



# Código de Ética



# Finalidade

O presente Código de Ética é uma peça fundamental para cumprir com a Missão, Visão e Valores do Grupo Eurofred. Tem como principal finalidade comunicar e transmitir a todos os stakeholders do Grupo Eurofred os princípios e valores assumidos pela empresa para que sejam considerados e tidos em consideração na gestão de todas e cada uma das relações que se produzam entre todos (Clientes, Fornecedores, Trabalhadores, Administração, Concorrência...).



## Missão

A nossa missão é ser a empresa com as melhores soluções ao instalador de climatização e refrigeração, sempre com os olhos postos no usuário final, o cliente com maior relevância para as nossas marcas representadas.



## Visão

A nossa visão é a de manter a liderança em climatização e no canal Horeca através de um crescimento rentável, orgânico e sustentável em todos os países em que estamos presentes e a expansão para os lugares aonde o nosso modelo de negócio seja uma vantagem competitiva.

# Princípios de conduta

Tratamos todos os nossos colegas e parceiros com dignidade e respeito; a colaboração e o trabalho em equipa são um dos nossos pilares fundamentais.

Todos os trabalhadores/as da Empresa comprometem-se em cumprir com as normas que se estabelecem no presente Código de Ética.

Além do mais, todos velaremos pela segurança dos valores da Organização terceiros. É nosso compromisso a colaboração ativa na proteção das pessoas, ativos, atividades, informações, “know-how” e reputação ante as ameaças que os façam perigar.

Todos os membros da Eurofred realizarão o seu trabalho com profissionalismo, diligência e com o cuidado necessário para evitar erros que possam prejudicar a empresa ou os seus membros. Devem respeitar-se os procedimentos e protocolos estabelecidos para o seu cargo e funções tendo por base os seguintes princípios:

- a.** Não exceder as funções, tomando decisões ou realizando atividades que não são próprias do cargo ou posto de trabalho.
- b.** Correta utilização dos meios, dispositivos e ativos que a Organização coloque à disposição para o desenvolvimento da atividade.
- c.** Respeitar a supervisão e os controles estabelecidos pela Eurofred para os procedimentos que esta entenda como necessários..
- d.** Compromisso de todos para a criação de um ambiente de trabalho onde todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e dignidade.
- e.** Serão mantidos em segredo todos os dados e informações recebidos no desenvolvimento da sua atividade, não podendo utilizar os mesmos para benefício próprio ou facilitar a terceiros.

O incumprimento do presente Código por qualquer dos atores pode ser sancionado na forma descrita pelo Regime Disciplinar da Eurofred e pela legislação laboral aplicável.



# Introdução

A Administração da Gree, através do presente Código pretende por em manifesto os valores e os princípios éticos que inspiram o seu trabalho e que devem reger a atividade de todos os trabalhadores, gestores e membros do seu órgão de administração.

A Eurofred aspira a que a sua atividade seja regida por princípios e valores éticos que sejam os pilares básicos de sua atividade. A Gree está comprometida em desenvolver a sua atividade de acordo com as maiores exigências jurídicas e éticas, ótimos padrões de conduta profissional, trabalhando no interesse dos seus clientes e da comunidade, bem como no de todos que de diversas formas se relacionam diretamente com a Empresa.

Ditos princípios e valores éticos básicos da Eurofred são: o respeito, a integridade, a transparência, a excelência, o profissionalismo e a confidencialidade.

A Eurofred promoverá que as suas filiais e empresas onde participa, assim como os seus fornecedores e clientes, sejam regidos por padrões de conduta e valores análogos aos estabelecidos neste Código.

# Alcance subjetivo

O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores/as, próprios ou externos que trabalhem para o Grupo Eurofred, estagiários, gestores/as e membros do Órgão de Administração da Eurofred. Todos eles devem conhecer e cumprir o presente Código.

# Alcance objetivo

Este Código de Ética aplica-se a todas as entidades nacionais e internacionais que formam parte de Grupo Eurofred. Todas as Pessoas sujeitas a este Código na sua atividade profissional devem respeitar os valores, princípios e normas contidas no mesmo, nas suas relações profissionais internas com a Entidade e nas externas com os clientes, fornecedores e a sociedade no seu todo.

As comunicações sobre possíveis incumprimentos do Código ou dúvidas que possa suscitar a interpretação ou aplicação das suas normas serão comunicadas ao Departamento de Compliance através de canais internos, confidenciais, próprios para estes efeitos. Este departamento irá receber, estudar e resolver cada situação, salvaguardando a confidencialidade do remetente. Se forem suscitadas por clientes, serão transmitidos pelos canais de atenção ao cliente estabelecidos.



# Valores de Gree



## 01 Eficiência

Temos um valor comum e universal: a eficiência. Um valor que nos motiva e nos diferencia. Eficiência é reduzir o consumo de recursos como forma de respeito pelo meio ambiente. Esta é a expressão mais tangível da tecnologia avançada que integramos nos nossos produtos.

Esta eficiência está continuamente focada na melhoria da satisfação do cliente.



## 02 Bem-estar

Estamos preocupados com o bem-estar das pessoas, não só da nossa equipa, mas também das pessoas que colaboram com a empresa, tirando partido dos nossos produtos e serviços. Também apoiamos profissionais a crescer e trabalhamos lado a lado com os nossos clientes que confiam na Eurofred porque ambicionamos fazer com que a sensação de bem-estar seja parte do nosso dia a dia



## 03 Responsabilidade

O nosso trabalho diário é baseado na confiança e no respeito pelas pessoas.

