

CÓDIGO DE CONDUTA

O Nosso ADN...

*(artigo 5.º, n.º 1, e artigo 7.º do Regulamento Geral da Prevenção da Corrupção – RGPC –
aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)*

ÍNDICE DE VERSÕES			
Versão	Data	Secção alterada	Descrição
1. ^a	13/02/2025	-	Versão de Base

ÍNDICE

1. O ADN da Dualparts II	4
2. Aplicabilidade do Código de Conduta	5
a. Objeto	5
b. Âmbito de Aplicação	5
3. Visão, Valores e Princípios	5
a. Visão	5
b. Valores e Princípios	6
4. Definições	7
5. O nosso ADN enquanto entidade empregadora	7
a. Relacionamento interpessoal	7
b. Ao representar o Grupo	8
c. Recrutamento	8
d. Progressão e Formação Profissional	8
e. Processamento de remuneração e abonos	8
f. Informação e confidencialidade	8
g. Proteção de Dados	9
h. Integridade e Legalidade	9
i. Conflitos de Interesses	9
j. Segurança, Proteção e Saúde	10
k. Ativos empresariais	10
l. Segregação de funções	10
m. Segmentação de Informação	10
6. O nosso ADN enquanto parceiros de negócios	11
a. Segurança e qualidade do produto	11
b. Relações com Fornecedores e Parceiros Comerciais	11
c. Seleção de Fornecedores e Parceiros Comerciais	11
d. Relações com terceiros	12
e. Concorrência Leal	12
f. Ofertas, Gratificações e Vantagens	12
g. Branqueamento de Capitais e Obrigações legais	13
7. O nosso ADN enquanto parte de um mundo globalizado e sustentável	13
a. Consciência ambiental	13
b. Respeito pelos Direitos Humanos	13
c. ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	13
8. O incumprimento e o regime sancionatório	14
9. Relatório	16
10. Revisão	16
11. Publicidade	16

1. O ADN da Dualparts II

O Grupo Dualparts II (doravante denominado por “Dualparts II” ou “Grupo”) elegeu como essencial manter-se fiel aos valores em que sempre baseou a sua atuação. Isto apenas é possível com pessoas que contribuam para o crescimento do Grupo e que o ajudem a crescer com o mesmo ADN: só assim é possível fazer a diferença no mercado.

O presente Código de Conduta (doravante denominado como Código de Conduta ou “CC”) procura estabelecer as normas de Conduta e os Princípios Éticos em que o Grupo, assim como os seus colaboradores, devem basear a sua atuação. Todos aqueles que, de alguma forma, estabeleçam relações com a Dualparts II devem tomar conhecimento do presente Código de Conduta e respeitá-lo, nas relações que mantêm com o Grupo.

O maior objetivo da Dualparts II é destacar-se pela excelência de produtos e serviços oferecidos, sempre de forma responsável, sendo reconhecida pela sua integridade e justiça.

A Dualparts II, S.A., empresa mãe, foi constituída em maio de 2022 e começou por integrar a atualmente designada AUTO DELTA – Comércio de Peças, Acessórios e Automóveis, S.A. (“AUTO DELTA”), em julho de 2022, sendo esta uma empresa líder em Portugal no mercado grossista de peças automóveis, com uma vasta gama de produtos e com uma capacidade de entregas diárias em todo o território nacional.

Em dezembro de 2022 o Grupo integrou a ALECARPEÇAS – Acessórios de Automóveis, S.A. (“ALECARPEÇAS”) e a FIMAG – Importação e Comércio de Acessórios, S.A. (“FIMAG”), consolidando-se, assim, como grupo, com uma oferta completa e líder do *aftermarket* português.

Atualmente o Grupo opera 10 armazéns que conferem cobertura total do território português e que permitem satisfazer mais de 4.500 encomendas diariamente.

O presente Código de Conduta é parte integrante do Programa de Cumprimento Normativo instituído no Grupo, tendo sido aprovado em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 5.º do Regulamento Geral da Prevenção da Corrupção – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro).

