CÓDIGO DE **ÉTICA** E **CONDUTA**

jp.group

inspiring people

SER **JP**

A JP Sá Couto, SA tem mais de 35 anos de história. Este percurso tem sido uma aventura incrível. Passámos de uma empresa portuguesa que fornecia assistência técnica, para um grupo de empresas – o jp.group.

O jp.group é um grupo empresarial português, com presença internacional, que atua principalmente no setor das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

À escala global, lideramos uma revolução tecnológica a longo prazo na educação, democratizando o acesso à informação e à tecnologia. Inspiramos diariamente a igualdade e o conhecimento, transformando a vida de milhões de estudantes e centenas de comunidades educativas em dezenas de países.

Ao longo deste percurso o mundo mudou, e nós também mudámos. Mas temos mantido a identidade, os princípios e os valores essenciais.

A atuação do jp.group pauta-se por um conjunto de valores – Ambição, Humildade, Integridade e Pessoas - e princípios éticos, melhor descritos neste Código de Ética e Conduta (o "Código"), princípios pelos quais as nossas empresas pautam a sua atividade e a relação com as partes interessadas.

A chave deste sucesso é o compromisso e respeito pelos valores éticos e pelos princípios que regem as nossas empresas. No jp.group assumimos como compromisso a criação de valor económico baseado em relações de Ética e Confiança, com todas as partes interessadas.

A ação Ética do jp.group, mais do que um ideal, deve ser um processo contínuo, que requer atenção permanente, de todos/as.

O nosso Código de Ética e Conduta, que é agora revisto, fala-nos, de forma simples, mas inequívoca, de tudo isto: lembra os nossos valores e um conjunto de princípios que regem a atividade das empresas que compõem o jp.group e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos/as colaboradores/as, assegurando um padrão de integridade, respeito e transparência na sua relação com todas as Partes Interessadas.

Destina-se também a terceiros, contratados por, ou atuando em nome das empresas do jp.group, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

O Código diz-nos ainda que, se suspeitarmos de violações dos princípios ali definidos, devemos reportar essas situações, com garantia de confidencialidade e de não retaliação.

Com Ambição e Humildade, convidamos quem trabalha nas empresas detidas pelo jp.group a ler este código, a identificar oportunidades de melhoria e a remeter-nos sugestões. O convite estende-se a todas as partes interessadas.

Este Código deverá ser um documento vivo, aberto à melhoria permanente e a todos nós compete-nos a missão de fazer viver a Ética na nossa atuação diária.

Temos "feito o que dizemos". Com este Código estamos a "dizer como pretendemos fazer", o que requer que as nossas práticas sejam coerentes com as palavras. Ao comunicarmos o modo ético como queremos atuar, estamos a assumir um compromisso, ao qual devemos ser fiéis.

Esse é um desafio dirigido a todas as pessoas, a começar por nós que lideramos o jp.group.

A vida é repleta de desafios. E o desafio da ação Ética é um dos mais valiosos. Acreditamos que vale a pena abraçá-lo – não apenas porque a Ética contribui para a reputação, a prosperidade e uma sã convivência, mas sobretudo porque é a forma correta de atuar.

A administração,

Jorge Sá Couto

João Paulo Sá Couto

ÍNDICE

01 **DISPOSIÇÕES GERAIS** 04

1.1. Âmbito de Aplicação 04
1.2. Objeto 04

02 **O NOSSO "MODO DE SER"** 05

2.1. Princípios de Atuação 07
2.1.1. Cumprimento da Legislação 07
2.1.2. Privacidade, Confidencialidade e Integridade da Informação 08
2.1.3. Comunicação 08
2.1.4. Gestão e Proteção do Património e Demais Recursos 09

2.2. Como nos relacionamos 10
2.2.1. Entre Nós 10
2.2.2. Com Fornecedores, Prestadores de de Serviços e Parceiros de Negócio 12
2.2.3. Com Concorrentes 12
2.2.4. Com Clientes 13
2.2.5. Com Governos, Entidades Públicas e Entidades Públicas em Funções Reguladoras ou Fiscalizadoras e com Partidos Políticos 14
2.2.6. Com a Comunidade 15

03 **CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS** 17

04 **CONFLITOS DE INTERESSES** 21

05 **RESPONSABILIDADE FINANCEIRA E TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO** 22

06 **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO** 23
6.1. Princípios Gerais 23
6.2. Conceito de Assédio 24
6.3. Intervenientes 24

07 **SUSTENTABILIDADE** 25
7.1. A dimensão Ambiental 25
7.2. A dimensão Social 27
7.3. A dimensão Económica 28

08 **IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO** 29

09 **INCUMPRIMENTO** 31

10 **MECANISMOS DE DENÚNCIA E MEDIDAS ANTI RETALIATÓRIAS** 32

11 **DISPOSIÇÕES FINAIS** 33

01 DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código é aplicável a todos/as os/as colaboradores/as do jp.group, qualquer que seja a natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções, bem como, a todas as entidades contratadas por, ou atuando em nome das empresas do jp.group, nos casos em que estas possam ser responsabilizadas pelas suas ações. Por "colaboradores/as" entende-se membros de órgãos sociais, dirigentes, trabalhadores/as e estagiários/as.

