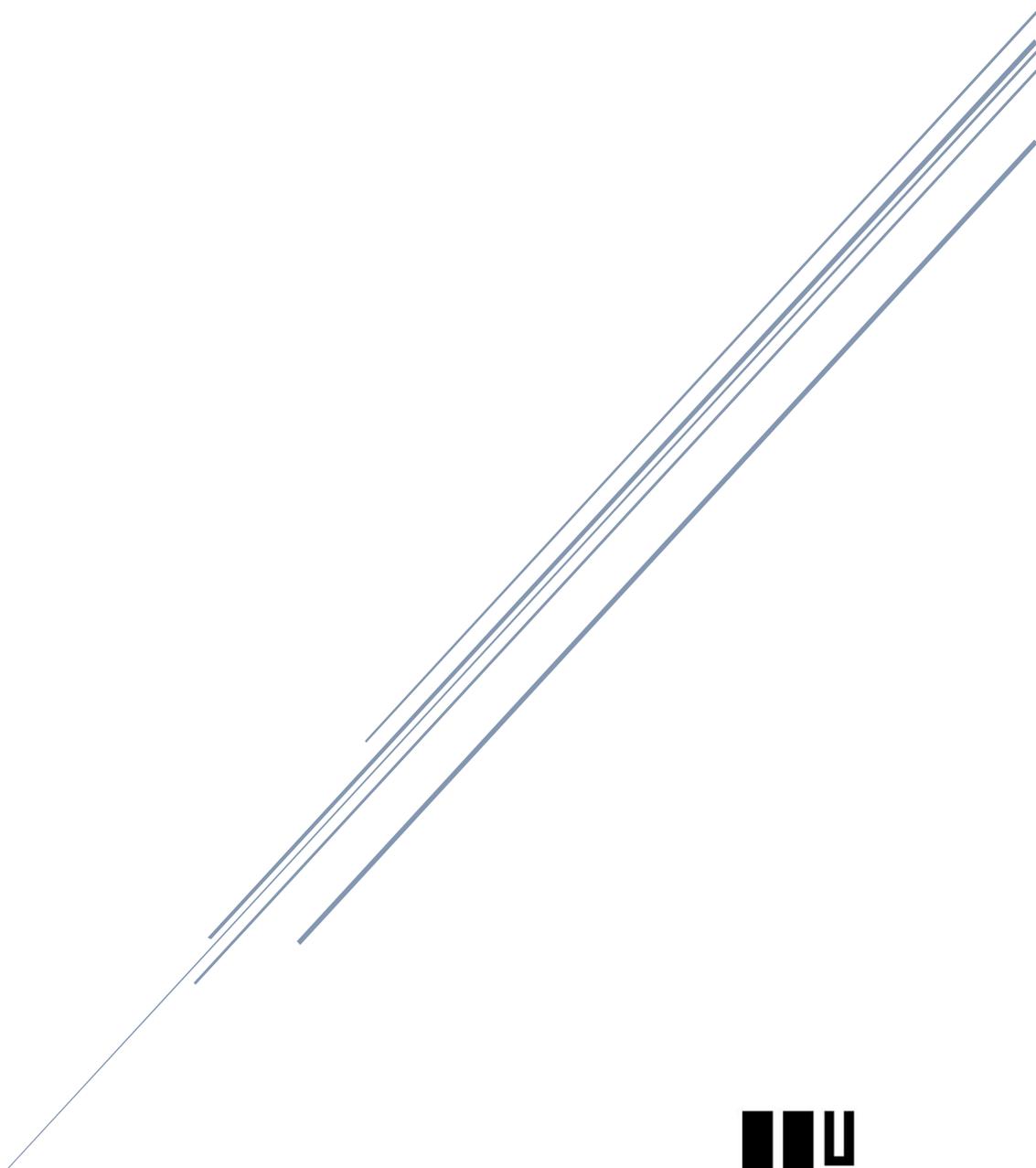


CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



JOAQUIM JOSÉ HEITOR, S.A.
SINCE 1963



JOAQUIM JOSÉ HEITOR, S.A.
... SINCE 1963 ...

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



A. NATUREZA E ÂMBITO

O Código de Ética e Conduta pretende apresentar os valores, princípios éticos e normas de conduta, a que a Joaquim José Heitor S.A., adiante designada por JJ HEITOR, e os seus colaboradores, se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente seus.