Acreditamos que somos todos únicos.

A nossa missão é respeitar o meio ambiente, protegê-lo e preservá-lo

Minimizamos nosso impacto ambiental e buscamos uma compensação de 100% desse impacto ambiental.



## 04 Compromisso

A Eurofred é uma soma de esforços. Toda a equipa participa na empresa de forma ativa, positiva e transparente.

Construímos relacionamentos fortes com nossa equipe, parceiros e clientes porque são a base de um futuro sólido e promissor.



## 05 Proximidade

Queremos estar próximos das necessidades dos nossos clientes e para isso colocamos à sua disposição uma equipa com mais de 600 pessoas.

As soluções da Eurofred fazem com que todos os que colaboram conosco se sintam acompanhados.



01

# Quadro geral

## 01.1.

# Cumprimento da lei e das normas

**Cumprimos com todas as leis vigentes de carácter local, nacional e internacional, onde quer que desenvolvamos as nossas atividades, bem como qualquer normativa interna da Gree**

O cumprimento das leis locais, nacionais e internacionais onde quer que desenvolvamos as nossas atividades empresariais é de vital importância para o êxito das nossas empresas. Por este motivo, estas comprometem-se a que todos os seus integrantes desenvolvam a sua atividade com o máximo respeito pelos Regulamentos e Diretivas, Leis e Normativas que se lhes apliquem. A violação das leis e normas pode acarretar graves consequências: penas de prisão, multas e danos reputacionais.

Todos os diretores e demais responsáveis do Gree têm o dever de estar familiarizados com as principais leis, diretivas e políticas empresariais que tenham relevância para o seu âmbito de responsabilidade. Um conhecimento exaustivo das leis e políticas empresariais vigentes é de especial importância para os cargos de direção os quais, devido

às suas funções específicas ou cargo para o qual foram designados, são os responsáveis para que as nossas empresas cumpram e respeitem tais leis e diretivas (ex: diretores de Unidade ou Departamento: finanças, recursos humanos, Compliance, etc.).

É possível que em alguns países, determinados sectores empresariais, assim como no trato com associados concretos, existam regras mais estritas do que as descritas no Código de Ética. Em tais casos, os trabalhadores devem assumir que é necessário observar-se a normativa mais estrita.

No caso de existir alguma dúvida sobre a legalidade de uma decisão, é preciso contactar com uma das pessoas indicadas no anexo («contactos em matéria do Código de Ética») para obter assistência e esclarecer a questão.



## 01.2.

# Liberdade de expressão

**Consideramos a liberdade de expressão um direito fundamental. Assim, proíbe-se qualquer tipo de represália contra os trabalhadores que revelem de boa fé a sua preocupação sobre condutas impróprias dentro da empresa**

Dispor da capacidade de falar livremente ajuda a prevenir condutas improprias, a detetá-las e corrigir-las quando se produzem. Por esse motivo consideramos importante dispor de um local de trabalho franco no qual os trabalhadores possam dirigir-se aos seus managers ou direção para expor sem medo as suas dúvidas ou críticas.

Para torná-lo efetivo, a Gree conta com um Canal de Alerta Ética para a comunicação de incumprimentos e possíveis factos constitutivos de delito, que cumpre com as exigências da Diretiva 2019/1937 relativa à proteção frente a represálias sobre pessoas que informem sobre infrações ao Direito da União, conhecida como Diretiva Whistle-blowing.

É da responsabilidade dos diretores fomentar o diálogo aberto, assim como apoiar os trabalhadores a seu cargo e tratar as suas

preocupações de maneira justa e imparcial. Não podem tolerar-se nem a intimidação nem as represálias contra os trabalhadores que comuniquem de boa fé as suas suspeitas ou certezas de condutas inapropriadas. Informar «de boa fé» sobre uma possível violação significa que a pessoa acredita que o que refere no seu relatório é correto, independentemente de que uma investigação posterior corrobore ou desminta a sua veracidade.

Caso o trabalhador não se sinta cómodo ao apresentar as suas dúvidas ao seu superior direto ou a alguma outra instância da Empresa, ou se tais medidas não resultem efetivas, aconselhamos que faça uso dos recursos que se mencionam no anexo («contactos em matéria do Código de Ética»).



### 01.3.

## Confiança e respeito mútuos

**As relações no local trabalho caracterizam-se por um respeito e uma confiança mútuos. Velamos para criar um espaço laboral que não dá lugar à discriminação.**

A Gree assume como valor fundamental da sua atuação o respeito pelo indivíduo e sua dignidade. Todas as pessoas sujeitas a este Código devem respeitar a dignidade de acionistas, clientes, potenciais clientes, concorrentes, todos os seus trabalhadores e qualquer pessoa que interaja com a Sociedade.

A confiança dos acionistas, dos clientes e, no geral, do entorno em que a Gree opera está na base da sua atividade empresarial. Sendo íntegros e transparentes geramos confiança, valor fundamental para a Gree.

