Empresa de Desenvolvimento Mineiro, SA

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

11 de Dezembro de 2018

ÍNDICE

I Parte

1. Enquadramento 4
2. Âmbito do Código 4
3. Valores e Princípios de negócio. 4
3.1. Valores 5
3.2. Princípios de negócio 5

II Parte

4. Normas de Conduta 7
4.1. Confidencialidade e sigilo 7
4.2. Prevenção de práticas ilícitas 7
5. Relações com as partes interessadas 9
5.1. Relações com os colaboradores 9
5.2. Relações com o acionista 10
5.3. Relações com fornecedores e parceiros. . . . 10
5.4. Relações com as entidades reguladoras . . . 11
5.5. Relações com o ambiente 11
6. Aplicação e acompanhamento do Código de Ética e de Conduta 11

DISCLAIMER: No âmbito da leitura do presente documento, o termo "colaboradores" designa os géneros masculino e feminino.

PARTE I

1. ENQUADRAMENTO

O presente Código de Ética e de Conduta (Código) constitui o referencial ético da EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, SA.

A EDM conduz projetos de recuperação ambiental de zonas degradadas por antigas explorações mineiras abandonadas, como concessionária do Estado em regime exclusivo. Exerce ainda atividades de prospeção, pesquisa e valorização de recursos minerais e presta serviços especializados nos domínios dos Geo-Recursos e do Ambiente.
Este Código constitui um instrumento estruturante e agregador da missão, valores e princípios que orientam a EDM, contribuindo para a consolidação da cultura ética da empresa, na medida em que clarifica os princípios de atuação da mesma, em conformidade com a legislação, a regulamentação e os princípios de bom governo aplicáveis à sua atividade.

Este documento resulta da revisão do Código de ÉTICA e de CONDUTA da EDM publicado em 2015, levando em consideração os princípios e critérios orientadores respeitantes à conduta em matéria de aceitação de ofertas de bens materiais e de convites ou benefícios similares definidos na Resolução de Conselho de Ministros nº 53/2016 de 21 de setembro de 2016.

2. ÂMBITO DO CÓDIGO

Entendem-se por "colaboradores da EDM" todos os funcionários, dirigentes e membros dos órgãos sociais.

3. VALORES E PRINCÍPIOS DE NEGÓCIO

O propósito dos valores e princípios da EDM é nortear a atuação dos colaboradores, em consonância com a missão da empresa. Pretende-se que os valores e princípios representem critérios de referência que influenciam a atitude, as decisões e a conduta dos colaboradores, contribuindo dessa forma para a consolidação de uma cultura ética.

Estimulamos uma cultura de integridade e responsabilidade porque atuamos de forma socialmente responsável e também porque assumimos que a EDM tem uma responsabilidade acrescida, que advém da atividade de gestão de recursos e património do Estado, no âmbito da recuperação ambiental, prospeção e valorização dos recursos minerais, que constitui a nossa missão principal.

3.1. VALORES

Os valores que apresentamos refletem assim a forma de atuação da EDM, com o objetivo de orientar as atitudes e conduta dos colaboradores.

INTEGRIDADE

Conduzimos a nossa atividade de acordo com os mais elevados padrões éticos, avaliando as nossas opções e decisões no melhor interesse da empresa e da sociedade. Honramos e respeitamos os compromissos assumidos em todas as relações que estabelecemos e projetos que conduzimos, agindo com honestidade, equidade e responsabilidade. Promovemos esta cultura de modo a corresponder às expectativas da sociedade e a gerar confiança nas entidades que se relacionam com a EDM.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE GÉNERO

Respeitamos a individualidade de cada colaborador e promovemos a sua valorização porque reconhecemos a complementaridade de competências e contributos. A nossa política de gestão de recursos humanos reflete os princípios da igualdade de oportunidades e de género consagradas na legislação e regulamentação específicas, ao rejeitar comportamentos discriminatórios ao nível das atividades de recrutamento & seleção, integração, acesso a formação e desenvolvimento e progressão na carreira.

