



Beyond the Obvious

| GenEthics |

ÉTICA | CONDUTA

Este código de ética e conduta é público. A C-MORE reserva o direito de a qualquer momento e sem qualquer aviso prévio, atualizar o mesmo. A versão atualizada deste documento encontra-se disponível nos canais institucionais da C-MORE, nomeadamente no seu website e intranet.

| Índice |

1	 INTRODUÇÃO 	3
1.1	Definições e abreviaturas	3
1.2	O quê (What)?	4
1.3	Para quem (Who)?	4
1.4	Porquê (Why)?	4
2	 O PROPÓSITO DA C-MORE <i>Beyond the Obvious</i> 	5
2.1	O ADN DA C-MORE Missão e Visão	5
2.2	Princípios orientadores, valores fundamentais e regras gerais	6
3	 COLABORAR NA C-MORE 	9
3.1	Comunicação	12
3.2	Ferramentas tecnológicas colaborativas	13
3.3	Gestão da Informação e Confidencialidade	13
3.4	Evoluir na C-MORE (carreiras)	15
4	 COLABORAR COM TERCEIROS 	16
4.1	Entidades públicas	16
4.2	Clientes e fornecedores	16
4.3	Concorrência	18
5	 COLABORAR COM A C-MORE 	18
6	 CUMPRIMENTO E MONITORIZAÇÃO 	18
6.1	Cumprimento	18
6.2	Monitorização e canal de denúncias	19
6.3	Resolução de Conflitos e Queixas	19

1 | INTRODUÇÃO |

1.1 Definições e abreviaturas

CEC

Código de Ética, Conduta e práticas fundamentais.

C-MORE

Sociedade C-MORE SUSTAINABILITY, LDA., registada na Conservatória do Registo Comercial sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva n.º 516.143.107, com sede na Avenida Duque de Ávila, n.º 64, 7º Andar Letra A, 1050-083 Lisboa, ou qualquer outra sociedade que venha a ser detida ou gerida, direta ou indiretamente pela referida sociedade.

COLABORADORES

Conjunto de pessoas que (i) pertencem aos órgãos de gestão da C-MORE, (ii) têm contrato de trabalho com a C-MORE (trabalhadores) ou (iii) representam a C-MORE perante terceiros.

DOCUMENTAÇÃO

Qualquer elemento escrito, independentemente do suporte ser físico ou digital, que contenha qualquer tipo de informação relativa à C-MORE ou às suas atividades.

ESG

Abreviatura de Environment, Social and Governance – Sustentabilidade Ambiental, Social e Governança.

ODS

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, conforme definido pela ONU na Agenda 2030 e os seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para o mundo. Para mais informação visitar <https://sdgs.un.org/goals>.

SGSI

Abreviatura para Sistema de Gestão de Segurança da Informação.

PARTES INTERESSADAS

(Stakeholders) são pessoas, grupos ou organizações que podem afetar, ser afetadas ou se perceber afetadas por uma decisão ou atividade, como por exemplo, Clientes, Acionistas, colaboradores, Fornecedores, Sindicatos, Governo, ONG's, Investidores.

1.2 O quê (What)?

Este CEC contém aquilo que a C-MORE considera fundamental (o seu “ADN”) para estar e atuar no mundo, nomeadamente a sua missão, valores e comportamentos expectáveis, bem como práticas fundamentais que acredita contribuirão para uma elevada produtividade e excelência profissional e pessoal.

1.3 Para quem (Who)?

Este CEC é público e destina-se a:



Todos colaboradores da C-MORE;



Qualquer terceiro externo, no âmbito da execução das relações que mantenha com a C-MORE

1.4 Porquê (Why)?

Para garantir que todos os destinatários referidos no ponto anterior contribuem para o respeito, promoção, reforço e cumprimento deste CEC, nomeadamente através da incorporação dos seus princípios e regras em tudo o que fazem relacionado com a C-MORE, nomeadamente na elaboração de outros instrumentos de alto nível, como por exemplo planos estratégicos e políticas, contribuindo assim para o desenvolvimento sustentável e alinhado.



2 | O PROPÓSITO DA C-MORE | *Beyond the Obvious* |

2.1 O ADN DA C-MORE | Missão e Visão

A C-MORE é uma empresa de e para ESG, fundada por pessoas com um percurso profissional (em empresas e instituições, p.e. UN e ILO), académico e humano de referência nesta área, focadas em impactar positivamente o mundo, à luz dos direitos humanos fundamentais, procurando criar a melhor e mais próspera versão do nosso mundo para todos.

