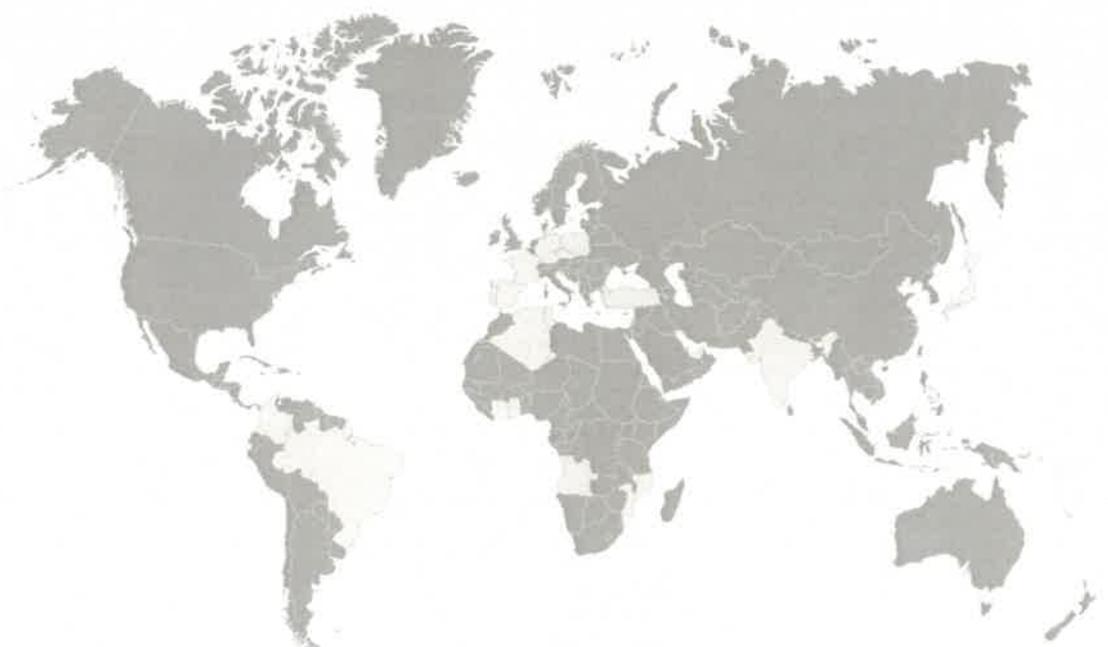




CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA



Novembro 2023

Versão	Estado	Justificativo	Data
01	Substituído	Versão Original	2002
02	Substituído	Alteração decorrente da evolução da empresa	Jan. 2016
03	Substituído	Incorporação no documento de registo de alterações decorrentes do Regime Geral da Prevenção da Corrupção e do Regime Geral da Proteção de Denunciantes de Infrações	Nov. 2023

1. ENQUADRAMENTO

Os trabalhadores e dirigentes da IdD devem pautar a sua atuação por critérios éticos, não negligenciando o impacto que as suas decisões, formas de atuação e comportamentos têm sobre os seus principais parceiros.

O presente Código, enquanto instrumento de ética e de prevenção da corrupção da IdD, contém as normas gerais de conduta, designadamente no que se refere a responsabilidade pessoal, relações internas e externas, sigilo profissional, tratamento de informação privilegiada, situações de conflito de interesse e deteção e comunicação de fraude e corrupção. Descreve também os padrões de comportamento mínimos para todos os trabalhadores e dirigentes da IdD, estabelecendo o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética profissional, sem prejuízo de outras disposições legais que, por inerência da sua atividade, lhe sejam aplicáveis. Os valores constantes deste Código de Ética e de Conduta devem ser considerados como princípios e regras que, pelo facto de serem seguidos e garantidos por todos os trabalhadores e dirigentes da IdD, se tornam inseparáveis da sua identidade, da sua atividade, da sua responsabilidade social e do serviço público prestado, constituindo condição necessária para o sucesso da empresa. Com este Código de Ética e Conduta, a IdD espera de todos os trabalhadores e dirigentes um compromisso sério, através da adoção dos princípios aqui enunciados.

