

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA





SER jp

A JP Sá Couto, SA tem mais de três décadas de história. Este percurso tem sido uma aventura incrível. Passámos de uma empresa portuguesa que fornecia assistência técnica, a um interveniente de referência em Tecnologias Aplicadas à Educação (EdTech) que aplica esse conhecimento em projetos que colocam a tecnologia ao serviço do desenvolvimento humano.

À escala global, lideramos uma revolução tecnológica a longo prazo na educação, democratizando o acesso à informação e à tecnologia. Inspiramos diariamente a igualdade e o conhecimento, transformando a vida de milhões de estudantes e centenas de comunidades educativas em dezenas de países, através da nossa marca internacional jp.ik. Orgulhamo-nos do contributo que temos dado para a democratização do conhecimento e das competências digitais, criando oportunidades em comunidades que aspiram a um futuro mais sustentável.

Ao longo deste percurso o mundo mudou, e nós também mudámos. Mas temos mantido a identidade, os princípios e os valores essenciais.

A nossa atuação pauta-se por um conjunto de valores – Ambição, Humildade, Integridade, Pessoas, Inovação - e princípios éticos, melhor descritos neste Código de Ética e Conduta (o “Código”), princípios pelos quais as nossas empresas pautam a sua atividade e a relação com as partes interessadas.

A chave deste sucesso é o compromisso e respeito pelos valores éticos e pelos princípios que regem as nossas empresas. Assumimos como compromisso a criação de valor económico baseado em relações de Ética e Confiança, com todas as partes interessadas.

A nossa ação ética, mais do que um ideal, deve ser um processo contínuo, que requer atenção permanente, de todos.

Este Código fala-nos, de forma simples, mas inequívoca, de tudo isto: lembra os nossos valores e um conjunto de princípios que regem a nossa atividade e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos

colaboradores, assegurando um padrão de integridade, respeito e transparência na sua relação com todas as Partes Interessadas.

Destina-se também a terceiros, contratados por, ou atuando em nosso nome, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

O Código diz-nos ainda que, se suspeitarmos de violações dos princípios ali definidos, devemos reportar essas situações, com garantia de confidencialidade e de não retaliação.

Com Ambição e Humildade, convidamos os nossos colaboradores a ler este código, a identificar oportunidades de melhoria e a remeter-nos sugestões. O convite estende-se a todas as partes interessadas.

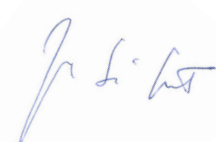
Este Código deverá ser um documento vivo, aberto à melhoria permanente e a todos nós compete-nos a missão de fazer viver a Ética na nossa atuação diária.

Temos “feito o que dizemos”. Com este Código estamos a “dizer como pretendemos fazer”, o que requer que as nossas práticas sejam coerentes com as palavras. Ao comunicarmos o modo ético como queremos atuar, estamos a assumir um compromisso, ao qual devemos ser fiéis.

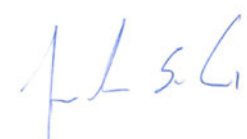
Esse é um desafio dirigido a todas as pessoas e começa por nós.

A vida é repleta de desafios. E o desafio da ação ética é um dos mais valiosos. Acreditamos que vale a pena abraçá-lo – não apenas porque a ética contribui para a reputação, a prosperidade e uma sã convivência, mas sobretudo porque é a forma correta de atuar.

A administração,



Jorge Sá Couto



João Paulo Sá Couto



INDICE

| | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| 01. DISPOSIÇÕES GERAIS | 06 | | |
| 1.1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO | 06 | | |
| 1.2. OBJETO | 07 | | |
| 02. O NOSSO “MODO DE SER” | 09 | | |
| 2.1. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO | 11 | | |
| 2.1.1 Cumprimento da Legislação | 11 | | |
| 2.1.2 Privacidade, Confidencialidade e Integridade Da Informação | 12 | | |
| 2.1.3 Comunicação | 12 | | |
| 2.1.4 Gestão e Proteção do Património e Demais Recursos | 13 | | |
| 2.2. COMO NOS RELACIONAMOS | 14 | | |
| 2.2.1 Entre Nós | 14 | | |
| 2.2.2 Com fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros de Negócio | 16 | | |
| 2.2.3 Com Concorrentes | 16 | | |
| 2.2.4 Com Clientes | 17 | | |
| 2.2.5 Com Governos, Entidades Públicas e Entidades Públicas Em Funções Reguladoras ou Fiscalizadoras e com Partidos Políticos (Lobbying) | 18 | | |
| 2.2.6 Com a Comunidade | 19 | | |
| 03. INTEGRIDADE E CONDUTA EMPRESARIAL | 20 | | |
| | | 3.1. CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS | 20 |
| | | 3.2. PRENDAS E OFERTAS | 21 |
| | | 3.3. CONFLITO DE INTERESSES | 22 |
| | | 3.4. RESPONSABILIDADE FINANCEIRA, TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO | 23 |
| | | 04. SUSTENTABILIDADE | 24 |
| | | 4.1. AMBIENTE | 25 |
| | | 4.2. SOCIAL | 27 |
| | | 4.3. GOVERNAÇÃO | 30 |
| | | 05. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO | 32 |
| | | 5.1. PRINCÍPIOS GERAIS | 32 |
| | | 5.2. CONCEITO DE ASSÉDIO | 33 |
| | | 5.3. INTERVENIENTES | 33 |
| | | 06. INCUMPRIMENTO | 34 |
| | | 07. MECANISMOS DE SPEAK UP E MEDIDAS ANTI RETALIAT | 35 |
| | | 08. DISPOSIÇÕES FINAIS | 36 |

01. DISPOSIÇÕES GERAIS

1.1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código abrange a atuação das empresas JP sá Couto, SA, JP Holding Services, SA e Imotsu Sociedade Imobiliária, Lda (“empresa”) e é aplicável a todos os colaboradores, qualquer que seja a natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções, bem como, a todas as entidades contratadas por, ou atuando em nome da empresa, nos casos em que estas possam ser responsabilizadas pelas suas ações. Por “colaboradores” entende-se membros de órgãos sociais, dirigentes, trabalhadores e estagiários

01.DISPOSIÇÕES GERAIS

1.2. OBJETO

O presente código estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação da empresa, em matéria de ética profissional e de conduta e constitui uma referência quanto ao padrão de conduta exigível aos seus colaboradores no seu relacionamento com terceiras partes, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da empresa a estes crimes.

