada, ordenada e criteriosa, com aptidão, probidade, boa-fé e integridade. Para o efeito, a atividade deve ser exercida com elevados padrões éticos, morais e técnicos bem como segundo os usos e bons costumes, procurando sempre cumprir a boas práticas comerciais, respeitando criteriosamente os interesses que lhes estão confiados;
   b) integridade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;
   c) urbanidade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem atuar com

urbanidade, agindo com respeito, cordialidade e afabilidade nas relações internas e externas;

d) diligência e do rigor: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, procuram desenvolver as suas obrigações com zelo e empenho no desenvolvimento das suas atividades, bem como nas informações que disponibilizam a terceiros;

e) competência e responsabilidade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional;

f) informação e da qualidade: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e célere;

g) transparência: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, devem procurar desenvolver as suas atividades de forma clara e fundada, prestando todas as informações necessárias e cooperando com as entidades que legitimamente o solicitem, com observância e cumprimentos da legislação pertinente aplicável;

h) independência: A SDM e os Trabalhadores SDM, no âmbito das suas funções, atuam com independência face aos poderes estabelecidos, sejam eles políticos, económicos, de natureza privada ou institucional.

B) Em especial, normas orientadoras da conduta:

1. Normas orientadoras da conduta da SDM para com os Trabalhadores SDM:

Sem prejuízo dos princípios gerais de conduta da SDM e dos Trabalhadores SDM, nas suas relações internas e externas, enunciados no ponto A do presente Capítulo I, e das demais normas presentes neste CEC, a SDM, especialmente no que respeita ao relacionamento interno com os Trabalhadores SDM, compromete-se a:

a) promover o desenvolvimento pessoal e a valorização profissional dos Trabalhadores SDM ao longo da sua carreira;
b) desenvolver esforços para proporcionar elevados níveis de motivação, satisfação e realização profissional;
c) combater a discriminação e o assédio no ambiente de trabalho, assim como respeitar o princípio da igualdade de oportunidades, nos moldes descritos nos Capítulos III e IV do presente CEC;
d) promover a conciliação entre esferas de vida profissional e de vida privada dos seus colaboradores e colaboradoras;
e) respeitar as normas constantes do presente CEC.

2. Normas orientadoras da conduta dos Trabalhadores SDM entre si:

Sem prejuízo dos princípios gerais de conduta da SDM e dos Trabalhadores SDM, nas suas

relações internas e externas, enunciados no ponto A do presente Capítulo I, os Trabalhadores SDM, especialmente no âmbito do relacionamento interno, devem ainda observar os seguintes termos:

a) contribuir para a criação e a manutenção de um bom clima de trabalho, fortalecendo o espírito de equipa, a colaboração e a cooperação, incentivando a procura da excelência;
b) desempenhar as suas funções com brio profissional, procurando desenvolver e atualizar conhecimentos e competências nos domínios relevantes para o exercício das mesmas, designadamente através de ações de formação promovidas pela SDM;
c) repudiar comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas;
d) respeitar as normas constantes do presente CEC.

3. Normas orientadoras do relacionamento com as entidades registadas no CINM, futuros clientes e outros organismos:

Sem prejuízo dos princípios gerais de conduta da SDM e dos Trabalhadores SDM, nas suas relações internas e externas, enunciados no ponto A do presente Capítulo I, e das demais normas presentes neste CEC, a SDM e os Trabalhadores SDM, devem ainda pautar o seu comportamento nos seguintes termos:

a) adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de profissionalismo;
b) tratar com profissionalismo todos os assuntos que lhes sejam confiados, envidando esforços para maximizar a satisfação dos legítimos interesses e pretensões apresentados;
c) evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, tentando assegurar que são fornecidas todas as informações solicitadas com total clareza, prontidão e transparência, salvaguardando sempre o dever de sigilo profissional;
d) procurar a satisfação das expetativas de futuros clientes e das entidades registadas no CINM, promovendo as condições necessárias para que se estabeleçam relações de parceria de longo prazo baseadas na confiança mútua;
e) nos contatos, formais ou informais, com entidades registadas no CINM, futuros clientes, outros organismos, e com o público em geral, os Trabalhadores SDM devem sempre refletir as orientações e as posições da SDM, tendo em consideração os normativos e regulamentos internos;
f) as suas relações com organismos públicos nacionais os Trabalhadores SDM deve reger-se por um espírito de estreita cooperação, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade.