O conceito de sustentabilidade está associado aos três pilares do desenvolvimento sustentável – económico, social e ecológico (da abreviatura inglesa ESG). Somente quando estes três pilares estão unidos, é possível alcançar o desenvolvimento sustentável.

Além dos 3 pilares do ESG, as fundadoras, fruto da sua experiência humanitária, acreditam num 4º pilar: o Indivíduo.

O *design* de qualquer projeto e solução deve começar sempre da ótica do indivíduo que estamos a querer impactar, o seu contexto, as suas expectativas, os seus problemas, promovendo uma escuta ativa do mesmo, numa postura de constante empatia.

O foco da C-MORE é ajudar as empresas, enquanto um dos principais atores de criação de impacto, a integrar na sua estratégia, os conceitos, a moldura legal e normativa, métricas e melhores práticas ESG, para:



2.2 Princípios orientadores, valores fundamentais e regras gerais

+ PRINCÍPIOS ORIENTADORES

O nosso objetivo é contribuir para um mundo mais sustentável, no limite para garantir a materialização de (i) todos os direitos e prosperidade consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e (ii) dos objetivos definidos nos ODS's da Agenda 2030 da ONU.

Em todas as suas atividades, profissionais e privadas, a C-MORE espera que os seus colaboradores conheçam e promovam os princípios, valores e direitos fundamentais explanados nestes documentos chave, cuja leitura consideramos obrigatória.

+ VALORES FUNDAMENTAIS

Para impactarmos a sociedade com a nossa missão e visão, devemos ter sempre presentes os 3 valores fundamentais da atuação da C-MORE:

Transparência

Defendemos a integridade e a justiça entre e para com todos, pelo que não temos nada a esconder. Queremos ser genuinamente escrutináveis. Na C-MORE privilegiamos a partilha de informação, que todos estejam ao corrente de tudo e dos “porquês” relevantes, promovendo através desta transparência, a confiança, mas também a exigência, a agilidade, a excelência e a superação da C-MORE. “Quem não deve, não teme”.

Criatividade

A única maneira de impactarmos positivamente e de forma significativa o mundo, é através de grandes transformações e ideias. Se não criarmos, não vamos transformar.

Simplicidade

Vivemos um período de aceleração exponencial do desenvolvimento tecnológico, sofisticação e complexidade dos sistemas e paralelamente, da acessibilidade à posse e implementação dos mesmos.

Facilmente as organizações e as pessoas se vêm envolvidas em sistemas/ambientes de enorme complexidade, com pouca eficiência na utilização de recursos e em que a mente humana deixa de ter isoladamente capacidade para integrar, processar e transformar dados em informação estruturada e compreensível.

As mentes que mais impactaram a história da humanidade, foram tipicamente pessoas que conseguiram reduzir problemas e situações de elevada complexidade, a ideias simples (não confundir com básicas) e de fácil compreensão/implementação.

Procuramos em tudo o que fazemos, simplificar ao máximo para que seja fácil de compreender, implementar e impactar. Se é demasiado complexo para compreender, não está bem explicado.



REGRAS GERAIS

Cumprimento da Lei

Previamente aos Valores e Princípios atrás descritos, todos os colaboradores da C-MORE têm a obrigação de cumprir, defender e fazer cumprir, incluindo junto de terceiros, a legislação e a regulamentação em vigor, bem como todos e quaisquer compromissos assumidos pela C-MORE.



Social (social - pessoas)

Apesar da abrangência de atuação e *know-how* da C-MORE no que á sustentabilidade concerne, esta nasceu com foco e especializada da dimensão social da sustentabilidade.

Por isso, o respeito pela pessoa e dignidade humana são para nós fundamentais.

À luz do espírito da DUDH, os colaboradores deverão assumir uma postura – e promover que a mesma seja assumida pelos destinatários terceiros deste CEC, de respeito pelo próximo, pela dignidade de toda a pessoa humana, nomeadamente pelos diferentes grupos, culturas e costumes.

Os colaboradores devem procurar ativamente envolver-se e comprometer-se com as estratégias e políticas de responsabilidade social definidas pela C-MORE, promovendo o envolvimento e o diálogo com as comunidades onde opera, com o objetivo do desenvolvimento sustentável das mesmas.

