



VANGEST[®]
Política de
Conduta

1. PREÂMBULO

A nossa ambição de crescimento não é um fim em si.

O crescimento é essencial para criar mais emprego, gerar mais riqueza e possibilitar mais investimento, para criar valor económico e social a longo prazo, levando os benefícios do progresso e da inovação a um número crescente de pessoas, permitindo-nos dinamizar a sociedade em que nos inserimos e darmos um contributo para a sua melhoria.

No entanto, cumprir esta missão só será possível se esse crescimento for sustentável e se os nossos comportamentos refletirem os nossos valores e princípios.

O Código de Conduta é um documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade das empresas que compõem o Grupo VANGEST, e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos respetivos membros dos Órgãos Sociais e por todos os Colaboradores, na sua relação com Clientes, Fornecedores e restantes Stakeholders.

Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome das empresas do Grupo VANGEST, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

Esperamos um compromisso sério e sentido com este Código de Conduta, através da adoção dos princípios e comportamentos que aqui se enunciam.

Os valores da Organização representam os princípios éticos, melhor descritos na nossa Política de Ética Empresarial, pelos quais as suas empresas pautam a sua atividade e a relação com todos os seus parceiros:

Ética e Confiança

Temos o compromisso de criar valor económico baseado em relações de Ética e Confiança num horizonte de medio e longo prazo.

Pessoas no centro do nosso sucesso

Os nossos colaboradores são fatores determinantes para o desempenho em todos os mercados em que operamos, daí investirmos continuamente no desenvolvimento das suas capacidades e competências.

Ambição

Contínuo estabelecimento de metas que testam limites e estimulam vitalidade. É a ambição que nos move e mantém construtivamente insatisfeitos, e que nos impede de ficar presos a sucessos do passado.

Inovação

A essência dos nossos negócios. Inovar é arriscar, mas com a consciência de prever os riscos e de os acompanhar, por forma a atingir um crescimento sustentado.

Responsabilidade Social

Ativamente contribuimos para a melhoria da sociedade em que nos inserimos. A nossa conduta passa também por preocupações ambientais e por políticas de desenvolvimento sustentável.

Frugalidade e Eficiência

Temos como objetivo otimizar a utilização dos nossos recursos e maximizar o seu retorno, mantendo atitude frugal. A nossa ação incide na eficiência, na competição saudável e na prossecução e concretização de projetos de grande alcance.

O Grupo VANGEST assume como compromisso a criação de valor económico baseado em relações de Ética e Confiança, num horizonte de médio e longo prazo. Para tal define diretrizes e princípios de conduta fundamentais para nortear diariamente a conduta profissional esperada dos responsáveis das atividades desenvolvidas, assegurando um padrão íntegro e correto perante os nossos parceiros, prestadores de serviços e clientes.

Os nossos colaboradores são a materialização da nossa conduta e uma das formas através das quais agimos na sociedade. Por tal facto, deverão saber identificar os possíveis problemas ética empresarial com que O Grupo VANGEST e os seus membros se poderão deparar, sabendo como agir apropriadamente no caso de um problema surgir em determinada área.

O Grupo VANGEST acredita que a sua conduta deverá ser sempre irrepreensível, não se coadunando com, nem admitindo, práticas ilícitas que minam a transparência e desvirtuam o investimento público ou particular.

O nosso repúdio a práticas ilícitas deverá espelhar-se nos nossos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes pelo que clarificamos as regras de atuação que consubstanciam a nossa posição em relação a comportamentos ilícitos.

De forma a melhor podermos clarificar a nossa conduta, e o que esperamos que seja a conduta dos nossos trabalhadores. Fornecedores, parceiros e clientes, o presente Código refere algumas políticas que podem ser consultadas através da pasta geral da VANGEST.

2. RESPONSABILIDADE ÉTICA

Respeito pela Propriedade Intelectual e Industrial

O Grupo VANGEST trabalha com propriedade intelectual própria e de terceiros e detém segredos operacionais e comerciais abrangentes e de um vasto know-how técnico. Esta informação contribui para o sucesso da nossa empresa. A transmissão não autorizada desta informação poderá acarretar prejuízos sérios para a empresa e para o próprio colaborador, tal como procedimentos disciplinares, pedidos de indemnização cível e até mesmo sanções penais.