2. ÂMBITO

O presente Código abrange todas as pessoas que exerçam funções na IdD, independentemente da função e do vínculo contratual com a empresa, da posição hierárquica, incluindo os membros dos respetivos órgãos sociais da empresa, quadros, trabalhadores permanentes ou eventuais, consultores, estagiários profissionais e todos aqueles que, de alguma forma, atuam em nome da empresa ou lhe prestam serviço.

3. OBJECTIVOS

O presente Código de Ética e Conduta estabelece um conjunto de princípios, regras e valores em matéria de ética e comportamento profissional que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e dirigentes da IdD nas relações profissionais entre si e com as partes interessadas.

Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome da empresa, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

O Código de Ética e Conduta tem como objetivos fundamentais:

- Dar a conhecer os princípios orientadores de natureza ética e deontológica,
- Promover a adoção desses princípios pelas partes interessadas,
- Promover e incentivar a adoção de regras de atuação e comportamentais,
- Consolidar as relações de confiança que a IdD construiu com os colaboradores, acionista, clientes, fornecedores e com toda a comunidade empresarial que integra a Base Tecnológica e Industrial de Defesa (BTID).
- Promover e consolidar a imagem institucional da empresa.
- Cimentar, junto dos seus trabalhadores e dirigentes, uma vivência e partilha de valores comuns que permitam o reforço dos elementos de identificação da cultura da IdD
- Identificar as sanções disciplinares que podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas no Código; e
- Identificar as sanções criminais associadas à prática de corrupção ou de infrações conexas.

4. PRINCÍPIOS GERAIS

A atuação dos colaboradores deve pautar-se pela lealdade e pela verdade, independente, isenta, discreta e não atender a interesses pessoais. Os trabalhadores não devem ter qualquer conduta fraudulenta ou desonesta, designadamente que envolva os bens e os

ativos da Empresa e devem aderir a padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesses.

A IdD, e todos os seus trabalhadores e dirigentes no desenvolvimento das suas atividades profissionais em representação da empresa, deverão observar os seguintes valores estruturantes:

- Excelência;
- Integridade;
- Compromisso;
- Eficácia;
- Eficiência;
- Transparência, como valor agregador da competência.

5. COMPROMISSOS

Com respeito à forma como a IdD pretende continuar a desenvolver a sua atividade empresarial, os trabalhadores e dirigentes assumem os seguintes compromissos:

- Praticar as virtudes básicas do respeito, dignidade e cortesia, em todas as relações de trabalho;
- Evitar comportamentos que outros possam achar ofensivos;
- Trabalhar em conjunto, com confiança, para alcançar resultados acima da média;
- Contratar, promover e recompensar os colaboradores sem levar em conta raça, género, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- Encorajar comunicações abertas, honestas e verdadeiras entre todos;
- Procurar manter um ambiente de trabalho simultaneamente profissional e pessoalmente recompensador;
- Respeitar todas as pessoas sem levar em conta a respetiva posição ou nível dentro da organização;

- Assumir riscos responsabilmente, gerindo esses riscos e aprendendo com as experiências, positivas ou negativas;
- Procurar promover flexibilidade e atratividade no local de trabalho, para fazer com que a IdD seja um empregador de escolha;
- Manter uma postura de permanente procura de novas perspetivas vindas dos trabalhadores e dirigentes, com diferentes experiências e vivências;
- Proteger a reputação da IdD pela integridade da empresa;
- Respeitar os direitos de terceiros, incluindo a sua propriedade intelectual.

6. NORMAS GERAIS DE CONDUTA

6.1 GERAIS

Os trabalhadores e dirigentes da IdD, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta:

- Pela lealdade e transparência;
- Pelo cumprimento da legislação e da regulamentação interna em vigor;
- Pelo foco no alcançar dos resultados definidos no âmbito das atribuições cometidas;
- Pelo não praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- Por deverem demonstrar respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como assédio ou ofensivo, verbal ou físico;
- Por deverem pautar a sua atuação pelo escrupuloso cumprimento dos limites de responsabilidade que lhes estão atribuídos, nomeadamente observando os objetivos definidos pela IdD;
- Pela preservação da confidencialidade da informação de que tenham tomado conhecimento no exercício ou por causa das suas funções; e
- Pela promoção e salvaguarda do bom nome e reputação da IdD.

6.2 INTERNAS

A IdD tem como objetivo manter um clima favorável ao desenvolvimento da “Cultura da Qualidade” na empresa, mediante a implementação de programas de formação, promovendo a análise dos problemas entre os trabalhadores e dirigentes diretamente envolvidos e favorecendo a discussão e interação entre todos.