A Gree vela para promover um bom ambiente laboral, saudável e baseado no respeito mútuo em todas as relações internas que se venham a produzir. Em caso algum, serão permitidas faltas de respeito, humilhações ou ofensas à dignidade. Deste modo, não será tolerada nenhuma prática que constitua algum tipo de dano mental ou físico, estando proibidas todas as formas de acoso e tratos humilhantes.

Toda a decisão no que se refere à contratação, adoção de medidas disciplinares ou promoção laboral dos trabalhadores deve levar-se a cabo desde a recusa expressa de toda prática discriminatória ilegal. Não toleramos a discriminação sobre trabalhadores ou solicitantes de emprego por motivos de raça, etnia ou nacionalidade; género; gravidez, estado civil ou familiar; idade; incapacidade; religião ou fé; orientação sexual; ou qualquer outra característica especificada pelas diretivas da empresa ou da legislação vigente contra a discriminação.

A Gree respeita as culturas locais das comunidades e países onde opera, e adota uma atitude ativa e comprometida com as mesmas, contribuindo ao progresso e desenvolvimento socioeconómico dos mesmos.



## 01.4.

# Conflitos de interesse

**Informamos sobre conflitos de interesses no local de trabalho (potenciais ou existentes) num prazo suficiente para a sua correta avaliação e resolução**

É possível que no exercício da nossa atividade para a empresa nos deparemos com situações em que a decisão que melhor beneficia a Empresa interfira com os valores ou interesses pessoais dos trabalhadores. Um conflito de interesses pode conduzir a que um trabalhador não seja capaz de cumprir com o seu dever para com a empresa de maneira imparcial.

Um «conflito de interesse» surge quando os interesses pessoais não estão em consonância com os da Gree. Algumas das situações que podem originar um possível conflito de interesse são as seguintes:

- Ter um interesse numa empresa fornecedora, cliente, concorrente ou contratante;
- O uso indevido do cargo que ostenta na Gree para obter benefícios pessoais;
- Promover a concorrência desenvolvendo qualquer atividade de negocio da Gree;
- Entregar ou receber presentes que favoreçam as relações comerciais da Gree com terceiros.
- Estabelecer relações de carácter privado e/ou afetivo com trabalhadores, subordinados ou não, dentro da Empresa.
- Os trabalhadores suscetíveis de incorrer num possível conflito de interesse devem comunicar ao seu superior ou à direção da Empresa para que o possa resolver quanto antes.





## 01.5.

# Uso dos ativos da empresa

## Fazemos um uso responsável, eficiente e apropriado dos bens, produtos e recursos da Gree

Apreciamos o uso e utilização responsável dos ativos tangíveis e intangíveis da Empresa, como produtos, materiais de escritório, equipamento informático ou propriedades intelectuais.

Os ativos da Gree deverão ser utilizados apenas para os fins empresariais legítimos e não com a intenção de os destinar para fins de uso pessoal, ilegais e não autorizados.

Está proibida toda forma de fraude, independentemente de se afeta os ativos da Empresa ou os de ter-

ceiros. Devem estabelecer-se as medidas de controlo adequadas para impedir toda forma de atividade fraudulenta (tal como fraude, malversação, roubo, apropriação indevida, evasão fiscal ou lavagem de dinheiro).

Em caso de perda de qualquer dispositivo, o usuário deverá com a maior brevidade notificar o Departamento de Sistemas para poder ativar o serviço de Geolocalização através do sistema MDM para o poder rastrear.

## 01.6.

# Relações pessoais e profissionais

## Fomentamos o estabelecimento de vínculos profissionais e pessoais entre os trabalhadores baseados em relações de confiança

Desejamos um ambiente de trabalho que permita que todas as pessoas se sintam realizadas, seja a nível profissional ou pessoal. Para tal fomentamos o estabelecimento de relações formais e informais baseadas na confiança, no companheirismo, no respeito e no reconhecimento mútuo.

Os managers estabelecerão os canais adequados para que a relação entre os membros das suas equipas e para com o resto dos trabalhadores da Gree se baseiem sempre na confiança e no respeito mútuo.

Qualquer tipo de relação afetiva formal que se estabeleça entre trabalhadores/as da Empresa, sejam ou não da mesma equipa (especialmente quando aconteça entre trabalhadores/as de âmbito hierárquico diferente), deve ser comunicada à direção da Empresa e aos contactos em matéria de Código de Ética. Estes irão estabelecer as medidas que possam ser necessárias para evitar, se for esse o caso, conflitos de interesse garantindo o respeito e o profissionalismo dos trabalhadores, a sua carreira profissional, evitando qualquer tipo de discriminação.