2. Aplicabilidade do Código de Conduta

a. Objeto

O presente Código de Conduta pretende:

- Identificar a visão, os valores e princípios e as regras de conduta que visam orientar o Grupo, especificando os conceitos éticos de forma a diminuir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os mesmos.
- Incentivar e garantir o cumprimento desses valores, princípios e regras de conduta.
- Estabelecer as consequências do incumprimento dos valores, princípios e regras de conduta do Grupo.
- Garantir que todos os *stakeholders* e parceiros estejam familiarizados e atuem em conformidade com os valores e princípios enumerados neste CC.

b. Âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta é aplicável às 4 (quatro) sociedades que compõem o Grupo, a saber:
 - (i) DUALPARTS II, S.A., empresa mãe;
 - (ii) AUTO DELTA ;
 - (iii) ALECARPEÇAS;
 - (iv) FIMAG.
2. O presente Código de Conduta é aplicável a todos os administradores, diretores e demais trabalhadores de qualquer das sociedades que compõem o Grupo, bem como a quaisquer outros colaboradores ou pessoas que, independentemente do vínculo, posicionamento hierárquico e do lugar onde se encontrem, exerçam funções no Grupo, a título permanente ou ocasional, quer nas relações que estabeleçam entre si, quer nas relações com clientes, fornecedores, parceiros, acionistas, sócios e demais *stakeholders*.
3. O presente Código de Conduta é ainda aplicável a todos os que se relacionem com o Grupo, nomeadamente consultores, agentes, representantes ou quaisquer pessoas que representem, ou atuem em nome e por conta das sociedades que integram o Grupo, bem como aos clientes, fornecedores e parceiros da Dualparts II, os quais devem respeitar o presente Código Conduta nas relações que mantêm com o Grupo.

3. Visão, Valores e Princípios

a. Visão:

“Caminhamos sempre com os olhos postos na nossa missão de assegurar a excelência dos nossos produtos e serviços”

“Cientes de que o sucesso do Grupo depende da conduta ética, rigorosa e leal de todos os colaboradores do Grupo, das ações e do sentido de missão destes;

“Procuramos garantir ao mercado uma oferta global”

“Apresentamos ofertas sustentadas em parcerias com os maiores fabricantes mundiais.”

“Atuamos com respeito pelos compromissos assumidos e com foco na sustentabilidade, com vista à otimização e preservação dos recursos, em respeito pelo ambiente, pela vertente social e de governo societário;

“A Igualdade é para nós primordial, na Dualparts II todas as pessoas são respeitadas, independentemente das suas origens, tarefas e responsabilidades, tendo sempre em mente que é através da sua conduta e das suas ações que o Grupo pode ser bem sucedido.”

É esta a nossa visão que norteia a tomada de decisões, a interação entre colaboradores e o modo como exercemos as nossas tarefas.

Pautando-nos pelos seguintes:

b. Valores e Princípios:

- | | |
|--|---|
| → Ética, Profissionalismo e Confiança: | Atuar de acordo com as boas práticas empresariais, com integridade e transparência em todas as ações, mantendo um alto padrão de profissionalismo que inspire confiança em todos aqueles que com a Dualparts II se relacionam. |
| → Respeito pelos compromissos assumidos: | O Grupo valoriza a palavra dada e cumpre rigorosamente os prazos e acordos estabelecidos, garantindo a satisfação e a confiança dos clientes, fornecedores e parceiros. |
| → Qualidade dos serviços prestados : | O Grupo procura responder aos seus clientes e a todos com quem se relaciona de modo diligente e equitativo, em tempo útil, procurando alcançar elevados padrões de desempenho. |
| → Qualidade e Inovação: | A busca incessante pela qualidade e inovação é um dos pilares que sustentam o sucesso e crescimento contínuo do Grupo. A Dualparts II está comprometida em oferecer produtos e serviços de excelência, ao mesmo tempo que impulsiona a inovação para atender às expectativas dos nossos parceiros, sempre com um foco especial na sustentabilidade. |

- Lealdade para com os seus parceiros: O Grupo valoriza profundamente a lealdade e o compromisso com os seus parceiros, acreditando que relações sólidas e duradouras são fundamentais para o sucesso mútuo e para a construção de um ambiente de negócios saudável e sustentável.

4. Definições

Para efeitos do presente Código de Conduta entende-se por:

Corrupção: atos ou omissões que podem consistir em dar ou prometer dar, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de qualquer ato ou omissão em violação das obrigações ou deveres.

Infrações conexas: Demais crimes económico-financeiros, tais como Recebimento ou 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.