O presente código aplica-se todas as pessoas que prestem atividade na JJ HEITOR, incluindo os membros dos corpos sociais e demais quadros trabalhadores, e ao relacionamento das mesmas com outras partes interessadas (clientes, fornecedores, comunidade local e outros parceiros).

B. ACOMPANHAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO

A Administração da JJ HEITOR será responsável pela implementação e acompanhamento do presente Código de Ética e Conduta, com apoio dos Recursos humanos, incluindo:

- A interpretação e esclarecimento de dúvidas;
- Zelar pelo seu cumprimento e resolver qualquer questão relacionada com o seu incumprimento, tomando as providências que considere adequadas.

Qualquer colaborador poderá dirigir-se ao responsável dos Recursos Humanos ou Administração a fim de solicitar esclarecimentos perante uma situação concreta, apresentar reclamação ou denunciar qualquer outra situação irregular que possa alegadamente ser passível de constituir uma violação dos princípios deste Código. No caso de pretender apresentar uma denúncia formal poderá utilizar falar diretamente com os responsáveis pessoalmente, telefone (961 895 175) e/ou mail (anasofia@jjheitor.pt).

Ninguém será punido por informações dadas com boa-fé sobre suspeitas de um comportamento que seja contrário ao Código de Ética e Conduta.

C. PRÁTICAS DISCIPLINARES

Perante o conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Ética e Conduta, mediante a gravidade da mesma, a JJ HEITOR poderá proceder à abertura de um procedimento disciplinar sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

Os colaboradores da JJ HEITOR devem denunciar quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal.

As práticas disciplinares da JJ HEITOR, a ocorrer, seguem o estrito cumprimento da legislação em vigor.



D. COMPROMISSOS DA JJ HEITOR

1. Com os Clientes

- Tratar os clientes com respeito, profissionalismo, lealdade, boa-fé e empenhamento, garantindo um tratamento adequado e sem qualquer discriminação injustificada entre clientes.
- Proporcionar produtos e serviços de modo a ir de encontro às necessidades dos clientes, cumprindo as condições acordadas e compromissos assumidos.
- Sempre que aplicável adotar os regulamentos e códigos de conduta dos clientes.
- Manter uma postura ética nos negócios, de acordo com o especificado no ponto 4 deste documento.

2. Com os Fornecedores

- Selecionar fornecedores com base na sua capacidade de resposta face às necessidades da JJ HEITOR, sem concessão de favoritismos.
- Valorizar fornecedores que adotem princípios éticos e de conduta adequados, conforme percecionado pela JJ HEITOR, nomeadamente, os enumerados nos pontos 3 a 5 deste Código, no que diz respeito ao relacionamento as suas partes interessadas.
- Valorizar fornecedores que cumprem as condições acordados e compromissos assumidos
- Honrar os compromissos assumidos com os fornecedores e estabelecer parcerias que garantam o benefício mútuo e, sempre que relevante, duradouro.

3. Com os colaboradores

A JJ HEITOR, reconhece os colaboradores como parte fundamental para o desenvolvimento sustentável da sua atividade.

Tendo como base o cumprimento da legislação aplicável, nomeadamente no que diz respeito aos contratos de trabalho, remuneração e práticas disciplinares, pretende-se construir um ambiente interno em que os colaboradores se sintam seguros, realizados e envolvidos no desenvolvimento da empresa.

Nesta perspetiva, a empresa desenvolve a sua atividade de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

Trabalho infantil

O recurso ao trabalho infantil é considerado como uma prática reprovável e inaceitável, não sendo permitida a contratação de menores com menos de 16 anos e/ou sem a escolaridade mínima obrigatória.

No caso de trabalhadores jovens (menores de 18 anos) serão dadas condições apropriadas para conciliar o



trabalho com os seus estudos, caso assim o pretendam. Estes trabalhadores não exercerão atividades que os exponha a riscos elevados, nem poderão exercer trabalhos noturnos.

Trabalho forçado e escravo

A JJ HEITOR é contra qualquer forma de trabalho forçado, sendo que todos os colaboradores são livres de rescisão do contrato, de acordo com o estabelecido na legislação. Não é permitida qualquer forma de coação que possa limitar esta liberdade (seja, por retenção de documentos, parte de salários, ou outro tipo de pressão).

Liberdade de associação e direito negociação coletiva

Todos os colaboradores têm liberdade de associação, nomeadamente através de sindicato próprio e o direito à negociação coletiva. O usufruto deste direito não acarretará qualquer tipo de discriminação.