Diversidade, Equidade e Inclusão

Na C-MORE, queremos equipas excelentes, através da colaboração de pessoas diferentes, nas diversas dimensões do ser humano. À semelhança da importância da diversidade na natureza, nomeadamente no que concerne à qualidade e saúde genética das espécies, no contexto organizacional essa diversidade é também importante porque garante uma organização mais saudável, minimizando pensamentos e comportamentos enviesados, e maximizando resultados, inovação, atração e retenção de talento. Pugnamos para que exista equidade no tratamento dos colaboradores, das oportunidades e condições disponibilizadas, e esperamos de todos, comportamentos apropriados, justos, despreconceituosos e inclusivos para que a referida diversidade tenha oportunidade para prosperar na C-MORE com base numa avaliação imparcial e meritocrática.

Amamentação

A C-MORE reconhece que a amamentação oferece muitos benefícios às novas mães e aos seus filhos. Apoiamos qualquer uma das nossas mães, independentemente da sua posição ou estatuto, no cumprimento dos seus direitos legais, deveres parentais e vínculo com os seus bebés.

A menos que especificado por lei, se o bebé for amamentado, a mãe tem o direito a uma licença de duas horas para o amamentar. Pode ser gozada em dois períodos diferentes e tem uma duração máxima de uma hora cada, salvo acordo em contrário com a direção da C-MORE.

Os colaboradores que amamentam não devem ser incomodados por questões profissionais, durante o período de amamentação.

No uso legítimo da sua licença, os colaboradores só têm que informar os seus supervisores que o querem fazer. Os supervisores não estão autorizados a proibir a licença para amamentação.



Environment (ambiente)

A preservação e o respeito pelo ambiente constituem princípios essenciais na atuação dos colaboradores e dos destinatários terceiros deste CEC.

Os colaboradores deverão ter e promover esse respeito pelo ambiente, pugnando pela sua preservação e pela redução dos impactos das atividades relacionadas, destacando-se a obrigação do cumprimento de toda a legislação aplicável no mercado onde exercem atividade, mas também de eventuais estratégias e políticas da C-MORE ou outros requisitos neste âmbito, de forma a garantir o desenvolvimento sustentável da C-MORE e das comunidades onde opera.



Governance (governança)

Além do constante no CEC, os colaboradores assumem ainda o compromisso de cumprirem as demais regras internas da C-MORE, nomeadamente políticas e procedimentos implementados.

Transparência e Prestação de Contas

Todos os colaboradores deverão agir por forma a assegurar no alcance das suas funções e promover condições no âmbito da organização, para que a C-MORE possa respeitar integralmente os seus deveres de prestação de informação, nomeadamente na veracidade e exatidão dos dados e informações que lhes competem, bem como alertar os responsáveis da C-MORE caso detetem algum erro ou omissão relevantes.

3 | COLABORAR NA C-MORE |

Na C-MORE acreditamos que o indivíduo deve agir de forma autónoma e ser automotivado, gerindo os seus recursos da melhor forma para atingir os objetivos definidos.

A função da gestão de topo é remover os obstáculos que as equipas e indivíduos não consigam resolver sozinhos.

Para tal a C-MORE promove um ambiente adequado de missão, valores, estratégia, ferramentas e pessoas, em quem confiamos e apoiamos, para criar uma organização de excelência em todas as áreas.

Isto é especialmente importante pois a C-MORE e as suas equipas, pela especificidade do negócio, trabalham maioritariamente de forma assíncrona e remotamente.

Apesar de muitas vezes colaborarmos remotamente e descentralizadamente, os colaboradores nunca devem esquecer que estão a utilizar, gerir ou impactar equipamentos, bens e investimentos, tangíveis e intangíveis, que não são sua propriedade e que, na sua atuação, afetam direta e indiretamente um vasto conjunto de partes interessadas.

Os colaboradores deverão agir de forma sustentável, minimizando o desperdício, e com cuidado na utilização dos equipamentos e bens, tangíveis ou intangíveis, quer da C-MORE quer de terceiros.

Apesar da atuação descentralizada da C-MORE, queremos equipas e colaboradores que se entreajudem, porque são empáticos e não tem problema em sair da sua área de conforto ou funcional, para ajudar e trabalhar no atingimento de um fim comum.

Queremos ser uma equipa ágil, logo sustentável, no sentido em que somos unidos por processos ágeis e simples, que promovem elevada produtividade e uma utilização eficiente dos recursos de todas as partes envolvidas, a começar pelo tempo.