Sanção: Reação da ordem jurídica à violação do Direito, mediante a aplicação de uma consequência desfavorável ao autor dessa violação.

Sanções disciplinares: Aplicada pelo empregador, mas sindicável junto do tribunal, como consequência da violação dos deveres ou obrigações do trabalhador em conclusão do procedimento disciplinar, estando legalmente previstas as sanções admissíveis.

Sanções criminais: Aplicada pelo tribunal, em conclusão do competente processo judicial, em virtude de atos ou omissões que configurem a prática de um crime. As sanções penais vão desde a admoestação à pena de prisão.

O mesmo ato ou omissão pode acarretar sanções criminais e disciplinares por se traduzir simultaneamente na prática de um crime e na violação de deveres disciplinares.

5. O NOSSO ADN ENQUANTO ENTIDADE EMPREGADORA

A Dualparts II privilegia uma relação duradoura e saudável com todos os que aceitam o desafio de ajudar a crescer diariamente.

a. Relacionamento interpessoal

1. Os colaboradores do Grupo devem promover um bom ambiente de trabalho, pautado pela cordialidade, entreajuda e pelo trabalho em equipa, adotando uma conduta que se reja pelas metas e princípios *do Grupo*.
2. Devem ser demonstrados consideração e respeito entre os colaboradores, abstendo-se estes de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos ofensivos e/ou desrespeitadores.
3. Caso um colaborador tenha conhecimento de uma conduta inapropriada por parte de um outro colaborador, cliente, fornecedor ou parceiro do Grupo, deverá reportar tal comportamento superiormente ou apresentar a competente denúncia.

b. Ao representar a empresa

Os colaboradores do Grupo, devem adotar comportamentos que não prejudiquem a reputação da Dualparts II, nomeadamente devem:

- a. Agir sempre no interesse do Grupo;
- b. Acautelar a inexistência de confusões ou conflitos entre o que são opiniões e/ou interesses pessoais do colaborador e o que são opiniões ou interesses do Grupo;
- c. Promover a boa reputação do Grupo, abster-se de discutir, com elementos externos ao Grupo, os aspetos que identificam como sendo menos positivos na Dualparts II.

c. Recrutamento

1. O recrutamento na Dualparts II deve ser precedido da definição dos critérios de seleção pretendidos.
2. Caso o candidato selecionado não preencha os critérios previamente definidos, a decisão de seleção deverá ser devidamente fundamentada, sob pena de ser posta em causa a imparcialidade e transparência do recrutamento.

d. Progressão e formação Profissional

1. A Dualparts II promove uma evolução profissional dos seus colaboradores baseada no mérito individual, nas qualificações e na igualdade de oportunidades. Para esse efeito, avalia periodicamente os seus colaboradores, tendo em conta o desenvolvimento das capacidades de trabalho, a dedicação e mérito no trabalho desenvolvido, a manutenção de boa relação com os seus colegas, dando a conhecer aos colaboradores o resultado de tal avaliação.
2. A Dualparts II incentiva a formação continua dos seus colaboradores tendo em vista o aprofundamento de conhecimentos, a otimização de competências e o consequente desenvolvimento profissional dos seus colaboradores.

e. Processamento de remunerações e abonos

O Departamento de Recursos Humanos (DRH) aloca o menor número possível de colaboradores às funções atinentes à tramitação do processamento de remunerações e abonos, devendo o Diretor da DRH garantir a supervisão e a responsabilização dos colaboradores com acesso integral a estes dados e a informações dos restantes colaboradores, garantindo a segurança destes dados.

f. Informação e Confidencialidade

1. Todos os colaboradores do Grupo estão sujeitos a uma obrigação de confidencialidade relativamente a toda e qualquer informação de que tenham conhecimento no âmbito das funções desempenhadas no Grupo, não sendo permitida a divulgação a terceiro, a apropriação, ou a utilização em benefício próprio ou de terceiro de tal informação, por qualquer forma ou meio, exceto se previamente requerida e devidamente autorizada pela Administração do Grupo.
2. Considera-se informação confidencial a informação técnica, financeira, comercial ou de qualquer outro tipo, de que o colaborador obtenha conhecimento no âmbito das funções que desempenha no Grupo.
3. Toda a informação deve ser arquivada, principalmente quando estiver em causa o registo de evidência de cumprimento de uma obrigação ou de um procedimento.
4. Os colaboradores em funções, assim como em situação de suspensão do vínculo (laboral, ou de outra natureza que mantenham com o Grupo), ou após a cessação do mesmo, devem comprometer-se a manter a devida reserva de confidencialidade e

discrição inerentes às suas funções, tendo em atenção os termos prescritos na lei, sob pena da aplicação de sanções legalmente prescritas.

