



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Caros funcionários e parceiros,

Temos o prazer de vos apresentar o nosso Código de Ética, um guia para acompanhar cada um de nós na nossa missão de transformar o modelo energético de todas as empresas e lares em soluções descarbonizadas e independentes de forma simples. Dentro do Grupo Prosolia Energy, acreditamos que as nossas ações devem ser orientadas por valores éticos e morais. A integridade e a honestidade são elementos fundamentais em tudo o que fazemos, desde a tomada de decisões às relações com todas as partes interessadas da empresa.

O Código de Ética define as nossas expetativas, de forma clara e detalhada, relativamente à forma como todos os colaboradores e parceiros se devem comportar no ambiente de trabalho.

Estamos empenhados em cumprir os mais elevados padrões éticos ao longo da nossa cadeia de valor e o Código de Ética trata-se de uma ferramenta crucial para atingir esse objetivo, ajudando-nos a proteger a nossa reputação e a construir uma cultura corporativa que consideramos fundamental.

Esperamos que este Código seja um guia de referência para os princípios éticos que regem o nosso trabalho quotidiano, sendo a integridade e a responsabilidade valores essenciais em toda a organização.

Atentamente,
A Direção da Prosolia Energy.

ÍNDICE

CONTEÚDO

01 / **Objetivo**

02 / **Âmbito de aplicação**

03 / **Compromissos e princípios éticos**

- Segurança e saúde no trabalho
- Ambiente livre de assédio
- Igualdade de oportunidades
- Proteção dos ativos e da informação
- Cumprimento das normas legais
- Luta contra o suborno e a corrupção
- Proteção da livre concorrência
- Defesa dos direitos humanos
- Respeito pelo ambiente e pela comunidade local
- Transparência, veracidade e integridade da informação
- Conflitos de interesses
- Imparcialidade
- Confidencialidade

04 / **Aceitação e cumprimento**

05 / **Revisão do Código**

1. OBJETIVO

O objetivo deste Código de Ética é estabelecer as linhas gerais de conduta por que se devem reger todos os colaboradores da organização. Dentro da empresa, o compromisso de desenvolver as nossas atividades em conformidade com os mais elevados padrões éticos não é uma opção, mas um requisito fundamental.

Os critérios de conduta definidos no presente Código não se destinam a abranger todas as situações ou circunstâncias com que as partes interessadas se possam deparar, mas sim, estabelecer orientações gerais de comportamento que possam servir como guia de ação durante o desempenho das atividades profissionais.

Consequentemente, aplica-se um princípio de tolerância zero a quaisquer práticas que violem o disposto em matéria de ética e integridade. Todos os profissionais e terceiros com quem interagimos devem agir sempre em conformidade com os princípios e valores definidos neste Código.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Ética destina-se a todas as pessoas que fazem parte do Grupo Prosolia Energy, incluindo os seus administradores, gestores e funcionários, bem como a todas as pessoas e organizações que colaboram e se relacionam com a empresa no desenvolvimento da sua atividade, tais como fornecedores, contratantes, consultores ou assessores externos, parceiros comerciais e colaboradores de qualquer natureza.

A empresa considera que todas as partes interessadas que atuam em seu nome são uma extensão da organização e, por conseguinte, devem agir de acordo com os princípios éticos definidos no presente Código. Poderá ser solicitado a todos os fornecedores, parceiros comerciais ou contrapartes que formalizem o seu compromisso em cumprir este Código ou as diretrizes nele estabelecidas.

3. COMPROMISSOS E PRINCÍPIOS ÉTICOS

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A empresa considera crucial a saúde e segurança no trabalho e esforça-se por adotar políticas que garantam os mais elevados padrões neste âmbito.

Para além do cumprimento rigoroso da legislação em vigor, especialmente em países onde a legislação é menos desenvolvida nesse domínio, a empresa assegura a disponibilização de todos os recursos necessários para garantir um ambiente de trabalho que respeite a saúde e dignidade dos colaboradores.

AMBIENTE LIVRE DE ASSÉDIO

A empresa empenha-se em criar um ambiente de trabalho seguro, que proteja a dignidade e a segurança de todas as pessoas, livre de assédio de qualquer natureza, incluindo assédio no local de trabalho, sexual, físico, moral e psicológico.

Serão tomadas medidas imediatas em resposta a qualquer comportamento indesejado ou indesejável por parte de qualquer funcionário, que possa ser considerado assédio a outro indivíduo, que perturbe o trabalho dos demais ou que crie um ambiente de trabalho intimidante, ofensivo, abusivo ou hostil. Isto inclui intimidação, abuso de poder ou qualquer outra forma de agressão ou hostilidade.

A empresa dispõe de um protocolo específico para situações de assédio, que se encontra disponível para consulta por parte de todos os colaboradores na plataforma interna "Sesame".

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A empresa esforça-se por aplicar critérios de não discriminação e de igualdade de oportunidades, tanto nos seus processos de seleção como no desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores.

Raça, etnia, cor, nacionalidade, origem ou condição social, idade, género, estado civil, orientação sexual, ideologia ou religião não são considerados fatores de avaliação profissional.