Este código explicita os valores e os princípios éticos de atuação da empresa e a forma como os mesmos devem traduzir-se no seu relacionamento com as diferentes partes interessadas. Por partes interessadas ou stakeholders entenda-se: pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada por, ou considerar-se como sendo afetada por uma decisão ou atividade. Nesta categoria inserem-se, designadamente, mas não exclusivamente: colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores e prestadoras de serviços, contrapartes, entidades parceiras de negócio, concorrentes, autoridades públicas e de regulação, entidades financeiras e comunidades locais.





01. DISPOSIÇÕES GERAIS

O código pretende ser uma ferramenta de apoio à tomada de decisão perante questões éticas e de conduta com que nos deparamos na relação com as partes interessadas. Estas questões são, por natureza, difíceis e, frequentemente, complexas. O código pretende ser um auxílio nesses processos de tomada de decisão e reforçar a nossa cultura ética. Tendo em conta as mudanças que caracterizam o nosso setor de atividade e a diversidade de contextos onde atuamos, o código deverá ser um elemento vivo, em evolução. Devemos, pois, revisitá-lo e revê-lo com a mesma ânsia de melhoria que nos tem permitido chegar até aqui.

02. O NOSSO “MODO DE SER”

Pretendemos ser uma empresa de confiança, que honra compromissos, que usa os meios corretos para atingir os fins e que se preocupa com as pessoas – as que trabalham connosco, mas também as pessoas das comunidades onde estamos inseridos, e todas as pessoas que, direta ou indiretamente, são tocadas pela nossa atividade e pelos nossos produtos ou serviços. Para tal, devemos zelar pela prossecução de dois desígnios.

Em primeiro lugar, devemos agir de acordo com princípios de atuação essenciais:

- Respeitar a lei.
- Respeitar a privacidade de pessoas e entidades, assim como a confidencialidade e a integridade da informação.
- Gerir responsabilmente e proteger o património e os recursos – os nossos e os de terceiras partes que estão a nosso cargo.
- Prestar informação verdadeira, rigorosa, objetiva e clara.
- Evitar conflito de interesses.
- Cumprir as regras de hospitalidade e de ofertas/prendas.



02. O NOSSO MODO DE SER

OS NOSSOS VALORES ESSENCIAIS

Em segundo lugar, esses princípios de atuação, devem ser encorajados pelos nossos valores:

Ambição, Humildade, Integridade, Pessoas, Inovação

Esses valores são essenciais pelas seguintes razões:



Ambição

A ambição ajuda-nos a olhar para o futuro com determinação. Permite-nos identificar modos de satisfazermos as necessidades de cada cliente, hoje e no futuro. A ambição também nos impele a sermos cada vez melhores – nos produtos e serviços, mas também nos processos. Desse modo, ficamos mais aptos a atuar em prol da nossa missão.



Humildade

A humildade ajuda-nos a ter os pés na terra, a não nos deslumbrarmos com os sucessos, a aprender com os erros, a assumir as nossas falhas e a respeitar as forças das outras partes. É a humildade que nos ajuda a celebrar os nossos sucessos de modo sábio e sem complacência.



Integridade

Para que a nossa ambição sejam um fator de progresso sustentável e nos ajude a ser o que queremos ser – uma empresa de confiança – devemos atuar com integridade e respeito, para que os nossos restantes valores sejam consistentes com a nossa missão e mereçamos a confiança de todas as pessoas destinatárias. Se formos ambiciosos e humildes, mas não atuarmos com integridade e respeito, incorremos no risco de fazer as coisas corretamente, mas não as coisas corretas.



Pessoas

Criamos relações genuínas e de confiança, com as nossas pessoas, com os nossos clientes e parceiros.



Inovação

Criamos soluções tecnológicas sustentáveis, únicas e diferenciadoras, Promovendo a inclusão social -

Olhamos para o futuro guiados pela visão de ser uma referência global em tecnologia sustentável, impulsionando um futuro digital mais inclusivo.

E caminhamos reiterando a nossa missão de criar e entregar soluções tecnológicas sustentáveis e inovadoras que potenciem a transformação digital, promovendo a inclusão social, com respeito pelos recursos naturais e atuando com integridade.

O nosso “modo de ser” envolve, pois, a nossa identidade (uma empresa de confiança), os nossos princípios de atuação (como atuamos para merecer essa confiança) e os valores que sustentam esses princípios da sua ação.”

02. O NOSSO MODO DE SER

2.1. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

2.1.1 Cumprimento da Legislação

A competência técnica para o exercício das funções é crucial, mas não é suficiente. A Administração deve ter em atenção os sobreditos valores quando recruta e seleciona colaboradores, quando as forma e as promove.

Agimos em conformidade com a legislação e a regulamentação vigentes nas regiões onde atuamos. Cooperamos com as autoridades em casos de investigação. Também acreditamos que a conduta ética nos negócios requer, por vezes, mais do que a obediência à lei. Sabemos que algumas ações empresariais podem não estar contempladas na lei. Por essas razões, entendemos que o cumprimento da lei representa apenas umas das componentes a que devemos atender quando avaliamos a correção das nossas decisões.