POR ISSO:

- 01** As pessoas e as relações são mais importantes que os procedimentos e ferramentas. Estes devem trabalhar os primeiros e não inverso;

- 02** Entregar rapidamente ao cliente soluções simples e funcionais, mais do que soluções e documentação extensa e complexa;

- 03** Colaboramos com o cliente e com quem percebe do negócio, mais do que fazer mera gestão contratual;

- 04** Somos proactivos, e munidos do valor da Criatividade, mudamos e transformamos para responder a alterações aos planos/requisitos. Se é para melhorar, é bem-vindo!

- 05** Simplicidade é essencial, para garantir que não realizamos trabalho não essencial. Maximizamos a quantidade do trabalho não realizado que não acrescenta valor;

- 06** Logo, a priorização é fundamental, para garantir o foco e implementação no que pode maximizar o impacto nos negócios e no mundo, reduzindo o desperdício no que acrescenta pouco ou nenhum valor;

- 07** Avaliamo-nos constantemente enquanto indivíduos e equipa, para nos tornarmos melhores, em limite mais sustentáveis.

Queremos indivíduos e equipas focadas, pelo que os colaboradores não deverão exercer qualquer atividade profissional externa que conflitue com os interesses e obrigações da C-MORE.

Do mesmo modo, os colaboradores não deverão intervir em quaisquer processos, ou manter internamente uma relação operacional ou de dependência hierárquica, relativamente aos quais o seu interesse pessoal, direto ou indireto, possa afetar a sua capacidade de avaliação e decisão.

Os colaboradores deverão promover a evolução, a formação, a realização pessoal e profissional de si próprios e dos demais colaboradores que eventualmente dependam de si.

Aos colaboradores pede-se ainda especial foco nas seguintes regras, para que as cumpram e façam cumprir junto dos destinatários terceiros deste CEC:

- + Não utilizar e repudiar a prestação de trabalho de menores com idade inferior a legalmente permitida;
- + Proibir e repudiar o trabalho forçado ou compulsório e quaisquer outras formas de exploração do trabalho e escravidão;
- + Proporcionar adequadas condições de higiene, conforto, segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho;
- + Assegurar o direito à liberdade de associação e à contratação coletiva; A C-MORE não discrimina ninguém por ser membro ou não de um sindicato;
- + Zelar pela proteção de dados pessoais, pela reserva da intimidade da vida privada e dos direitos, liberdades e garantias dos colaboradores;
- + Não exercer qualquer tipo de ação discriminatória em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
- + Não praticar, tolerar ou incentivar qualquer tipo de assédio verbal, não verbal ou sexual, nomeadamente sobre qualquer uma das ameaças ou situações pessoais acima referidas;
- + Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, nomeadamente no que se refere ao acesso ao trabalho, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho;
- + Fazer cumprir a legislação e a regulamentação aplicável à duração e organização de tempos de trabalho, nomeadamente, períodos de descanso e feriados obrigatórios;

- + Promover a realização pessoal e a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores, bem como o exercício dos direitos de proteção na parentalidade;
- + Promover que a retribuição dos trabalhadores seja feita em conformidade com a legislação aplicável e em respeito com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

3.1 Comunicação

Na C-MORE, a comunicação entre colaboradores pretende-se informal, mas sempre com respeito. Evitamos o uso de títulos e formalismos linguísticos.

Com terceiros, os Colaboradores devem respeitar a cultura do mercado e empresarial do cliente e ajustar a sua linguagem de forma adequada.

A comunicação (e a sua velocidade e qualidade) é uma das principais alavancas da colaboração para o progresso e prosperidade da humanidade, por isso:

- + No âmbito do valor **Transparência**, pretende-se que as equipas mantenham entre elas e com quem entende do negócio do cliente uma correta comunicação sempre que necessário, privilegiando o “cara-a-cara”, ainda que por vídeo ou voz.
- + Qualquer colaborador, sempre que entenda necessário, pode contactar qualquer outro colaborador. Realça-se que o fluxo de comunicação é independente do fluxo hierárquico, i.e. qualquer colaborador pode comunicar livremente com qualquer outro colaborador, independentemente da sua posição hierárquica e departamento em que se insere.
- + Apesar de existirem regras a cumprir no âmbito da comunicação e informação, privilegiamos a fluidez descomplexada ao longo da organização.

COMUNICAÇÃO SOCIAL



Pelo impacto que pode ter na C-MORE e suas partes interessadas, os colaboradores deverão ser especialmente cautelosos com os contactos com a comunicação social, sobre quaisquer matérias relacionadas com a C-MORE, devendo sempre articular os mesmos com a Direção da C-MORE.