4. Normas orientadoras do relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços:

Sem prejuízo dos princípios gerais de conduta da SDM e dos Trabalhadores SDM, nas suas relações internas e externas, enunciados no ponto A do presente Capítulo I, e das demais normas presentes neste CEC, a SDM compromete-se ainda, no âmbito do relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços, a:

a) selecionar os fornecedores e prestadores de serviços em conformidade com a lei e com as condições de mercado;
b) adotar procedimentos concorrenciais que privilegiem a igualdade de tratamento, optando por critérios de seleção que sejam transparentes, claros e imparciais;
c) primar pela observância das regras constantes do presente CEC no que concerne ao conflito de interesses;
d) promover o comportamento ético dos fornecedores e prestadores de serviços;
e) diligenciar no sentido de fazer cumprir as obrigações contratualmente assumidas por ambas as partes.

5. Normas orientadoras do relacionamento com o acionista:

Sem prejuízo dos princípios gerais de conduta da SDM e dos Trabalhadores SDM, nas suas relações internas e externas, enunciados no ponto A do presente Capítulo I, e das demais normas presentes neste CEC, a SDM compromete-se ainda, no âmbito do relacionamento com o acionista, a:

a) procurar a criação de valor para o acionista, suportado na excelência do desempenho da empresa orientado para a sustentabilidade nas dimensões económica, ambiental e social, pautando a sua atuação de acordo com padrões de bom governo das sociedades;
b) prestar, de forma rigorosa, e em tempo útil todas as informações que sejam solicitadas ou cuja obrigação de reporte decorra de normativos legais aplicáveis;
c) cooperar de forma ativa e transparente com o acionista, assumindo um comportamento dialogante e facilitador do exercício de competências legítimas de supervisão, regulação e fiscalização.

6. Normas orientadoras das relações com a comunicação social:

No que respeita à comunicação social e à imagem pública da SDM, devem ainda ser observadas as seguintes normas, sem prejuízo das demais constantes do presente CEC:

a) quaisquer publicações relacionadas com a atividade da SDM devem ser previamente autorizadas pelo Conselho de Administração, independentemente do meio de divulgação utilizado;
b) sem prejuízo do disposto no número anterior, os Trabalhadores SDM devem:
    - abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações em representação da SDM, exceto quando autorizados ou mandatados para o efeito;
    - não divulgar informação relativa à SDM, ou relacionada com a sua atividade, que tenha carácter confidencial, ou que seja do foro interno;
    - utilizar as redes sociais de forma eticamente responsável, abstendo-se de divulgar conteúdos que possam ser ilícitos, ofensivos, difamatórios, que desinformem, e dos quais possam resultar prejuízos para a imagem, reputação e credibilidade da SDM e dos Trabalhadores SDM.

Capítulo III

Política de combate ao assédio e de promoção da igualdade e não discriminação

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Política de combate ao assédio e de promoção da igualdade e não discriminação

A) Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

1. A SDM adota uma posição de tolerância zero no que respeita ao assédio, quer este tenha natureza moral ou sexual.
2. Deve ser entendido como assédio sexual qualquer comportamento indesejado ou percecionado como abusivo, independentemente da sua natureza física, verbal ou não verbal, que tenha cariz ou teor sexual ou que possa ser percecionado como sexual. Pode incluir, nomeadamente, a formulação de propostas de teor sexual ou tentativas de contato de natureza sexual.
3. O assédio moral consiste no comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
4. O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho, são contrários aos valores da SDM e não são tolerados por esta entidade. A SDM pretende que os Trabalhadores SDM beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral, garantindo que as pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.