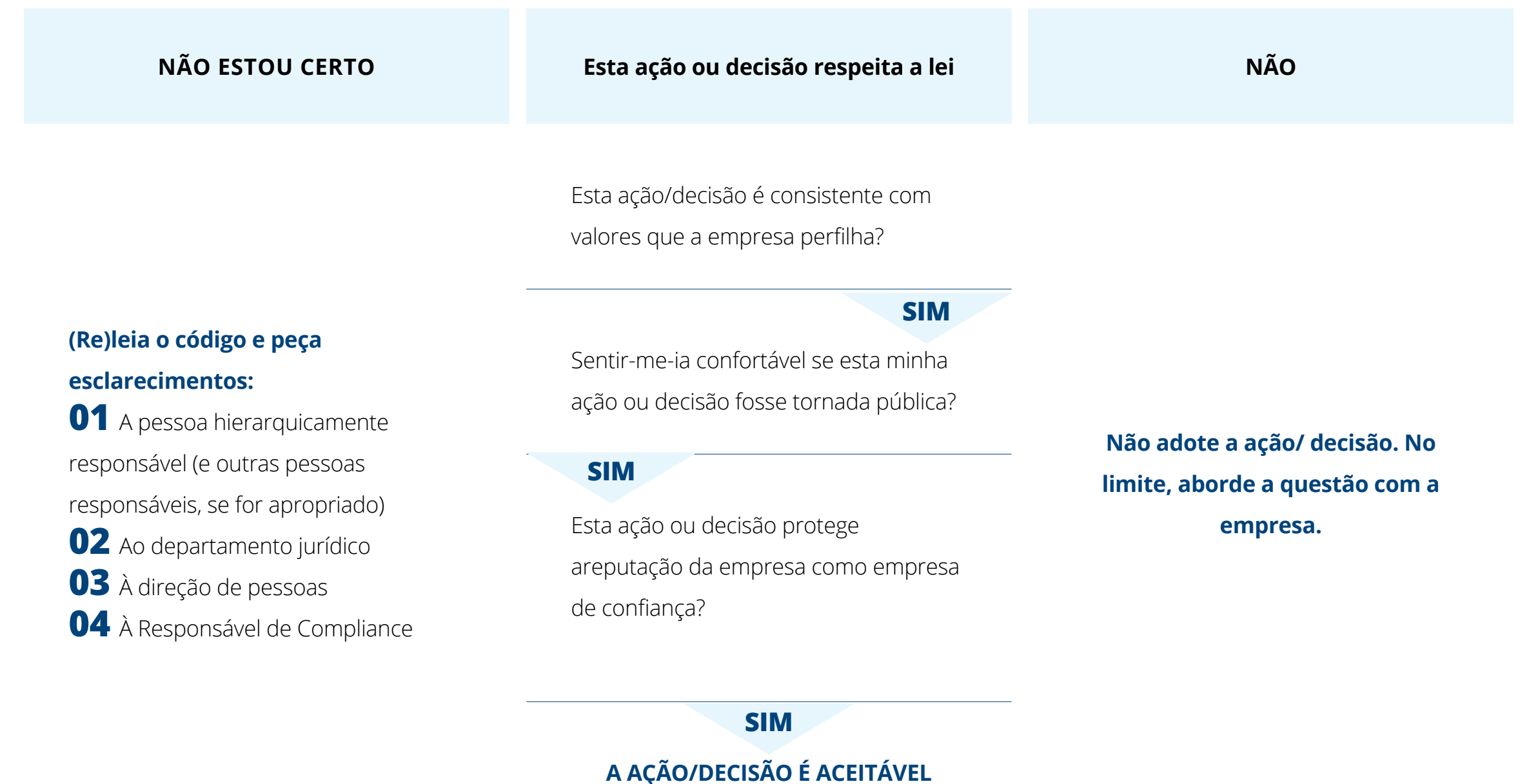


Figura 1: Como proceder perante decisões que requerem um juízo legal e/ou ético?

02. O NOSSO MODO DE SER

2.1.2 Privacidade, Confidencialidade e Integridade Da Informação

A matéria da privacidade, confidencialidade e integridade da informação encontra-se tratada nas [Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas](#) e [Política de Privacidade](#).

2.1.3 Comunicação

No quadro de uma relação de confiança, a informação que prestamos a clientes, fornecedores e prestadoras de serviços, acionistas sócios e colaboradores deve ser verdadeira, rigorosa, objetiva e clara. Na prestação de contas, não ocultamos informação relevante sobre o nosso desempenho económico, social ou ambiental. Toda a informação fornecida à comunicação social, ou divulgada nas redes sociais ou em qualquer outro meio ou canal externo, deve ser prestada por pessoas autorizadas – ou após autorização da Administração ou de entidade apropriada.

Figura 2

Antes de nos expressarmos nas redes sociais sobre algum assunto que envolva a empresa, devemos responder às seguintes questões:

01

Tenho certeza da veracidade e da exatidão da informação que está em minha posse?

02

Esta opinião pode afetar negativamente, e de modo incorreto, a reputação da **empresa**?

03

Ao pronunciar-me sobre a **empresa**, estou a cumprir os meus deveres de confidencialidade?

04

Ao pronunciar-me sobre a **empresa**, estou a cumprir o meu dever de lealdade à empresa?

Em caso de dúvida deve contactar: comunicacao@groupjp.com

02. O NOSSO MODO DE SER

2.1.4 Gestão e Proteção do Património e Demais Recursos

Na gestão dos recursos e dos ativos patrimoniais (próprios e de terceiros, materiais ou imateriais) que nos são confiados, respeitamos a integridade dos mesmos e salvaguardamos o seu valor. Para esse efeito, é necessário que zelemos pela proteção e conservação do património e dos recursos disponibilizados para o desempenho das nossas funções (ou aos quais tenhamos acesso em virtude das mesmas), protegendo-os contra a fraude, o furto, a alteração ou a perda decorrente de atos de terceiras partes. É necessário também que façamos uso racional e eficiente dos recursos e, designadamente, não usemos indevidamente os recursos da empresa para finalidades pessoais.

São exemplos do que se entende por património e demais recursos: dinheiro, edifícios e equipamentos, mobiliário, hardware e software, informação, tempo de trabalho, recursos eletrónicos (ie, correio eletrónico, redes, sistemas).



2.2. COMO NOS RELACIONAMOS

As relações que desenvolvemos entre nós, como colaboradores, e as nossas relações com outras partes interessadas, devem ser pautadas pelos valores e princípios de atuação neste código enunciados.

2.2.1 Entre Nós

Trabalhamos continuamente para proporcionar aos nossos colaboradores elevados níveis de satisfação e realização profissional. Com esse intuito e no que respeita a colaboradores, proporcionamos oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal e profissional, promovemos a igualdade de oportunidades, respeitamos a diversidade, proporcionamos condições apropriadas de saúde, higiene e segurança, reconhecemos e premiamos o mérito, pautamo-nos-se pela justiça equitativa e pela justiça dos procedimentos e das relações entre Administração e colaboradores e promovemos o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as pessoais/familiares.