No âmbito do relacionamento interno, os colaboradores da IdD devem, no exercício das funções que lhes tenham sido atribuídas:

- Ser leais, cooperantes e respeitar os colegas;
- Respeitar os dirigentes como representantes legítimos da Gestão e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da missão da empresa, lhes definam;
- Desempenhar as suas funções com zelo, diligência e espírito de equipa, partilhando conhecimento e informação;
- Desempenhar as suas funções com brio profissional, procurando atualizar-se nos domínios relevantes para o exercício das mesmas, designadamente através de ações de formação promovidas no âmbito da IdD;
- Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, e ambientais, devendo dos colaboradores reportar atempadamente aos seus superiores hierárquicos ou aos serviços responsáveis a ocorrência de qualquer situação anómala ou suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações e equipamentos;
- Promover comportamentos e zelar pelo estrito cumprimento de normas e procedimentos que visem uma continua proteção do ambiente, seja na minimização ou positivação do impacto direto da atividade industrial no ambiente, seja na permanente otimização de recursos aplicados nessa mesma atividade; e
- Contribuir para a criação e a manutenção de um bom clima de trabalho, cimentando a unidade, mormente através de colaboração e cooperação mútuas.

6.3 EXTERNAS

Os trabalhadores e dirigentes devem, em todos os seus contactos com o exterior, atuar com integridade e independência, designadamente não solicitando ou recebendo instruções de qualquer organização ou pessoa alheia à IdD. Os trabalhadores e dirigentes da IdD devem evidenciar elevado profissionalismo, respeito, honestidade, boa-fé e cortesia no trato com os clientes, fornecedores e empresas, baseado em mútua confiança e respeito.

As empresas, os clientes e fornecedores, e restantes parceiros da idD, têm direito a esperar da empresa:

- A prestação de informação verdadeira e honesta;
- Que honre os compromissos com eles assumidos.

A idD segue uma política de concorrência leal determinada pela compreensão do interesse nacional, do interesse do seu acionista e do interesse da empresa. Como tal:

- Obedece a todas as leis e regulamentos aplicáveis, e conduz as suas atividades empresariais de um modo transparente;
- Promove os seus serviços de desmilitarização/desativação e de promoção das indústrias de Defesa pela positiva, rejeitando qualquer tipo de propaganda negra, ou ações de marketing do mesmo tipo;
- Nas relações com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, governamentais ou privadas, a idD mantém uma postura de participação e cooperação, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e possam traduzir-se em valorização da empresa e dos seus colaboradores;
- Não participa em parcerias sempre que a prática dos seus potenciais parceiros se afaste de elementares princípios da ética dos negócios;
- É intransigente na defesa dos seus valores éticos e das boas práticas.

6.3.1. RELAÇÕES COM AS EMPRESAS QUE INTEGRAM A BASE TECNOLÓGICA E INDUSTRIAL DE DEFESA (BTID)

A IdD, no âmbito das suas competências de promoção das empresas que integram a Base Tecnológica e Industrial de Defesa, será sempre um elemento dinamizador com total respeito pela autonomia estratégica de cada empresa devendo cada colaborador respeitar, também, essa mesma autonomia.

6.3.2 RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES DA ATIVIDADE DE DESMILITARIZAÇÃO

A satisfação dos clientes é uma das principais preocupações da idD, pelo que é considerado prioritário responder às suas expectativas ao nível do preço e prazo de realização do serviço de desmilitarização/desativação.

A empresa opera com as regras de um mercado justo, de acordo com a legislação aplicável e com os códigos de boas práticas no sector de desmilitarização.

A idD conduz a sua atividade cumprindo integralmente as regras aplicáveis para o controlo de exportações e importações de material de defesa, assim como as normas legais em matéria ambiental.

6.3.3 RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES

Os fornecedores fazem parte da dinâmica da idD, constituindo-se como parceiros no objetivo de satisfação dos clientes.

A empresa promove a aquisição de materiais, bens e serviços adequados ao uso a que se destinam, pela melhor relação preço/qualidade, respeitando o quadro legal aplicável.