B) Promoção da igualdade e não discriminação

1. A SDM repudia qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, com base na ascendência, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.
2. A SDM pauta-se por critérios de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho no respeita, nomeadamente:
    a) aos critérios de seleção e condições de contratação em todos os sectores de atividade e níveis hierárquicos;
    b) ao acesso a qualquer tipo e nível de orientação, formação e reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática;
    c) à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a seleção dos trabalhadores a despedir;
    d) à filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou empregadores, ou qualquer outra organização de carácter profissional, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
3. As relações laborais estabelecidas entre os Trabalhadores SDM, e entre estes e quaisquer terceiros, devem pautar-se pela urbanidade e respeito pelas convicções, género, raça ou crenças religiosas, políticas ou outras de cada um, desde que tal não contenda com a segurança dos restantes.
4. Todos os Trabalhadores SDM são tratados de forma igual e não discriminatória, não sendo ad-

mitidos quaisquer comportamentos que possam resultar num tratamento discriminatório. Todas as opiniões são igualmente aceites no sentido de melhoria das relações com os trabalhadores, clientes e outras entidades. Todos os Trabalhadores SDM dispõem de igual tratamento e acesso a oportunidades, independentemente do seu género, religião, raça, orientação sexual ou opinião política.

5. Os elementos identificados no ponto 1 do presente Capítulo apenas poderão ser considerados, de forma absolutamente excecional, quando, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade.

Capítulo IV

Política anticorrupção e de gestão de conflito de interesses

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Política anticorrupção e de gestão de conflito de interesses

A) Medidas anticorrupção

1. Pode afirmar-se que existe corrupção quando alguém, diretamente ou por interposta pessoa, viola voluntariamente a confiança que lhe foi depositada, vendendo ou transacionado algo (decisão, ação ou omissão) em troca de uma vantagem que lhe não é devida. Considera-se vantagem indevida qualquer vantagem patrimonial ou não patrimonial, nomeadamente presentes, gratificações, atos de hospitalidade (refeições, bilhetes para eventos, viagens), encargos com formação, informação confidencial, encargos com despesas, empréstimos, doações, acesso a recursos ou obtenção de favores para o funcionário ou para um seu familiar, cliente ou amigo.
2. Quando uma pessoa oferece, promete ou dá uma vantagem indevida estamos perante uma situação de corrupção ativa; já quando alguém solicita, recebe ou aceita uma vantagem indevida, estamos perante uma situação de corrupção passiva.
3. A SDM proíbe, em absoluto, qualquer forma de corrupção.

   3.1 Proibição de práticas de corrupção passiva:

   a) A SDM proíbe expressamente a todos os Trabalhadores SDM, e qualquer pessoa ou entidade que atue em nome ou por sua conta, de solicitar ou aceitar uma vantagem, mesmo que disfarçada, ou a sua promessa, independentemente da natureza ou montante, como contrapartida da prática de um qualquer ato ou omissão relacionado com o exercício das suas funções.

   b) Os Trabalhadores SDM agem e decidem exclusivamente em função dos deveres do cargo que ocupam, não podendo usufruir de quaisquer vantagens financeiras, patrimoniais ou não patrimonial, diretas ou indiretas, para si ou para terceiros, ou de qualquer outra gratificação indevida em virtude do cargo que ocupam.

   c) Sempre que pertinente, os Trabalhadores SDM devem dar conhecimento a terceiros da posição da SDM quanto a atos que possam ser considerados como corrupção, tal como expressa no presente Capítulo, recusando sempre qualquer vantagem indevida que lhe seja oferecida por terceiro.