02

## Relações com terceiros

## 02.1.

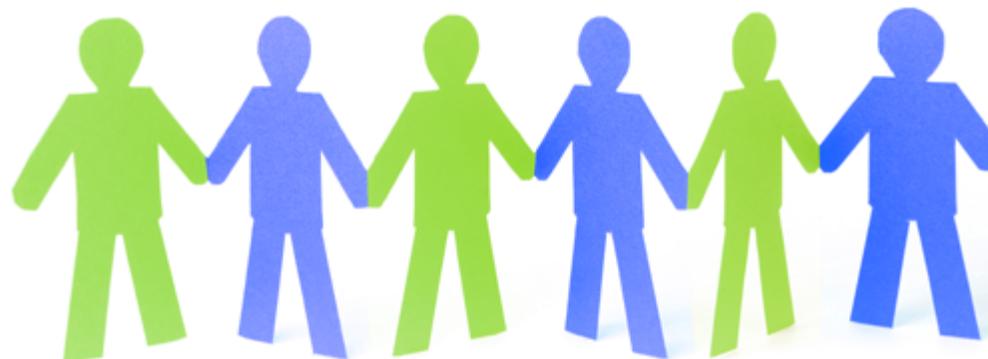
# Relação com parceiros e clientes

**A nossa relação com terceiros efetua-se com integridade e cordura e esperamos dos nossos Parceiros a observância da legislação vigente**

Os nossos Parceiros (ex: clientes, fornecedores, agentes e assessores) depositam a sua confiança na Gree para que cumpra com a lei. Tal requer que conheçamos as nossas obrigações contratuais com os nossos associados. A Gree assume o compromisso de facilitar aos seus clientes informação precisa, verdadeira e compreensiva das suas operações. A Gree deve efetuar a contratação de fornecedores num contexto de livre concorrência e à margem de qualquer vinculação ou interferência alheia aos seus interesses. As relações de colaboração com os fornecedores deverão realizar-se com objetividade e transparência.

Por outro lado, cabe-nos a nós garantir que as atividades dos nossos associados são desenvolvidas no estrito cumprimento da lei.

As leis nacionais e internacionais regem a importação, exportação e comércio de bens, tecnologias e serviços, assim como a utilização de produtos específicos, pagamentos e movimentos de capitais. É por isso necessário seguir os procedimentos adequados garantindo de que as transações com terceiros não vulnerarem embargos económicos em vigência, nem controlos comerciais, de importação ou exportação, nem as leis para a prevenção de delitos internacionais.



## 02.2.

# Relação com as administrações públicas

**A correção e a legalidade caracterizam as relações que mantemos com as diversas entidades governamentais e reguladoras**

Toda a relação com entidades governamentais e reguladoras e seus representantes deve ser honesto, transparente e sempre de acordo com a lei vigente. A interação com os órgãos do estado pode produzir-se no quotidiano da Empresa (ex: pedidos de licenças, autorizações, assinatura de contratos) ou como resposta a solicitações ou exigências de todo o tipo (ex: citações, investigações, procedimentos legais, etc.).

As relações com as diversas Administrações Públicas devem basear-se no máximo respeito institucional e na adequada colaboração com as mesmas.

Qualquer pessoa sujeita este Código que deva comparecer perante um órgão judicial ou organismo administrativo na qualidade de denunciado, arguido, testemunha, perito ou qualquer outra condição que derive da sua prestação de serviços à Gree, deverá informar o Departamento de Compliance e os seus superiores.

Assim, quando um trabalhador recebe um requerimento oficial por parte de uma Administração Pública de qualquer tipo relacionado como âmbito profissional de Empresa, deverá dar conhecimento de imediato à direção da Gree antes de tomar qualquer outra medida, de modo a assegurar-se o correto cumprimento das disposições legais.



## 02.3.

# Repúdio ao suborno e corrupção

## Condenamos veementemente todas as formas de corrupção e de suborno

Na Gree está proibida a entrega ou aceitação de subornos de qualquer tipo, tanto no sector público como no privado. Em nenhum caso os integrantes da Empresa poderão receber ou solicitar no exercício das suas atividades profissionais um benefício ou vantagem de qualquer natureza para si ou para a Empresa como retribuição para favorecimento das relações comerciais.

A decisão sobre a escolha dos Parceiros ou fornecedores com os quais trabalhamos, deve basear-se em critérios empresariais objetivos que persigam a máxima eficiência dos nossos custos e a qualidade do serviço/ produto/ solução. Em caso algum devemos ser guiados por critérios de preferência profissional ou pela existência de relações geradas previamente ou durante o desempenho da nossa atividade profissional. A Gree escolhe os seus Parceiros fornecedores a partir de um processo de seleção com, no mínimo, três propostas.

### Prendas, detalhes e ofertas cortesia

Ao levar a cabo os negócios da Empresa, é possível que se ofereçam pequenas ofertas de cortesia e se participe em eventos sociais para fomentar as boas relações

de negócio com outras organizações, clientes e/ou fornecedores.

Estes detalhes apenas se podem oferecer ou aceitar se servirem um propósito comercial legítimo, e não quando pretendem obter ou conceder uma vantagem inadequada. As prendas ou ofertas não poderão ser de um valor desproporcionalmente alto, nem exceder os limites estabelecidos pela empresa. Em caso algum se poderão outorgar a pessoas que ocupem cargos públicos exceto por motivo justificado e autorizado pela Direção Geral.

Qualquer convite de carácter pessoal ou prenda recebida por parte de um fornecedor ou terceiro de um valor superior a 20€, deverá ser comunicado através dos mecanismos que a Empresa estabeleça ao Departamento de Compliance, podendo este dar autorização à sua recepção, rejeitá-la ou decidir que sejam depositados num fundo comum a sortear entre os trabalhadores/as.



02.4.