Em suma, propiciamos um ambiente de trabalho respeitador, justo, saudável, inclusivo, seguro para a expressão de opiniões e livre de preconceito e de discriminação injustificada.



02. O NOSSO MODO DE SER

Como colaboradores da empresa, aos mais diversos níveis, comprometemo-nos a:

- Colaborar e trabalhar em equipa de forma aberta, transparente, construtiva e respeitadora, zelando para que o resultado do trabalho conjunto da equipa seja superior à soma dos trabalhos individuais;
- Contribuir para a colaboração entre equipas;
- Lidar com os conflitos de ideias e opiniões sem fazer ataques pessoais;
- Manifestar as nossas opiniões de modo livre, respeitador e responsável;
- Respeitar as opiniões das outras pessoas, sobretudo, se exercemos funções de gestão;
- Assumir os erros e os fracassos e aprender com os mesmos;
- Apostar no desenvolvimento profissional e na melhoria contínua dos nossos conhecimentos e competências, obtendo o melhor uso da formação e das oportunidades de desenvolvimento promovidas pela empresa;
- Atuar de forma profissional, responsável e leal para com a empresa, empenhando-nos em cumprir as políticas definidas e em salvaguardar a reputação da empresa em todas as situações;
- Comunicar condutas (exemplos: perigos para a saúde, higiene e segurança; discriminação; comportamento ofensivo, entre outros) que colidam com os valores de respeito e dignidade sublinhados neste código e, especificamente, nesta secção

A Administração, Direções e Responsáveis de Área têm um papel fundamental e acrescido na prossecução da cultura ética, demonstrando-a no desempenho das suas próprias responsabilidades e funções e de apoio a quaisquer colaboradores de acordo com os nossos princípios, valores e regras de atuação.

A Administração, Direções e Responsáveis de Área comprometem-se a:

- Criar condições para que as questões éticas surjam e sejam discutidas;
- Estar disponíveis para ouvir as preocupações dos colaboradores;
- Reconhecer e valorizar comportamentos éticos.

02. O NOSSO MODO DE SER

2.2.2 Com fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros de Negócio

A jp.ik reconhece a importância para a sustentabilidade da sua atividade das relações de confiança e respeito que estabelece com fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras de negócios.

As relações com fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras de negócios devem ser éticas, transparentes e de boa-fé, devem respeitar o disposto neste Código, bem como, na [Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas](#).

No mesmo sentido, a jp.ik espera que fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras de negócios, enquanto partes da sua cadeia de valor e como tal suscetíveis de influenciar o seu desempenho, assumam reciprocamente os compromissos assumidos pela jp.ik e garantam igualmente junto dos seus fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras de negócios, a adesão e promoção às práticas, princípios e deveres previstos neste código, incluindo os [requisitos de saúde e segurança no trabalho](#).

A jp.ik espera dos seus fornecedores, prestadores de serviços e entidades parceiras de negócios, o compromisso de cumprir e fazer cumprir o presente Código de Ética e Conduta.

2.2.3 Com Concorrentes

Desenvolvemos uma prática concorrencial rigorosa e leal. Para isso, observamos as regras e critérios de mercado, respeitamos os direitos de propriedade material e intelectual de concorrentes, não desenvolvemos atividades ou programas que representem abuso de eventual posição forte no mercado e não viabilizamos outras formas de concorrência desleal, como (a) acordos de partilha de mercado, (b) acordos de fixação de preços e (c) obtenção de informações comerciais através de meios ilegais. Adicionalmente, respeitámos todos os produtos e serviços de cada concorrente.

02. O NOSSO MODO DE SER

2.2.4 Com Clientes

Cada cliente é único, todavia, existe um traço comum a todos: permitem que os nossos produtos e serviços cheguem às populações e ajudam-nos a cumprir a nossa missão. Tendo em vista sermos um alicerce de qualidade e confiança, comprometemo-nos a garantir a cada cliente o acesso a todas as informações sobre produtos, serviços e preços, de modo a apoiar a tomada de decisão. O nosso lema é: cada cliente tem direito a fazer uma compra informada, e nós temos o dever correspondente. Estamos cientes de que a satisfação de cada cliente é condição para a prossecução da nossa missão.

Como colaboradores da empresa, aos mais diversos níveis, comprometemo-nos a:

- Relacionar-nos com cada cliente de forma íntegra, rigorosa, profissional, empenhada, respeitosa, franca e cortês;
- Proporcionar-lhes a informação que lhes permita realizar uma compra informada;
- Proporcionar-lhes um serviço eficiente de atendimento e apoio;
- Fornecer-lhes serviços e produtos seguros e fiáveis;
- Cumprir com excelência e de forma escrupulosa os termos e as condições acordados quanto à execução do negócio e à qualidade do produto ou serviço;
- Estar atentos e comunicar de imediato e responsabilmente algum problema dos nossos produtos e serviços de que tenhamos conhecimento.

02. O NOSSO MODO DE SER

2.2.5 Com Governos, Entidades Públicas e Entidades Públicas Em Funções Reguladoras ou Fiscalizadoras e com Partidos Políticos (Lobbying)

Na relação com governos e entidades públicas em funções reguladoras ou fiscalizadoras, nacionais ou regionais, em resposta às suas solicitações, comprometemo-nos a responder de forma atempada, transparente e idónea, fornecendo informação, comentários ou contributos sobre assuntos relevantes para as comunidades onde operam. De igual modo, comprometemo-nos a prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração necessária, satisfazendo as respetivas solicitações de forma rigorosa, transparente e atempada.

Adotamos uma postura de independência perante partidos políticos, sem prejuízo das relações de natureza comercial ou profissional. Não financiamos, em circunstância alguma, partidos políticos ou organizações cuja missão seja essencialmente política, nem exercemos qualquer influência em processos de tomada de decisão política e/ou legislativa.