1.2 OBJETO

O presente código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação do jp.group, em matéria de ética profissional e de conduta e constitui uma referência quanto ao padrão de conduta exigível aos seus colaboradores e às suas colaboradoras no seu relacionamento com terceiras partes, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição do jp.group a estes crimes.

Este código explicita os valores e os princípios éticos de atuação do jp.group e a forma como os mesmos devem traduzir-se no seu relacionamento com as diferentes partes interessadas. Por partes interessadas ou stakeholders entenda-se: pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada por, ou considerar-se como sendo afetada por uma decisão ou atividade. Nesta categoria inserem-se, designadamente, mas não exclusivamente: colaboradores/as, acionistas, clientes, entidades fornecedoras e prestadoras de serviços, contrapartes, entidades parceiras de negócio, concorrentes, autoridades públicas e de regulação, entidades financeiras e comunidades locais.

O código pretende ser uma ferramenta de apoio à tomada de decisão perante questões éticas e de conduta com que nos deparamos na relação com as partes interessadas. Estas questões são, por natureza, difíceis e, frequentemente, complexas. O código pretende ser um auxílio nesses processos de tomada de decisão, pretende reforçar a cultura ética em todas as empresas do jp.group. Tendo em conta as mudanças que caracterizam o nosso setor de atividade e a diversidade de contextos onde atuamos, o código deverá ser um elemento vivo, em evolução. Devemos, pois, revisitá-lo e revê-lo com a mesma ânsia de melhoria que nos tem permitido chegar até aqui.

02 O NOSSO "MODO DE SER"

Pretendemos ser um grupo de confiança, que honra compromissos, que usa os meios corretos para atingir os fins e que se preocupa com as pessoas – as que trabalham no jp.group, mas também as pessoas das comunidades onde estamos inseridos, e todas as pessoas que, direta ou indiretamente, são tocadas pela nossa atividade e pelos nossos produtos ou serviços. Para sermos um grupo de confiança, devemos zelar pela prossecução de dois desígnios.

Em primeiro lugar, devemos agir de acordo com princípios de atuação essenciais:

- Respeitar a lei.
- Respeitar a privacidade de pessoas e entidades, assim como a confidencialidade e a integridade da informação.
- Gerir responsavelmente e proteger o património e os recursos – os nossos e os de terceiras partes que estão a nosso cargo.
- Prestar informação verdadeira, rigorosa, objetiva e clara.
- Evitar conflito de interesses.
- Cumprir as regras de hospitalidade e de ofertas/prendas.

Os nossos valores essenciais

Em segundo lugar, esses princípios de atuação, devem ser encorajados pelos quatro valores do jp.group:

Ambição, Humildade, Integridade, Pessoas

Figura 1

Esses valores são essenciais para o jp.group pelas seguintes razões:

- A **ambição** ajuda-nos a olhar para o futuro com determinação. Permite-nos identificar modos de satisfazermos as necessidades de cada cliente, hoje e no futuro. A ambição também nos impele a sermos cada vez melhores – nos produtos e serviços, mas também nos processos. Desse modo, ficamos mais aptos a atuar em prol da nossa missão.

- A **humildade** ajuda-nos a ter os pés na terra, a não nos deslumbrarmos com os sucessos, a aprender com os erros, a assumir as nossas falhas e a respeitar as forças das outras partes. É a humildade que nos ajuda a celebrar os nossos sucessos de modo sábio e sem complacência.

- Para que a nossa ambição sejam um fator de progresso sustentável e nos ajude a ser o que queremos ser – um Grupo de confiança – devemos atuar com **integridade** e respeito, para que os nossos restantes valores sejam consistentes com a nossa missão e mereçamos a confiança de todas as pessoas destinatárias. Se formos ambiciosos e humildes, mas não atuarmos com integridade e respeito, incorremos no risco de fazer as coisas corretamente, mas não as coisas corretas.

- Criamos relações genuínas e de confiança, com as nossas **pessoas,** com os nossos clientes e parceiros.

O nosso "modo de ser" envolve, pois, a nossa identidade (um Grupo de confiança), os nossos princípios de atuação (como atuamos para merecer essa confiança) e os valores que sustentam esses princípios da sua ação."

2.1 PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

2.1.1 CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

A competência técnica para o exercício das funções é crucial, mas não é suficiente. A Administração do jp.group deve ter em atenção os cinco valores quando recruta e seleciona colaboradores/as, quando as forma e as promove.

Agimos em conformidade com a legislação e a regulamentação vigentes nas regiões onde o jp.group atua. Cooperamos com as autoridades em casos de investigação. Também acreditamos que a conduta ética nos negócios requer, por vezes, mais do que a obediência à lei. E sabemos que algumas ações empresariais podem não estar contempladas na lei. Por essas razões, entendemos que o cumprimento da lei representa apenas umas das componentes a que devemos atender quando avaliamos a correção das nossas decisões.