Enquanto colaborador é da sua responsabilidade o cuidado na transmissão desta informação, não o fazendo sem autorização expressa.

Corrupção, Suborno e Extorsão

A Corrupção define-se como o recebimento indevido de vantagem, ou seja, um “abuso de poder confiado para ganhos particulares”. A corrupção pode ser ativa ou passiva, consoante a ação (ou omissão) seja praticada pela pessoa que corrompe ou pela pessoa que se deixa corromper.

Suborno é um ato ilícito que consiste na ação de induzir alguém a praticar determinado ato em troca de dinheiro, bens materiais, ou outros benefícios particulares.

Quem, com intenção de conseguir para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, constranger outra pessoa, por meio de violência ou de ameaça, a uma disposição patrimonial que acarrete, para ela ou para outrem, prejuízo está a cometer extorsão.

O Grupo VANGEST repudia veemente qualquer prática corruptiva.

Só são admissíveis contribuições em termos de negócio a parceiros, ou potenciais parceiros, não sendo lícita a aceitação ou requisição de quaisquer ganhos pessoais em troca de dinheiro, bens materiais, ou outros benefícios particulares.

Os dirigentes e colaboradores de qualquer Organização pertencente ao Grupo VANGEST devem abster-se de receber de terceiros, ou oferecer a terceiros, quaisquer tipos de gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor simbólico, considerando-se para este efeito o valor de €150.00 [cento e cinquenta euros].

Quaisquer ofertas, gratificações ou vantagens recebidas que não respeitem o anteriormente previsto devem ser comunicadas ao respetivo superior hierárquico, competindo ao beneficiário da oferta efetuar um criterioso juízo sobre o preenchimento ou não daqueles pressupostos por cada oferta recebida. Sempre que ultrapassem um valor simbólico, todas as ofertas, gratificações ou vantagens recebidas devem as mesmas ser devolvidas à pessoa ou entidade que as proporcionou.

Quaisquer ofertas, gratificações ou vantagens oferecidas a terceiros, em nome de qualquer empresa do Grupo, que possam ser consideradas acima de valor simbólico deverão ser discutidas com o superior hierárquico, e deverão ser devidamente registadas, antes da transmissão a terceiro.

Nos termos da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, o trabalhador do sector privado que praticar atos de corrupção passiva é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias e o trabalhador que praticar atos de corrupção ativa é punido com prisão até três anos ou com pena de multa. No entanto, se a conduta de corrupção ativa visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o trabalhador é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

Tráfico de influência

O tráfico de influência consiste na prática ilícita de uma pessoa se aproveitar da sua posição privilegiada dentro de uma empresa ou entidade, ou das suas conexões com pessoas em posição de autoridade, para obter favores ou benefícios para si própria ou terceiros, junto de qualquer entidade pública, geralmente em troca de favores ou pagamento.

Nos termos do Código Penal, este comportamento é punível com pena de prisão de 1 a 5 anos.

O Grupo VANGEST repudia este tipo de comportamentos e os seus colaboradores, representantes e terceiros com os quais se associe deverão abster-se desta prática.

Violação do Dever de Segredo

A violação de dever de segredo consiste no ato ilícito de revelar, sem consentimento, segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte, sendo punível com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias. Para além de crime esta é considerada uma prática de concorrência desleal.

Na VANGEST consideramos que as informações confidenciais são um dos nossos ativos mais valiosos, assim que proteger essa informação é, para nós, uma prioridade.

O uso ou a divulgação inadequada de informação sigilosa ou confidencial pode causar prejuízos sérios para a nossa empresa, parceiros de negócios, fornecedores, clientes e colaboradores.

A VANGEST compromete-se a envidar todos os esforços para garantir a segurança e integridade da informação confidencial.

A VANGEST compromete-se a tratar os dados pessoais de todas as partes interessadas de forma lícita, leal e transparente, para finalidades explícitas e legítimas, de forma adequada, pertinente e limitada, conservando-os apenas durante o período necessário, garantindo a segurança e a exatidão dos mesmos.

