



MCA
Empowering Lives
for Generations

POLÍTICA CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

P-RCC-001

ÍNDICE

1.	MENSAGEM CHAIRMAN.....	4
2.	A IDENTIDADE MCA.....	5
2.1.	O PROPÓSITO E OS VALORES DA MCA.....	5
2.2.	UM CÓDIGO PARA TODOS.....	6
3.	PESSOAS NO CENTRO DO SUCESSO DA MCA.....	7
3.1.	BEM-ESTAR DAS PESSOAS.....	7
3.2.	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	7
3.3.	NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....	8
3.4.	ASSÉDIO.....	8
3.5.	DIREITOS HUMANOS.....	9
4.	RELACIONAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS.....	9
4.1.	RELAÇÃO COM PARCEIROS DE NEGÓCIO E FORNECEDORES.....	9
4.2.	RELAÇÃO COM CLIENTES.....	10
4.3.	RELAÇÃO DE CONFIANÇA COM GOVERNO SOCIETÁRIO.....	10
4.4.	RELAÇÃO COM A COMUNIDADE.....	10
5.	AGIR COM INTEGRIDADE.....	11
5.1.	PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS.....	11
5.2.	INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA E CONFIDENCIAL.....	11
5.3.	PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO.....	12
5.4.	CONFLITO DE INTERESSES.....	12
5.5.	CORRUPÇÃO E SUBORNO.....	12
5.6.	BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E COMBATE AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO.....	13
5.7.	OFERTAS COMERCIAIS.....	13
5.8.	REDES SOCIAIS E COMUNICAÇÃO EXTERNA.....	14
5.9.	EXATIDÃO DA CONTABILIDADE E COMUNICAÇÕES FINANCEIRAS.....	14
5.10.	SANÇÕES E EMBARGOS COMERCIAIS.....	15
6.	ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CEC.....	15
6.1.	COMISSÃO DE ÉTICA E CONDUTA.....	15
6.2.	CANAIS DE COMUNICAÇÃO E POLÍTICAS DE NÃO-RETALIAÇÃO.....	16
6.3.	SANÇÕES DISCIPLINARES E CRIMINAIS.....	16
6.3.1.	SANÇÕES DISCIPLINARES.....	17

POLÍTICA CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



6.3.2. SANÇÕES CRIMINAIS	17
7. GLOSSÁRIO DE TERMOS	18

I. MENSAGEM CHAIRMAN

Na MCA, temos como objetivo fundamental a orientação para a criação de valor.

Falamos da criação de valor a curto, médio, mas sobretudo a longo prazo e para todos os nossos *stakeholders*: parceiros, fornecedores, colaboradores, clientes e comunidades.

Procuramos maximizar a satisfação das necessidades de todos os nossos clientes e contribuir para o desenvolvimento sustentável das geografias onde estamos presentes como corporização do nosso propósito “*Empowering Lives for Generations*”.

Para concretizar este desígnio de sustentabilidade para as gerações atuais e futuras a MCA conta com o contributo individual de cada um dos seus colaboradores, mas também com parcerias duradouras e equilibradas com os nossos fornecedores.

É neste contexto que se torna fundamental a definição de valores e políticas que pautem a nossa atuação diária e norteiem a nossa posição em cada tomada de decisão. São esses mesmos valores, políticas e normas de conduta que se encontram vertidos neste Código de Ética e Conduta e que traduzem o nosso compromisso com a integridade e os mais elevados standards da ética, trata-se de um compromisso inabalável e que, por razão alguma, deve ser posto em causa.

Queremos que a nossa performance de excelência seja sempre acompanhada das melhores práticas de governo societário.

Acreditamos que o Código de Ética e Conduta contribui de forma clara para o reforço do posicionamento da MCA enquanto organização de referência para todos os seus *stakeholders*.

2. A IDENTIDADE MCA

2.1. O PROPÓSITO E OS VALORES DA MCA

É no propósito e nos valores da MCA que residem os fundamentos do seu Código de Ética e de Conduta (“Código”) constituindo um elemento integrante da sua cultura, designadamente dos comportamentos e atitudes pelos quais orienta a sua atuação.

Empowering Lives for Generations é o propósito que inspira a MCA a contribuir para melhorar o futuro coletivo, todos os dias e em todas as circunstâncias.

A MCA promove hoje o desenvolvimento da vida das pessoas, contribuindo para um mundo melhor para as gerações vindouras, seja promovendo comunidades prósperas, seja cuidando do planeta ou apoiando uma vida saudável, com soluções inclusivas e sustentáveis.

Os principais traços de identidade da MCA e o seu propósito, materializam-se em **5 valores fundacionais**:



2.2. UM CÓDIGO PARA TODOS

O Código de Ética e de Conduta é um guia de ação da MCA e das suas pessoas bem como dos parceiros de negócio. Integra um conjunto de princípios e regras de natureza ética e deontológica, em alinhamento com a realidade legislativa e tendo presente os padrões e as normas de comportamento que ajudam a sustentar as decisões.

O Código destina-se a todos os colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros de negócio e outras entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome da MCA, nos casos em que estas possam ser responsabilizadas pelas suas ações, independentemente da geografia, cargo ou negócio.