## Livre concorrência

**Cumprimos com a legislação vigente em matéria de monopólio e livre concorrência e consultamos os especialistas da Gree sobre as questões referentes a monopólio e concorrência**



Praticamente em todos os países está proibido estabelecer relações ou acordos com concorrentes, fornecedores, distribuidores ou vendedores com a intenção de interferir na livre concorrência do mercado. Esta proibição abarca um grande número de atividades como, por exemplo, a fixação de preços, a divisão de clientes ou territórios entre competidores, boicotes contrários à livre concorrência e outras formas de concorrência desleal.

Temos um compromisso com a livre concorrência e com o cumprimento das leis que a protegem, pelo que se proíbe a manipulação, a ocultação de informação, o uso inadequado de informação privilegiada, a tergiversação de factos reais ou qualquer outra prática desleal que ponham em perigo o comércio livre.

## 02.5.

# Segurança dos nossos produtos

## Comercializamos e desenvolvemos serviços e produtos seguros para os nossos clientes

Consideramos que os nossos clientes são nossos sócios. O sucesso da nossa atividade empresarial baseia-se na longa relação que mantemos com os nossos clientes. Comprometemo-nos, assim, em proporcionar produtos e serviços seguros e de excelente qualidade.

Estes não podem ser defeituosos nem possuir características que possam supor um perigo para a saúde ou ocasionar danos à propriedade.





03

## Uso da informação

### 03.1.

## Privacidade e proteção de dados

### A compilação, armazenamento, uso e transmissão de dados e informações confidenciais ou pessoais é levada a cabo no cumprimento das leis e directivas em vigor

A compilação, conservação, uso e transmissão de informação pessoal e privada (nomes, moradas, números de telefone, datas de nascimento, dados clínicos, etc.) de trabalhadores ou clientes ou outras pessoas deve ser levada a cabo com grande cuidado e em atenção ao estabelecido na legislação e nas directivas vigentes.



Os trabalhadores dedicados à recolha, conservação, uso ou transmissão de dados pessoais, recebem assessoramento e apoio dos especialistas da Gree.

Os dados de carácter pessoal são tratados de maneira especialmente restritiva, de forma que:

- Unicamente serão recolhidos os dados que sejam necessários para a finalidade para a qual foram recolhidos.
- É necessário o consentimento explícito, tácito e inequívoco para o tratamento de todos os dados pessoais que se guardem dos trabalhadores.
- Será fixado um prazo para a armazenagem e estabelecido um protocolo para o processo de destruição posterior dos dados pessoais que sem encontram nas bases de dados da Empresa.
- A captação, tratamento informático e a utilização dos dados será realizada de maneira a garantir a sua segurança, veracidade e exatidão, o direito à intimidade das pessoas e o cumprimento das obrigações da Empresa que resultem da norma aplicável.

### 03.2.

## Publicidade enganosa

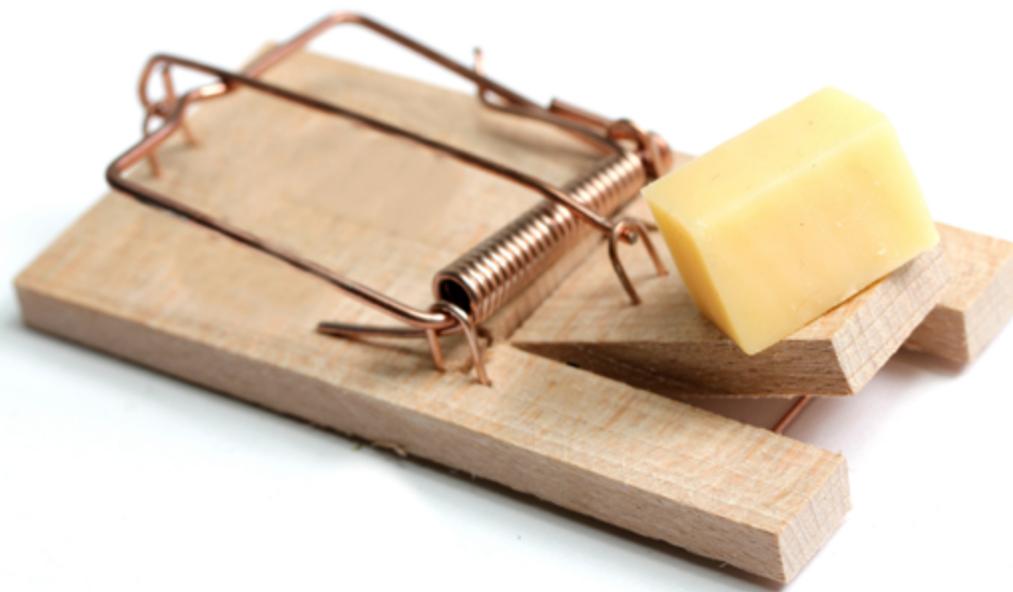
**Recusamos o uso consciente de meios publicitários enganosos ou fraudulentos na promoção dos nossos produtos ou serviços.**

A honestidade implica que as afirmações que fazemos a propósito dos nossos produtos e serviços sejam verdadeiras.

A informação falsa ou enganosa relativa aos nossos produtos e serviços poderá resultar prejudicial tanto para os nossos clientes como para a nossa reputação.

Tal atenta contra os nossos princípios e está proibida

Resulta de especial importância que os departamentos de marketing, publicidade e vendas cumpram com estas diretivas.