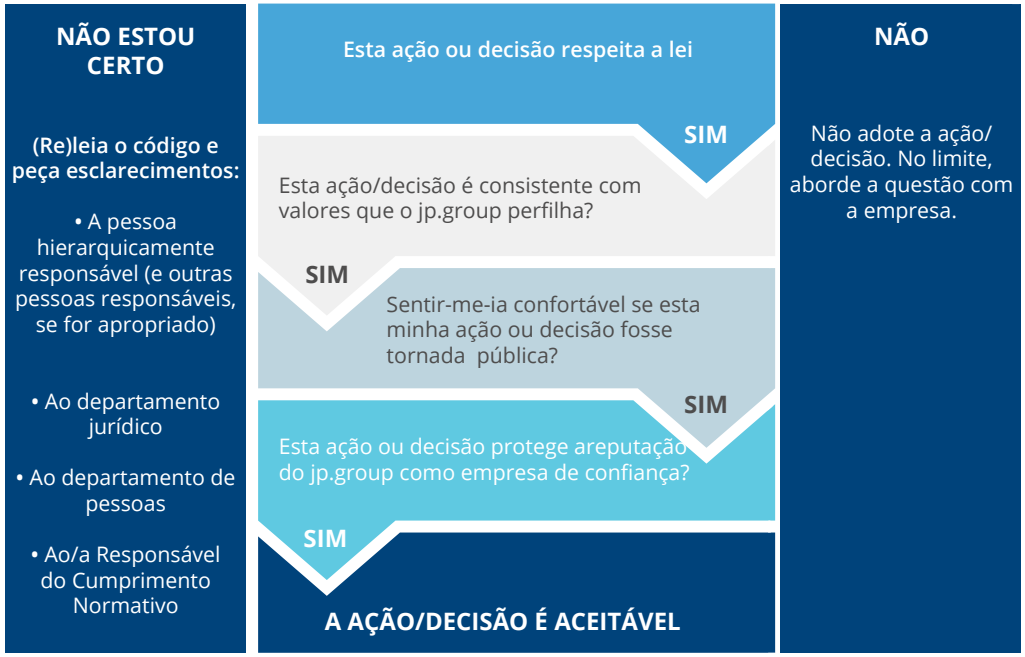


Figura 2: Como proceder perante decisões que requerem um juízo legal e/ou ético?

2.1.2 PRIVACIDADE, CONFIDENCIALIDADE E INTEGRIDADE DA INFORMAÇÃO

A matéria da privacidade, confidencialidade e integridade da informação encontra-se tratada na Politica de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas do jp.group que pode consultar **AQUI**, assim como a Politica de Privacidade do jp.group que pode consultar **AQUI**. Veja ainda a secção 3.6, sobre violação de dever de segredo.

2.1.3 COMUNICAÇÃO

No quadro de uma relação de confiança, a informação que prestamos a clientes, entidades fornecedoras e prestadoras de serviços, acionistas/sócios e colaboradores/as deve ser verdadeira, rigorosa, objetiva e clara. Na prestação de contas, não ocultamos informação relevante sobre o desempenho económico, social ou ambiental do jp.group. Toda a informação sobre o jp.group fornecida à comunicação social, ou divulgada nas redes sociais ou em qualquer outro meio ou canal externo, deve ser prestada por pessoas autorizadas – ou após autorização da Administração ou de entidade apropriada no jp.group.

Figura 3 | **Antes de nos expressarmos nas redes sociais sobre algum assunto que envolva o jp.group, devemos responder às seguintes questões:**

01 Tenho certeza da veracidade e da exatidão da informação que está em minha posse?

02 Esta opinião pode afetar negativamente, e de modo incorreto, a reputação do **jp.group**?

03 Ao pronunciar-me sobre o **jp.group**, estou a cumprir os meus deveres de confidencialidade?

04 Ao pronunciar-me sobre o **jp.group**, estou a cumprir o meu dever de lealdade à empresa?

Em caso de dúvida deve contactar: *comunicacao@groupjp.com*

2.1.4 GESTÃO E PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO E DEMAIS RECURSOS

Na gestão dos recursos e dos ativos patrimoniais (próprios e de terceiros, materiais ou imateriais) que nos são confiados, respeitamos a integridade dos mesmos e salvaguardamos o seu valor. Para esse efeito, é necessário que zelemos pela proteção e conservação do património e dos recursos disponibilizados para o desempenho das nossas funções (ou aos quais tenhamos acesso em virtude das mesmas), protegendo-os contra a fraude, o furto, a alteração ou a perda decorrente de atos de terceiras partes. É necessário também que façamos uso racional e eficiente dos recursos e, designadamente, não usemos indevidamente os recursos da empresa para finalidades pessoais.

São exemplos do que se entende por património e demais recursos: dinheiro, edifícios e equipamentos, mobiliário, hardware e software, informação, tempo de trabalho, recursos eletrónicos (ie, correio eletrónico, redes, sistemas).

2.2 COMO NOS RELACIONAMOS

As relações que desenvolvemos entre nós, como colaboradores/as do jp.group, e as nossas relações com outras partes interessadas, devem ser pautadas pelos valores e princípios de atuação neste código enunciados.