O Código deve ser interpretado conjuntamente com as Políticas, Procedimentos e demais documentação interna existente.

O Código traça as diretrizes éticas e condutas fundamentais de atuação da MCA, materializando-se numa Empresa:

- em que as **Pessoas são o centro do seu sucesso**, fomentando uma cultura corporativa e de plena atenção ao desenvolvimento das capacidades e competências de todas as Pessoas MCA;
- que promove **relações de confiança** com todas as partes interessadas, guiando todos os seus negócios com vista aos melhores resultados económicos e sociais;
- que procura **garantir a integridade** nas suas relações comerciais assegurando o cumprimento da legislação e regulamentos aplicáveis;
- que atua sempre com a preocupação do **futuro das gerações**, tendo sempre por base nos seus negócios o sentido de responsabilidade social, com preocupações ambientais e desenvolvimento de negócios sustentáveis.

Os compromissos espelhados no presente Código refletem os critérios de atuação que a MCA e os destinatários deste Código devem assumir e exigir uns dos outros, promovendo um ambiente de trabalho adequado e protegendo a reputação e sustentabilidade da MCA.

3. PESSOAS NO CENTRO DO SUCESSO DA MCA

3.1. BEM-ESTAR DAS PESSOAS

O bem-estar das pessoas é fundamental para a MCA e é sustentado por políticas ativas de promoção de bem-estar no local de trabalho que visam proporcionar elevados níveis de satisfação e realização profissional, nomeadamente assegurando remunerações justas e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Neste sentido, e para além do rigoroso cumprimento da legislação nacional e internacional em matéria laboral, a MCA promove a honestidade, respeito, integridade e espírito de equipa entre todas as Pessoas MCA.

A MCA procura estimular e valorizar individualmente o desenvolvimento pessoal e profissional das suas Pessoas, apostando numa melhoria contínua e diversificada das suas competências. A MCA promove ativamente a formação, desenvolvendo planos de formação contínua em áreas técnicas e comportamentais.

A MCA atua de forma a proporcionar uma experiência positiva e enriquecedora ao longo de todo o ciclo de vida das Pessoas na empresa, fomentando, nomeadamente, o equilíbrio trabalho-família através de práticas de trabalho que permitam conciliar a vida profissional com a vida pessoal e potenciem a felicidade das mesmas.

3.2. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Segurança e Saúde de todas as Pessoas MCA e fornecedores que atuam em nome da MCA é um tema prioritário, tendo a MCA o objetivo aspiracional de “zero acidentes” e promovendo uma cultura de segurança. É uma constante preocupação da MCA colocar a segurança e saúde das pessoas à frente de qualquer necessidade operacional.

A MCA providencia a todas as Pessoas e fornecedores ações de formação sobre as normas e práticas de segurança e protege as instalações e equipamentos, adotando as melhores técnicas e cumprindo as normas de cada localização geográfica.

A MCA considera que todos os trabalhadores devem dispor de condições de trabalho favoráveis à sua boa saúde, sendo por isso necessário uma avaliação constante dos riscos a que estão expostos no seu dia a dia e, em caso de ocorrências, a respetiva análise.

A excelência exigida neste campo é conseguida com o envolvimento e responsabilização de todos, sendo imprescindível o reporte de qualquer não conformidade verificada.

3.3. NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A MCA tem uma presença global, integrando, nas diferentes geografias, a diversificação dos seus recursos humanos. A diversidade permite à MCA ir mais longe, acolher diferentes formas de ver o mundo e pontos de vista que permitam alcançar resultados mais coesos.

A MCA promove uma cultura inclusiva, em que cada um se sinta parte integrante e assegura oportunidades iguais e a não discriminação nas práticas de contratação, promoção e remuneração.

A MCA fomenta a diversidade e a inclusão e não aceita qualquer prática de discriminação em relação às suas Pessoas ou contra qualquer outra pessoa, nomeadamente em função da raça, orientação sexual, sexo, religião, ascendência, idade, estado civil, língua, nacionalidade, convicções políticas ou ideológicas, situação económica, contexto social ou vínculo contratual.

A MCA tem um sistema de avaliação da satisfação das suas Pessoas que permite reunir as informações necessárias e de suporte ao desenvolvimento de diferentes programas do departamento de *People & Leadership* tais como: o plano anual de formação, as revisões salariais anuais e a sustentação de decisões ao nível da carreira das suas Pessoas.

A MCA é signatária da Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, que tem como objetivo encorajar as empresas a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade, reconhecendo e valorizando a(s) diferença(s) entre as pessoas.

Todos têm direito à igualdade de oportunidades e a um tratamento equitativo baseado no mérito, permitindo às Pessoas MCA assumir a autonomia e responsabilidade associadas à sua capacidade e empenho.

3.4. ASSÉDIO

A MCA promove diariamente uma cultura isenta de todo e qualquer comportamento que possa configurar assédio, de carácter moral ou sexual, incluindo formas de intimidação, nomeadamente a prática designada por *bullying* e a denúncia de má-fé.

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o 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.