Promoção da Igualdade de Oportunidades e não Discriminação

Nenhum colaborador será discriminado nos procedimentos internos (contratação, remuneração, acesso à promoção, formação, etc) devido ao sexo, raça ou etnia, orientação sexual, ideologia de género, estado civil, idade, gravidez, religião, opinião política, nacionalidade, doença ou incapacidade.

Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente pelas suas competências e perfil adequado aos objetivos da função, não sendo aceites decisões baseadas em preconceitos ou privilégios de quaisquer naturezas.

Prevenção e combate ao assédio moral e sexual

A JJ HEITOR, privilegia o tratamento respeitoso e digno de todos os seus colaboradores, repugnando qualquer tipo abuso de poder, castigo ou assédio, tais como sexual, económico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que demonstrem desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça, de origem interna ou externa (empregados, terceiros, gerentes, representantes, fornecedores ou prestadores de serviços).

São facilitados os meios para que qualquer trabalhador se possa queixar, reclamar, pedir esclarecimentos de forma segura, sem que hajam represálias e com garantia de confidencialidade. Para tal, o trabalhador deverá se dirigir à Administração ou ao responsável de Recursos Humanos, que acionará as medidas necessárias para a resolução do problema, em colaboração com o lesado. Será garantida a proteção do denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.



Qualquer pessoa abrangida por este Código de Ética e Conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar:

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; Linha Verde: 800 204 684
- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho; Linha de Apoio 300 069 300
- Contacto interno (Recursos Humanos): Telefone 256 379 630 / mail paulobarbosa@jjheitor.pt

Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho

São proporcionadas condições que garantem em todos os locais de trabalho um ambiente seguro e saudável. Os colaboradores são informados sobre os riscos profissionais associados ao seu posto de trabalho, bem como os cuidados a ter, sendo disponibilizado o equipamento de proteção adequado.

São adotadas práticas ambientais adequadas, que permitam minimizar os impactes das atividades, em particular no que diz respeito ao encaminhamento de resíduos, assim como no cuidado com o manuseamento de produtos químicos.

Horário de trabalho

A JJ HEITOR cumpre com as regulações nacionais e os acordos sectoriais sobre o número de horas de trabalho máximo dos colaboradores, sendo tida em consideração a necessidade de conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal. Os horários de trabalho e períodos de férias são afixados, cumprindo-se o estipulado na legislação para a sua marcação e comunicação.

Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

A JJ HEITOR compromete-se ao estrito cumprimento da legislação de proteção de dados pessoais em vigor, assegurando o tratamento da informação correspondente com a confidencialidade proporcional aos dados em questão e, de forma, a garantir a efetividade dos direitos que dela decorram para os seus colaboradores.

4. Ética nos negócios

Este capítulo estabelece as regras e os procedimentos internos aplicáveis na JJ HEITOR para o combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, em concordância e em cumprimento do disposto na Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, na Lei n.º 97/2017, de 23 de agosto e respetivas alterações subsequentes, bem como o DL n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro, que aprova o REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (RGPC) e a Lei 93/2021, que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937 – Whistleblowing..



Todas as Partes Interessadas devem respeitar integralmente os princípios e as regras previstas independentemente do território em que se encontrem ou onde atuem. Estas regras aplicam-se a todos os Colaboradores, Fornecedores e Clientes que se relacionem com a JJ HEITOR.

Todos os colaboradores devem obedecer às normas legais e regulamentares, nacionais e internacionais, aplicáveis em matéria de combate à corrupção branqueamento de capitais.

O presente código de conduta não impede nem dispensa a aplicação de quaisquer regras de fonte legal ou de qualquer natureza aplicáveis, relativas às matérias de prevenção e combate à corrupção e branqueamento de capitais e, em caso de contradição com o disposto no presente Regulamento, prevalecem as disposições legais ou regulamentares aplicáveis.

Proibição de Corrupção e Crimes Conexos

Os Colaboradores da JJ HEITOR não podem solicitar ou aceitar, por si ou através de outra pessoa, quaisquer vantagens patrimoniais ou não patrimoniais, bem como a sua promessa, para si ou para outra pessoa, para a prática de qualquer ato ou omissão que se relacione com os seus deveres funcionais.

Esta diretriz aplica-se no relacionamento com qualquer elemento na cadeia de fornecimento (clientes, subcontratados, fornecedores) assim como com autoridade e instituições públicas.