Branqueamento

O branqueamento de capitais consiste na transformação, por via de atividades ilícitas que visam a dissimulação da origem ou do proprietário real dos fundos, dos proventos resultantes de atividades ilícitas, em capitais reutilizáveis nos termos da lei, dando-lhes uma aparência de legalidade.

Este comportamento é punível por Lei com pena de prisão até 12 anos.

O Grupo VANGEST condena esta prática, devendo os seus colaboradores, representantes e terceiros com ela associados abster-se de a praticar.

Fraude na obtenção ou desvio de subsídio

A fraude na obtenção ou desvio de subsídio ou subvenção consiste na obtenção de subsídio ou subvenção através do fornecimento às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção, omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão, ou utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

Este comportamento é crime punível com pena de prisão de 2 a 8 anos e multa.

O Grupo VANGEST, pelos valores que o representam, repudia esta prática. Todas as informações cedidas às entidades competentes, com vista à obtenção de qualquer subsídio, ou fundo, terão por base a exatidão.

3. RESPONSABILIDADE PERANTE PRÁTICAS DE LOBBYING

O Grupo VANGEST, enquanto parte integrante da sociedade, poderá exercer influência sobre os processos de tomada de decisão política e/ou legislativa, no interesse das posições da empresa. No entanto, tal influência será sempre exercida por meios lícitos e providos de transparência, e sempre tomando em consideração o interesse da empresa, da sociedade e das boas práticas da concorrência.

Os colaboradores não devem tentar exercer qualquer influência sobre decisões políticas em nome da empresa quando não autorizados para tal.

Se um colaborador, por iniciativa própria, praticar atos de lobby em nome da VANGEST, este poderá vir a ser sancionado através de procedimento disciplinar, que poderá resultar em despedimento sem indemnização ou compensação, consoante a gravidade do ato cometido e os prejuízos causados pelo ato para a Organização ou para terceiros.

4. CONFLITOS DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre quando existe discordância, em determinada situação, entre o cargo ocupado na VANGEST e uma outra situação que implique um interesse contrário ao da empresa, ou do Grupo, relativamente a uma decisão a ser tomada por essa pessoa.

Os quadros administrativos e colaboradores de qualquer empresa do Grupo VANGEST devem tratar todos os assuntos que lhes sejam confiados de forma imparcial, objetiva e transparente, prevenindo e evitando conflitos de interesses.

Quando ocorra conflito de interesses (entre um interesse pessoal e o interesse profissional) é entendimento do Grupo que o mesmo deverá ser resolvido, recorrendo, se necessário, ao superior hierárquico e encontrando-se um meio termo adequado para que ninguém seja lesado, dentro do possível.

Nos casos em que sejam chamados a participar em processo de decisão em que possa existir conflito de interesses, designadamente em razão de relação de parentesco ou de especial relação de amizade ou inimizade com as pessoas ou entidades envolvidas, os cargos administrativos e colaboradores de qualquer empresa do Grupo devem informar o seu superior hierárquico, de modo a que este assegure que os processos são tratados com respeito pelo disposto neste Código de Conduta.

5. RESPONSABILIDADE FINANCEIRA E TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

Promovemos a divulgação da informação respeitante à situação e desempenho financeiro e aos investimentos realizados das empresas do nosso Grupo, adotando uma postura de transparência da nossa informação financeira. Só assim será possível a manutenção da confiança do público em geral, dos seus acionistas e dos parceiros comerciais.

Cumprimos escrupulosamente com todas as obrigações legais a que estamos obrigados, assegurando o seu constante cumprimento através da realização de auditorias financeiras regulares para efeitos estatutários e de uma segunda linha de auditorias externas.

Caso se verifiquem irregularidades, isso poderá acarretar consequências graves para a empresa.

O colaborador terá a responsabilidade de efetuar o correto registo correto dos dados financeiros, dirigindo-se ao seu superior hierárquico em caso de dúvidas.

Tendo, o colaborador, fundadas suspeitas do não cumprimento das obrigações legais da Organização, deverá comunicá-lo através do canal de denúncia interna.