Para além das obrigações legais a que a MCA está sujeita, em que comportamentos de assédio em contexto de trabalho, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, são proibidos e sancionados

pelo Código de Trabalho. Todas as Pessoas MCA são responsáveis por prevenir e reportar comportamentos que possam representar uma situação de assédio no trabalho.

Em linha com os seus valores, a MCA compromete-se a desenvolver ações de sensibilização e formação na área comportamental com a finalidade de prevenir práticas de assédio no trabalho.

3.5. DIREITOS HUMANOS

A MCA respeita e compromete-se a promover os Direitos Humanos, baseando a sua atuação nas convenções, tratados e iniciativas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas do Conselho dos Direitos Humanos.

A MCA respeita os princípios de salvaguarda da vida humana, da integridade física e psíquica, não emprega mão-de-obra infantil nem forçada, e exige que estas práticas sejam adotadas também pelos seus parceiros de negócio ou fornecedores.

Por fim, e não menos importante, a MCA não tolera qualquer forma de violência, psicológica ou coação moral, como insultos, isolamento, humilhação ou atos de desestabilização.

4. RELACIONAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

4.1. RELAÇÃO COM PARCEIROS DE NEGÓCIO E FORNECEDORES

A MCA assenta as relações com parceiros de negócio e fornecedores em critérios de independência, imparcialidade, justiça e lealdade, escolhendo os parceiros com base nas condições do mercado, na qualidade de serviço, critérios de custo e em critérios de compliance.

A MCA atua com boa-fé e lealdade na relação com os seus parceiros de negócio, estabelecendo com estes uma comunicação clara e objetiva, tendo em vista a consolidação de uma relação de confiança a longo prazo.

A MCA respeita a identidade própria de cada parceiro, mas não descora a importância em estarem alinhados com o espírito deste Código de Ética e de Conduta e das políticas e procedimentos implementados internamente.

A MCA compromete-se a monitorizar o comportamento ético e profissional para além das condições comerciais e das competências técnicas.

4.2. RELAÇÃO COM CLIENTES

A MCA sabe que os seus clientes são a razão da sua existência e assume o seu negócio com forte orientação para o cliente. A MCA procura agir sempre de forma profissional e eficaz para prestar serviços de qualidade e excelência e trabalhar para garantir uma satisfação a longo prazo.

A MCA compromete-se a atuar com o mais elevado grau de profissionalismo, respeito e cortesia pelos clientes, procurando apoiar a decisão de compra de forma esclarecida e assegurando o cumprimento escrupuloso das condições comerciais acordadas.

A satisfação dos clientes é conseguida pelo compromisso da MCA em implementar e desenvolver modelos de relacionamento com os clientes, com o objetivo de permitir a análise das suas opiniões e sugestões de melhoria da qualidade, segurança e adequação da oferta de projetos e soluções.

4.3. RELAÇÃO DE CONFIANÇA COM GOVERNO SOCIETÁRIO

A MCA é gerida com transparência e integridade, na observância e implementação das normas, orientações e princípios de acordo com as melhores práticas de Governo.

O Modelo de Governo da MCA pressupõe que o mercado é informado de forma sustentada e transparente sobre o seu desempenho, tendo em consideração os deveres legais e as necessidades das partes interessadas.

A informação financeira e de gestão é preparada no sentido de transmitir os identificadores dos riscos económicos, financeiros, ambientais, sociais e reputacionais de forma fiel, atual, completa e autêntica, cumprindo os requisitos legais e internos do tratamento da informação documental.

A MCA assegura que são desenvolvidas diligências adequadas ao cumprimento dos deveres legais e regulatórios aplicáveis em cada jurisdição onde se encontra presente.

4.4. RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

A MCA compreende o impacto ambiental e social que representam as suas infraestruturas, pelo que procura desenvolver políticas e práticas de responsabilidade social alinhadas com a Comunidade.

A MCA procura adotar as melhores práticas ambientais, desenvolvendo projetos que promovam a utilização racional e eficiência dos recursos.

A MCA está fortemente empenhada em compreender, comunicar e colaborar com as necessidades das comunidades onde atua. Procura contribuir para a qualidade de vida e desenvolvimento socioeconómico nas comunidades onde opera e manter uma relação de proximidade ativa nas

comunidades onde está presente, reconhecendo os direitos humanos em todos os contextos culturais, socioeconômicos e geográficos.

5. AGIR COM INTEGRIDADE

5.1. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS

A MCA, no exercício da sua atividade, compromete-se, perante cada titular de dados, a recolher e a conservar os seus dados pessoais em estrito cumprimento da legislação em vigor.

A MCA garante o cumprimento rigoroso do disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei da Proteção de Dados Pessoais), nas orientações da Comissão Nacional da Proteção de Dados (CNPD), nas diretrizes do Comité Europeu para a Proteção de Dados (CEPD) e demais legislação aplicável em matéria de privacidade e proteção de dados.

A privacidade e a proteção dos dados pessoais é um compromisso fundamental da MCA a qual dispõe, enquanto Responsável pelo Tratamento, de uma Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, onde se encontram definidos os princípios e os critérios aplicáveis ao exercício dos direitos pelos titulares de dados que sejam objeto de tratamento pela MCA.