2.2.1 ENTRE NÓS

O jp.group trabalha continuamente para proporcionar aos/às colaboradores/as elevados níveis de satisfação e realização profissional. Com esse intuito e no que respeita a colaboradores, proporciona-lhes oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal e profissional, promove a igualdade de oportunidades, respeita a diversidade, proporciona condições apropriadas de saúde, higiene e segurança, reconhece e premeia o mérito, pauta-se pela justiça equitativa e pela justiça dos procedimentos e das relações entre Administração e colaboradores/as e promove o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as pessoais/familiares.

Em suma, propicia um ambiente de trabalho respeitador, justo, saudável, inclusivo, seguro para a expressão de opiniões e livre de

preconceito e de discriminação injustificada.

Como colaboradores/as do jp.group, aos mais diversos níveis, comprometemo-nos a:

- Colaborar e trabalhar em equipa de forma aberta, transparente, construtiva e respeitadora, zelando para que o resultado do trabalho conjunto da equipa seja superior à soma dos trabalhos individuais;
- Contribuir para a colaboração entre equipas;
- Lidar com os conflitos de ideias e opiniões sem fazer ataques pessoais;
- Manifestar as nossas opiniões de modo livre, respeitador e responsável;
- Respeitar as opiniões das outras pessoas, sobretudo, se exercemos funções de gestão;
- Assumir os erros e os fracassos e aprender com os mesmos;
- Apostar no desenvolvimento profissional e na melhoria contínua dos nossos conhecimentos e competências, obtendo o melhor uso da formação e das oportunidades de desenvolvimento promovidas pela empresa;
- Atuar de forma profissional, responsável e leal para com o jp.group, empenhando-nos em cumprir as políticas definidas e em salvaguardar a reputação da empresa em todas as situações;
- Comunicar condutas (exemplos: perigos para a saúde, higiene e segurança; discriminação; comportamento ofensivo, entre outros) que colidam com os valores de respeito e dignidade sublinhados neste código e, especificamente, nesta secção.

A Administração, Direções e Responsáveis de área têm um papel fundamental e acrescido na prossecução da cultura ética, demonstrando-a no desempenho das suas próprias responsabilidades e funções e de apoio a quaisquer colaboradores de acordo com os nossos princípios, valores e regras de atuação.
A Administração, Direções e Responsáveis de área comprometem-se a:

- Criar condições para que as questões éticas surjam e sejam discutidas;
- Estar disponíveis para ouvir as preocupações dos/as colaboradores/as;
- Reconhecer e valorizar comportamentos éticos.

2.2.2 COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E PARCEIROS DE NEGÓCIO

As relações com fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras de negócios devem respeitar o disposto neste Código, bem como, na Politica de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas do jp.group que pode consultar **AQUI**.

2.2.3 COM CONCORRENTES

O jp.group desenvolve uma prática concorrencial rigorosa e leal. Para isso, observamos as regras e critérios de mercado, respeitamos os direitos de propriedade material e intelectual de concorrentes, não desenvolvemos atividades ou programas que representem abuso de eventual posição forte no mercado e não viabilizamos outras formas de concorrência desleal, como (a) acordos de partilha de mercado, (b) acordos de fixação de preços e (c) obtenção de informações comerciais através de meios ilegais. Adicionalmente, respeitámos todos os produtos e serviços de cada concorrente.

2.2.4 COM CLIENTES

Cada cliente é único, todavia, existe um traço comum a todos: permitem que os nossos produtos e serviços cheguem às populações e ajudam-nos a cumprir a nossa missão. Tendo em vista sermos um alicerce de qualidade e confiança, comprometemo-nos a garantir a cada cliente o acesso a todas as informações sobre produtos, serviços e preços, de modo a apoiar a tomada de decisão. O nosso lema é: cada cliente tem direito a fazer uma compra informada, e nós temos o dever correspondente. Estamos cientes de que a satisfação de cada cliente é condição para a prossecução da nossa missão.

Como colaboradores/as do jp.group, aos mais diversos níveis, comprometemo-nos a:

- Relacionarmo-nos com cada cliente de forma íntegra, rigorosa, profissional, empenhada, respeitosa, franca e cortês;
- Proporcionar-lhes a informação que lhes permita realizar uma compra informada;
- Proporcionar-lhes um serviço eficiente de atendimento e apoio;
- Fornecer-lhes serviços e produtos seguros e fiáveis;
- Cumprir com excelência e de forma escrupulosa os termos e as condições acordados quanto à execução do negócio e à qualidade do produto ou serviço;
- Estar atentos e comunicar de imediato e responsavelmente algum problema dos nossos produtos e serviços de que tenhamos conhecimento.

2.2.5 COM GOVERNOS, ENTIDADES PÚBLICAS E ENTIDADES PÚBLICAS EM FUNÇÕES REGULADORAS OU FISCALIZADORAS E COM PARTIDOS POLÍTICOS (LOBBYING)

Na relação com governos e entidades públicas em funções reguladoras ou fiscalizadoras, nacionais ou regionais, e na resposta às suas solicitações, o jp.group compromete-se a responder de forma atempada, transparente e idónea, fornecendo informação, comentários ou contributos sobre assuntos relevantes para as comunidades onde operam. De igual modo, compromete-se a prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração necessária, satisfazendo as respetivas solicitações de forma rigorosa, transparente e atempada.