Os fornecedores são selecionados com base na capacidade para cumprirem as especificações, os prazos de entrega e os preços, atuando a idD de boa-fé, o que envolve um tratamento justo entre fornecedores em competição, o tratamento confidencial de toda a informação sobre as suas propostas e a proteção dos seus direitos sobre a sua propriedade intelectual.

A seleção de fornecedores ou prestadores de serviços deve processar-se em conformidade com as condições de mercado, devendo ser considerados não apenas os indicadores

económicos e financeiros, condições comerciais e qualidade dos produtos ou serviços propostos, mas também o comportamento ético do fornecedor ou prestador de serviços. Os trabalhadores e dirigentes devem sempre observar o princípio da boa-fé e honrar integralmente os seus compromissos com os fornecedores, enquanto devem verificar o integral cumprimento por estes de todos os aspetos contratualizados, bem como sensibilizá-los para os valores éticos, designadamente a confidencialidade da informação relativa à Empresa e a eliminação de conflitos de interesses, com transparência e promovendo a igualdade de oportunidades.

6.3.4 RELACIONAMENTO COM O ACIONISTA E ENTIDADES FISCALIZADORAS

Os trabalhadores e dirigentes devem cooperar ativamente e integralmente com estas entidades, assumindo um comportamento dialogante e facilitador do exercício das competências legítimas de regulação, supervisão e fiscalização, bem como prestar-lhes informação rigorosa, transparente e atempada, sempre que solicitada ou cuja obrigação de entrega decorra de normativos legais aplicáveis.

O acionista da IdD tem direito a informação fidedigna e compreensível sobre o funcionamento da empresa. Para proteger os interesses da empresa e o seu futuro, os dirigentes da IdD são responsáveis pela salvaguarda dos interesses do acionista.

A informação produzida e divulgada pela empresa deve cumprir as leis e regulamentos aplicáveis, ser exata, completa, realizada atempadamente e representar com fiabilidade a situação financeira e os resultados das operações em todos os aspetos materialmente relevantes para o adequado conhecimento sobre a sua condição e performance financeira.

6.3.5 RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

Os trabalhadores devem gerir com prudência os contactos com a comunicação social, sobre quaisquer matérias relacionadas com a Empresa, os quais devem ser sempre previamente articulados com a hierarquia e obedecer aos seguintes princípios:

- Carácter informativo e verdadeiro;

- Respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade da pessoa humana;
- Contribuir para a imagem de coesão e valorização da IdD e
- Criar valor e dignificação para a Empresa.

7. AMBIENTE

A IdD pratica uma conduta responsável e rigorosa na proteção ambiental, através da adoção de princípios, estratégias e práticas que visam minimizar o impacto ambiental decorrente da sua atividade, destacando-se o respeito pelos limites impostos pela legislação em vigor para os constituintes nocivos das emissões gasosas, dos efluentes líquidos, dos resíduos perigosos e sucatas no caso da sua atividade industrial, a minimização do impacto da sua implantação infraestrutural no meio ambiente circundante, e a promoção de um sistema de inspeção, de monitorização e de auditoria, que permite comprovar a conformidade com os processos às exigências de qualidade contratualmente assumidas, em obediência à proteção ambiental; e de acordo com uma política de proteção e respeito pelo ambiente.

8. CONFIDENCIALIDADE E SEGREDO PROFISSIONAL

Os trabalhadores e dirigentes não podem divulgar ou usar informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho.

Os trabalhadores e dirigentes devem usar, no interior da IdD ou fora dela, de reserva e discrição relativamente aos factos e informações de que tenham conhecimento no exercício das suas funções e respeitar as regras instituídas quanto à confidencialidade da informação. Deve ser tido particular cuidado com a informação classificada detida pela IdD relacionada com os produtos, processos, patentes, “*know-how*”, ou com as informações industriais, estratégicas ou financeiras.

Tais informações não devem ser tomadas públicas sem o consentimento da empresa e dos terceiros eventualmente envolvidos.

Mesmo depois de cessarem as suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua importância objetiva, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

9. UTILIZAÇÃO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS

Os trabalhadores e dirigentes devem respeitar, proteger e conservar o património físico, financeiro e intelectual da IdD e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações, devendo os recursos ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos pela Empresa, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.

Os recursos disponíveis, seja qual for a sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial da Empresa.

Os recursos da empresa são fatores chave para o seu desenvolvimento a longo prazo.