5.2. INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA E CONFIDENCIAL

Na MCA consideramos a informação uma parte essencial do património da Empresa, pelo que zelamos pela sua confidencialidade, privacidade e integridade. É primordial que as pessoas que têm acesso a informações que são confiadas pela MCA ou pelas suas partes interessadas, mormente informação privilegiada, confidencial e sensível, não divulguem a informação a pessoas/entidades não autorizadas, comunicando apenas a quem legitimamente a ela tenha direito.

A informação é um recurso fundamental do negócio pelo que, todos os recursos e ativos de carácter não público disponibilizados pela MCA são propriedade da mesma. Todas as nossas pessoas têm o compromisso de não utilizar a informação de forma ilícita, não a usar em situações que revertam em oportunidades de negócio não justas ou em benefício próprio ou de terceiros.

Num mundo cada vez mais competitivo, a divulgação ou partilha de informação confidencial pode gerar consequências no negócio da MCA. A informação privilegiada deve ser mantida em sigilo por todos os que a ela tiverem acesso.

5.3. PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO

O património da MCA é para uso exclusivamente profissional, sendo proibida a sua utilização para benefício próprio ou de outros, salvo exceções previamente aprovadas. Temos o dever de assegurar a proteção e conservação dos bens corpóreos e incorpóreos da MCA ou de terceiros disponibilizados para o desempenho das nossas funções, protegendo-os contra a fraude, o furto, a alteração ou a perda decorrente de atos de terceiros. É necessário que todos façam o uso racional e eficiente dos recursos da MCA.

Face às novas realidades, a MCA está atenta a ataques e fraudes informáticas, nomeadamente *phishing*, e solicita que qualquer incidente seja comunicado de forma oportuna e atempada à equipa de Sistema de Informação.

5.4. CONFLITO DE INTERESSES

As Pessoas MCA poderão realizar simultaneamente outras atividades empresariais ou profissionais desde que sejam legais e não estejam em conflito com as suas responsabilidades como colaboradores MCA.

A MCA considera a lealdade um valor essencial pelo que todas as decisões profissionais devem estar baseadas na melhor defesa dos interesses da MCA.

Para a MCA é primordial consciencializar as suas Pessoas a agir em conformidade, incentivando-as a divulgar todas as situações que criem, ou que pareçam criar, conflitos de interesses.

As Pessoas MCA devem abster-se de representar a MCA, intervir ou influir na tomada de decisões nas quais direta ou indiretamente elas próprias, parentes próximos ou conhecidos tiverem interesse pessoal.

Para a prevenção de conflitos de interesses, as Pessoas ou parceiros da MCA dispõem de políticas e procedimentos internos, que têm como objetivo assegurar a lealdade e a imparcialidade no momento de tomada de decisão em situações de potencial conflito de interesses.

5.5. CORRUPÇÃO E SUBORNO

A MCA assume uma postura ética e de respeito pelas leis, não pactuando com qualquer forma de corrupção ou suborno no desempenho das suas atividades. A MCA proíbe subornos, na forma ativa ou passiva, vantagens injustas ou outros atos de corrupção.

A MCA procura antecipar e clarificar situações que possam corresponder a atos de corrupção ou suborno, dando a conhecer às suas Pessoas as políticas e procedimentos implementados internamente.

A MCA dispõe de canais apropriados para reportar atos que possam estar associados a uma potencial situação de corrupção, suborno ou outros atos ilícitos.

A MCA adotou um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), desenvolvido num documento autónomo, em cumprimento do determinado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (Regime Geral de Prevenção da Corrupção).

5.6. BRANQUEAMENTO DE CAPITALS E COMBATE AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A MCA opera em conformidade com as normas legais e regulamentares em matéria de combate ao branqueamento de capitais, o financiamento do terrorismo ou outras atividades ilícitas.

A MCA realiza as diligências necessárias para conhecer a identidade das contrapartes mais relevantes que pretendem concretizar negócios com a MCA e apenas são efetivados os negócios caso a MCA não identifique indícios de atividades ilícitas e garanta o respeito das políticas e procedimentos implementados internamente. A MCA procede a uma avaliação das contrapartes tendo em consideração as características específicas das suas diversas áreas de negócio, geografias onde atua e o potencial risco de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo. Importa ainda referir que a MCA dá importância à identificação da origem dos fundos de que é beneficiária e age de acordo com a legislação aplicável e de acordo com as melhores práticas internacionais.

A MCA reconhece a importância deste assunto, pelo que apela ao reporte através do canal interno de denúncia de todas as ações que conheçam ou suspeitem.

5.7. OFERTAS COMERCIAIS

Na MCA apelamos para não oferecer, prometer oferecer ou aceitar qualquer presente ou pagamento que possa gerar percepções inapropriadas sobre decisões de negócio ou sobre uma vantagem comercial indevida.

A prática de ofertas de presentes, atenções e cortesias, bem como de despesas legítimas, pode ocultar práticas de corrupção e suborno, pelo que, para mitigar o risco inerente, esta prática deve ser transparente e razoável face à relação profissional e, deve cumprir e fazer cumprir rigorosamente com as políticas e procedimentos internos.