### 03.3.

## Uso das tecnologias de informação

### Fazemos um uso apropriado das tecnologias de informação na nossa atividade, contribuindo para a proteção dos sistemas e do equipamento de ameaças internas ou externas

No decorrer das nossas atividades quotidianas utilizamos tecnologia de informação e processamos dados com regularidade. Para tal é necessário o uso de medidas de segurança apropriadas (proteção de passwords, uso de tecnologia aprovada e licenciada) que protegem a propriedade privada e a informação pessoal. O desprezo pelas medidas de segurança pode acarretar graves consequências: perda de dados, usurpação de identidade ou infrações em matéria de direitos de autor.

É por isso necessário enorme precaução nas comunicações digitais (correio eletrónico corporativo, correio de voz, arquivos adjuntos e descargas) devido à velocidade de disseminação, fácil cópia e indestrutibilidade prática de dita informação.

A Gree compromete-se em utilizar os sistemas informáticos e tecnológicos de trabalho para fins legítimos e de negócio, evitando usos de carácter pessoal que possam ser considerados como injustificados ou impróprios ou para a realização de atividades ilegais ou contrárias à ética.

Como consequência do anterior, nenhuma mensagem de correio eletrónico corporativo será considerada como privada e a Gree reserva-se ao direito de monitorizar, rever ou comprovar, de forma aleatória e sem aviso prévio, as mensagens de correio electrónico corporativo ou qualquer sessão de internet iniciada por um usuário da rede da Empresa, bem como os registos que fiquem gravados em

arquivos específicos dos servidores, com o intuito de verificar o correto uso dos equipamentos informáticos colocados à disposição dos trabalhadores e prevenir atividades que possam afetar a Gree no seu interesse próprio ou enquanto responsável civil subsidiário.

A utilização dos códigos de usuário e chaves de acesso de cada usuário implica a aceitação, como documento probatório das operações efetuadas, em relação com os registos gerados nos servidores, os próprios correios ou as obtidas através da monitorização dos sistemas. Salvo prova em contrário, todos os atos realizados com o identificador de usuário e a chave de acesso designados serão atribuídos aos titulares dos mesmos.

Os trabalhadores devem ser conscientes de que os sistemas informáticos do ambiente laboral são propriedade da Empresa.

É nossa obrigação adotar as medidas necessárias para proteger os sistemas informáticos contra o uso indevido externo ou interno e contra possíveis ameaças (ex: utilização inapropriada das palavras-passe atribuídas ou descarregando materiais indevidos da internet). Devemos entrar em contacto com o departamento de informática sempre que tenhamos dúvidas ou suspeitas.



### 03.4.

## Confidencialidade e relações públicas

### **Impedimos a divulgação e o uso não autorizado da informação confidencial. Protegemos a reputação da empresa nos nossos comunicados públicos**

A informação confidencial é informação dirigida exclusivamente a destinatários específicos e não é destinada a difusão interna nem publicação externa. Pode estar relacionada com arquivos, relatórios, contratos, dados pessoais e económicos, investigações ou ações judiciais, novos produtos e planos de negócio, e pode apresentar-se em distintos formatos (físico, digital, etc.). Será considerada informação confidencial toda a informação que confira à Gree uma vantagem competitiva. Entre elas, enumeramos os seguintes exemplos:

- Listas ou dados de clientes, informação financeira, tabelas de preços, planos de marketing, termos e condições, etc.

A discussão de informação confidencial em espaços públicos, assim como a transmissão não autorizada a terceiros de informação sobre a empresa ou clientes (meios de comunicação ou concorrentes, por exemplo), constituem violações da confidencialidade e podem infringir as leis anti monopólio.

Os trabalhadores com acesso a informação particularmente sensível (finanças, recursos humanos, questões jurídicas, desenvolvimento de novos produtos, etc.)

devem manter a mais estrita confidencialidade, inclusivamente com os seus companheiros de trabalho, e devem procurar aconselhamento legal antes de revelar qualquer informação a terceiros. Em tais casos, deve-se considerar a possibilidade de criar acordos de confidencialidade.

Quando usamos redes sociais, somos conscientes da nossa responsabilidade para com a reputação da empresa. Não deve ser partilhada informação confidencial ou sensível da Empresa, e deve ser respeitada a privacidade dos nossos companheiros de trabalho e parceiros.

Qualquer pergunta dos meios a propósito da Gree e suas filiais deve ser remetida imediatamente ao departamento de comunicação da Empresa, à Direção Geral ou às instâncias designadas por esta.





04

## Pessoas e meio ambiente

## 04.1.

# Direitos humanos e saúde

**O respeito pelos direitos humanos e proteção da saúde são parte integrante da nossa responsabilidade como empresa**

Respeitamos a dignidade e os direitos individuais dos trabalhadores e de terceiros com as quais mantemos relações comerciais.

Defendemos tanto o direito de livre associação como o da negociação coletiva, em observância da legislação vigente. Repudiamos a exploração laboral e o trabalho infantil, assim como toda e qualquer forma de exploração e discriminação, e cumprimos sempre a com legislação vigente.

A empresa proporcionará aos seus trabalhadores um espaço de trabalho saudável e seguro, cumprindo com todas as leis e disposições relativas à saúde e segurança. Em especial, os gestores devem assegurar o correto funcionamento dos distintos mecanismos e medidas de segurança e proteção da saúde para cumprir com a legislação e com as normas empresariais vigentes.