g. Proteção de Dados

O tratamento de dados realizado pela Dualparts II, quer na qualidade de responsável de tratamento, quer na qualidade de subcontratante, é efetuado de acordo com os normativos legais aplicáveis, nomeadamente no disposto no REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016 (RGPD) e na Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto, Lei de Execução.

h. Integridade e Legalidade

1. A Dualparts II e as sociedades que integram o Grupo, honram os compromissos assumidos, em nome do Grupo, ou em seu nome, atuando sempre dentro da legalidade.
2. A Dualparts II não tolera qualquer comportamento ilícito, perpetrado por qualquer colaborador ou por este facilitado, que consubstancie uma infração quer do ponto de vista disciplinar quer, principalmente, do ponto de vista criminal.
3. Qualquer ato de Corrupção ou Infrações Conexas, ou seja, tráfico de influências, recebimento ou ofertas indevidas de vantagem, pagamento e/ou recebimento de vantagem, contrários à lei, terá tolerância zero.

i. Conflito de interesses

1. Os administradores, diretores e demais colaboradores do Grupo devem atuar de forma objetiva, imparcial e transparente face aos assuntos que lhes são confiados.
2. Considera-se existir conflito de interesses sempre que um administrador, diretor ou colaborador tenha, direta ou indiretamente, um interesse pessoal de que possa retirar potencial vantagem, patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiros, nomeadamente devido a relações de parentesco, relação amorosa ou de intimidade, relação de amizade ou inimizade com pessoas ou entidades envolvidas, ou contactos privilegiados e que, por isso, possa influenciar o desempenho das suas funções.
3. Sempre que exista conflito de interesses, tal como descrito *supra*, o administrador, diretor ou colaborador deverá dar imediato conhecimento desse facto, por escrito, ao superior hierárquico ou ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, de maneira a que não seja chamado a tomar decisão no assunto em causa, nem intervenha ou influencie o sentido da decisão, ou não participe no projeto em questão, devendo ainda abster-se de participar em quaisquer reuniões em que seja discutido um assunto relativamente ao qual esteja em situação de conflito de interesses.
4. Caso não se afigure possível o afastamento da pessoa em questão, da decisão ou do projeto em causa, conforme descrito no ponto anterior, o processo de decisão deverá ser especialmente fundamentado e, no âmbito de um projeto, deverão ser adotadas as medidas necessárias a que o potencial conflito de interesses seja transparente, sem que seja possível subsistirem dúvidas quanto à isenção e correção do colaborador em potencial conflito.

5. Os colaboradores da Dualparts II não devem prestar qualquer forma de colaboração, ainda que a título gratuito, às entidades que exercem atividades concorrentes às do Grupo, nem deter quaisquer participações nestas entidades.
6. O exercício de cargos em funções públicas é possível, mas deve ser sempre comunicado e autorizado previamente à sua aceitação, de modo a ser avaliada a compatibilidade entre esse cargo e as funções desempenhadas na Dualparts II.

j. Segurança, Proteção e Saúde

1. A Dualparts II promove a informação de todos os colaboradores em matéria de segurança, proteção e saúde no trabalho, apostando na capacitação e sensibilização dos seus colaboradores.
2. A segurança e saúde dos colaboradores é uma prioridade para o Grupo, sendo desenvolvidas medidas de segurança que deverão ser respeitadas por todos e aplicando-se o princípio de que todos os acidentes de trabalho são evitáveis.
3. É proibido o consumo de álcool ou de produtos estupefacientes no local de trabalho, sendo a sua posse ou distribuição ilegal, não sendo toleradas pelo Grupo tais condutas.
4. Todos os colaboradores do Grupo deverão seguir as orientações legais no que diz respeito à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST).