A MCA dispõe de políticas e procedimentos que asseguram que todas as nossas Pessoas têm o conhecimento das normas internas sobre despesas com presentes, refeições e entretenimento, viagens e alojamento. A MCA compromete-se a desenvolver e a aplicar normas internas que visam detetar, corrigir e controlar estes atos.

Apelamos à comunicação nos canais apropriados de qualquer sinal de alarme ou de ações que possam estar associadas a potenciais violações às normas implementadas internamente.

5.8. REDES SOCIAIS E COMUNICAÇÃO EXTERNA

A MCA prevê uma política de comunicação externa rigorosa, pautada por padrões éticos, íntegros e transparentes. Face às novas realidades, a MCA assume o compromisso de utilizar as redes sociais e os tradicionais meios de comunicação cumprindo a regulamentação e os princípios básicos de transparência e objetividade, procurando contribuir para o reforço da imagem de coesão, para a criação de valor e para a dignificação da MCA.

O contacto com os meios de comunicação é exclusivamente realizado pelos departamentos/Pessoas destinadas e competentes a divulgar informação com o exterior.

A MCA zela para que as informações disponibilizadas não se tratem de publicidade enganosa, informações que possam induzir em erros ou que possam prejudicar a reputação do negócio da MCA.

5.9. EXATIDÃO DA CONTABILIDADE E COMUNICAÇÕES FINANCEIRAS

A MCA compromete-se a refletir de forma clara, precisa e íntegra nos seus livros de contabilidade e registos internos as atividades financeiras, respeitando todas as leis e práticas contabilísticas aplicáveis.

A MCA deve elaborar com exatidão todos os registos e registar todas as transações financeiras atempadamente.

A MCA tem o compromisso de assegurar o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis à conservação de registos. Todos os registos serão mantidos, no mínimo, durante o período indicado nas leis e regulamentos.

5.10. SANÇÕES E EMBARGOS COMERCIAIS

A MCA cumpre as sanções nacionais e internacionais aplicáveis ao seu negócio. Para esse efeito, respeita as sanções impostas legitimamente por Estados ou Organismos competentes e procede a uma avaliação de todos os países onde opera, das suas contrapartes, novas ou atuais, com as quais estabelece relações de negócios.

A MCA cumpre, nas geografias onde está presente, com os regulamentos comerciais e as restrições aplicáveis. Num processo contínuo, procura conhecer o risco de integridade das contrapartes e dos países, bem como os controlos de importação e exportação, antes de adotar um compromisso comercial.

6. ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CEC

6.1. COMISSÃO DE ÉTICA E CONDUTA

A Comissão de Ética e de Conduta, cuja composição é aprovada por deliberação do Conselho de Administração da M. Couto Alves, SGPS, S.A., é responsável pela implementação e acompanhamento do presente Código, pelo seu cumprimento e por apoiar na resolução de questões relacionadas com o mesmo.

Qualquer pessoa pode dirigir-se à Comissão de Ética e de Conduta a fim de solicitar qualquer esclarecimento sobre uma situação concreta, apresentar reclamação ou denunciar qualquer outra situação irregular que possa alegadamente ser passível de constituir uma violação das normas constantes deste Código.

Os contactos da Comissão de Ética e de Conduta, bem como o nome e os contactos dos seus membros, são divulgados a todos os Colaboradores e restantes *stakeholders* através dos meios de comunicação disponíveis na MCA.

A violação ou inobservância das normas gerais de conduta refletidas no presente Código constitui infração disciplinar punível nos termos dos normativos em vigor, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional, criminal ou outra que possa ocorrer.

6.2. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E POLÍTICAS DE NÃO-RETALIAÇÃO

Em qualquer momento, qualquer Pessoa MCA ou parte interessada relacionada com a MCA pode reportar uma irregularidade de carácter geral, operativo ou financeiro e/ou comportamentos contrários ao presente código ou às políticas implementadas internamente na MCA.

A MCA encoraja e defende essa comunicação através do canal de denúncias, que se destina a prevenir e/ou impedir irregularidades no seio da MCA, nos domínios permitidos e com o alcance que lhe é dado pelas normas legais em vigor.

A comunicação de irregularidades pode ser realizada através do canal de denúncias online disponível no *website* da MCA <https://www.mcagroup.com/>.

Ao denunciar uma conduta inadequada é garantida a confidencialidade da informação veiculada e, se for pedido, o anonimato. A MCA tem uma abordagem de tolerância zero à retaliação, punição ou quaisquer outros atos contra as pessoas que realizem a comunicação, se e desde que estas o façam de boa-fé e dispõe, enquanto responsável pela receção e tratamento das denúncias de irregularidades, de uma Política de Denúncias e de todo o seu procedimento.

O Canal de denúncias, “*SPEAK UP*” desenvolvido pela MCA foi concebido e implementado de acordo com as melhores práticas e em cumprimento com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações) e com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (Regime Geral de Prevenção da Corrupção).