RESPONSABILIDADE

Consideramos que a responsabilidade da EDM resulta da responsabilidade individual de cada colaborador, associada ao compromisso dos órgãos sociais, que garante a tomada de decisão em conformidade com os requisitos legais e regulamentares aplicáveis e com os princípios de bom governo das sociedades. Procuramos alcançar os objetivos a que nos propomos considerando a responsabilidade da EDM pelos impactes gerados nas comunidades envolventes e no ambiente.

3.2. PRINCÍPIOS DE NEGÓCIO

Conformidade legal e regulamentar

A EDM compromete-se a monitorizar e respeitar a legislação e regulamentação nacional e internacional aplicável à sua atividade. Consideramos que é da responsabilidade de todos os colaboradores cumprir e zelar pelo cumprimento da legislação e regulamentação aplicável e colaborar com as entidades reguladoras e fiscalizadoras, reportando e prestando a informação solicitada em tempo útil.

Transparência

Atuamos de forma transparente na gestão da atividade da EDM, através da abertura e disponibilização de informação e da prestação de contas às entidades competentes. [cf. Artigos 45.º e 53.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro].

Criação de valor

A orientação estratégica da EDM assenta na recuperação e valorização dos ativos que estão sob a sua gestão. A missão da EDM é identificar e maximizar oportunidades que permitam rentabilizar os recursos do país protegendo os superiores interesses do Estado e das comunidades com as quais interagimos, gerindo o negócio de forma responsável e sustentada a longo prazo. A EDM atua na minimização dos impactes resultantes de antigas explorações

mineiras desativadas, assente na eficiência da aplicação dos recursos disponibilizados, bem como da oportunidade das intervenções, assente numa forte tecnicidade e capacidade de gestão, promovendo a valorização ambiental, cultural, económica e regional, a defesa do interesse público e a preservação do património ambiental.

PARTE II

4. NORMAS DE CONDUTA

A par dos deveres gerais que caracterizam os colaboradores das empresas do Setor Empresarial do Estado e dos Valores e Princípios já enunciados, os colaboradores da EDM estão ainda sujeitos às normas de conduta apresentadas neste Código, que visam harmonizar a forma de atuação na empresa.

4.1. CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Os colaboradores da EDM estão obrigados ao dever de sigilo profissional, não podendo disponibilizar informação, considerada confidencial e adquirida no âmbito do desempenho das suas funções, a terceiros ou a outros colaboradores que não precisem da mesma para o exercício das suas funções. Esta norma aplica-se mesmo após a cessação de funções do colaborador na empresa.

Considera-se informação confidencial toda a informação que ainda não seja do domínio público. A disponibilização de informação, interna ou externamente, deve obedecer às normas internas em vigor ou, em casos excecionais, a autorização superior.

4.1.1. Proteção de dados pessoais

Em cumprimento das exigências do Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, designado por Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), a EDM-Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S. A., no contexto das suas atribuições, procede ao tratamento de dados pessoais, pretendendo assegurar com rigor, eficácia e segurança a proteção de todos os dados que recolhe e trata.
Enquanto responsável pelo tratamento de dados pessoais, a EDM assumiu a aplicação duma Política de Privacidade e Cookies na EDM e nas empresas do Grupo, a qual regula como são tratados os dados pessoais e como pode o titular de dados pessoais tratados pela EDM exercer os seus direitos, que se encontra disponível no site da empresa.

Em termos específicos relativamente aos colaboradores a EDM garante o respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais dos colaboradores, sendo que o acesso e tratamento de dados pessoais deve processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada. Assim, os colaboradores que no âmbito das suas funções tenham acesso a dados pessoais, devem, para além de respeitar as disposições legais e regulamentares, respeitar as normas de privacidade e utilizar esses dados exclusivamente para os fins a que se destinam e não fazer uso dos mesmos para outros fins, incluindo a transmissão não autorizada a terceiros.