   3.2 Proibição de práticas de corrupção ativa

   a) A SDM proíbe qualquer comportamento que vise obter qualquer favor por parte de uma pessoa terceira, singular ou coletiva, em troca de uma vantagem indevida. É, assim, proibido conceder ou prometer uma vantagem seja a quem for, funcionário público ou trabalhador do privado, com o objetivo de violar a lei, obter ou reter um negócio, agilizar procedimentos, obter decisões.

   b) A SDM proíbe expressamente qualquer ato de corrupção ou infração conexa, como o tráfico de influências, pelos Trabalhadores SDM, tanto em relação a particulares como a entidades públicas.

   c) Nenhum Trabalhadores SDM pode exercer as suas funções de forma indevida, em antecipação ou em consequência de qualquer ato corruptivo de pagamento ou vantagem indevida prestada a terceiro.

d) Os pagamentos de facilitação, que consistem na realização de pagamentos ilegais ou não oficiais que visam assegurar ou apressar certos atos necessários ou procedimentos administrativos legítimos, autorização ou licença, também são estritamente proibidos.

B) Atos condicionados ou proibidos

1. Devido à sua natureza, a prática dos atos identificados na presente Seção é condicionada ou proibida.

a) Solicitação de presentes ou convites

Os Trabalhadores SDM estão proibidos de, no exercício das suas funções ou por causa delas, solicitar presentes – tais como dinheiro, bens materiais, serviços, refeições, viagens, alojamentos, descontos, perdões de dívidas, entre outros – ou convites – como assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares –, qualquer que seja o seu valor.

b) Aceitação de presentes

i. Os Trabalhadores SDM estão proibidos de, no exercício das suas funções ou por causa delas, aceitar a oferta de presentes – tal como dinheiro, bens materiais, serviços, refeições, viagens, alojamentos, descontos, perdões de dívidas, entre outros – que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das funções, quer tais presentes sejam proveniente de pessoas singulares ou coletivas, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras.

ii. Presume-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de presentes de valor estimado igual ou superior a €150,00. Assim, todas as ofertas de presentes de valor estimado igual ou superior a €150,00 devem ser rejeitadas e, se for o caso, devolvidos.

iii. Por outro lado, os Trabalhadores SDM só podem aceitar a oferta de presentes socialmente adequados e conformes aos usos e costumes. Isto é, os que sejam dados com o único intuito de reconhecer o valor da pessoa, sem qualquer relação de troca com os atos praticados no exercício das suas funções, ou enquanto prenda relativa a épocas festivas, como o Natal, e, ainda, desde que o presente seja de valor estimado inferior a 150,00€.

iv. Os Trabalhadores SDM, a quem sejam oferecidos presentes, se tiverem dúvidas sobre se o podem ou não aceitar, devido, por exemplo, à natureza, valor, circunstâncias em que ocorre, ou a pessoa que oferece, devem informar a Administração da SDM sobre a oferta e circunstâncias em que ocorreu, para que esta se pronuncie sobre a legitimidade da sua aceitação.

c) Aceitação de convites

Convites provenientes de privados

i. Os Trabalhadores SDM estão proibidos de, no exercício das suas funções ou por causa delas, aceitar convites – por exemplo, para assistência a eventos sociais, institucionais, desportivos ou culturais, ou outros benefícios similares –, quer sejam provenientes de

pessoas singulares ou coletivas, de natureza privada, nacionais ou estrangeiras, que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das funções.

ii. Presume-se que existe um condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de convites de valor estimado superior a 150,00€. Assim, todos os convites de valor estimado superior a 150,00€, provindos de pessoas ou entidades privadas, devem ser rejeitados e, se for o caso, devolvidos.

iii. Excecionalmente, os Trabalhadores SDM podem aceitar convites de valor estimado inferior ou igual a 150,00€, provindos de pessoas ou entidades privadas, desde que (i) sejam compatíveis com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo, ou (ii) configurem uma conduta socialmente adequada e conforme aos usos e costumes. Em todo o caso, tais convites devem ser assumidos publicamente, quer por aquele que os oferece quer por quem os recebe.

Convites provenientes de entidades públicas

iv. Os Trabalhadores SDM, que nessa qualidade sejam convidados, podem aceitar convites que lhes forem dirigidos para eventos sociais ou de entidades públicas nacionais ou estrangeiras.

d) Atos de beneficência

A SDM proíbe os atos de beneficência ou de estima que consubstanciem a concessão de um favor a um terceiro, seja este pessoa singular ou coletiva, através, por exemplo, da atribuição de um emprego ou da adjudicação de um contrato de fornecimento de bens ou de serviço, sem fundamento no interesse público ou racionalidade económica.