6.3. SANÇÕES DISCIPLINARES E CRIMINAIS

O presente Código lista comportamentos de forma exemplificativa estabelecendo os padrões de ética e integridade a serem observados pelas Pessoas MCA e pelas partes interessadas. Na MCA não é tolerada qualquer utilização do presente Código para fins incompatíveis aos nele expressos.

A MCA envidará todos os esforços razoáveis para prevenir a ocorrência de condutas contrárias ao presente Código e às suas políticas.

O incumprimento dos princípios e normas deste Código, bem como das demais políticas e procedimentos internos da MCA, quando o agente seja uma Pessoa MCA, está sujeito não só a medidas disciplinares como também a sanções criminais quando legalmente previstas.

6.3.1. SANÇÕES DISCIPLINARES

O incumprimento das regras constantes no presente Código por qualquer Pessoa MCA será considerado uma infração grave, a qual, dependendo do grau de culpa do infrator e da gravidade da infração, poderá dar lugar à aplicação das seguintes sanções disciplinares, as quais podem ser aplicadas, com ou sem divulgação no âmbito da empresa:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

O incumprimento das regras constantes no presente Código por clientes, fornecedores, parceiros de negócio e outras entidades terceiras, poderá constituir motivo para aplicação de penalizações e/ou resolução do contrato, de forma adequada e proporcional à infração.

6.3.2. SANÇÕES CRIMINAIS

O não cumprimento das normas do presente Código poderá ainda conduzir à responsabilização administrativa ou civil dos infratores, e ainda, consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, dar origem a sanções criminais.

Os crimes de corrupção e infrações conexas referidos neste Código (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) são puníveis, consoante o enquadramento legal, com penas de multa e com penas de prisão até um máximo de 12 anos, sem prejuízo de eventuais fatores agravantes.

7. GLOSSÁRIO DE TERMOS

Abuso de poder: ato de abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Branqueamento de Capitais: processo através do qual se oculta ou tenta dissimular a origem, propriedade ou destino de dinheiro obtido ilegalmente ou desonestamente, incorporando-o em atividades económicas legítimas, tal como a aquisição de imobiliário, para que a sua origem pareça legal.

Concussão: ato de receber, por si ou interposta pessoa, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima.

Corrupção: abuso do poder confiado para obtenção de benefícios privados. A corrupção pode ser classificada como grande, pequena e política, dependendo do volume de dinheiro perdido e do sector em que ocorre.

Ética: conjunto de padrões de conduta para o governo, empresas e sociedade, que orienta decisões, escolhas e ações com base em valores e normas de integridade.

Fraude: ato de enganar alguém de forma intencional para ganhar uma vantagem injusta ou ilegal (seja ela financeira, política ou outra).

Fraude na obtenção de subsídio, subvenção ou crédito: ato de omitir informações ou fornecer informações inexatas às autoridades ou empresa, relativas a factos importantes para a concessão do subsídio, subvenção ou crédito.

Informação Privilegiada: caracteriza-se por ser uma informação de carácter preciso, não divulgada ao público e que, ao tornar-se pública poderia afetar de maneira apreciável os preços de títulos, instrumentos financeiros, matérias-primas ou direitos de emissão, os preços das ações de uma empresa cotada, ou influenciar a decisão de possíveis investidores com relação à execução de qualquer transação financeira

Integridade: comportamentos e ações consistentes com um conjunto de princípios morais ou éticos e padrões de conduta, adotados tanto por indivíduos como por instituições, que criam uma barreira contra a corrupção.

Partes interessadas: contrapartes que podem afetar ou ser afetados pelas atividades, objetivos ou políticas da MCA e dos seus negócios nomeadamente, clientes, sócios, credores, fornecedores, parceiros externos, prestadores de serviço, agentes regulatórios e financiadores.

Phishing: é uma técnica de crime cibernético, conduzido normalmente através de *e-mails* e *websites* falsos, com o objetivo de manipular as pessoas e obter informações confidenciais

Participação económica em negócio: ato de alguém procurar obter, para si ou para terceiro, uma participação económica ilícita em negócio que a pessoa esteja adstrita a defender, administrar ou fiscalizar em razão das suas funções.

Peculato: ato de alguém ilegitimamente se apropriar, ou de ilegitimamente dar fim alheio àquele a que se destina, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, que lhe tenha sido entregue ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Prevaricação: ato de interferir na administração da justiça no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar (por exemplo, praticando atos indevidos ou deixando de praticar atos devidos).

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem: ato de prometer, dar, solicitar ou aceitar, para si ou terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida.

Sanções e embargos comerciais: medidas implementadas por um governo ou uma organização internacional, como as Nações Unidas, a União Europeia ou os Estados Unidos, com o objetivo de influenciar a conduta de outros países e organizações.

Suborno: a oferta, promessa, doação, aceitação ou solicitação de uma vantagem como um incentivo para uma ação que é ilegal, eticamente incorreta ou uma quebra de confiança. Este tipo de incentivos pode tomar a forma de presentes, empréstimos, taxas, recompensas ou outras vantagens.

Tráfico de influência: Ato de solicitar ou aceitar, para si ou terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial em troca do exercício de influência junto de qualquer entidade pública.