3.2 Ferramentas tecnológicas colaborativas

A C-MORE pensou, investiu e colocou à disposição dos seus colaboradores e terceiros com quem executa as suas atividades, ferramentas tecnológicas que visam promover a produtividade dos indivíduos e equipas.

Desta forma, espera-se que os colaboradores utilizem as ferramentas de TI recomendadas pela C-MORE no exercício das suas atividades profissionais para garantir agilidade e *compliance*, nomeadamente:

FINALIDADE	SOFTWARE	OBSERVAÇÕES
HUB Colaborativo	Office 365	Módulo escritório digital
CRM	WIP	Módulo CRM
Comunicação (Vídeo e chat)	MS Teams Slack (com colaboradores externos)	Poderá ser ajustado consoante a parte interessada externa à C-MORE
Repositório de documentos e ficheiros	Cloud C-MORE em Microsoft 365	Documentos pessoais no MS <i>Onedrive</i> e documentos/dados da C-MORE em MS <i>Sharepoint</i> .

3.3 Gestão da Informação e Confidencialidade

+ INFORMAÇÃO

Todos os colaboradores comprometem-se com a correta transmissão, arquivo e manutenção dos ativos de informação relevantes para a C-MORE e respetivas atividades. Os ativos de informação da C-MORE encontram-se previstos no Sistema de Gestão da Segurança da Informação (SGSI), estando a tipologia e natureza dos documentos da C-MORE, em linha com o Sistema anteriormente mencionado. A correta gestão da informação é fundamental, no sentido que garante a agilidade e excelência da organização. Se tivermos os documentos certos nos sítios certos, reduzimos os atritos e interrupções nas nossas operações diárias, bem como os erros e propagação dos mesmos na C-MORE e para fora dela. Evitam-se comunicações e interpelações desnecessárias.

Se um colaborador detetar alguma documentação com erros ou em falta, deve promover a resolução do erro ou falta. A gestão da informação é também fundamental por razões de compliance, podendo inclusive ter implicações sérias de natureza legal. Para salvaguardar estes temas, estão previstos suportes para alocação da informação, devidamente mapeados no Inventário de Ativos (integrado no SGSI da C-MORE), sendo esta a base para garantir a correta gestão da informação.



A *Cloud C-MORE* e a sua pasta "*0. Official Documentation*" é a fonte onde todos os colaboradores devem sempre obter apresentações, minutas e outros Templates atualizados.



O serviço de *Cloud* através do *MS Sharepoint* é onde todos os colaboradores devem manter todos os ficheiros relevantes da sua atividade na *C-MORE*. Nunca fazer uso pessoal. Para esse efeito, usar *MS Onedrive*.

Confidencialidade

Os colaboradores deverão cumprir os deveres de confidencialidade e sigilo inerentes às respetivas funções e nunca usar as informações obtidas no exercício da sua atividade para seu interesse pessoal direto ou indireto.

Os colaboradores deverão utilizar as informações que obtenham sobre a atividade da *C-MORE*, de clientes e de terceiros apenas para o exercício das suas funções, não podendo transmitir, nem utilizar tais informações quando as mesmas possam ser passíveis de ser consideradas confidenciais, nomeadamente elementos técnicos e comerciais de produtos e serviços, estratégias, orçamentos, planeamentos, resultados de pesquisas e investigações, entre outros.

Proteção de dados pessoais

Os colaboradores deverão respeitar e fazer cumprir a regulamentação e legislação em vigor, e as normas internas relativas à proteção de dados pessoais a que tenham acesso no âmbito das suas funções.

3.4 Evoluir na C-MORE (carreiras)

A C-MORE prioriza a evolução e o crescimento de todos os seus colaboradores, investindo em todos, recompensando e promovendo aqueles que têm um bom desempenho.

Uma promoção pode ser uma mudança para uma posição superior, em termos de responsabilidade, ou salário, no mesmo ou noutra departamento.

Esforçamo-nos por ser uma meritocracia e assim, promovemos os colaboradores com base no seu desempenho e conduta, considerando critérios tais como a experiência, avaliações de desempenho recentes, um conjunto de competências para novas funções e a motivação e aspirações pessoais.

A C-MORE não tolera promoções baseadas em opiniões subjetivas, avaliações de desempenho ou métricas, discriminação, confraternização ou favoritismo.

As chefias devem manter um bom registo dos seus processos de avaliação de promoções, bem como de qualquer contratação interna ou externa, incluindo os critérios com os quais rejeitaram/contrataram um candidato interno.