Cada trabalhador e dirigente terá de zelar pela propriedade da empresa, tangível e intangível, evitando perdas, roubos ou usos ilícitos, que possam vir a causar dano sério para a empresa.

Qualquer incidente deste tipo deverá ser reportado.

10. CONFLITO DE INTERESSES

Existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e dirigentes tenham um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos e conhecidos ou para organizações com as quais colabore ou tenha colaborado.

Os trabalhadores devem, ainda, abster-se de exercer quaisquer funções fora da IdD sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres na Empresa, ou em entidades cujos objetivos possam colidir ou interferir com os objetivos desta.

Os trabalhadores e dirigentes da IdD que, no exercício das suas funções estejam perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua

existência à sua hierarquia e declarar-se impedidos ou pedir escusa, mediante comunicação escrita.

11. PROTEÇÃO DE DADOS

Os trabalhadores e dirigentes que lidem com dados pessoais relativos a cidadãos individuais ou que tenham acesso a esses dados devem respeitar as disposições legais relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, conforme previsto no Regulamento Europeu de Proteção de Dados e na Lei Nacional, não podendo, nomeadamente, utilizar dados pessoais para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas.

12. SEGURANÇA

Os trabalhadores e dirigentes da idD devem garantir a utilização eficiente e eficaz dos recursos tecnológicos, humanos e materiais, nas condições exigidas para os mais elevados níveis de segurança. A segurança é uma preocupação da empresa, de modo a reduzir riscos, minimizar a ocorrência de acidentes, evitar ferimentos ou perdas de vidas e/ou danos em edifícios, materiais e equipamentos.

13. TRANSPARÊNCIA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Os trabalhadores e dirigentes da IdD atuarão em conformidade com princípios de honestidade, transparência e integridade, devendo na sua conduta evitar o envolvimento em situações das quais possa resultar um juízo de censura relativamente à credibilidade e bom nome da empresa e dos seus colaboradores.

Nenhum trabalhador ou dirigente deve prometer, oferecer ou receber de terceiros, direta ou indiretamente, valor monetário, donativo ou vantagem patrimonial ou não patrimonial, com exceção das ofertas de cortesia, devendo estas, quando recebidas, ser comunicadas à área financeira e administrativa, para efeitos de registo.

As ofertas institucionais a terceiros carecem de autorização do Conselho de Administração e devem evidenciar claramente a natureza institucional da mesma.

Os trabalhadores e dirigentes não podem solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer ofertas, benefícios, dádivas, compensações ou vantagens que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício das suas funções.

14. DETEÇÃO E COMUNICAÇÃO DE FRAUDE OU CORRUPÇÃO

Os trabalhadores e dirigentes da IdD devem reportar qualquer conduta que indicie estar em desconformidade com o presente Código, ou que indicie a presença de fraude ou corrupção. As comunicações de irregularidades devem ser efetuadas através do Canal de Denúncias do Ministério da Defesa Nacional ou através dos meios de denúncia legalmente disponíveis.

15. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Todos os trabalhadores e dirigentes da IdD devem pugnar pelo estrito cumprimento deste Código.

A inobservância das normas gerais de conduta do presente Código, acarreta a responsabilidade disciplinar do infrator, nos termos das normas legais e regulamentares aplicáveis.

16. REGIME SANCIONATÓRIO

O incumprimento, deliberado ou negligente, por ação ou omissão, do presente Código por parte dos trabalhadores da IdD é passível de constituir sanção disciplinar nos termos do Código de Trabalho, bem como de participação criminal, caso preencha um tipo legal de crime.

16.1 SANÇÕES DISCIPLINARES

Qualquer prática que vá contra as regras e princípios estabelecidos no presente Código representa uma violação dos deveres dos trabalhadores, que pode resultar na aplicação de sanções disciplinares nos termos do Código de Trabalho. Face ao enquadramento legal mencionado, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar uma das seguintes sanções:

- repreensão;
- repreensão registada;
- sanção pecuniária;
- perda de dias de férias;
- suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; e
- despedimento sem indemnização ou compensação.

16.2. SANÇÕES CRIMINAIS

Os crimes de corrupção apresentam-se, essencialmente, com duas configurações: a corrupção ativa e a corrupção passiva, consoante o agente esteja, respetivamente, a oferecer/prometer ou a solicitar/aceitar uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida.