O jp.group adota uma postura de independência perante partidos políticos, sem prejuízo das relações de natureza comercial ou profissional. O jp.group não financia, em circunstância alguma, partidos políticos ou organizações cuja missão seja essencialmente política, nem exerce qualquer influência em processos de tomada de decisão política e/ou legislativa.

Como pessoas individuais e cidadãs, temos o direito de apoiar partidos ou associações políticas e de expressar livremente opiniões políticas, mas de forma unilateral e pessoal – jamais na qualidade de representantes do jp.group.

2.2.6 COM A COMUNIDADE

O jp.group acredita que empresas fortes tornam as comunidades mais fortes e vice-versa. Atuamos com sentido de cidadania responsável nas comunidades em que estamos inseridos, procuramos ser, de acordo com o que nos é possibilitado pela escala da nossa atividade, agentes de desenvolvimento económico e social. Queremos ser reconhecidos como um grupo de confiança também na relação com essas comunidades.

Os nossos negócios podem ser um fator de transformação positiva da sociedade (designadamente juntos das crianças e jovens) e queremos fazer uso devido desse potencial para merecer a confiança das nossas partes interlocutoras. Fazendo jus ao nosso dever para com a comunidade mais ampla, também respeitamos o ambiente cumprindo as leis e regulamentos aplicáveis. Trabalhamos para minimizar a "pegada" ambiental gerada pelas nossas atividades empresariais e agimos com sensatez na gestão do uso de água e energia e no tratamento de resíduos.

Como colaboradores/as do jp.group, aos mais diversos níveis, comprometemo-nos a:

- Apoiar, sempre que possível, as iniciativas direcionadas para a comunidade desenvolvidas pelo jp.group;

- Submeter sugestões sempre que detetarmos oportunidades de melhoria relacionadas com a gestão dos recursos ambientais.

Relacionamento com pessoas e entidades de outros países e geografias

Nos relacionamentos com pessoas e entidades de outros países e geografias, devemos procurar compreender as suas particularidades culturais.

Quando nos relacionamos com pessoas e entidades de outras culturas, devemos fazer um esforço prévio para compreendermos as diferenças culturais. Devemos ainda ter humildade para aceitarmos e valorizarmos as diferenças. Devemos informar-nos sobre as particularidades culturais em que operam as nossas partes interlocutoras, através de informação obtida em fontes credíveis e, idealmente, em mais do que uma fonte.

03 CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

O jp.group repudia o tipo de comportamentos que se seguem, devendo igualmente, colaboradores/as, representantes e terceiros com quem se associe abster-se desta prática.

3.1.

A **Corrupção** pode definir-se como a prática de um ato lícito ou ilícito (por ação ou omissão), mediante o recebimento ou promessa de recebimento de vantagem indevida, para a própria pessoa ou para terceiras partes.

Trata-se da oferta, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem não devida de um qualquer valor (financeira ou não financeira), direta ou indiretamente, independentemente do ou dos locais onde ocorram e em violação das leis aplicáveis, destinadas a incitar ou recompensar uma pessoa por uma ação ou omissão no quadro das funções ou responsabilidades por ela desempenhadas ou assumidas.

A corrupção pode ser ativa ou passiva, consoante a ação ou omissão seja de oferecimento de vantagem indevida, ou de recebimento dessa vantagem indevida.

3.2.

Prendas e Ofertas podem fazer parte das relações empresariais. Contudo, para que não se suscitem dúvidas éticas, devem obedecer a algumas regras. Devem ser prendas de cortesia, ter valor simbólico e respeitar a cultura, os valores e os costumes locais. Na relação com clientes, entidades fornecedores, governos e outras entidades públicas e partidos políticos, devemos recusar pagamentos ou outros favores que possam ser interpretados como tentativas de corrupção, suborno ou qualquer tipo de favorecimento.

Figura 4 | **Enquanto colaboradores/as do jp.group, antes de aceitar, solicitar, prometer ou oferecer cortesias profissionais, devemos refletir sobre 3 questões essenciais:**

01 Esta oferta pode afetar a imparcialidade e o julgamento de quem tem que tomar a decisão?

02 Se fosse do conhecimento público, esta oferta deixar-me-ia numa situação desconfortável?

03 Se fosse do conhecimento público, esta oferta afetaria negativamente a reputação do jp.group?

Se respondermos afirmativamente a alguma destas questões, devemos evitar oferecer ou receber a prenda ou oferta.

Pode consultar o presente tema desenvolvido na nossa Política de Prevenção da Corrupção e Infrações conexas que pode consultar **AQUI**.

3.3.

Suborno é um ato ilícito que consiste em convencer ou tentar convencer outra pessoa a praticar determinados atos em troca de vantagem patrimonial (dinheiro, bens materiais, ou outros benefícios particulares) ou não patrimonial ou da sua promessa.

3.4.

Quem, com intenção de conseguir para si ou para terceiras partes enriquecimento ilegítimo, constranger outra pessoa, por meio de violência ou de ameaça, a uma disposição patrimonial que acarrete prejuízo, para ela ou para outrem, está a cometer o crime de **Extorsão**.

3.5.

O **Tráfico de Influência** consiste na prática ilícita de uma pessoa, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiras partes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta.

3.6.