Como pessoas individuais e cidadãos, temos o direito de apoiar partidos ou associações políticas e de expressar livremente opiniões políticas, mas de forma unilateral e pessoal – jamais na qualidade de representantes da empresa.

0.2 O NOSSO MODO DE SER

2.2.6 Com a Comunidade

Acreditamos que empresas fortes tornam as comunidades mais fortes e vice-versa. Atuamos com sentido de cidadania responsável nas comunidades em que estamos inseridos, procuramos ser, de acordo com o que nos é possibilitado pela escala da nossa atividade, agentes de desenvolvimento económico e social. Queremos ser reconhecidos como um grupo de confiança também na relação com essas comunidades.

Os nossos negócios podem ser um fator de transformação positiva da sociedade (designadamente juntos das crianças e jovens) e queremos fazer uso devido desse potencial para merecer a confiança das nossas partes interlocutoras. Fazendo jus ao nosso dever para com a comunidade mais ampla, também respeitamos o ambiente cumprindo as leis e regulamentos aplicáveis. Trabalhamos para minimizar a “pegada” ambiental gerada pelas nossas atividades empresariais e agimos com sensatez na gestão do uso de água e energia e no tratamento de resíduos.

Como colaboradores, aos mais diversos níveis, comprometemo-nos a:

- Apoiar, sempre que possível, as iniciativas direcionadas para a comunidade desenvolvidas pela empresa;
- Submeter sugestões sempre que detetarmos oportunidades de melhoria relacionadas com a gestão dos recursos ambientais.

Relacionamento com pessoas e entidades de outros países e geografias

Nos relacionamentos com pessoas e entidades de outros países, devemos procurar compreender as suas particularidades culturais.

Quando nos relacionamos com pessoas e entidades de outras culturas, devemos fazer um esforço prévio para compreendermos as diferenças culturais. Devemos ainda ter humildade para aceitarmos e valorizarmos as diferenças. Devemos informar-nos sobre as particularidades culturais em que operam as nossas partes interlocutoras, através de informação obtida em fontes credíveis e, idealmente, em mais do que uma fonte.

03. INTEGRIDADE E CONDUTA EMPRESARIAL

3.1. CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de 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.

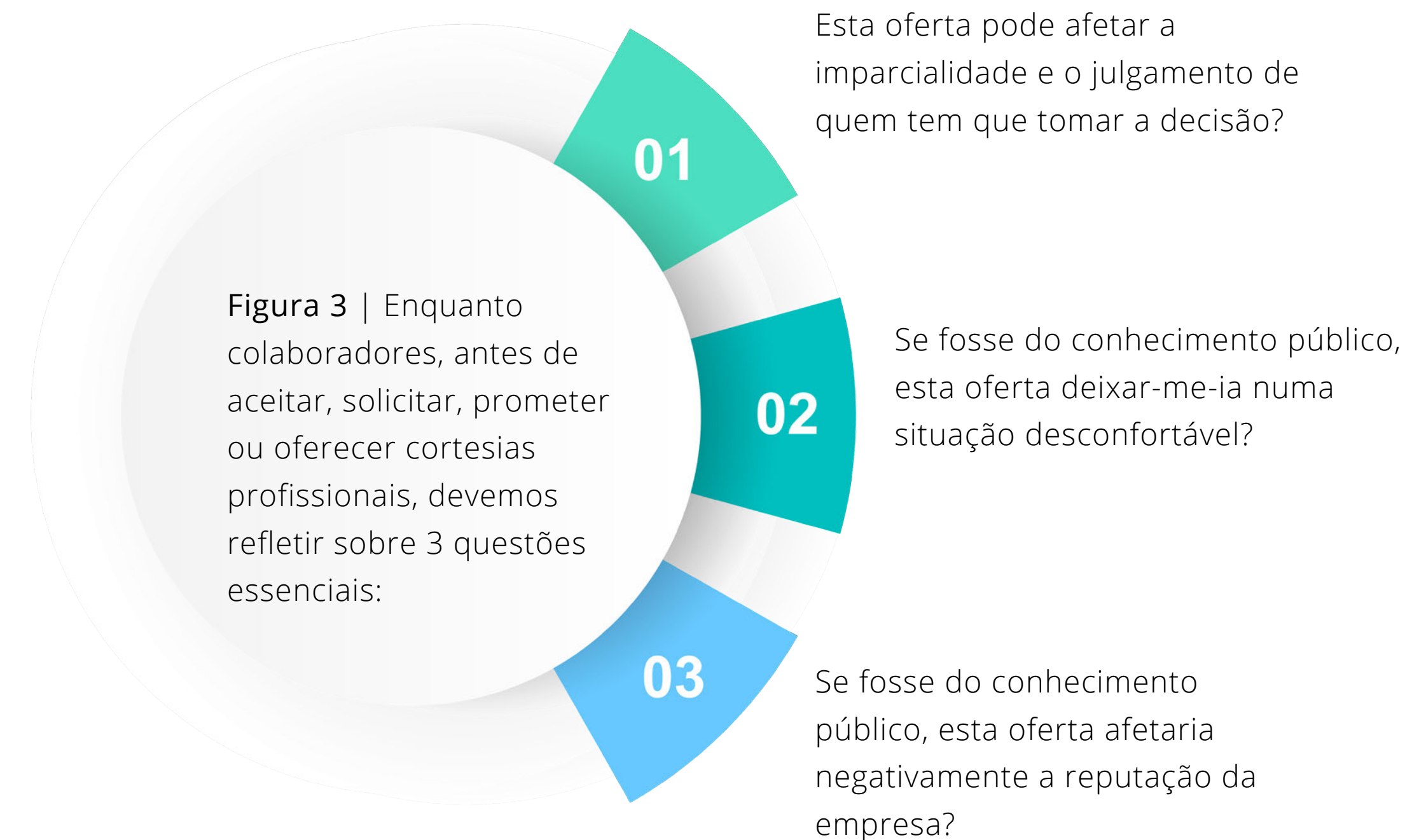
Repudiamos todo este tipo de comportamentos, devendo igualmente, colaboradores e terceiros com quem nos associamos abster-se desta prática.

Esta matéria encontra-se tratada na [Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas](#).