Cumprimos com as disposições legais que salvaguardam umas condições de trabalho justas, incluídas aquelas que regulam as retribuições, as horas de trabalho e a privacidade.



## 04.2.

# Igualdade de género e não discriminação

A Gree velará pela igualdade de oportunidades nos procedimentos de contratação, promoção e carreira dos seus membros, sem que exista nenhuma discriminação por motivos de género, orientação ou identidade sexual, raça, ideologia, religião ou crenças e situação familiar.

A Gree não tolerará nenhuma conduta que possa inferir com a integridade física e sexual dos seus integrantes, clientes ou qualquer outra pessoa. Os atos que atentem contra a integridade física e sexual, e/ou que pretendam causar dano físico ou trauma emocional a uma pessoa, estão expressamente proibidos.



### 04.3.

## Conciliação da vida familiar e laboral

**Queremos conseguir Um ambiente de trabalho eficiente, produtivo, seguro e respeitoso para todas as pessoas**

O tempo é um bem único e insubstituível, ao qual devemos dar o maior valor, pelo que devemos respeitar o tempo dos outros uma vez que é tão valioso como o nosso. A pontualidade tem de ser um princípio ético que guie a nossa conduta.

Os trabalhadores/as devem ser avaliados pelos seus resultados e não pelas horas passadas na Empresa, uma vez que estas não são garante de eficiência. As jornadas laborais prolongadas prejudicam a qualidade de vida dos trabalhadores/as e não são rentáveis para as empresas. Por este motivo, a relação da direção e o pessoal trabalhador há-de ser sustentada na obtenção de resultados e fundar-se na confiança e no compromisso e não apenas no estrito cumprimento de horários.

Assumimos o compromisso de aplicar medidas de flexibilização horária que melhorem as condições permitindo aos nossos trabalhadores/as conciliar a sua vida pessoal e profissional da forma que preferirem.

A avaliação do pessoal será feita com base nos resultados, competências, esforço e compromisso, tendo em consideração os critérios comuns de pontualidade horária e não no número de horas passadas nas instalações da Empresa.



## 04.4.

# Respeito pelo meio ambiente

**O respeito pelo meio ambiente é parte fundamental da nossa cultura como empresa esforço partilhado por todos os trabalhadores/as**

Preconizamos uma aquisição e uso responsável desde uma perspectiva ecológica os recursos naturais (energia, água, materiais e solo), tanto na produção e distribuição dos nossos produtos como na prestação dos nossos serviços.

Trabalharemos para mitigar as externalidades negativas no meio ambiente resultantes da nossa atividade através de políticas ativas e de uma utilização responsável dos recursos.

Os trabalhadores/as devem dirigir a sua atividade sob critérios de sustentabilidade ambiental e devem ser aplicados no âmbito de sua atividade, desde a gestão do material de escritório até às decisões mais relevantes da Empresa.

Cumpriremos com as máximas exigências legais em matéria de respeito pelo meio-ambiente e trabalharemos com produtos certificados e que nos oferecem as melhores garantias.

Transmitiremos a nossa responsabilidade para com o meio-ambiente aos nossos fornecedores, trabalhadores e clientes para que, no âmbito da sua atividade, se responsabilizem com este objetivo comum.





05

## Boa governação económica

## 05.1.

# Disposições gerais de boa governação económica

**Temos a obrigação de garantir o rigor das nossas declarações e relatórios financeiros de acordo com a legislação em vigor e os princípios contabilísticos de acordo com as nossas políticas internas**

Na Gree dispomos de diversos controlos nos processos de gestão sobre recursos financeiros, que contribuinte para prevenir, detetar ou gerir os riscos económicos que podem ocorrer na Organização.

Todas as transações e registos das nossas atividades empresariais devem ser levados a cabo com exatidão e propriedade. O conjunto de transações, ativos e passivos deve ser documentado e registado de acordo com as diretivas de apresentação de relatórios financeiros e requisitos legais estabelecidos pela lei vigente e pela normativa da Gree.

A integridade da documentação arquivada supõe manter um alto grau de precisão, integridade e responsabilidade em todas as atividades da organização.

As contas, os documentos, os contratos e qualquer outra informação da Empresa não podem incluir de forma consciente assentamentos incorretos ou fraudulentos. Está proibida a manipulação de contas e balanços.



## 05.2.

# Sistema de comercialização internacional

## A Gree compromete-se a cumprir com a regulação aplicável a importações e exportações

A Gree atua como Operador Económico Autorizado (OEA) e por tanto desenvolve a sua atividade económica e profissional com os requisitos definidos pela legislação europeia (Regulamento 648/2005, Regulamento 1875/2006 e Regulamento EC 1192/2008), permitindo aumentar a segurança da cadeia logística internacional.

Igualmente, a Gree está comprometida com toda a normativa aplicável às importações exportações e à legislação que faz referencia ao comércio e sanções aplicáveis. Por outro lado, existem restrições de acordos comerciais com alguns países declaradas pelas Nações Unidas, União Europeia, Estados Unidos e outras jurisdições, pelo que a Empresa terá um dever de diligencia e controlo a respeito de países para os quais está proibida de fazer exportações ou importações, de modo a prevenir a imposição de sanções.