As promoções podem ocorrer quando:

- + Uma vaga de emprego é anunciada tanto a nível interno como externo.
- + Uma oportunidade surge inesperadamente e a nossa empresa quer preenchê-la a nível interno.
- + Um trabalhador/funcionário tem apresentado regularmente boas avaliações de desempenho e o seu responsável considera-o preparado para o próximo passo na sua carreira.
- + Um trabalhador adquire uma certificação (licenciatura, diploma, etc.) que lhe permite progredir.

A C-MORE avalia o desempenho no final do ano, considerando possíveis promoções, recebendo, e dando feedback ao colaborador, incluindo planos de desenvolvimento pessoal. No entanto, encorajamos um feedback constante sobre o desempenho entre os colaboradores, pelo que poderá ocorrer mais do que uma reunião de avaliação/feedback de desempenho ao longo do ano.

Priorizamos a contratação interna e só publicaremos uma vaga de emprego externamente quando a direção considerar que nenhum perfil interno se adequa à função ou posição. No entanto, as ofertas de emprego externas serão comunicadas internamente e qualquer colaborador pode apresentar uma candidatura para o processo.

4 | COLABORAR COM TERCEIROS |

4.1 Entidades públicas

+ INDEPENDÊNCIA

Agir com independência relativamente às entidades públicas, seus funcionários e agentes políticos, atuando sempre com integridade e transparência, rejeitando qualquer ato ilegal, ou passível de influenciar ilicitamente quaisquer decisões ou de constituir corrupção ou qualquer outro tipo de favor.

+ COLABORAÇÃO

Prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração que seja necessária, respondendo com diligência às solicitações lícitas que sejam requeridas, em coordenação com a direção da C-MORE.

+ BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E FINANCIAMENTO DE TERRORISMO

Combater ativamente eventuais tentativas de branqueamento de capitais, recusando participar em qualquer ato, facilitação ou aconselhamento que a tal possa ser associado, ao abrigo das normas legais e regulamentares em vigor. Os colaboradores devem agir de forma a impedir que a atividade da C-MORE possa, de alguma forma, fornecer, recolher ou deter fundos ou bens que possam vir a ser usados para o financiamento e apoio de atividades criminosas, nomeadamente terroristas.

4.2 Clientes e fornecedores

Cumprimos com as nossas obrigações e simultaneamente exigimos o cumprimento dos nossos direitos ou obrigações dos outros. Agimos e esperamos que todos ajam com integridade, justiça, boa-fé e bom senso, para ultrapassamos as dificuldades, erros e mudanças que inevitavelmente surgem no caminho.

Por vezes deparamo-nos com problemas, missões e objetivos desafiantes, mas tratamos sempre clientes e fornecedores com respeito. Da mesma forma, exigimos e zelamos por esse respeito por parte de terceiros, relativamente a nós próprios ou a qualquer outra pessoa.

+ CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

As decisões dos clientes e as da C-MORE relativamente à seleção de fornecedores ou parceiros devem seguir critérios de seleção objetivos, técnicos e profissionais, que visem a sustentabilidade das entidades que representam, repudiando-se quaisquer eventuais critérios que privilegiem interesses pessoais ou difusos, bem como quaisquer atos que consubstanciem abusos de poder, posição ou corrupção.

Diversidade e Inclusão (D&I) é uma responsabilidade importante em tudo o que fazemos. Consideramos que a diversidade de fornecedores é uma vantagem estratégica para o negócio e uma componente da nossa estratégia de D&I.

Pretendemos integrar Diversidade e Inclusão e fornecedores nas nossas compras, com o objetivo de estabelecer e manter excelentes relações com diversos fornecedores nas comunidades onde atuamos, participando em programas ou iniciativas de apoio aos mesmos.

+ CONFLITOS DE INTERESSE, CORRUPÇÃO E DENÚNCIAS

Os colaboradores devem agir – e promover que os destinatários externos deste CEC também ajam, na avaliação de eventuais conflitos de interesse, evitando-os, bem como na proibição de quaisquer comportamentos corruptivos, incluindo pagamentos ou recebimentos de facilitação, ou a criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor.

Os colaboradores têm obrigação de reportar – e promover que os destinatários externos deste CEC também o façam – informação sobre quaisquer ações que constituam comportamentos incorretos, incluindo aquelas que configurem possíveis práticas ilegais ou ilícitas em matérias financeiras e contabilísticas, fraude, corrupção e branqueamento de capitais, bem como quaisquer atuações relacionadas, direta ou indiretamente, com entidades possam constituir ou apoiar práticas de terrorismo.

