

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

2023

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

24 de janeiro de 2023



Handwritten initials and signature in blue ink.

ÍNDICE

PARTE I	1
1. Enquadramento	1
2. Âmbito do Código	1
3. Valores e Princípios de Negócio.....	1
3.1. Valores	2
3.2. Princípios de Negócio.....	2
PARTE II	4
4. Normas de Conduta	4
4.1. Confidencialidade e Sigilo	4
4.1.1. Proteção de dados pessoais	4
4.1.2. Informação privilegiada.....	5
4.2. Prevenção de Práticas Ilícitas.....	5
4.2.1. Conflito de Interesses.....	5
4.2.2. Incompatibilidades	5
4.2.3. Situações de transição de funções para a atividade privada	6
4.2.4. Participação em processos de decisão que envolvem pessoas com as quais têm ou tiveram relações de parentesco ou afinidade.....	6
4.2.5. Recompensas e benefícios	6
4.2.6. Comunicação de violações ao Código de Ética e de Conduta	7
5. Relações com as Partes Interessadas	8
5.1. Relações com Trabalhadores	8
5.2. Relações com o Acionista.....	8
5.3. Relações com Fornecedores e Parceiros	9
5.4. Relações com as Entidades Reguladoras	9
5.5. Relações com a Sociedade e o Ambiente	9
6. Aplicação e Acompanhamento do Código de Ética e de Conduta.....	9

DISCLAIMER: No âmbito da leitura do presente documento, o termo “trabalhadores” 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, S.A.

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.

A EDM tem ainda exercido outras atividades em domínios conexos, por incumbência direta do Estado, como é exemplo a sua intervenção no Plano de Intervenção nas Pedreiras em Situação Crítica, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2019, de 5 de março, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 201/2021.

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 2018, 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 do Conselho de Ministros n.º 42/2022, de 9 de maio de 2022 e no regime geral da prevenção da corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro.

2. ÂMBITO DO CÓDIGO

Entendem-se por “trabalhadores da EDM”, todos os trabalhadores, 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 trabalhadores, 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 trabalhadores, contribuindo dessa forma para a consolidação de uma cultura ética.

A EDM estimula uma cultura de integridade e responsabilidade porque atua de forma socialmente responsável e ainda porque assume que tem uma responsabilidade acrescida, que advém da

Handwritten initials in blue ink: 'A', 'B', and a signature.

atividade de gestão de recursos e património do Estado, no âmbito da recuperação ambiental, prospeção e valorização dos recursos geológicos, que constitui a sua missão principal.

3.1. VALORES

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

INTEGRIDADE

A EDM conduz a sua atividade de acordo com os mais elevados padrões éticos, avaliando as suas opções e decisões no melhor interesse da empresa e da sociedade. Honra e respeita os compromissos assumidos em todas as relações que estabelece e projetos que conduz, agindo com honestidade, equidade e responsabilidade. Promove esta cultura de modo a corresponder às expectativas da sociedade e a gerar confiança nas entidades que consigo se relacionam.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE GÉNERO

Respeita a individualidade de cada trabalhador e promove a sua valorização porque reconhece a complementaridade de competências e contributos. A política de gestão de recursos humanos da empresa 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, bem como na progressão na carreira.

RESPONSABILIDADE

Considera que a sua responsabilidade resulta da responsabilidade individual de cada trabalhador, 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. Procura alcançar os objetivos a que se propõe considerando a sua responsabilidade 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. Considera que é responsabilidade de todos os trabalhadores 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

Atua de forma transparente na gestão da sua atividade, 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 sua missão é identificar e maximizar oportunidades que permitam rentabilizar os recursos geológicos do país protegendo os superiores interesses do Estado e das comunidades com as quais interage, 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 trabalhadores das empresas do Setor Empresarial do Estado e dos Valores e Princípios já enunciados, os trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhadores que não precisem da mesma para o exercício das suas funções. Esta norma aplica-se mesmo após a cessação de funções do trabalhador na empresa.

É considerada 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 excepcionais, a autorização superior.

4.1.1. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Em cumprimento das exigências previstas na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, no 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) e demais legislação relativa à proteção de dados pessoais, 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 exercer os seus direitos, que se encontra disponível no sítio na Internet da empresa.

Em termos específicos relativamente aos trabalhadores a EDM garante o respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais dos trabalhadores, 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 trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhador 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 trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhador 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.