A **Violação de Dever de Segredo** consiste no ato ilícito de revelar, sem consentimento, segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte. Para além de crime esta é considerada uma prática de concorrência desleal.

3.7.

O **Branqueamento de Capitais** consiste na dissimulação da origem ou da entidade proprietária real dos fundos, capitais, bens ou produtos resultantes de atividades ilícitas, em capitais reutilizáveis nos termos da lei, dando-lhes uma aparência de legalidade.

3.8.

A **Fraude na Obtenção ou Desvio de Subsídio ou Subvenção** consiste na obtenção de subsídio ou subvenção através do fornecimento às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiras partes e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção, omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão, ou utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

Todas as informações cedidas às entidades competentes, com vista à obtenção de qualquer subsídio, ou fundo, terão por base a exatidão.

04 CONFLITO DE INTERESSES

Existe conflito de interesses quando temos interesse económico ou pessoal numa interação que envolva alguma empresa do jp.group.

O conflito de interesses pode prejudicar o nosso julgamento objetivo, a nossa imparcialidade e a nossa lealdade enquanto membros do jp.group, conduzindo-nos a ações e decisões prejudiciais ao jp.group que, a serem descobertas, podem prejudicar a reputação do mesmo. Portanto, como princípio, devemos evitar intervir em processos de tomada de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaboremos ou tenhamos colaborado, ou pessoas e entidades com quem estejamos, ou tenhamos estado, em contacto por laços de parentesco ou afinidade.

Se a nossa participação nesses processos for necessária, para benefício do jp.group, é nosso dever informar a pessoa hierarquicamente responsável.

05 RESPONSABILIDADE FINANCEIRA, TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

No jp.group promovemos a divulgação da informação respeitante à situação e desempenho financeiro e aos investimentos realizados das empresas do grupo, adotando uma postura de transparência da nossa informação financeira. Só assim será possível a manutenção da confiança do público em geral, acionistas e entidades parceiras de negócio.

Cumprimos escrupulosamente com todas as obrigações legais que devemos assegurar, garantindo o seu constante cumprimento através da realização de auditorias financeiras regulares para efeitos estatutários e de uma segunda linha de auditorias externas.

Caso se verifiquem irregularidades, isso poderá acarretar consequências graves para as empresas.

06 PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

As alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho impõem às entidades empregadoras a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Visa-se aqui não só o cumprimento deste imperativo legal, mas sobretudo um compromisso que o jp.group assume de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância em relação a essas condutas.

6.1 PRINCÍPIOS GERAIS

O jp.group tem o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

No exercício das suas atividades, funções e competências, o jp.group e respetivos/as colaboradores/as devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses das mesmas, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Os/as colaboradores/as não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiras partes, com base na raça, género, orientação sexual, idade, incapacidade física, ideologia política, opiniões e/ou religião.

6.2 CONCEITO DE ASSÉDIO

Entende-se por **Assédio** a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, 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.

O **Assédio Moral** consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e/ou ataques físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

O **Assédio é Sexual** quando se trate de um comportamento indesejado de caráter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que perturbem ou constranjam a pessoa, afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, ou lhe criem um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

6.3 INTERVENIENTES

Podem ser autor/a ou vítima de assédio (moral e/ou sexual) quaisquer pessoas, e/ou terceiras partes que interajam com o jp.group.

Tendo, o/a colabora/a, entidade fornecedora ou cliente, fundadas suspeitas da ocorrência de qualquer tipo de assédio, deverá comunicá-lo através do canal de denúncia interna.

07 SUSTENTABILIDADE

A Organização das Nações Unidas define sustentabilidade como a satisfação das necessidades do presente sem comprometer a capacidade de gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades. Segundo o relatório Brundtlandt das Nações Unidas (1987), o conceito de sustentabilidade engloba três pilares fundamentais: a dimensão ambiental, a dimensão social e a dimensão económica.

Para o jp.group, a gestão da sustentabilidade é um dos seus pilares fundamentais.

7.1 A DIMENSÃO AMBIENTAL

Para o jp.group a sustentabilidade ambiental é um aspecto crucial, pois é o nosso presente e o nosso futuro. É o nosso jeito de ser. Trabalhamos diariamente na melhoria do desempenho ambiental da empresa, na conformidade legal ambiental e no controlo e monitorização dos aspectos ambientais significativos.
O jp.group trabalha para impulsionar o progresso tecnológico, sem comprometer o ambiente: mitigar os impactos das alterações climáticas, reduzir a poluição e adotar a economia circular nas soluções tecnológicas.