k. Ativos empresariais

1. Os colaboradores da Dualparts II comprometem-se a fazer uma boa e prudente utilização dos meios materiais e imateriais colocados à sua disposição para utilização diária.
2. Deve ser protegido e conservado o património físico do Grupo, por parte dos seus colaboradores.
3. Os colaboradores da Dualparts II responsabilizam-se pela utilização correta dos recursos financeiros que lhes sejam confiados, deles prestando contas assim que possível ou que lhes seja solicitado.
4. O endereço eletrónico facultado pela Dualparts II, bem como a Internet, devem ser utilizados exclusivamente para o desempenho das funções profissionais, sendo possível sujeitar a utilização destes a seguimento ou auditorias.
5. Os colaboradores da Dualparts II não poderão, em nenhum caso, tirar proveito pessoal ou para terceiros, direta ou indiretamente, de quaisquer ativos empresariais do Grupo.

l. Segregação de funções

1. A Dualparts II apresenta-se organizada por áreas e respetivas funções.
2. Os projetos desenvolvidos são sempre acompanhados pela Administração de cada uma das sociedades, a qual atualmente é comum a todas as empresas do Grupo e articula com os Diretores das sociedades em causa e toma a decisão última sobre questões de significativa importância, sendo os Departamentos de Recursos Humanos, de Marketing, Financeiro, Aprovisionamento/Compras e Comercial comuns a todas as sociedades.
3. Ainda que determinada função esteja confiada a um colaborador, a mesma deverá ser acompanhada e/ou supervisionada, a qualquer momento, pelo respetivo Diretor, garantindo-se assim um duplo grau de acompanhamento.

m. Segmentação de Informação

1. As informações relativas a colaboradores, fornecedores, parceiros, fornecimentos e projetos, são segmentadas por pessoas que desempenham diferentes funções e com diferentes competências, para que estas informações não estejam disponíveis a todos os elementos que compõem o Departamento.
2. Em concretização do ponto anterior:
 - a. Departamento Administrativo e Financeiro (DAF): A informação relativa a colaboradores, fornecedores e parceiros não deverá estar centralizada numa única pessoa com acesso integral à mesma, de modo a obviar à ocorrência de desvio patrimonial e/ou ao incumprimento dos procedimentos de aquisição de bens e serviços com vista ao favorecimento de terceiros, devendo antes ser conhecida, de modo parcial, por diversos colaboradores e ficando – sempre que possível – um colaborador responsável por cada segmento;
 - b. Departamento de Recursos Humanos (DRH): A informação relativa aos trabalhadores deverá estar centralizada de modo a ser integralmente conhecida pelo menor número possível de colaboradores, devidamente identificados como conhecedores de todos os dados dos demais colaboradores do Grupo.
3. A cada Diretor é concedido acesso à totalidade da informação do respetivo Departamento, assumindo este a responsabilidade daí decorrente a par dos colaboradores que tiverem acesso a essa mesma informação.

6. O NOSSO ADN ENQUANTO PARCEIRO DE NEGÓCIOS

O Grupo Dualparts II, abraçando os princípios de ESG, e com foco na sustentabilidade, adota uma postura ética, rigorosa, transparente e responsável com todos os seus clientes, fornecedores e parceiros.

A atividade do Grupo assenta nos seguintes pilares:

a. Segurança e qualidade de produto

1. A Dualparts II exige o cumprimento de standards de qualidade por parte dos seus fornecedores. Por standards de qualidade entendem-se as informações técnicas que, de alguma forma, tenham influência na qualidade dos produtos à disposição dos clientes.
2. Todos os produtos disponibilizados devem cumprir os parâmetros de qualidade e segurança aprovados, sendo estes avaliados de forma rigorosa, por parte dos fornecedores.

b. Fornecedores e Parceiros comerciais

1. A Dualparts II procura relacionar-se com fornecedores e parceiros de negócio que se rejam pelos mesmos princípios éticos seguidos pelo Grupo.
2. Na relação mantida, com fornecedores ou demais parceiros do Grupo, qualquer manifestação da qual possam surgir direitos ou obrigações, para qualquer uma das partes, deve ser documentada e dada a conhecer pelo colaborador aos demais elementos da equipa.
3. Caso exista alguma situação que possa pôr em risco a relação entre a Dualparts II e os seus fornecedores, parceiros, ou a imagem do Grupo, deve a situação ser reportada superiormente ou ser apresentada uma denúncia interna nos termos previstos na respetiva Política de comunicação de irregularidades.