4.1.2. Informação privilegiada

Os colaboradores não devem utilizar informação que resulte do exercício das suas funções para promover interesses próprios ou de terceiros, internos ou externos à empresa. Esta norma insere-se no âmbito da aplicação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

4.2. PREVENÇÃO DE PRÁTICAS ILÍCITAS

4.2.1. Conflito de Interesses

Entende-se por conflito de interesses qualquer situação em que o colaborador tenha que tomar decisões, ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar interesses particulares seus ou de terceiros, e que por esse motivo possam prejudicar ou suscitar dúvidas sobre a isenção e o rigor das suas decisões.

Como regra geral, os colaboradores devem evitar quaisquer situações que originem ou possam originar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses.

De acordo com o princípio da independência, os membros dos órgãos sociais devem ainda abster-se de intervir nas decisões que envolvam os seus próprios interesses, designadamente na aprovação de despesas por si realizadas. [cf. artigo 51.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro].

Os colaboradores devem ainda comunicar às entidades competentes eventuais participações que detenham na empresa, bem como a natureza das suas relações com fornecedores, instituições financeiras e outros parceiros de negócio que possam suscitar conflitos de interesse. [cf. *Estatuto do Gestor Público*, Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março].

Quando o colaborador considerar que pode estar envolvido numa situação de conflito de interesses, ou que a mesma possa ser interpretada como tal, deverá solicitar um parecer à Comissão de Ética sobre a potencial situação em causa.

4.2.1.1. Incompatibilidades

Os colaboradores da EDM devem proteger os interesses da empresa, pelo que se comprometem a não exercer qualquer atividade profissional externa à empresa, que seja incompatível com o cargo que ocupam.

No exercício de funções académicas, científicas, associativas, políticas ou outras, fora do âmbito da função que desempenham na empresa, e não se encontrando em sua representação, os colaboradores deverão assumir e clarificar a natureza individual dessas funções, não vinculando a empresa às mesmas, de modo a preservar a sua independência.

Em caso de dúvidas sobre a existência de conflito de interesses ou possível incompatibilidade da função a exercer em regime de acumulação, deve o colaborador recorrer à Comissão de Ética e solicitar o seu parecer.

4.2.1.2. Situações de transição de funções para a atividade privada

A empresa deverá tratar em igualdade de circunstâncias, e de acordo com o disposto no Código dos Contratos Públicos, todas entidades do mercado, salvaguardando-se face a situações e empresas ou entidades que possam ter acolhido colaboradores de entidades públicas e que passaram a assumir funções nessas entidades privadas.

4.2.1.3. Participação em processos de decisão que envolvem pessoas com as quais têm ou tiveram relações de parentesco ou afinidade

Os colaboradores devem comunicar ao seu superior hierárquico e à Comissão de Ética, sempre que participem em processos de decisão, avaliação ou fiscalização que envolvam pessoas com as quais têm ou tiveram relações de parentesco ou afinidade, de modo a que possam isentar-se dessa responsabilidade.

Esta norma visa proteger o colaborador da ocorrência de eventuais conflitos de interesse.

4.2.2. Recompensas e benefícios

Aceitar ou oferecer recompensas, benefícios ou presentes de qualquer natureza é um ato que pode ser utilizado como forma de influenciar uma decisão, de obter informação ou qualquer outra forma de favorecimento, sejam dirigidos ao próprio ou a terceiros das suas relações. Tais situações podem ser, em determinados contextos, caracterizadas como práticas ilícitas.