Mas o conceito de corrupção é mais abrangente, uma vez que poderá incluir outras condutas de natureza criminal como o peculato, a participação económica em negócio, a concussão, o abuso de poder, a prevaricação, o tráfico de influência ou o branqueamento de capitais.

A prática de corrupção ou de infrações conexas pode resultar na aplicação de sanções criminais, nomeadamente: <i>Código Penal - aprovado pelo DL 400/82, na redação que lhe foi dada na L 94/2021</i>		
<i>Crimes de corrupção</i>	<i>art.º</i>	<i>Moldura penal</i>
Corrupção passiva	373.º, n.º 1	Pena de prisão de 1 a 8 anos
Corrupção ativa	374.º, n.º 1	Pena de prisão de 1 a 5 anos
Recebimento ou oferta indevidos de vantagens	372.º, n.º 1	Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias
Administração danosa	235.º, n.º 1	Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias
Falsificação praticada por funcionário	257.º, n.º 1	Pena de prisão de 1 a 8 anos

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AP.' and 'M.A.'.

Tráfico de influência	335.º, n.º 1	Pena de prisão de seis meses a 5 anos
Suborno	363	Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias
Concussão	374.º, n.º 1	Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias
Peculato	375.º, n.º 1	Pena de prisão de 1 a 8 anos
Peculato de uso	376.º, n.º 1	Pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias
Participação económica em negócio	377.º, n.º 1	Pena de prisão até 5 anos
Abuso de poder	382.º, n.º 1	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa
Violação de segredo por funcionário	383.º, n.º 1	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa

17. MONITORIZAÇÃO E REVISÃO

O Código de Ética e Conduta e quaisquer alterações ao mesmo serão aprovados pelo CA da IdD.

Compete à área Jurídica e à área financeira e administrativa o acompanhamento da aplicação e observância do Código de Ética Conduta, bem como o desenvolvimento de normas internas que se mostrem necessárias para densificar as regras nele contidas e garantir a conformidade com a legislação em vigor.

Nos termos do n.º 4 do art.º 7.º, do DL 109-E/2021, o presente Código deve ser revisto a cada três anos ou sempre que se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Empresa.

18. PUBLICIDADE

Atento o disposto no n.º 5 do art.º 7.º e do art.º 9.º do DL 109-E/2021, o Código de Ética e Conduta deve ser divulgado internamente por todos os trabalhadores e dirigentes da IdD e ser disponibilizado publicamente através da página eletrónica da IdD na Internet.

19. DISPOSIÇÕES GERAIS

A adequada aplicação do presente Código depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores e dirigentes. Em particular, os trabalhadores em posições hierárquicas mais elevadas e os dirigentes devem ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos no presente Código e assegurar o seu cumprimento.

As normas constantes do presente Código não substituem nem prejudicam a sujeição dos seus destinatários aos deveres e obrigações que, com respeito às matérias nele previstas, decorram da lei, de norma regulamentar ou de outros normativos aplicáveis.

20. IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA NA IDD

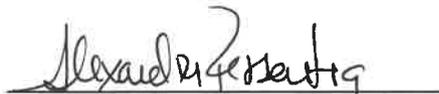
A Administração da IdD é responsável pela divulgação do Código, e por assegurar a sua aplicação.

Para os devidos efeitos, o Conselho de Administração, tem mandato para:

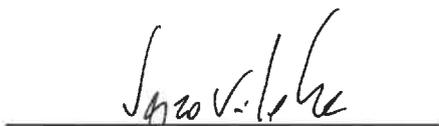
- Decidir assuntos relacionados com a matéria, levantados pela estrutura da empresa;
- Organizar a equipa de implementação;
- Centralizar e validar sugestões e propostas de alteração ao Código de Ética e de Conduta;
- Monitorizar a formação neste domínio;
- Coordenar a informação externa e interna relativa ao assunto;
- Levar a cabo as auditorias que se mostrem necessárias.

Lisboa, 21 de Novembro de 2023

Conselho de Administração



Alexandra Pessanha
(Presidente do Conselho de Administração)



Vasco Vilela
(Vogal do Conselho de Administração)



Maria José Almeida
(Vogal do Conselho de Administração)



Rui Branco
(Vogal do Conselho de Administração)



Miguel Correia Pinto
(Vogal do Conselho de Administração)