c. Seleção de Fornecedores e Parceiros

1. A seleção de fornecedores e parceiros deve ser realizada com a máxima imparcialidade, tendo em conta critérios de qualidade, capacidade de inovação, preço, capacidade de abastecimento, performance, continuidade e sustentabilidade a longo prazo, entre outros que possam vir a ser considerados em função das necessidades concretas do Grupo e do mercado em que este atua.
2. Deverão ser definidos, para cada projeto, critérios de seleção de parceiros de modo a ser justificável o enquadramento destes no perfil pretendido.
3. Na ausência de especificação, em cada projeto, dos critérios de seleção, ter-se-á em conta os seguintes:
 - i. Pessoa ou entidade com boa reputação no mercado;
 - ii. Pessoa ou entidade sobre a qual não recaiam suspeitas de envolvimento na prática de quaisquer ilícitos;
 - iii. Pessoa ou entidade com a qual nenhum dos elementos da Administração ou Direção tenham qualquer conflito de interesse;
4. Serão privilegiadas as relações com parceiros:
 - i. Com os quais exista identificação de princípios, nomeadamente ao nível dos fatores ESG;
 - ii. Que respeitem as regras do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD);
 - iii. Que detenham um Programa de Cumprimento Normativo (PCN);
 - iv. Com o qual existam relações anteriores sem que se registem quaisquer incidentes ou reportes de infrações.

d. Relações com terceiros

1. Deve ser mantida, através de um serviço de excelência, uma relação de confiança e de preservação de uma imagem de profissionalismo perante os clientes, consumidores e qualquer entidade com a qual a Dualparts II e os seus colaboradores se relacionem.
2. Na relação mantida com clientes, consumidores e demais entidades externas, qualquer manifestação da qual possam surgir direitos ou obrigações, para qualquer uma das partes, deve ser documentada e dada a conhecer pelo colaborador ao superior hierárquico.
3. Caso exista alguma situação que possa pôr em risco a relação entre a Dualparts II e os seus clientes, consumidores e demais entidades externas, ou a imagem do Grupo, deve quanto à mesma ser apresentada reclamação.

e. Concorrência Leal

1. A Dualparts II respeita todos os que atuam na sua área de atividade, incluindo a concorrência, abstendo-se de tecer comentários depreciativos, levantar suspeitas ou proferir afirmações falsas quanto às entidades, respetivos serviços ou produtos.
2. A Dualparts II não procede à recolha de informações sobre a concorrência, nomeadamente técnicas, através de meios ilegais, para com isso tirar qualquer proveito.

f. Ofertas, Gratificações e Vantagens

1. Os Administradores e os colaboradores da Dualparts II não podem disponibilizar, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para outrem, quaisquer gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor simbólico, em virtude

do exercício de funções que desempenham, que possam ser consideradas como tentativa de influência para tomada de decisão ou no desempenho da atividade.

2. Deve ser comunicado ao respetivo superior hierárquico ou, tal não sendo possível, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, caso um colaborador do Grupo receba qualquer gratificação, oferta ou vantagem, mesmo que não exceda a mera cortesia, nem ultrapasse um valor simbólico, devendo esta ficar registada internamente e ser devolvida à pessoa ou entidade que a proporcionou.
3. Quando um colaborador do Grupo seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta em nome da Dualparts II, deve ser claramente evidenciada a natureza institucional de tal oferta, devendo igualmente existir registo das ofertas institucionais concedidas pelo Grupo.

g. Branqueamento de Capitais e Obrigações Legais

1. A Dualparts II atua de forma a evitar qualquer colaboração com pessoas e/ou entidades que possam proceder a qualquer atividade ilícita, branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo.
2. A Dualparts II colabora com as autoridades fiscais para monitorizar e prevenir práticas fiscais fraudulentas que possam ser utilizadas nos mercados em que o Grupo está presente.