6. RESPONSABILIDADE EM MATÉRIA DE PRIVACIDADE

O Grupo VANGEST respeita a privacidade. A nossa Política de Tratamento de Dados Pessoais estabelece os princípios que os colaboradores e terceiras partes devem seguir em relação à recolha, uso, retenção, transferência, divulgação e destruição de dados das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de Dados Pessoais e à livre circulação desses dados, discriminando os direitos dos titulares relativamente aos seus dados, sendo parte integrante de um amplo Sistema de Gestão da Segurança da Informação, desenvolvido de forma a assegurar a privacidade da informação.

Todos os colaboradores devem cooperar para o bom funcionamento do nosso Sistema de Gestão da Privacidade, devendo reportar quaisquer casos de violação de dados ou incidentes de segurança, e cumprir as normas internas relativas a privacidade.

Os colaboradores cuja atividade laboral implique a recolha de dados deverão certificar-se que a base de licitude do tratamento está identificada e cumprida – o consentimento, o cumprimento contratual ou o interesse da empresa. Em caso de dúvidas deverá recorrer ao seu superior hierárquico ou à Equipa de Segurança e Privacidade.

7. RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Conforme descrito na nossa Política Ambiental, as empresas do Grupo VANGEST, atuam de modo a proteger o meio ambiente, através de monitorização e medidas de gestão do consumo de energia elétrica, como por exemplo, a integração nos nossos edifícios de painéis fotovoltaicos, tratamento adequado de resíduos gerados, renovação de frota automóvel, onde se incluem viaturas elétricas e hídricas.

O Grupo compromete-se à estreita observância dos critérios legais em matéria de;

- Emissão de Gases de efeito de Estufa e Qualidade do Ar
- Eficiência energética e energias renováveis
- Qualidade de Água e Consumos
- Gestão Sustentável de Recursos e Eliminação de Resíduos

Cabe aos colaboradores que recebem formação em boas práticas ambientais (Manual das Boas Práticas Ambientais), o cumprimento das boas práticas na poupança de água e energia e a gestão de resíduos, gestão da iluminação, equipamentos eletrónicos e ar condicionado e resíduos.

Responsabilidade perante a saúde e segurança dos nossos trabalhadores

As pessoas estão no centro de tudo o que fazemos, assim que assumimos a responsabilidade de garantir as condições necessárias para a sua adaptação às novas exigências do trabalho motivadas pela evolução do negócio, pelas novas tecnologias, sendo para nós, enquanto Grupo, de particular importância as questões relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho.

De acordo com o espelhado na nossa Política de Segurança e Saúde no Trabalho, o Grupo compromete-se com o cumprimento em matéria de;

- Equipamento pessoal de proteção
- Segurança na operação de maquinaria

- Preparação para emergências
- Gestão de incidentes e acidentes
- Ergonomia do local de trabalho
- Manuseamento de Químicos
- Proteção contra incêndios

De forma a eliminar, controlar ou reduzir o impacto dos riscos na Segurança e Saúde dos trabalhadores é avaliado o nível de exposição do trabalhador e é disponibilizado o equipamento de proteção de acordo com a função. Todo o equipamento de proteção é disponibilizado pela Organização. Os equipamentos são entregues aos colaboradores no ato da admissão, de acordo com a função. O desgaste dos equipamentos deve ser comunicado pelos colaboradores, de forma a obterem novos equipamentos de proteção junto das administrativas.

Todos os colaboradores que operem maquinaria, recebem formação para o seu manuseamento. Para a maquinaria que apresente um maior risco para os nossos colaboradores (máquinas de erosão, pontes rolantes ou empilhadoras) são ainda providenciadas instruções internas para operação da maquinaria em conformidade. Para cada máquina são identificados os riscos associados ao seu manuseamento e qual o equipamento de proteção necessário para tal.

Os colaboradores do Grupo VANGEST, recebem ainda formação em matéria de socorrismo e de primeira intervenção e são realizados simulacros para avaliação da formação de socorrismo. Os meios de evacuação deverão estar permanentemente desobstruídos e é assegurada periodicamente, por colaboradores designados a verificação da operacionalidade destes.

As estações de trabalho dispõem das ferramentas necessárias para o desempenho de atividade do colaborador, de forma a evitar tráfego desnecessário nas zonas de passagem, maximizar performance e evitar incidentes de segurança. Os postos de trabalho que envolvam a produção de partículas aéreas dispõem de mecanismos de aspiração de resíduos de acabamento como forma de preservar a saúde respiratória dos nossos trabalhadores.