2. No que respeita à concessão de patrocínios pela SDM, devem ser tidas em consideração as seguintes regras:

a) São considerados como patrocínios o apoio, económico ou em espécie, sem finalidade lucrativa direta – ou seja, que tenha fins sociais, culturais, filantrópicos, científicos, humanitários, entre outros –, em benefício de outras entidades ou eventos.

b) As ações de patrocínio só podem ser realizadas em nome e por conta da SDM desde que:

i. o patrocínio se destine única e exclusivamente a apoiar uma causa humanitária, social ou cultural, ou a promover a marca ou a imagem da SDM;

ii. o patrocínio seja precedido de autorização prévia expressa do Conselho de Administração da SDM;

iii. exista um registo que identifique as entidades patrocinadas e a sua justificação;

iv. não sejam patrocinadas entidades com relações comerciais com a SDM;

v. os patrocínios não sejam usados para influenciar ou pressionar a celebração de um contrato com a SDM; e,

vi. só sejam patrocinadas entidades ou eventos legítimos, cuja reputação seja inatacável do ponto de vista ético.

c) Os patrocínios não podem ser utilizados indevidamente, nomeadamente a favor de interesses pessoais de algum Trabalhador SDM ou de terceiro.

d) Em situações duvidosas, a ação de patrocínio deve ser suspensa ou adiada e de imediato

colocada a questão ao Conselho de Administração da SDM.

C) Conflito de interesses

1. O conflito de interesses verifica-se quando existe qualquer circunstância efetiva, ou mesmo meramente eventual, de sobreposição de interesses particulares dos Trabalhadores SDM – como interesses pessoais, familiares, de amizade, financeiros, ou outros – sobre os interesses que estes devem prosseguir no âmbito do exercício das suas funções. Assim, em regra, existe conflito de interesses sempre que os Trabalhadores SDM se encontrem numa situação por força da qual se possa razoavelmente duvidar da imparcialidade da sua conduta ou decisão.
2. No exercício da sua atividade profissional, os Trabalhadores SDM devem agir exclusivamente no interesse da SDM e abster-se de obter qualquer benefício ou ganho pessoal, direta ou indiretamente, para si próprios ou para terceiros.
3. Os conflitos de interesse podem expor a SDM e/ou os Trabalhadores SDM a acusações de parcialidade e/ou desonestidade. Por outro lado, os conflitos de interesse podem, em determinadas situações, ser uma forma de ocultar a obtenção ou concessão de vantagem indevida e, portanto, corrupção.
4. Para prevenir potenciais conflitos de interesse, os Trabalhadores SDM devem evitar:
   a) adquirir qualquer participação direta ou indireta em pessoa coletiva que tenha sido ou seja fornecedor ou prestador de serviços da SDM;
   b) ter qualquer interesse financeiro pessoal em concurso/ato/contrato/transação onde a SDM esteja envolvida;
   c) quaisquer relações comerciais pessoais, direta ou indiretamente, com pessoa singular ou coletiva que tenha sido ou seja fornecedor ou prestador de serviços da SDM.
5. Qualquer Trabalhador SDM que se encontre perante um conflito de interesses, atual ou potencial, deve, antes de iniciar qualquer ação, ou, pelo menos, logo que detete o risco potencial de conflito, deve informar o Conselho de Administração e escusar-se a realizar qualquer ação até que seja proferida uma autorização expressa, ainda que sob condição.

Capítulo V

Aplicação e disposições finais

PÁGINA INTENCIONALMENTE EM BRANCO

Aplicação e disposições finais

A) Esclarecimentos e comunicação de irregularidades ou violações

1. É da responsabilidade do Conselho de Administração o acompanhamento da aplicabilidade do presente CEC, garantindo que todos os Trabalhadores SDM têm um claro entendimento das normas à luz da missão e valores da sociedade.