7. O ADN ENQUANTO PARTE DE UM MUNDO GLOBALIZADO E SUSTENTÁVEL

a. Consciência Ambiental

A Dualparts II, conduzindo o seu negócio de forma consciente, pretende ter o mínimo de impacto adverso possível no ambiente, através da redução, reutilização e o tratamento e reciclagem de resíduos e embalagens, esforçando-se para reduzir e prevenir a produção de emissões poluentes e promovendo a utilização racional de recursos materiais e energéticos.

b. Respeito pelos Direitos Humanos

1. Para a Dualparts II o respeito pelos direitos humanos é um pilar fundamental da sua atividade, em especial no que respeita os direitos que se relacionam com a atividade empresarial, designadamente, o direito à infância, à juventude, à livre associação sindical, o respeito para com as pessoas e à igualdade de oportunidades e não discriminação.
2. A Dualparts II rejeita qualquer recurso ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e obrigatório, qualquer forma de escravatura moderna, bem como o tráfico de seres humanos.

c. ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

1. O Grupo procura contribuir para um mundo melhor e adotar medidas que influenciem e inspirem todos os que consigo se cruzem, assumindo como ponto de partida e guia orientador da sua atuação nesse âmbito os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas.
2. Na atividade do Grupo são, em especial, tidos em conta, os seguintes ODS:
 - a. Saúde de qualidade

- i. Diminuir o consumo de tabaco, proibindo o consumo do mesmo durante o horário laboral e nas instalações da empresa,
 - ii. Atribuição de um seguro de saúde aos colaboradores permanentes;
- b. Igualdade
 - i. Inexistência de discriminação entre mulheres e homens, refletida na igualdade no recrutamento, na progressão de carreiras e no processo de avaliação;
 - ii. Não são contratados menores de 18 anos e/ou que não tenham a escolaridade mínima obrigatória;
 - iii. Participação ativa e efetiva de mulheres e a igualdade de oportunidade em cargos de liderança.
- c. Água Potável e Saneamento
 - i. Sensibilização dos colaboradores para a poupança de recursos hídricos;
- d. Energias renováveis e acessíveis
 - i. Instalação de painéis solares que garantem o fornecimento de energia para o edifício;
- e. Trabalho Digno e Crescimento Económico
 - i. Implementação de processos de trabalho que visem o aumento da produtividade;
 - ii. Promoção de ambientes de trabalho saudável, seguro e protegido;
 - iii. Proteção dos direitos do trabalhador;
 - iv. Proibição do trabalho forçado, infantil e do tráfico de pessoas;
- f. Indústria, Inovação e infraestruturas
 - i. Desenvolvimento de infraestruturas de qualidade, sustentáveis e resilientes por forma a fomentar o desenvolvimento económico e o bem estar dos colaboradores;
 - ii. Até 2030, modernização das infraestruturas e pugnar pela maior eficiência dos processos de trabalho no que respeita ao uso de recursos e de tecnologias.

8. INCUMPRIMENTO

- 1- A violação de quaisquer princípios, valores e regras de conduta previstos neste Código de Conduta, pode dar origem a responsabilidade disciplinar e às, consequentes, Sanções disciplinares, de quem os haja violado, ou mesmo à sua responsabilidade criminal.
- 2- Respeitando a violação das regras deste Código de Conduta às infrações consideradas para efeitos da Política de comunicação de irregularidades deverá ser apresentada a competente denúncia no canal de denúncias internas (doravante “Plataforma de denúncias”).
- 3- Nos demais casos de violação dos princípios, valores e regras de conduta previstos neste Código de Conduta deverá ser reportada, de imediato, a situação superiormente ou ao Departamento de Recursos Humanos.
- 4- Em caso de dúvida quanto ao enquadramento da infração verificada, deverá o colaborador contactar o Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).
- 5- A comunicação de qualquer indício de incumprimento - seja do Código de Conduta, do regulamento interno, ou de quaisquer políticas ou procedimentos do Grupo ou dos normativos legais - deverá ser efetuada, por escrito, através de um dos seguintes canais habilitados (consoante a natureza da denúncia):

- a. Plataforma de denúncias (caso a situação se enquadre no conceito de infração tal como prevista na Política de comunicação de irregularidades);
- b. Comunicação ao superior hierárquico, *maxime* ao;
- c. Comunicação ao Departamento dos Recursos Humanos, caso o anterior seja inoperante;
- d. Comunicação à Administração, por parte dos Diretores dos diversos departamentos e em casos de especial importância.