- A JP Sá Couto, SA, empresa do jp.group é certificada pela ISO 14001:2015 com a Certificação Ambiental e ISO 50001 – Gestão Energética;

- Os nossos produtos são certificados para garantir que são ambientalmente seguros e sustentáveis, garantindo que contribuímos para um ecossistema melhor e mais limpo;

- Gerimos recursos e resíduos de forma eficiente, integrando práticas de economia circular que permitem minimizar o consumo de materiais e a produção de resíduos, aumentar taxas de reutilização e reciclagem e escolher as soluções mais sustentáveis, minimizando o impacto das nossas atividades no ambiente;

- Os nossos dispositivos são embalados em embalagens certificadas pelo Forest Stewardship Council (FSC), o que significa que utilizam a menor quantidade possível de materiais e que todos provêm de produtores certificados, com normas de gestão florestal que protegem a qualidade da água, as florestas antigas, a cobertura florestal e previnem produtos químicos perigosos;

- O jp.group adequou a sua frota automóvel, elegendo veículos híbridos e elétricos;

- O jp.group dispõe de um plano de manutenção para controlo e monitorização das perdas através da identificação dos pontos de fuga de água;

- O papel de mão utilizado nas nossas empresas é 100% reciclado e biodegradável;

- Os nossos processos de seleção de fornecedores atentam aos critérios ambientais dessas empresas;

- Os nossos sistemas de impressão são dotados de um sistema adequado à redução do desperdício de papel e de toner;

- Todos os materiais usados nas embalagens dos equipamentos, pilhas e baterias são geridos por entidades parceiras acreditadas que assumem a responsabilidade do encaminhamento e tratamento adequado desses resíduos.

7.2 A DIMENSÃO SOCIAL

O jp.group olha para as pessoas como a base do sucesso da empresa, assegurando que têm as melhores condições de trabalho, num ambiente saudável e seguro.
Atendendo às necessidades dos clientes e das comunidades, contribui para uma sociedade tecnologicamente avançada, e assim, mais inclusiva.

A JP Sá Couto, SA, empresa do jp.group é certificada pela ISO 45001 - Saúde e Segurança no Trabalho;

O jp.group:

- Procura ser um ótimo lugar para trabalhar promovendo a satisfação, motivação e, consequentemente, produtividade das suas pessoas;

- Contribui para o desenvolvimento sustentável das comunidades locais, nacionais e internacionais, para a qualidade de vida da população, a equidade e justiça social através de doações e investimento;

- Apoia iniciativas de carácter social e educativo no âmbito das comunidades onde desenvolve a sua atividade;

- Contribui através da ação mecenática para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades onde desenvolve a sua atividade.

7.3 A DIMENSÃO ECONÓMICA

O jp.group tem uma grande preocupação com o impacto social das suas políticas e a transparência dos seus princípios e regulamentos de governação corporativa. Tendo adotado princípios robustos de gestão ética e compliance no modo com gere a sua atividade económica, por forma a assegurar uma conduta empresarial responsável e a comunicar de forma responsável e transparente e continuar a inovar, fomentado sempre uma cultura de integridade.

O jp.group implementou programas de:

- Proteção de dados;
- Ética e Conduta;
- Igualdade, Diversidade e Inclusão;

Implementou ainda:

- um sistema de gestão anticorrupção implementado de acordo com a NP ISO 37001;
- um Programa de Cumprimento Normativo" ("PCN") implementado em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

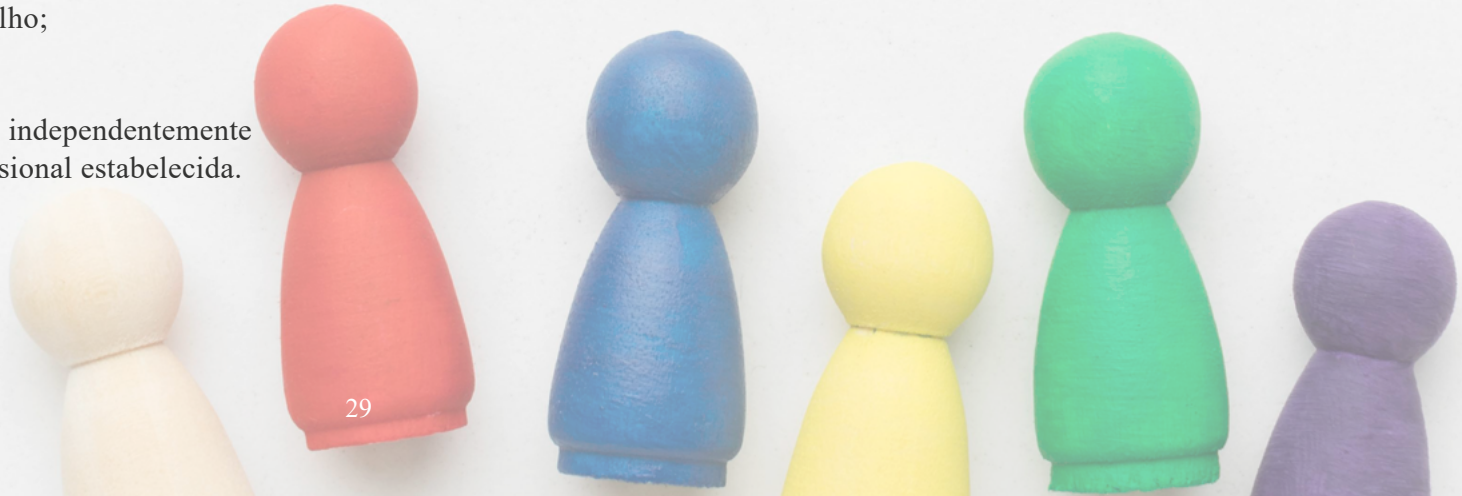
08 IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

No jp.group baseamos a nossa atuação e a gestão das nossas pessoas no respeito pela diferença, pelos direitos de cada pessoa e pela não discriminação, todas as pessoas são respeitadas e tratadas com equidade, independentemente daquilo que as torna únicas ou diferentes das demais, como a idade, o sexo, a orientação sexual, a identidade de género, a raça, a etnia, a origem social, a situação económica e familiar, a religião, a condição física ou mental, as convicções políticas ou ideológicas.