Os colaboradores recebem sensibilização de metodologias internas sobre o correto manuseamento de químicos, sendo disponibilizado aos colaboradores as fichas de segurança de cada substância utilizada que contém os procedimentos a observar para cada produto.

No manuseamento de químicos é obrigatória a utilização de equipamento pessoal de proteção, tal como bata, óculos de proteção, luvas, máscaras de proteção e calçado protetor.

8. RESPONSABILIDADE NA CONTRATAÇÃO

A VANGEST acredita no valor intrínseco das pessoas.

Acreditamos que as empresas só podem florescer em sociedades nas quais os direitos humanos sejam protegidos e respeitados e quando os trabalhadores tenham condições de trabalho dignas e dignificantes e que é da responsabilidade das empresas o respeito desses direitos, contribuindo para os desenvolver e amplificar, na sociedade em geral e, em particular, relativamente aos seus trabalhadores.

O bem-estar laboral e social dos nossos colaboradores é uma área de importância crescente para nossos trabalhadores, subcontratados, acionistas, investidores, clientes, consumidores, e para a comunidade onde operamos.

Para saber mais sobre a nossa responsabilidade na contratação deverá ser consultada a nossa Política de Condições de Trabalho e Direitos Humanos.

9. TRABALHO INFANTIL OU DE MENORES

A VANGEST não recruta trabalhadores com idade inferior à idade mínima legal.

Relativamente a estagiários menores ou trabalhadores menores, que tenham já atingido os 16 anos e os requisitos legais para poderem trabalhar, serão observadas todas as disposições legais que protegem estes trabalhadores, nomeadamente as respeitantes à natureza do trabalho, duração do período de laboração, intervalos de descanso e proteção de segurança e saúde.

No caso de um colaborador ter conhecimento sobre situações em que houve uma contratação fraudulenta, de alguém que se fez passar por maior não o sendo, deverá reportar tal situação ao seu superior hierárquico, ou à Administração.

10. ESCRAVATURA MODERNA

Na VANGEST proibimos e repudiamos qualquer forma de escravatura moderna, trabalho forçado ou tráfico humano e implementamos meios para que cada uma das nossas contratações promova a valorização social dos nossos trabalhadores e a livre escolha de trabalho, estendendo esse cuidado à avaliação das nossas parcerias e subcontratações.

Enquanto trabalhador, apercebendo-se que um qualquer fornecedor nosso, ou parceiro, recorrem a mecanismos de escravatura moderna, é sua obrigação denunciar essa situação através dos mecanismos de denúncia acima descritos no capítulo sobre “Mecanismos de denúncia e medidas anti-retaliatórias”.

11. ASSÉDIO NO TRABALHO

O artigo 29º no seu nº 1 do Código do Trabalho define o assédio como 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. A este, o nº 2 acrescenta o assédio sexual: “comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido para o assédio em geral”.

O assédio, em qualquer uma das suas formas é uma prática ilícita e que o Grupo VANGEST repudia.

Se acredita ter sido vítima de assédio no local de trabalho, ou tendo conhecimento destas práticas no seio da nossa Organização, proceda a uma denúncia utilizando os meios descritos no capítulo sobre “Mecanismos de denúncia e medidas anti-retaliatórias”.

É responsabilidade direta da Administração promover a investigação de cada incidente de assédio, promover a confidencialidade das partes envolvidas, na medida do possível, e a implementar as diligências organizativas, de acordo com o resultado da investigação.

O cometimento de práticas de assédio pode resultar pedidos de indemnização cível por danos patrimoniais e não patrimoniais a favor da vítima e em responsabilidade criminal, para além de procedimento disciplinar contra o perpetrador do assédio.

12. NÃO DISCRIMINAÇÃO

VANGEST reconhece e apoia o talento individual, promovendo a igualdade e a não discriminação.