4.3 Concorrência

A concorrência é uma força natural e saudável do mercado, contribuindo para um desenvolvimento sustentável das sociedades, pois promove a excelência, a eficiência das organizações e tornando acessíveis produtos e serviços ao melhor preço e qualidade para todas as pessoas.

Nesse sentido, os colaboradores devem adotar postura de verdade e de compromisso perante os concorrentes da C-MORE, sempre de acordo com a lei e as regras internas aplicáveis.

Os colaboradores devem, pois, assumir – e promover que os destinatários terceiros deste CEC também assumam – o compromisso de respeitar escrupulosamente as regras de mercado e de concorrência, atuando em verdade de forma séria e leal, evitando práticas restritivas, desleais, de cartel ou de abusos de posição dominante, devendo assegurar que a C-MORE se relacione com as entidades concorrentes de forma saudável, com boa-fé e promovendo o respeito mútuo.

5 | COLABORAR COM A C-MORE |

Nas suas atividades com a C-MORE, espera-se dos destinatários terceiros o cumprimento deste CEC, bem como quaisquer outras políticas ou regras em vigor e devidamente comunicadas às partes interessadas.

Os colaboradores da C-MORE, no exercício das suas funções, irão agir de forma a implementar institucionalmente e defender externamente este CEC, tendo todo o apoio da C-MORE para tal.

6 | CUMPRIMENTO E MONITORIZAÇÃO |

6.1 Cumprimento

Este CEC é aplicável a todos os colaboradores da C-MORE, que o deverão conhecer, cumprir e promover e divulgar, em todas as suas atividades relacionadas com a C-MORE, nomeadamente junto de outros colaboradores e destinatários terceiros.

O incumprimento do CEC poderá implicar procedimentos disciplinares aos trabalhadores que o incumpram, bem como a apresentação de eventuais reclamações, incluindo por via judicial, e de eventuais denúncias às autoridades competentes, relativamente a todos os colaboradores que o incumpram.

6.2 Monitorização e canal de denúncias

Este CEC é público e é disponibilizado nomeadamente no seu *website*, devendo os seus responsáveis garantir o acesso ao mesmo sempre que solicitado.

Cabe aos colaboradores e aos destinatários terceiros, zelar pelo cumprimento deste CEC, divulgando-o, invocando-o em sua defesa, aplicando-o e reclamando junto das hierarquias a sua aplicação, incluindo pelas próprias, bem como proceder à comunicação de eventuais irregularidades identificadas através dos meios e procedimentos próprios. Eventuais irregularidades identificadas deverão ser reportadas através do canal de denúncias disponibilizado para o efeito, no website da empresa.

A C-MORE garante a confidencialidade das comunicações recebidas, a ausência de quaisquer represálias aos denunciante por denúncias de boa-fé, a proteção dos dados pessoais do denunciante e do suspeito da prática da infração, e manter o denunciante informado quanto ao progresso do processo, quanto apropriado e permitido.

Represálias praticadas contra os denunciante são condenadas pela C-MORE e poderão dar lugar a processos disciplinares levantados aos seus autores e às pessoas que permitiram estas represálias.

6.3 Resolução de Conflitos e Queixas

Na C-MORE valorizamos e promovemos um ambiente de trabalho positivo entre todos os colaboradores e a gestão. Acreditamos que quanto melhor o colaborador se sentir no trabalho, melhor desempenho, colaboração e performance terá. E a C-MORE também.

No entanto, estamos conscientes de que surgem frequentemente problemas no trabalho que podem, por vezes, causar situações desconfortáveis. Sempre que um colaborador sinta que está perante uma situação de queixa, devem ser observadas as seguintes etapas e opções:

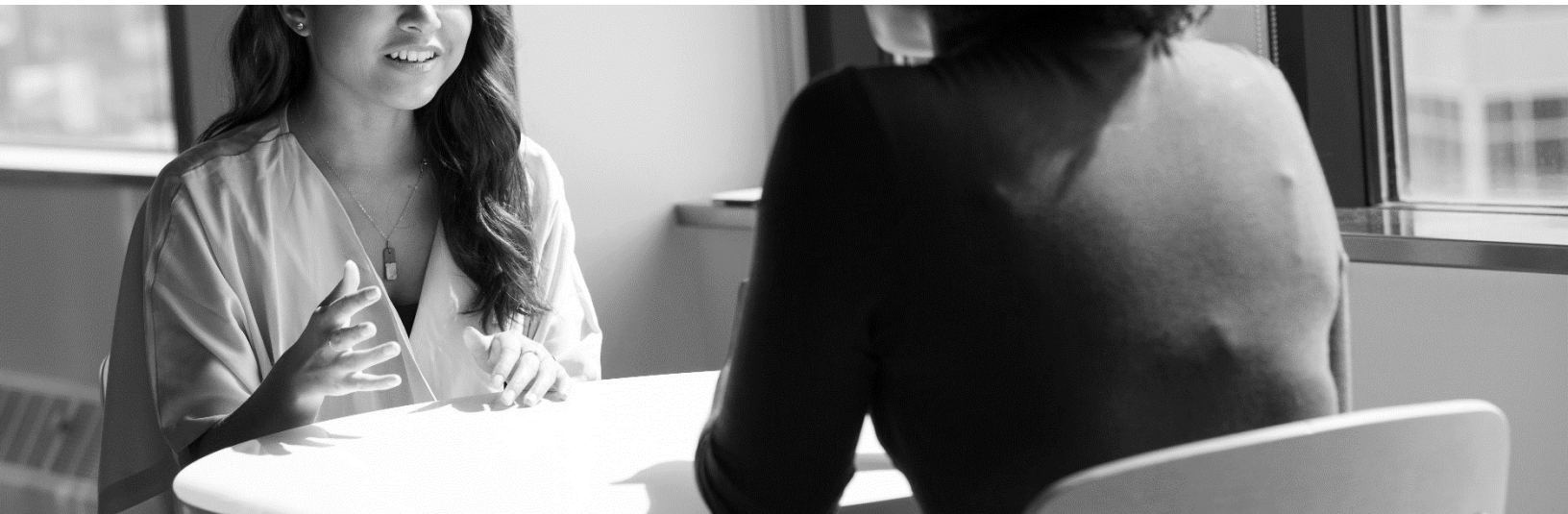
01 ***Lide com o assunto informalmente:*** Se se sentir confortável em fazê-lo, aborde o envolvido na sua queixa, explicando como as suas ações o afetaram, e que espera que os comportamentos mudem no futuro.

02 ***Fale com o seu gestor:*** Se não quiser falar diretamente com a pessoa, pode contar ao seu gestor sobre o conflito. Está obrigado a informá-lo sobre as suas opções. Pode aproximar-se da pessoa de quem se queixou e falar informalmente com ela sobre a sua queixa ou podem decidir tomar medidas mais formais.

03 ***Faça uma queixa formal.*** Caso decida fazer uma reclamação formal, isso pode ser feito colocando a queixa por escrito e reportando-a ao seu gestor ou ao CHRO. A queixa escrita deve conter uma descrição do incidente, hora e data do incidente, nomes dos indivíduos envolvidos, a sua assinatura e a data da queixa. Alternativamente, poderá também utilizar o canal de denúncias.

Quando uma queixa formal for apresentada, a mesma será tratada com confidencialidade (exceto quando a C-MORE considerar necessário divulgar a queixa com o propósito de lidar com ela de forma efetiva; a divulgação será na medida do estritamente necessário). A C-MORE compromete-se a:

- + Lidar com a queixa **de forma séria e imparcial**;
- + **Proteger sempre os colaboradores** da vitimização;
- + **Lidar imediatamente com os conflitos**, tendo em conta todas as circunstâncias.



+ INVESTIGAÇÃO

Quando uma queixa não puder ser resolvida informalmente, e a empresa considerar que é necessária uma investigação, o assunto será investigado por uma pessoa designada, escolhida pela administração da C-MORE. A forma como a investigação deve ser conduzida está à discrição total da C-MORE.

01 *Se a denúncia for fundamentada*, serão tomadas medidas adequadas;

02 *Se a denúncia não tiver fundamento*, será dada ao colaborador uma explicação sobre o motivo da decisão;

03 *Se se constatar que a queixa foi fabricada*, poderão ser instauradas medidas disciplinares adequadas contra o colaborador, incluindo cessação de contrato.

+ CANAIS DE RESOLUÇÃO ALTERNATIVOS

Se um colaborador não estiver satisfeito com a forma como a sua queixa foi tratada, tem sempre a opção de apresentar a sua reclamação seguindo os mecanismos legais apropriados.



C M O R E

Beyond the Obvious