Em vez disso, os únicos elementos considerados na distinção entre funcionários são o mérito, o esforço, os resultados do desempenho, a formação, a experiência e o potencial de futuro.

Para a empresa, a promoção da igualdade de tratamento é fundamental e, para tal, privilegia o equilíbrio entre homens e mulheres em todas as práticas de recrutamento e seleção, progressão na carreira, formação e criação de condições de trabalho.

A empresa compromete-se a facilitar a conciliação entre as obrigações profissionais e a vida pessoal e familiar dos seus colaboradores.

PROTEÇÃO DOS ATIVOS E DA INFORMAÇÃO

Todos os funcionários são responsáveis pela utilização adequada dos ativos e recursos da empresa e, conseqüentemente, pela sua proteção contra utilização indevida, abuso, sabotagem ou perda. Estes ativos incluem tanto a imagem e reputação da empresa, como informações, veículos, ferramentas, materiais, propriedade intelectual, sistemas informáticos, software, hardware, material de escritório, dispositivos de comunicação, acesso e navegação na internet e instalações.

Deve ser monitorizada a utilização correta e adequada da imagem e reputação da empresa bem como o seu respeito por parte de todos os parceiros comerciais.

Todos os recursos colocados à disposição do trabalhador devem ser utilizados para a finalidade profissional a que se destinam. Nos casos em que possam ser utilizados para uso privado, devem ser respeitados os regulamentos internos e a legislação aplicável, devendo ser mantidos a níveis mínimos sem afetar negativamente a produtividade e o ambiente de trabalho.

Todos os profissionais devem cumprir a legislação em vigor no que respeita à proteção de dados pessoais bem como os procedimentos implementados neste domínio.

Os colaboradores comprometem-se a manter a confidencialidade e a fazer uma utilização discreta, de acordo com as normas internas e externas, dos dados e informações a que tenham acesso no exercício das suas funções. Em caso de dúvida, e salvo indicação em contrário, todas as informações a que os colaboradores tenham acesso no exercício da sua atividade profissional são consideradas confidenciais.

LUTA CONTRA O SUBORNO E A CORRUPÇÃO

Os colaboradores, gestores ou parceiros de negócio não podem, em circunstância alguma, envolver-se em práticas não éticas que possam ser consideradas como influência desonesta, falta de transparência ou de imparcialidade nas decisões de terceiros com quem interagem, seja na esfera pública ou privada.

Estas práticas não éticas incluem oferecer ou prometer presentes, favores ou qualquer tipo de compensação, ou ainda, dar preferência a situações decorrentes de relações pessoais com autoridades, funcionários públicos ou qualquer outra pessoa externa à organização que possa influenciar a tomada de decisões que produzam benefícios económicos diretos ou indiretos para a empresa ou para terceiros.

Os colaboradores e os seus parceiros comerciais não devem aceitar ou solicitar benefícios ou vantagens injustificadas para si próprios ou para terceiros, em troca de favorecer indevidamente outrem na compra ou venda de produtos, na contratação de serviços ou nas relações comerciais.

É irrelevante se estas ações decorrem fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa ou noutro país, e se são financiadas individualmente ou não. A supervisão cuidadosa de terceiros que atuem em nome da empresa é especialmente importante neste âmbito, devendo ser efetuadas as devidas diligências para conhecer os parceiros comerciais e todas as pessoas com as quais se mantêm relações comerciais.

- Ofertas, presentes e hospitalidade

Regra geral, a empresa não permite a oferta, concessão ou aceitação de presentes, favores ou hospitalidade que possam resultar em tratamento preferencial ou a compromissos, mesmo que fictícios.

Só são permitidas exceções no caso de ofertas ou hospitalidade de valor económico negligenciável e estejam em conformidade com as práticas corporativas habituais e com a regulamentação em vigor de cada país.

- Doações a partidos políticos

A empresa não efetua donativos ou contribuições destinadas a partidos políticos, federações, coligações ou grupos eleitorais.

- Branqueamento de capitais

A empresa está firmemente empenhada na prevenção do branqueamento de capitais. Em caso algum participará em atividades destinadas a conferir uma aparência de legitimidade ou de legalidade a bens ou ativos de origem criminosa.

PROTEÇÃO DA LIVRE CONCORRÊNCIA

A empresa concorre de forma leal e ética nos mercados em que atua, abstendo-se de se envolver em quaisquer práticas anticoncorrenciais ou de divulgar informações falsas sobre os seus concorrentes. Os colaboradores e os seus parceiros comerciais respeitam plenamente a lei e não tomam quaisquer iniciativas, isoladamente ou em conjunto, que violem as leis de promoção e defesa da concorrência.

DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS

A empresa está comprometida com o respeito e a integridade dos direitos humanos em todas as suas operações, incluindo na cadeia de valor, com especial atenção à igualdade de oportunidades independentemente das características das pessoas bem como com a eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado, garantindo condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem o bem-estar e a dignidade dos profissionais.

Além disso, a empresa reconhece o direito dos trabalhadores de participarem ou formarem organizações destinadas a defender e promover os seus interesses, apoiando a liberdade de associação e de negociação coletiva, respeitando a liberdade de opinião, de informação e de expressão, reconhecendo e protegendo o direito de exprimir e divulgar livremente pensamentos, ideias e opiniões.