6 - A comunicação de denúncias, sem prejuízo dos procedimentos que em concreto sejam estabelecidos, obedecerá aos seguintes princípios:

- e. As denúncias podem ser apresentadas por qualquer *stakeholder* (trabalhadores, colaboradores, fornecedores, etc.), de boa-fé, devendo ser devidamente fundamentadas.
- f. As denúncias serão analisadas com rigor e imparcialidade.
- g. É garantida a confidencialidade da identidade do denunciante e dos envolvidos nos factos relatados, podendo também a denúncia ser feita anonimamente.
- h. É proibida qualquer forma de retaliação contra o denunciante de boa-fé.
- i. É assegurada a informação ao denunciante sobre o estado e seguimento da denúncia efetuada, nos termos e nos prazos previstos na lei nacional aplicável;

7 – A prática de atos de retaliação ou represálias por parte do Grupo ou de algum colaborador do Grupo contra alguém que, de boa fé, tenha reportado violações de que suspeitava, constitui violação deste Código de Conduta, podendo importar responsabilidade disciplinar, contraordenacional e criminal.

8 - A apresentação de uma denúncia em que o denunciante saiba ser falsa a factualidade relatada, constitui violação deste Código de Conduta, configurando infração disciplinar, com possibilidade de aplicação das Sanções Disciplinares indicadas no ponto 8. a), além de eventual responsabilidade criminal.

a. Sanções

1. Se os factos praticados em violação do presente Código de Conduta constituírem infração disciplinar, à mesma poderá ser aplicada uma das seguintes Sanções Disciplinares:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. Se os factos praticados constituírem violação do presente Código de Conduta mas não prosseguir qualquer procedimento disciplinar, poderá ser indicado ao colaborador que participe em Formação sobre o “Código de Conduta”.
3. A indicação de frequência em formação, sobre o Código de Conduta, poderá ser ainda feita cumulativamente à aplicação de qualquer sanção, desde que não extintiva da relação laboral.

4. Se os factos praticados em violação do presente Código de Conduta constituírem infração criminal, por cada ato suscetível de configurar a prática de um ilícito criminal, poderá ser aplicada, pelo tribunal, uma das seguintes penas:
 - a) Multa;
 - b) Prisão.
5. Ainda quanto às Sanções Criminais, a moldura prevista para os ilícitos criminais tutelados pelo regime geral de prevenção de corrupção são as seguintes:
 - a) **Corrupção** (373.º/374.º CP e art.s 8.º e 9.º da Lei 20/2008, de 21.04): com pena de multa ou pena de prisão de um a oito anos;
 - b) **Recebimento e oferta indevidos de vantagem** (arts. 372.º do CP): com pena de multa até 360 dias ou pena de prisão até cinco anos;
 - c) *Peculato* (arts. 375.º do CP): com pena de multa ou pena de prisão até oito anos;
 - d) **Participação económica em negócio** (arts. 377.º do CP): com pena de multa até 60 dias ou pena de prisão até cinco anos;
 - e) *Concussão* (arts. 379.º do CP): com pena de multa até 240 dias ou pena de prisão até oito anos;
 - f) *Abuso de poder* (arts. 382.º do CP): com pena de multa ou pena de prisão até três anos;
 - g) *Prevaricação* (arts. 369.º do CP): com pena de multa até 120 dias ou pena de prisão até oito anos;
 - h) **Tráfico de Influência** (arts. 335.º do CP): com pena de multa ou pena de prisão até cinco anos;
 - i) **Branqueamento ou Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito** (art. 368.º-A do CP e 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual): pena de prisão até 12 anos no caso de branqueamento e multa até 150 dias ou pena de prisão até oito anos no caso de Fraude na obtenção ou desvio de subsídio.

9. Relatório

A ocorrência de qualquer infração conduzirá à elaboração de um relatório do qual conste a identificação das regras violadas, da medida aplicada ou a aplicar e da sanção aplicada.

10. Revisão

O presente Código de Conduta é revisto a cada **3 (três) anos** ou sempre que opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária do Grupo que justifique a revisão dos elementos que constam do presente Código de Conduta.

11. Publicidade

O presente Código de Conduta é obrigatoriamente dado a conhecer a todos os trabalhadores do Grupo, podendo ser-lhes remetido por e-mail ou divulgado na intranet, bem como

publicado no *site* das sociedades do Grupo em causa, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Aprovado a 13 de Fevereiro de 2025,