Atuamos de acordo com as diretrizes da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), compreendendo:

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção na prática de assédio no trabalho;
- Proteção na parentalidade.

Asseguramos a igualdade de oportunidades, independentemente do género, ao longo de toda a relação profissional estabelecida.



Comprometemo-nos a prosseguir uma política de não discriminação e igualdade de género tanto no recrutamento como na admissão, formação e promoção de colaboradores/as, a promover a equidade nas lideranças, estimulando no grupo uma cultura da inclusão, do respeito pela diversidade e de reconhecimento da igual dignidade de mulheres e homens.

Adotamos medidas que potenciam a igualdade de oportunidades no trabalho, a que se juntam as boas práticas de conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Garantimos o tratamento equitativo de colaboradores/as e avaliamos o seu desempenho com base no mérito individual, por forma a valorizar o seu percurso profissional de acordo com critérios justos e equitativos. Assumimos o compromisso de tratar cada colaborador/a com justiça, através de uma avaliação de desempenho rigorosa, transparente, construtiva e baseada no mérito e a remunerá-las de forma adequada às competências, grau de responsabilidade e desempenho evidenciado.

Assumindo um compromisso com os princípios e políticas inclusivas promovemos uma cultura inclusiva, que previne atuações discriminatórias, fomentando boas práticas de inclusão.

09 INCUMPRIMENTO

As sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas neste Código, na Politica de Prevenção da Corrupção e das Infrações Conexas e/ou de qualquer outra política, regulamento, instrução de trabalho e demais normativos internos do jp.group, e/ou de qualquer lei e regulamentação legalmente vinculativa, bem como,e as sanções criminais associadas aos atos de corrupção e infrações conexas encontram-se previstas na Politica de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas do jp.group, que pode consultar AQUI.

10 MECANISMOS DE DENÚNCIA E MEDIDAS ANTI RETALIATÓRIAS

O jp.group dispõe de **Canais de Denúncia** internos e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos da lei. Qualquer pessoa que tenha o conhecimento de qualquer violação do disposto neste Código de Ética e Conduta, na Politica de Prevenção da Corrupção e das Infrações Conexas e/ou de qualquer outra política, regulamento, instrução de trabalho e demais normativos internos do jp.group, e/ou de qualquer lei e regulamentação legalmente vinculativa, poderá proceder a uma denúncia confidencial através dos seguintes meios:

• Contactar a pessoa hierarquicamente responsável dentro da organização;

• Contactar o/a Responsável de Compliance;

• Enviar uma mensagem anónima ou confidencial através do canal de denúncia interno, disponível **AQUI**.

• Comunicação ao canal externo disponibilizado pela autoridade competente.

As denúncias são registadas e, caso sejam admissíveis, investigadas, sendo tratadas de acordo com as leis, regulamentos, políticas e procedimentos aplicáveis.
Findo o processo de investigação, a denúncia pode ser procedente ou improcedente, sendo essa decisão, bem como, caso sejam aplicáveis, as medidas tomadas, comunicadas ao denunciante.
A receção, registo e tratamento de denúncias deve respeitar o disposto neste código, bem como, na Politica de Tratamento de Denúncias de Infrações que pode consultar **AQUI**.

O **jp.group** garante a confidencialidade da denúncia de más práticas e comportamentos ilícitos efetuadas de boa-fé, através do canal de denúncia interno, comprometendo-se a não exercer, por meio algum, quaisquer atos de retaliação contra a pessoa denunciante.

Considera-se ato de retaliação, qualquer ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao/à pessoa denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

Se o/a colaborador/a tiver motivos razoáveis para acreditar que o conteúdo da sua denúncia não poderá ser resolvido internamente, ou se tiver fundado receio que possa ser vítima de retaliações poderá recorrer a uma denúncia externa ou a divulgação pública, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

11 DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Código é parte integrante do sistema de gestão anticorrupção implementado de acordo com a NP ISO 37001, associado ao "Programa de Cumprimento Normativo" ("PCN") implementado em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção. A sua observância não dispensa o estrito seguimento de todas as políticas, regulamentos, instruções de trabalho e demais normativos internos do jp.group.

O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua publicação e deverá ser revisto a cada 3 anos, ou sempre que tal se justifique e será publicado no jp.hub e na página oficial da internet do jp.group no prazo de 10 (dez) dias após a sua implementação e/ou das respetivas revisões.

O Código de Ética e Conduta é atualizado periodicamente em função dos novos requisitos normativos, das melhorias resultantes das revisões de conformidade e das melhores práticas. Entre na página web (*www.groupjp.com*) ou no jp.hub para consultar a versão vigente.

REG-JPSC-PAC-001-rev00

jp.group

inspiring people