RESPEITO PELO AMBIENTE E PELA COMUNIDADE LOCAL

A empresa está firmemente empenhada em contribuir para o desenvolvimento socioeconómico, o respeito pelo ambiente e a criação de valor partilhado nos territórios onde está presente.

A empresa tomará as medidas adequadas e envidará todos os esforços possíveis para evitar que as suas ações prejudiquem o meio ambiente e respeitará sempre a legislação ambiental aplicável nas diferentes jurisdições em que opera. Para tal, a empresa compromete-se a identificar, avaliar e gerir os aspetos e impactos ambientais positivos e negativos das suas atividades, assegurando uma gestão ambiental adequada e a minimização e mitigação do seu impacto.

TRANSPARÊNCIA, VERACIDADE E INTEGRIDADE DA INFORMAÇÃO

A empresa considera o valor da transparência como uma base fundamental e um elemento-chave em todas as suas interações, uma vez que ajuda a estabelecer relações sólidas e de confiança a longo prazo.

A nível interno e externo, é essencial que as informações partilhadas e publicadas sejam exatas e completas para que as partes interessadas possam confiar nelas. Por conseguinte, a organização garante que os registos contabilísticos reflitam de forma clara e precisa as transações, em conformidade com os princípios e políticas contabilísticos convencionalmente aceites. Embora alguns funcionários tenham responsabilidades específicas nesta área, a responsabilidade de assegurar o registo adequado das transações e a manutenção da informação registada é de todos.

IMPARCIALIDADE

A empresa garante a igualdade de oportunidades a todos os fornecedores e prestadores de serviços que cumpram os requisitos de qualidade, experiência, recursos e preços. Em qualquer processo de seleção ou concurso é garantida a ausência de qualquer tipo de discriminação.

Os funcionários envolvidos nestes processos devem agir de forma objetiva e imparcial, aplicando os critérios estabelecidos pela empresa para a seleção de fornecedores, empreiteiros ou colaboradores externos. Em nenhuma circunstância será permitido aos empregados aceitar ou solicitar pagamentos ou benefícios que possam comprometer a imparcialidade nestes processos.

CONFIDENCIALIDADE

Os funcionários da empresa devem seguir os procedimentos estabelecidos pela organização para a segurança da informação. Qualquer informação não divulgada publicamente deve ser considerada confidencial e, salvo instruções em contrário de um superior hierárquico, não deve ser utilizada externamente por qualquer profissional. Esta obrigação estende-se para além da cessação da relação de trabalho.

As informações técnicas e económicas fornecidas por clientes, fornecedores e outros terceiros que se relacionem com a empresa em processos de seleção e concursos ou no desenvolvimento de fornecimentos contratados devem ser tratadas como confidenciais pelos colaboradores que a elas tenham acesso.

Este princípio é especialmente importante para a informação privilegiada, que se refere a informações específicas relacionadas direta ou indiretamente com a empresa ou qualquer uma das suas filiais. Nestes casos, um trabalhador que possua ou conheça informação privilegiada deve abster-se não só de a divulgar, bem como, de efetuar ou recomendar operações de compra ou venda com base no conteúdo dessa informação.

4. ACEITAÇÃO E CUMPRIMENTO

O Código de Ética entra em vigor no dia da sua publicação e o seu cumprimento é de carácter obrigatório por parte de todos os funcionários e colaboradores da organização. A empresa comunicará e divulgará o conteúdo do presente Código de Ética a todos os trabalhadores e a terceiros para os quais seja relevante.

Os profissionais devem comprometer-se formalmente a respeitar o Código quando entram na empresa e noutras circunstâncias que a empresa considere adequadas.

A empresa disponibiliza um canal de denúncia que permite aos seus colaboradores denunciarem, de forma honesta, condutas irregulares ou contrárias às disposições estabelecidas neste Código de Ética, em regulamentos, políticas ou procedimentos relacionados ou na legislação em vigor.

Todos os profissionais têm a responsabilidade de informar imediatamente sobre qualquer prática irregular, comportamento ilícito ou antiético de que tenham conhecimento ou sejam testemunhas. Para aceder a este canal, pode utilizar o canal de denúncias na plataforma “Sesame” ou enviar uma carta por correio postal dirigida à da Equipa Jurídica em Valência, Espanha.

- [Link do canal de denúncias](#)
- Endereço: Plaza del ayuntamiento 27, piso 3, 46002, Valencia.

5. REVISÃO DO CÓDIGO

O compromisso de revisão e aperfeiçoamento contínuos do Código de Ética é crucial para garantir que este se mantém relevante e eficaz ao longo do tempo. Para o efeito, a empresa definiu os seguintes mecanismos:

- Comunicação e divulgação: O Código de Ética deve ser comunicado e divulgado de forma eficaz junto de todos os trabalhadores e das partes interessadas relevantes.
- Revisão periódica: Este Código de Ética deve ser revisto anualmente para garantir que se mantém relevante e atualizado no que respeita às novas tendências e regulamentações éticas.