Na Gree velamos para que não se produza nenhuma atividade ilegal de contrabando. Entende-se como contrabando as condutas

estabelecidas na lei consistentes em importar, exportar ou comerciar com determinados produtos sem os declarar na alfandega, sem pagar os impostos correspondentes, em especial impostos aduaneiros, ou comerciar com produtos proibidos a particulares pelas leis.

Fica totalmente proibida a exportação ou importação mercadoria declarada ilegal pela legislação. Qualquer duvida a este respeito deve sempre ser transmitida ao Departamento de Compliance.



### 05.3.

## Prevenção de branqueamento de capitais

### Garantimos a alocação de meios de prevenção de branqueamento de capitais

A Empresa está comprometida em detetar e impedir o branqueamento de capitais. Este consiste na participação em transações financeiras que ocultam a identidade, a origem ou destino do dinheiro obtido através de métodos declarados ilegais.

A Gree vela pelo cumprimento da legislação vigente em todo o mundo contra a lavagem de capitais, mais concretamente com a Lei 10/2010, de 28 de abril de prevenção de lavagem de capitais e financiamento de terrorismo.

Qualquer operação em que seja necessário o movimento de capital, deverá ser estudado para conhecer o país de receção e o titular da conta na qual serão recebidos para evitar ser parte de atividades de lavagem de capitais. Igualmente, devemos assegurar-nos de que apenas fazemos negócios e participamos em transações financeiras com pessoas e/ou entidades com atividades lícitas e legítimas.

É fundamental para a Gree confirmar as identidades reais das pessoas titulares das empresas com as que fazemos negócios e sentir-nos seguros de que os fundos que recebemos ou transmitimos são legais.



# CANAIS DE AVISO E DENUNCIA



É estabelecido um sistema de aviso e denuncia dos incumprimentos do Código e que garante a objetividade e confidencialidade do tratamento de denúncias

As denúncias ou avisos por presumível incumprimento do Código ético serão formuladas através dos seguintes canais.

## 1. Caixa física e/ou virtual de denúncia

Nesta poderão ser formuladas denúncias anónimas ou identificadas ante presumíveis incumprimentos do presente Código de Ética. O canal permitirá o envio de informação de forma anónima e cumpre com as exigências da Diretiva 2019/1937 relativa à proteção contra represálias de pessoas que informem sobre infrações do Direito da União, conhecida como Diretiva Whistleblowing.

- Canal interno unicamente para trabalhadores;
- Canal externo para partners y stakeholders;

2. Pessoalmente ante uma “pessoa de referencia”, designada pela Empresa, diretamente pela pessoa afetada ou por qualquer outra que tenha conhecimento da situação.

## A função das pessoas de referência será:

- Receber o aviso ou denúncia
- Prestar apoio e assessoramento a quem fez a denúncia, caso a tenha feito pessoalmente.
- Determinar, sempre de maneira colegial, com pelo menos outra das pessoas de referencia, se o aviso ou denúncia apresenta suficiente credibilidade e que suponha um incumprimento do Código de Ética que justifique o procedimento de atuação.



## Ativação do procedimento de atuação por incumprimento do Código de Ética

A determinação da necessidade de ativar o protocolo de atuação será feita de maneira colegial com o mínimo de duas pessoas de referencia e será realizada com base nos seguintes princípios:

Deve fundamentar-se na informação fornecida pelo denunciante e na informação previamente denunciada caso exista.

Essa informação deve dar indícios claros e concretos de um incumprimento relevante do Código de Ética. Caso a informação seja anónima, parcial e difusa não causará a abertura do processo mas deve ser registada e catalogada para possíveis atuações futuras ou denúncias.

A decisão de arquivamento deve ser tomada por unanimidade das duas pessoas de referencia que, como mínimo, devem avaliar a denuncia ou aviso. Uma pessoa de referencia não

poderá tomar a decisão de maneira unilateral e se não existir unanimidade o processo deve ser ativado.

Na decisão colegial não poderão participar nem responsáveis, colegas diretos ou subordinados da pessoa denunciada por incumprimento do Código de Ética. Na eventualidade de que as pessoas de referencia possuam alguma das situações referidas, devem ser eleitas outras.

O Diretor de Recursos Humanos e Compliance do Gree deve ser informado sobre o conjunto de avisos e denuncias apresentadas de maneira periódica e pontual No caso de que se tenha descartado a abertura do processo deverão informar-se por escrito os motivos.

Mensalmente o Diretor Geral do Gree será informado sobre denuncias e avisos apresentados no conjunto do Gree sempre que estas tenham originado a abertura de processos.



## Pessoas de referencia designadas

As pessoas de referencia designadas são:

- Diretor Geral
- Diretor de Compliance
- Compliance Specialist

Qualquer trabalhador/a, chefia ou quadro superior que pretenda realizar um aviso ou uma denuncia, ou que receba ou tenha tido conhecimento de algum aviso ou denuncia sobre incumprimentos do Código de Ética, deve dirigir-se a uma destas pessoas de referencia ou

utilizar o canal de denuncias estabelecido.

Em função das necessidades organizativas, e no cumprimento dos objetivos deste Código, poderão ser designadas mais pessoas de referencia que serão devidamente comunicadas ao resto dos colaboradores da Gree.

A ocultação de incumprimentos ao Código de Ética e a não informação dos mesmos a alguma das pessoas de referencia, será considerado como incumprimento muito grave do Código.