03. INTEGRIDADE E CONDUÇÃO EMPRESARIAL

3.2. PRENDAS E OFERTAS

Prendas e Ofertas podem fazer parte das relações empresariais. Contudo, para que não se suscitem dúvidas éticas, devem obedecer a algumas regras. Devem ser prendas de cortesia, ter valor simbólico e respeitar a cultura, os valores e os costumes locais. Na relação com clientes, fornecedores, governos e outras entidades públicas e partidos políticos, devemos recusar pagamentos ou outros favores que possam ser interpretados como tentativas de corrupção, suborno ou qualquer tipo de favorecimento.



Se respondermos afirmativamente a alguma destas questões, devemos evitar oferecer ou receber a prenda ou oferta.

Pode consultar o presente tema desenvolvido na nossa [Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas](#).

3.3. CONFLITO DE INTERESSES

Existe conflito de interesses quando temos interesse económico ou pessoal numa interação que envolva alguma da empresa.

O conflito de interesses pode prejudicar o nosso julgamento objetivo, a nossa imparcialidade e a nossa lealdade enquanto colaboradores, conduzindo-nos a ações e decisões prejudiciais à empresa que, a serem descobertas, podem prejudicar a reputação da mesma. Portanto, como princípio, devemos evitar intervir em processos de tomada de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaboremos ou tenhamos colaborado, ou pessoas e entidades com quem estejamos, ou tenhamos estado, em contacto por laços de parentesco ou afinidade.

Se a nossa participação nesses processos for necessária, para benefício da empresa, é nosso dever informar a pessoa hierarquicamente responsável.



3.4. RESPONSABILIDADE FINANCEIRA, TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

Promovemos a divulgação da informação respeitante à situação e desempenho financeiro e aos investimentos realizados das empresas do grupo, adotando uma postura de transparência da nossa informação financeira. Só assim será possível a manutenção da confiança do público em geral, acionistas e entidades parceiras de negócio.

Cumprimos escrupulosamente com todas as obrigações legais que devemos assegurar, garantindo 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 as empresas.

04. SUSTENTABILIDADE

A Organização das Nações Unidas define sustentabilidade como a satisfação das necessidades do presente sem comprometer a capacidade de gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades.

Para nós, a gestão da sustentabilidade é um dos seus pilares fundamentais, caminhamos juntos pela sustentabilidade, reiterando a nossa missão de criar e entregar soluções tecnológicas sustentáveis e inovadoras que potenciem a transformação digital, promovendo a inclusão social, com respeito pelos recursos naturais e atuando com integridade.

Nesta estratégia de sustentabilidade estruturamo-nos em torno dos três pilares ESG (Ambiente, Social e Governança) que enquadram as áreas de atuação consideradas críticas para reforçar a competitividade, garantir a conformidade regulatória, criar valor sustentável e responder às expectativas de clientes, colaboradores, parceiros e demais partes interessadas.



4.1. AMBIENTE

Para nós, o Ambiente crucial, pois é o nosso presente e o nosso futuro. É o nosso jeito de ser. Trabalhamos diariamente na melhoria do desempenho ambiental da empresa, na conformidade legal ambiental e no controlo e monitorização dos aspectos ambientais significativos.

Trabalhamos para impulsionar o progresso tecnológico, sem comprometer o ambiente: mitigar os impactos das alterações climáticas, reduzir a poluição e adotar a economia circular nas soluções tecnológicas.

- A jp.ik é certificada pela ISO 14001:2015 com a Certificação Ambiental e ISO 50001 – Gestão Energética;
- Os nossos produtos são certificados para garantir que são ambientalmente seguros e sustentáveis, garantindo que contribuímos para um ecossistema melhor e mais limpo;
- Gerimos recursos e resíduos de forma eficiente, integrando práticas de economia circular que permitem minimizar o consumo de materiais e a produção de resíduos, aumentar taxas de reutilização e reciclagem e escolher as soluções mais sustentáveis, minimizando o impacto das nossas atividades no ambiente;





- Adequamos a frota automóvel, elegendo veículos híbridos e elétricos;
- Dispomos de um plano de manutenção para controlo e monitorização das perdas através da identificação dos pontos de fuga de água;
- O papel de mão utilizado nas nossas empresas é 100% reciclado e biodegradável;
- Os nossos processos de seleção de fornecedores atentam aos critérios ambientais dessas empresas;
- Os nossos sistemas de impressão são dotados de um sistema adequado à redução do desperdício de papel e de toner;
- Todos os materiais usados nas embalagens dos equipamentos, pilhas e baterias são geridos por entidades parceiras acreditadas que assumem a responsabilidade do encaminhamento e tratamento adequado desses resíduos.

04. SUSTENTABILIDADE

4.2. SOCIAL

Olhamos para as pessoas como a base do sucesso da empresa, assegurando que têm as melhores condições de trabalho, num ambiente saudável e seguro.

Atendendo às necessidades dos clientes e das comunidades, contribui para uma sociedade tecnologicamente avançada, e assim, mais inclusiva.

- Somos certificados pela ISO 45001 - Saúde e Segurança no Trabalho;
- Procuramos ser um ótimo lugar para trabalhar promovendo a satisfação, motivação e, conseqüentemente, produtividade das suas pessoas;
- Contribuímos para o desenvolvimento sustentável das comunidades locais, nacionais e internacionais, para a qualidade de vida da população, a equidade e justiça social através de doações e investimento;
- Apoiamos iniciativas de carácter social e educativo no âmbito das comunidades onde desenvolve a sua atividade;
- Contribuímos através da ação mecenática para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades onde desenvolve a sua atividade



04. SUSTENTABILIDADE

Na jp.ik assumimos o compromisso de promover práticas éticas, transparentes e socialmente responsáveis em todas as nossas atividades, estabelecendo padrões para garantir que as condições de trabalho nas cadeias de suprimentos sejam seguras e que os negócios sejam conduzidos de forma responsável, ética e com respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente.