Documentação associada

- *PO-RCC-001_Perguntas e Respostas*

PERGUNTAS

E RESPOSTAS

(Código de Ética e
Conduta)

PO-RCC-001

I. PESSOAS NO CENTRO DO SUCESSO DA MCA

I.1. BEM-ESTAR DAS PESSOAS

P: O responsável do meu departamento define os objetivos que devemos cumprir. Por vezes sinto-me bastante pressionado para atingir esses objetivos e intimidado pelo meu responsável. Existe alguma coisa que possa fazer sobre isso?

R: É esperado que os responsáveis conduzam a sua equipa de forma desafiante e procurando desenvolvê-la profissionalmente, mas acima de tudo é esperado que esse responsável promova um ambiente de trabalho saudável e que trate todas as pessoas com respeito e sensibilidade. Se sentir que o ambiente de trabalho não é saudável deve falar com o responsável. Caso a situação persista, deve expor a situação ao departamento de *People and Leadership*. O bem-estar das Pessoas é um fator essencial para a MCA e, isso só é possível com um ambiente de trabalho saudável.

I.2. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

P: Reparei que numa obra realizada pela MCA, na qual não me encontro diretamente envolvido, não estão a ser respeitadas as medidas de segurança das Pessoas MCA, estando em risco a segurança e a saúde dos trabalhadores. Existe alguma coisa que possa fazer para alertar sobre este assunto?

R: O cumprimento das normas e práticas de segurança e saúde implementadas na MCA é um dever de todos, independentemente da sua área de trabalho. Todos devemos tomar precauções de forma a evitar colocar em risco as nossas Pessoas ou terceiros, qualquer que seja a circunstância, por isso deve reportar imediatamente ao departamento de HSE (*Health, Safety & Environment*). Em caso de risco elevado e de perigo iminente, em que não estejam a ser garantidas as condições de segurança e saúde adequadas, a obra deve ser interrompida de imediato.

I.3. NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

P: Alguns colegas de trabalho contam piadas preconceituosas que considero ofensivas e tornam o ambiente de trabalho não saudável. Existe alguma coisa que possa fazer sobre isso?

R: Em primeiro lugar, e se sentir à vontade, deve conversar com os seus colegas a expor a situação e o seu desconforto. Caso estas atitudes persistiam, deve expor a situação ao seu responsável ou ao departamento de *People and Leadership*.

1.4. ASSÉDIO

P: Um colega de trabalho está a ser alvo de assédio de carácter moral por parte de outro colega de trabalho. Aconselhei esse colega a reportar a situação, contudo indicou-me que não o iria fazer. Posso ser eu a fazer a denúncia?

R: Todos temos o dever de reportar situações de assédio no local de trabalho quer sejamos alvo ou testemunhas. O primeiro passo é sempre aconselhar o colega de trabalho a reportar a situação. Se considera que está verdadeiramente perante um caso de assédio, pode fazer a denúncia diretamente junto dos canais apropriados.

1.5. DIREITOS HUMANOS

P: Num projeto que a MCA está envolvida, não estão a ser respeitados os Direitos Humanos da Comunidade. Um dos terceiros que presta serviços à MCA está a empregar mão-de-obra infantil e juvenil. Existe alguma coisa que possa fazer sobre isso?

R: Todos somos responsáveis por não consentir, ativa ou passivamente, violações aos Direitos Humanos por isso, deve reportar este facto ao departamento de HSE (*Health, Safety & Environment*).

2. RELACIONAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS

2.1. RELAÇÃO COM PARCEIROS DE NEGÓCIO E FORNECEDORES

P: Um potencial fornecedor questionou-me a razão pela qual não lhe tinha sido adjudicado o contrato para fornecimento de um projeto. Pertencço à equipa técnica que realizou a análise das propostas ao projeto. Posso fornecer esta informação?

R: Se tiver autorização do seu responsável, pode explicar ao potencial fornecedor as razões de não ter sido aceite a sua proposta, contudo não deve ser providenciada nenhuma informação interna nem relativamente às outras propostas recebidas.

2.2. RELAÇÃO COM CLIENTES

P: O departamento de Marketing e Comunicação da MCA pretende realizar uma ação de marketing. Para a realização da ação, a MCA terá de disponibilizar dados dos seus clientes a um terceiro, que será responsável pela realização do trabalho. É permitido fornecer essas informações?

R: Deve contactar o DPO (*"Data Protection Officer"*) da MCA para garantir que a disponibilização dos dados não viola a legislação de proteção de dados em vigor.

3. AGIR COM INTEGRIDADE

3.1. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS

P: Durante o processo de recrutamento forneci à MCA alguns dados pessoais para a celebração do contrato de trabalho. Que direitos tenho sobre esses dados pessoais?

R: O titular dos dados pessoais tem vários Direitos conferidos pelo RGPD (Regulamento Geral de Proteção de Dados), entre os quais o Direito de Acesso, o Direito de Retificação, o Direito ao Apagamento, o Direito à Limitação do Tratamento, o Direito de Portabilidade, o Direito de Oposição e o Direito a Retirar o Consentimento que haja prestado a qualquer momento para o tratamento dos seus dados pessoais. Para mais esclarecimento poderá consultar a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais da MCA através do website www.mcagroup.com e/ou contactar o DPO através do e-mail dpo@mcagroup.com.