4.2.2. INCOMPATIBILIDADES

Os trabalhadores 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 trabalhadores 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 trabalhador recorrer à Comissão de Ética e solicitar o seu parecer.

4.2.3. SITUAÇÕES DE TRANSIÇÃO DE FUNÇÕES PARA A ATIVIDADE PRIVADA

A empresa deverá tratar em igualdade de circunstâncias, em conformidade com os princípios previstos no Código dos Contratos Públicos, todas entidades do mercado, salvaguardando os casos em que as relações comerciais se estabeleçam com empresas ou entidades que possam ter acolhido trabalhadores de entidades públicas que tenham assumido funções naquelas entidades privadas, quando conheça essas situações e que possam gerar, de alguma forma, casos de desigualdade entre operadores económicos.

4.2.4. PARTICIPAÇÃO EM PROCESSOS DE DECISÃO QUE ENVOLVEM PESSOAS COM AS QUAIS TÊM OU TIVERAM RELAÇÕES DE PARENTESCO OU AFINIDADE

Os trabalhadores 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 trabalhador da ocorrência de eventuais conflitos de interesse.

4.2.5. 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, a EDM sensibiliza os seus trabalhadores para a identificação destas situações e adota 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 do Conselho de Ministros n.º 42/2022, de 9 de maio de 2022, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores 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;
- b) Entende-se que há condicionamento se as ofertas forem de valor igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), 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;
- c) Exceciona-se do regime de não-aceitação de ofertas de valor igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), 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 mantêm um registo;
 - d) É exigida a manutenção de um registo de acesso público das ofertas de valor igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), 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;
 - e) Relativamente a convites ou benefícios 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 € 150,00 (cento e cinquenta euros), admitindo-se duas exceções:
 - i. 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 trabalhadores sejam expressamente convidados nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação oficial que não possa ser assumida por terceiros;
 - ii. 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 trabalhadores sejam expressa e oficialmente convidados nessa qualidade.

4.2.6. 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.

A
20
/

5. RELAÇÕES COM AS PARTES INTERESSADAS

5.1. RELAÇÕES COM TRABALHADORES

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:

- a) Garantia de um ambiente de trabalho digno, de mútuo respeito e cooperação entre equipas.
- b) Promoção do desenvolvimento profissional dos trabalhadores, pela participação em ações de formação, sensibilização, participação em congressos, *workshops* e outros eventos e da sua evolução na carreira.
- c) 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).
- d) Definição e implementação de medidas que favorecem uma efetiva igualdade de género e a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, para todos os trabalhadores.
- e) Respeito pela privacidade e dados pessoais e pelos direitos dos trabalhadores no âmbito da negociação coletiva e liberdade de associação.
- f) Investimento na proteção da saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores 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 AÇIONISTA

A EDM desenvolve a sua 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. Com respeito pelos valores da Ética e da Responsabilidade e das normas de conduta do presente Código.

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

A seleção de fornecedores é realizada em conformidade com o disposto no Código dos Contratos Públicos e demais legislação aplicável. No estrito cumprimento do princípio da transparência, os trabalhadores são alertados para situações de eventuais conflitos de interesses, bem como para as normas a seguir nesses casos específicos.

Cumprir 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 impacto 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.

Pretende, 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 trabalhadores para a responsabilidade da empresa na proteção do ambiente; definir procedimentos que permitam identificar e avaliar o impacto 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 trabalhadores 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.

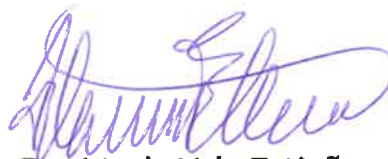
O canal apropriado para o fazer é o endereço de e-mail: etica@edm.pt.

Lisboa, 27 de Janeiro de 2023

O Conselho de Administração



Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus
Presidente do Conselho de Administração



Zélia do Rosário do Vale Estêvão
Vogal do Conselho de Administração



Jorge Manuel Fernandes Martinho Cristino
Vogal do Conselho de Administração

R. Sampaio e Pina, nº 1 - 3º Dtº, 1070-248 Lisboa, PORTUGAL
Tel: (+351) 213 859 121 - Fax: (+351) 213 856 344 - E-mail: edm.mineira@edm.pt
www.edm.pt



Handwritten signature