A VANGEST proíbe qualquer prática de discriminação, no trabalho e no ato de recrutamento, contra qualquer colaborador, ou possível colaborador, com base, nomeadamente, no seu género, cor, raça, etnicidade, nacionalidade, religião, afiliação política, estado marital, identidade sexual ou de género, incapacidades, ou quaisquer outros motivos que possam ser passíveis de discriminação.

Se acredita ter sido vítima de discriminação, ou tendo conhecimento destes comportamentos no seio da nossa Organização, proceda a uma denúncia utilizando os meios descritos no capítulo sobre “Mecanismos de denúncia e medidas anti-retaliatórias”.

13. MECANISMOS DE DENÚNCIA E MEDIDAS ANTI RETALIATÓRIAS

O Procedimento de denúncia está melhor detalhado na nossa Política de Denúncias Internas e Diretrizes de Denúncia Interna, devendo estes documentos ser consultados previamente por qualquer potencial denunciante.

Perante o conhecimento de qualquer violação do disposto neste Código de Conduta, o denunciante poderá proceder a uma denúncia confidencial através dos seguintes meios:

- Contactar um superior hierárquico dentro da nossa Organização;
- Enviar um email através de report@vangest.pt;
- Enviar uma mensagem anónima ou confidencial através do canal de denúncia interno;
- Comunicação ao canal externo mantido pela autoridade competente.

O Grupo VANGEST garante a confidencialidade da denúncia de más práticas e comportamentos ilícitos efetuadas de boa-fé, através do canal de denúncias internas, comprometendo-se a não exercer, por meio algum, quaisquer atos de retaliação contra o denunciante. No entanto denúncias marcadamente de má-fé, com o exclusivo intuito de prejudicar terceiros ou de proveito próprio poderão ser alvo de procedimento disciplinar.

Se algum colaborador de alguma empresa do Grupo VANGEST sofrer atos que consideram serem de retaliação motivados pela sua denúncia, deverá também utilizar o canal de denúncias interno para alertar desse facto, de forma a podermos resolver imediata e definitivamente essa situação.

A prática de retaliações contra denunciante é punida internamente com a instauração de procedimento disciplinar contra o retaliador e contra quem, eventualmente, seja coadjuvante nessas práticas de retaliação, cuja sanção máxima, para ambos os casos, poderá resultar em despedimento sem indemnização ou compensação.

A prática ações de retaliação contra denunciante poderá também ser punida a nível contraordenacional e dar azo a processos de responsabilidade civil.

Se o colaborador tiver motivos razoáveis para acreditar que o conteúdo da sua denúncia não poderá ser resolvido internamente, ou se tiver fundado receio que possa ser vítima de retaliações poderá recorrer a uma denúncia externa ou a divulgação pública, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

13. INCUMPRIMENTO

A violação de quaisquer princípios ou deveres previstos neste código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para tal efeito, podem dar origem a responsabilidade disciplinar de quem os haja violado.

Quem praticar atos de corrupção ou infrações conexas, ou que aja em violação das normas descritas neste Código de Conduta poderá incorrer em procedimento disciplinar, cuja sanção máxima poderá resultar em despedimento sem indemnização ou compensação, consoante a gravidade das implicações do ato cometido.

14. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Código de Conduta é parte integrante do nosso Programa de Cumprimento Normativo. A sua observância não dispensa o estrito seguimento de todas as políticas, regulamentos, instruções de trabalho e demais normativo interno do Grupo VANGEST.

Todos os colaboradores, onde quer que desenvolvam a sua atividade, e independentemente da sua posição hierárquica ou das suas funções e responsabilidades específicas, devem compreender e aceitar as normas do presente Código. A leitura e aceitação das normas deste código não eximem o colaborador da leitura e compreensão das políticas e demais documentação interna que aqui se referem.

É dado conhecimento ao colaborador deste Código no momento da formalização do seu contrato de trabalho, que assina atestando ter conhecimento do seu conteúdo, e o compromisso individual do seu cumprimento.

Qualquer dúvida relacionada com a interpretação ou aplicação deste Código deve ser reportada ao departamento jurídico do Grupo VANGEST.

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua publicação e deverá ser revisto a cada 3 anos.

VANGEST®

Política de
Conduta

Abril 2023

Complexo Industrial VANGEST
Rua de Leiria, 210
2430-091 Marinha Grande

+351 244 575 700