Como medida de prevenção destas práticas e na aplicação dos Valores da integridade e do Princípio da transparência, sensibilizamos os colaboradores para a identificação destas situações e adotamos como prática os princípios e critérios orientadores respeitantes à conduta em matéria de aceitação de ofertas de bens materiais e de convites ou benefícios similares definidos na Resolução de Conselho de Ministros nº 53/2016 de 21 de setembro de 2016, nos seguintes termos:

- Os colaboradores e órgãos sociais devem abster-se de aceitar ofertas que provenham de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, sejam os bens consumíveis ou duradouros, "que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício" das suas funções;
- Entende-se que há condicionamento se as ofertas forem de valor igual ou superior a €150, sendo esse valor tido em conta ao longo de um ano civil, mas somente quanto a uma dada pessoa singular ou coletiva. Isto significa que pode haver a aceitação de ofertas provenientes de várias entidades, no decurso de um ano civil, de valores até àquele limite, devendo os aceitantes comunicar, em impresso próprio a definir pela Comissão de Ética as especificações dos respetivos bens.

- Exceciona-se do regime de não-aceitação de ofertas de valor igual ou superior a €150, aquelas que possam ser encaradas pelo doador como "quebra de respeito interinstitucional". Nessas hipóteses, a aceitação faz-se a benefício da própria empresa e não do titular do cargo, devendo ser entregues nos serviços administrativos, que delas mantém um registo.
- É exigida a manutenção de um registo de acesso público das ofertas valor igual ou superior a €150, de acordo com o modelo que venha a ser estabelecido pela Comissão de Ética da EDM. A operacionalização deste acesso público traduzir-se-á na disponibilização no site da EDM do endereço para o qual devem ser efetuados os pedidos de consulta.
- Relativamente a convites ou beneficios similares determina-se, também, a não-aceitação de convites que provenham de pessoas singulares e coletivas privadas, nacionais ou estrangeiras, e de pessoas coletivas públicas estrangeiras, para assistência a eventos sociais, institucionais ou culturais, ou outros benefícios similares, "que possam condicionar a imparcialidade e a integridade do exercício" das funções, estabelecendo-se que existe condicionamento se os convites ou outros benefícios similares forem de valor superior a €150, admitindo-se duas exceções:
    - Convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, feiras ou outros eventos análogos, quando correspondam a usos sociais e políticos consolidados, quando exista um interesse público relevante na respetiva presença ou quando os colaboradores sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;
    - Convites ou outros benefícios similares da parte de Estados estrangeiros, de organizações internacionais ou de outras entidades públicas, no âmbito de participação em cimeira, cerimónia ou reunião formal ou informal, e os colaboradores sejam expressa e oficialmente convidados nessa qualidade.

4.2.3. Comunicação de violações ao Código de Ética e de Conduta

Quaisquer situações ou práticas que suscitem questões éticas ou que se apresentem como potenciais violações das disposições legais, regulamentares e do presente Código, devem ser reportadas à Comissão de Ética, para que as mesmas sejam avaliadas e tratadas. Compete à Comissão de Ética a emissão de pareceres no âmbito da análise de cada situação reportada e o dever de sigilo sobre os emissores e as situações reportadas, como definido no Regulamento de Funcionamento da Comissão de Ética.

17

5. Relações com as Partes Interessadas

5.1. Relações com Colaboradores

A EDM está comprometida com o respeito pelos direitos humanos, subscrevendo as convenções da Organização Internacional do Trabalho, bem como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e monitorizando a conformidade com a legislação aplicável às práticas laborais e à gestão de pessoas no setor empresarial do Estado.

Neste âmbito são assumidos os seguintes compromissos:

- Garantia de um ambiente de trabalho digno, de mútuo respeito e cooperação entre equipas.
- Promoção do desenvolvimento profissional dos colaboradores, pela participação em ações de formação, sensibilização, participação em congressos, *workshops* e outros eventos e da sua evolução na carreira.
- Promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação, nomeadamente através das condições de trabalho, do acesso à formação ou progressão na carreira, da não discriminação no acesso ao emprego ou na relação laboral (com base em fatores como ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, origem étnica ou raça).
- Definição e implementação de medidas que favorecem uma efetiva igualdade de género e a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, para todos os colaboradores.
- Respeito pela privacidade e dados pessoais e pelos direitos dos colaboradores no âmbito da negociação coletiva e liberdade de associação.
- Investimento na proteção da saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores da empresa, quer os que se encontram no escritório, quer os que se encontram nas áreas operacionais de recuperação ambiental e valorização dos recursos minerais.