3.2. INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA E CONFIDENCIAL

P: Ouvei uma conversa entre Diretores sobre a possibilidade do cancelamento do projeto no qual estou a trabalhar a tempo inteiro. Ainda não fui informado formalmente, mas como o meu contrato de trabalho termina em breve, penso que não será renovado. Posso colocar nas redes sociais que irei estar disponível em breve para um novo desafio profissional mencionando que o projeto no qual me encontro a trabalhar será cancelado?

R: Todos temos o dever de manter em sigilo as quaisquer informações internas da MCA, métodos de produção ou negócios. Enquanto Pessoa MCA não deve divulgar qualquer informação de natureza confidencial e sensível e/ou informação sobre negócios e projetos, pelo que não deverá falar da possibilidade do cancelamento do projeto.

3.3. PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO

P: Posso levar um equipamento da MCA para casa uma vez que já não é utilizado por ninguém?

R: Mesmo que o equipamento não esteja a ser utilizado este não deve ser levado para casa sem autorização prévia para o efeito. Independentemente da sua utilização ou necessidade atual, o equipamento pertence ao património da MCA.

3.4. CONFLITO DE INTERESSES

P: Desempenho funções com responsabilidade na tomada de decisão no processo de adjudicação de propostas para um concurso. Recebi uma proposta de um potencial fornecedor onde tenho familiares em cargos de Direção desse potencial fornecedor. Como devo proceder?

R: Deve comunicar de imediato ao seu responsável direto. Para assegurar a imparcialidade e por estamos perante uma situação de potencial conflito de interesses, deve ser afastado do processo de tomada de decisão das propostas do concurso em causa.

3.5. CORRUPÇÃO E SUBORNO

P: Um potencial fornecedor ofereceu-me uma viagem de lazer para mim e para a minha família. O fornecedor em causa apresentou uma proposta para um projeto desenvolvido pela MCA. Posso aceitar a oferta?

R: Não. É estritamente proibido aceitar qualquer oferta que constitua uma ação que, direta ou indiretamente, possa ter influência numa decisão específica. Nas situações em que não seja clara a intenção da oferta, deve comunicar a situação ao seu responsável e seguir as instruções incluídas nas Políticas da MCA.

3.6. BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E COMBATE AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

P: Estou a estabelecer uma nova relação comercial com uma contraparte, mas esta quer fechar o mais rapidamente possível o contrato para assegurar o cumprimento dos prazos do projeto. Posso simplificar o processo de due diligence?

R: Não. O processo implementado internamente de due diligence deve cumprir sempre os passos definidos. Começar uma relação com uma contraparte sem conhecer a sua identidade pode traduzir-se em eventuais consequências para as pessoas envolvidas e para a MCA, comprometendo a sua reputação e violando normativos legais.

3.7. OFERTAS COMERCIAIS

P: A minha equipa encontra-se a fechar um negócio com um cliente de elevada relevância para a MCA. O cliente é estrangeiro e deslocou-se à nossa sede para fechar o negócio. Como sinal de cortesia, pensei em oferecer-lhe um jantar. Posso fazê-lo?

R: Não. As despesas com representação devem ser razoáveis e nunca oferecidas em momentos decisivos dos negócios, uma vez que aumenta a probabilidade de estarem associadas a práticas de suborno. A realização deste jantar pode comprometê-lo a si e à MCA.

3.8. REDES SOCIAIS E COMUNICAÇÃO EXTERNA

P: Por vezes falo nas minhas redes sociais de acontecimentos que ocorrem no local de trabalho. Posso sofrer consequências sobre isso?

R: Depende. Nunca deve partilhar informações internas da MCA nas redes sociais. Deve prever o impacto do conteúdo partilhado, tendo sempre em atenção o alcance que a informação possa ter. A partilha de informação da MCA é da responsabilidade do Marketing e Comunicação, podendo fazer *repost* da mesma.

3.9. EXATIDÃO DA CONTABILIDADE E COMUNICAÇÕES FINANCEIRAS

P: Penso que um colega da minha equipa fez uma afirmação falsa para um potencial parceiro de negócio, deturpando valores financeiros. Como devo proceder?

R: O primeiro passo é falar com o colega da equipa para perceber se efetivamente foi comunicada a informação incorreta. Caso o colega se recuse a esclarecer a situação deve comunicar a situação ao seu responsável ou ao departamento de *Risk Management and Compliance*.

3.10. SANÇÕES E EMBARGOS COMERCIAIS

P: Fui responsável pela análise de potenciais parceiros de negócio para uma nova área de negócio da MCA. Posteriormente, verifiquei que um dos parceiros indicados por mim como enquadrado para potencial parceiro de negócio foi recentemente sancionado internacionalmente. Devo comunicar esta informação?

R: Sim. Deve comunicar esta informação ao departamento de *Risk Management and Compliance* para garantir que é realizada uma avaliação do parceiro de negócio antes de ser estabelecida qualquer relação comercial com a MCA.