2. Considerando que nem todas as respostas às preocupações que os Trabalhadores SDM podem vir a enfrentar no seu dia a dia se encontram contempladas no presente CEC, em caso de dúvida se uma situação pode ou não ser irregular e violar as normas constantes do CEC, o Trabalhador SDM deve procurar orientação junto do superior hierárquico ou do Conselho de Administração.

3. Qualquer irregularidade ou violação de quaisquer regras, normas ou princípios constantes nas Políticas que integram o CEC devem ser imediatamente reportadas, sendo tal uma obrigação dos Trabalhadores SDM, quer estejam ou não diretamente envolvidos.

4. Qualquer Trabalhador SDM que tome conhecimento ou suspeite, de boa-fé ou com base numa convicção razoável, de uma violação, efetiva ou eventual, das regras, normas ou princípios constantes nas Políticas que integram o CEC, deve informar a SDM através de: (i) comunicação ao superior hierárquico, ou (ii) comunicação Conselho de Administração.
5. A comunicação pode ser apresentada oralmente ou por escrito e deve ser, na medida do possível, pormenorizada com (i) factos relacionados com a infração, (ii) infrator, (iii) data, (iv) local e (v) enquadramento.
6. A SDM compromete-se a que nenhum Trabalhador SDM seja alvo de qualquer forma de retaliação, nomeadamente através de atos de assédio ou de represálias – designadamente, disciplinares e profissionais –, decorrentes da comunicação da existência de efetivas ou eventuais situações de irregularidade ou violação das Políticas constantes do CEC, independentemente do resultado da denúncia e mesmo que os factos relatados se venham a revelar incorretos ou duvidosos, sem prejuízo do disposto no parágrafo 8 abaixo.
7. No caso de um Trabalhador SDM considerar que está a ser alvo de retaliação no seguimento de uma comunicação de práticas irregulares, deve informar de imediato o Conselho de Administração.
8. Qualquer Trabalhador SDM que impute a outra pessoa ou à SDM, mesmo sob a forma de suspeita, a prática de irregularidades ou violação das Políticas constantes do CEC, conhecendo ou não podendo ignorar a sua falsidade, com o único propósito de difamar ou ofender, fica submetido às punições disciplinares, civis e criminais legalmente aplicáveis.

B) Consequências do incumprimento

1. A prática de irregularidades ou violação de quaisquer regras, normas ou princípios constantes nas Políticas que integram o CEC, verificados que estejam os respetivos pressupostos legais, pode originar responsabilidade de natureza disciplinar, civil ou criminal.

2. A fim de garantir o bom cumprimento do CEC, a SDM reserva-se no direito de, em qualquer altura, fazer uma análise mais aprofundada de qualquer contrato/atividade/operação realizada em seu nome ou sob a sua direção, através do procedimento de Due Diligence. Todos os Trabalhadores SDM têm o dever de colaborar com a SDM e, eventualmente, com qualquer parte externa que tenha sido contratada pela SDM para o efeito da realização da Due Diligence. Qualquer falta de colaboração no quadro destas diligências pode igualmente originar punições disciplinares.

C) Aprovação, alterações e divulgação

1. O Conselho de Administração da SDM aprovou por unanimidade este CEC a 18 de janeiro de 2024.
2. O CEC será dando a conhecer a todos os Trabalhadores SDM.
3. O CEC deve ser articulado e conjugado com os demais regulamentos internos, nomeadamente com o Regulamento de Funcionamento e da Estrutura Interna da Sociedade e com a Política Interna de Proteção de Dados Pessoais.
4. Qualquer alteração ao CEC só será valida desde que convencionada por escrito e aprovada pelo Conselho de Administração, com menção expressa de cada uma das cláusulas alteradas ou eliminadas e da redação que passa a vigorar para cada uma delas, ou caso o CEC seja integralmente substituído nessa sede.

A administração

Roy Garibaldi

_____

Presidente do Conselho de Administração

Filipe Manso Teixeira

_____

Vice-Presidente do Conselho de Administração

João Machado

_____

Vice-Presidente do Conselho de Administração