5.2. Relações com o Acionista

Desenvolvemos a nossa atividade no estrito cumprimento das orientações emitidas pelas tutelas setorial e financeira, nomeadamente quanto à Política Setorial a seguir, objetivos a alcançar, nível de serviço público a prestar, legislação a aplicar bem como das orientações de cariz orçamental e financeiro a respeitar. E com respeito pelos valores da Ética e da Responsabilidade e das normas de conduta do presente Código.

Procuramos criar valor continuamente, adotando uma estratégia de diversificação e promoção de novos serviços, que permitam melhorar as condições de sustentabilidade da empresa.

5.3. Relações com Fornecedores e Parceiros

No âmbito da nossa missão e das atividades desenvolvidas, desenvolvemos relações comerciais com diversos fornecedores e parceiros, alicerçando estas relações em princípios éticos e no estrito cumprimento do Código dos Contratos Públicos e trabalhando para que as mesmas sejam mutuamente benéficas.

A seleção de fornecedores é realizada em conformidade com o disposto no regime da contratação pública e demais legislação aplicável. No estrito cumprimento do princípio da transparência, alertamos os nossos colaboradores para situações de eventuais conflitos de interesses, bem como para as normas a seguir nesses casos específicos.

Cumprimos integralmente os compromissos assumidos com os fornecedores e parceiros, como estabelecido contratualmente, numa perspetiva de melhoria contínua, procurando conhecer e desenvolver ao longo da relação contratual as práticas dos nossos parceiros no que respeita à conformidade legal, ao respeito pelos direitos humanos, às práticas laborais dignas e justas, ao desempenho ambiental.

5.4. Relações com as Entidades Reguladoras

Como empresa do Setor Empresarial do Estado, a EDM assume a responsabilidade por colaborar e assegurar a conformidade com os requisitos legais, regulamentares e decorrentes dos seus próprios normativos internos, no envolvimento contínuo com as entidades reguladoras e fiscalizadoras.

5.5. Relações com a Sociedade e o Ambiente

A natureza das atividades desenvolvidas apresenta um elevado impacte sobre o ambiente, pelo que a empresa assume o seu compromisso em identificar e implementar as ações necessárias para a minimização dos impactes ambientais decorrentes do desenvolvimento da sua atividade.

Pretendemos, no âmbito da proteção do ambiente: cumprir os requisitos legais e regulamentares aplicáveis à atividade, recorrendo a referenciais de boas práticas que garantam esse objetivo; sensibilizar os colaboradores para a responsabilidade da empresa na proteção do ambiente; definir procedimentos que permitam identificar e avaliar o impacte ambiental associado ao desenvolvimento da atividade; e implementar e manter um sistema de gestão ambiental eficaz para assegurar a redução ou minimização dos impactes negativos sobre o ambiente.

6. Aplicação e Acompanhamento do Código de Ética e de Conduta

A responsabilidade pela implementação do Código é de todos os colaboradores da empresa, com especial enfoque nos órgãos sociais dos quais se espera uma atuação exemplar na aplicação dos valores, princípios e normas.

As normas que constam do Código devem ser interpretadas como um padrão de comportamento, uma forma de conduta definida à luz dos Valores e Princípios que orientam a atuação da empresa. As orientações apresentadas no Código reforçam ou complementam políticas e procedimentos em vigor na empresa.

O órgão interno que regula e acompanha a implementação do Código e a quem compete a interpretação absoluta do documento é a Comissão de Ética, pelo que na eventualidade de surgirem dúvidas na sua interpretação e consequente aplicabilidade, as mesmas deverão ser colocadas por escrito, à Comissão de Ética.

O canal apropriado para o fazer é o endereço de e-mail: etica@edm.pt.