As disposições deste Código respeitam padrões reconhecidos internacionalmente, incluindo:

- Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais;
- Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos;
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre princípios fundamentais e direitos no trabalho;
- Convenções fundamentais da OIT;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

Neste sentido, comprometemo-nos a:

I. Não apoiar, permitir ou beneficiar de:

- Trabalho infantil, não toleramos qualquer forma de trabalho infantil ou de exploração infantil;

- Trabalho forçado, não toleramos qualquer prática de trabalho forçado, escravo ou servil, trabalho prisional involuntário ou abusivo, escravatura ou tráfico de seres humanos.

- Qualquer forma de discriminação, incluindo com base em género, idade, origem, religião, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra condição protegida por lei, não toleramos qualquer forma de discriminação, no recrutamento, remuneração, acesso a formação, promoção, rescisão ou reforma.

II. Asseguramos a todos os colaboradores:

- Tratamento digno, com respeito, equidade e promoção da igualdade de oportunidades;

- Condições de trabalho seguras e saudáveis, prevenindo riscos e promovendo o bem-estar;

- Remuneração justa, garantindo o cumprimento da legislação aplicável, incluindo as relativas ao salário mínimo, horas extras e benefícios legais e o direito a um salário digno;

- Cumprimento das disposições legais e acordos setoriais relativos aos horários de trabalho, garantindo que a jornada de trabalho não excede o máximo ali estabelecido;



04. SUSTENTABILIDADE

- Respeito pelo direito à liberdade de associação e à negociação coletiva, reconhecemos, respeitamos e protegemos o direito à liberdade de associação, incluindo a constituição, adesão e participação em sindicatos ou outras organizações representativas, bem como o direito de negociação coletiva, e asseguramos que nenhum colaborador será prejudicado, discriminado ou alvo de retaliação pelo exercício legítimo desses direitos;

III. Manter implementado um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, por forma a monitorizar o desempenho social e promover a sua melhoria contínua.

IV. Promover, sensibilizar e monitorizar, o cumprimento destes princípios junto dos seus fornecedores, parceiros e restantes entidades da cadeia de valor, incentivando a adoção de práticas alinhadas com este código.

Ainda neste âmbito, elegemos um representante dos colaboradores com a função de atuar como interlocutor dos colaboradores junto da administração, facilitando a comunicação, a participação e a melhoria contínua no cumprimento da norma SA8000.

04. SUSTENTABILIDADE

4.3. GOVERNAÇÃO

Temos uma grande preocupação com o impacto social das suas políticas e a transparência dos seus princípios e regulamentos de governação corporativa. Tendo adotado princípios robustos de gestão ética e compliance no modo com gere a sua atividade económica, por forma a assegurar uma conduta empresarial responsável e a comunicar de forma responsável e transparente e continuar a inovar, fomentado sempre uma cultura de integridade.

Para o efeito,

Implementamos programas de:

- Proteção de dados;
- Ética e Conduta;

Implementamos ainda:

- um sistema de gestão anticorrupção implementado de acordo com a NP ISO 37001, que assume um papel central no reforço da cultura ética da empresa. Esta norma internacional estabelece requisitos e boas práticas para a prevenção, deteção e resposta a atos de suborno e corrupção, integrando políticas, procedimentos e controlos que promovem uma atuação íntegra em todas as áreas da empresa. Por outro lado, incentiva ao compromisso da liderança, a avaliação de riscos, a formação contínua, os mecanismos de denúncia e a aplicação de medidas disciplinares, criando um ambiente organizacional baseado na responsabilidade e na conformidade.





04. SUSTENTABILIDADE

A implementação deste sistema vai além do cumprimento normativo, representa também um compromisso efetivo com a ética e a integridade no negócio. Ao alinhar o sistema de gestão anticorrupção com a cultura da empresa, a jp.ik fortalece os seus valores, promovendo comportamentos éticos e demonstrando, de forma inequívoca, tolerância zero no que concerne à corrupção.

- um Programa de Cumprimento Normativo (“PCN”) implementado em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção;
- um processo de diligência devida, permitindo um controlo adicional dirigido à prevenção e deteção do risco de corrupção.

Adotamos também uma [Política de Aprovisionamento Responsável de Minerais](#)

05. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

As alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho impõem às entidades empregadoras a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Visa-se aqui não só o cumprimento deste imperativo legal, mas sobretudo um compromisso que assumimos de prevenção e combate a todos comportamentos que afetem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, definindo os princípios orientadores de uma política de não tolerância em relação a essas condutas.

5.1. PRINCÍPIOS GERAIS

Temos o firme propósito de impedir a ocorrência de todo o tipo assédio e, caso ele ocorra, garantir a aplicação das medidas adequadas à prevenção da sua repetição, assegurando a tutela da dignidade da pessoa humana, a tutela da igualdade e da não discriminação, considerando o assédio no trabalho como uma violação ao conceito de trabalho digno.

No exercício das suas atividades, funções e competências, a empresa e respetivos colaboradores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses das mesmas, no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Os colaboradores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiras partes, com base na raça, género, orientação sexual, idade, incapacidade física, ideologia política, opiniões e/ou religião.

5.2. CONCEITO DE ASSÉDIO

Entende-se por Assédio a prática de um comportamento indesejado e reiterado, nomeadamente aquele que seja 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.

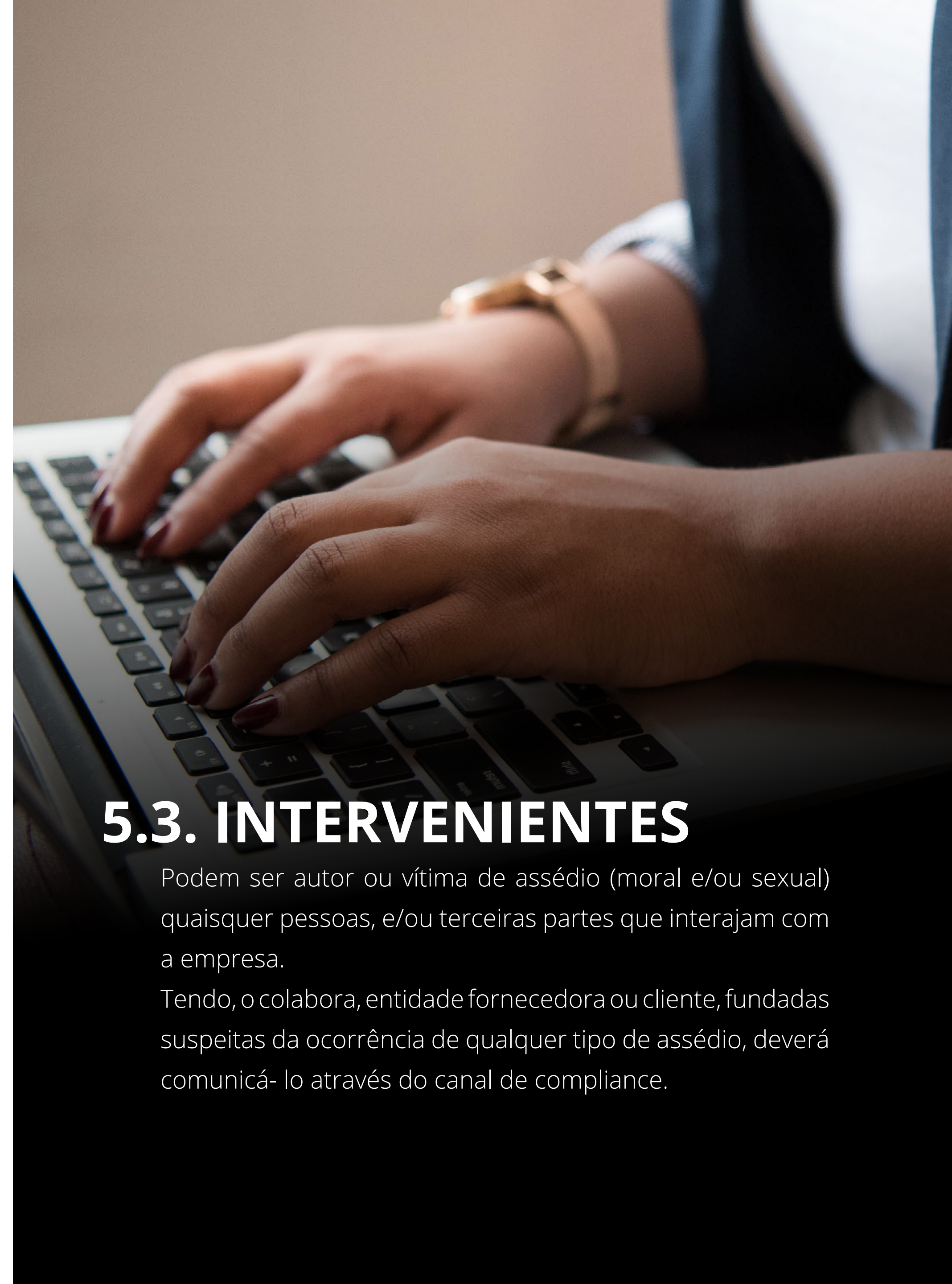
O Assédio Moral consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e/ou ataques físicos, podendo abranger a violência física e/ou psicológica.

O Assédio é Sexual quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física ou outros comportamentos em razão do sexo ou com conotação sexual que perturbem ou constranjam a pessoa, afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho, ou lhe criem um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

5.3. INTERVENIENTES

Podem ser autor ou vítima de assédio (moral e/ou sexual) quaisquer pessoas, e/ou terceiras partes que interajam com a empresa.

Tendo, o colabora, entidade fornecedora ou cliente, fundadas suspeitas da ocorrência de qualquer tipo de assédio, deverá comunicá-lo através do canal de compliance.



06. INCUMPRIMENTO

As sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas neste Código, na Política de Prevenção da Corrupção e das Infrações Conexas e/ou de qualquer outra política, regulamento, instrução de trabalho e demais normativos internos, e/ou de qualquer lei e regulamentação legalmente vinculativa, bem como, as sanções criminais associadas aos atos de corrupção e infrações conexas encontram-se previstas na [Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas](#)



07. MECANISMOS DE SPEAK UP E MEDIDAS ANTI RETALIATÓRIAS

Dispomos de um Canal de Compliance que abarca uma linha de denúncias e uma linha de preocupações sociais. Qualquer pessoa que tenha o conhecimento de qualquer violação do disposto neste Código de Ética e Conduta, na Política de Prevenção da Corrupção e das Infrações Conexas e/ou de qualquer outra política, regulamento, instrução de trabalho e demais normativos internos, e/ou de qualquer lei e regulamentação legalmente vinculativa, ou qualquer preocupação, questão, queixa, incidente ou reclamações relevantes para a norma SA8000, poderá reportar de forma confidencial através dos seguintes meios:

- Contactar a pessoa hierarquicamente responsável dentro da organização;
- Contactar o Responsável de Compliance;
- Enviar uma mensagem anónima ou confidencial através do [canal de compliance](#).

A receção, registo e tratamento de denúncias e preocupações sociais deve respeitar o disposto neste código, bem como, na [Política de Tratamento de Denúncias de Infrações e de Preocupações Sociais](#).

Garantimos a confidencialidade da denúncia de más práticas e comportamentos ilícitos e de Preocupações Sociais efetuadas de boa-fé, através do [canal de compliance](#), comprometendo-se a não exercer, por meio algum, quaisquer atos de retaliação contra a pessoa denunciante/reclamante.

Considera-se ato de retaliação, qualquer ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao/à pessoa denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

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.



08. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Código é parte integrante do sistema de gestão anticorrupção implementado de acordo com a NP ISO 37001, associado ao “Programa de Cumprimento Normativo” (“PCN”) implementado em conformidade com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção. A sua observância não dispensa o estrito seguimento de todas as políticas, regulamentos, instruções de trabalho e demais normativos internos.

O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua publicação e deverá ser revisto a cada 3 anos, ou sempre que tal se justifique e será publicado no jp.hub e na página oficial da internet no prazo de 10 (dez) dias após a sua implementação e/ou das respetivas revisões.

O Código de Ética e Conduta é atualizado periodicamente em função dos novos requisitos normativos, das melhorias resultantes das revisões de conformidade e das melhores práticas. Entre na página web (www.jpik.com)