Os fornecedores da JJ HEITOR não devem tolerar corrupção e, como tal, devem garantir que seus funcionários, subcontratados ou representantes não solicitam ou aceitam, por si ou através de outra pessoa, quaisquer vantagens patrimoniais ou não patrimoniais, bem como a sua promessa, para si ou para outra pessoa, para a prática de qualquer ato ou omissão que se relacione com os seus deveres funcionais, no relacionamento com clientes, fornecedores, funcionários públicos ou outros.

Proibição de Branqueamento de Capitais

É proibida a conversão ou a transferência de quaisquer bens provenientes da prática de atos ilícitos ou de bens que com eles se obtenham com o fim de transformá-los em capital reutilizável legalmente, dissimulando a sua origem ilícita ou evitando a identificação e a prossecução criminal das pessoas implicadas na atividade ilícita.

É igualmente proibido o auxílio ou a facilitação de qualquer operação de conversão ou transferência referidas no texto acima.

É proibida a aquisição, a detenção ou a utilização de bens, com conhecimento, no momento da sua receção, que provêm de uma atividade criminosa ou da participação numa atividade dessa natureza, qualquer que seja



o tipo de crime em causa.

É ainda proibida a participação num dos atos a que se referem os números anteriores, a associação para praticar o referido ato, a tentativa e a cumplicidade na sua prática, bem como o facto de facilitar a sua execução ou de aconselhar alguém a praticá-lo.

Lei da Concorrência

É proibido, qualquer acordo com concorrentes, fornecedores ou clientes que contrarie a lei da Concorrência, e que, como tal, possa pondo em causa a liberdade e direito da concorrência.

Dever de Recusa

É proibida a aceitação e a manutenção de clientes que não tenham disponibilizado ou para os quais não seja possível obter, os elementos identificados e respetivos meios comprovativos necessários ao cumprimento do dever de identificação e diligência.

Canais de Denúncia

Os profissionais devem comunicar ao seu superior hierárquico quaisquer factos que tenham conhecimento, no exercício das suas funções, de violação do presente Código de Conduta bem como do cumprimento do normativo relativo aos crimes de corrupção e infrações conexas da boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Para a transmissão de denúncia interna sobre atos de corrupção e infrações conexas, violações reais ou potenciais que tenham ocorrido ou que se presume venham a ocorrer na empresa ou noutra organização com a qual se relaciona por via da atividade profissional e sobre tentativas de ocultação de tais violações, bem como sobre práticas que consubstanciem assédio no trabalho, os interessados podem utilizar um canal de denúncia interno, através de comunicação verbal ou escrita, dirigida ao responsável pelo cumprimento das normas relativas às denúncias.

Para quaisquer informações, incluindo suspeitas razoáveis, sobre violações reais ou potenciais, quer de natureza de assédio no trabalho quer de corrupção, que ocorreram ou que é muito provável que venham a ocorrer na empresa ou noutra organização com a qual está ou tenha estado em contacto por atividade profissional do interessado, e sobre tentativas de ocultação de tais violações, os interessados poderão utilizar um canal de denúncia interno.

A denúncia pode ser efetuada de modo confidencial e anónimo através da utilização de canais de denúncia disponibilizados pela empresa. As denúncias podem ser efetuadas através de comunicação verbal (a pedido do denunciante, mediante uma reunião presencial num prazo razoável), caixa de denúncias, localizada no



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

refeitório exterior, através de formulário disponibilizado pela empresa ou Canal de Denúncias disponibilizado em www.jjheitorshoes.com/pt/, garantindo assim o anonimato e confidencialidade da identidade dos denunciante e dos terceiros mencionados na denúncia e impedir o acesso de pessoal não autorizado.

A denúncia é dirigida ao Responsável pelo Cumprimento Normativo que garante a confidencialidade da identidade dos denunciante e dos terceiros mencionados na denúncia e impedir o acesso de pessoal não autorizado.

Ao denunciante será enviado um aviso de receção da denúncia num prazo de 7 dias desde que:

- use o Canal de Denúncias disponibilizado em www.jjheitorshoes.com/pt/;
- o denunciante se tenha identificado ou indicado de forma explícita pela qual pretende ser contactado, caso tenha utilizado outro meio;

O Responsável Pelo Cumprimento Normativo dará seguimento às denúncias e manterá a comunicação com o denunciante e, se necessário, solicitará mais informações e dará ao denunciante retorno de informação.

O prazo para dar retorno de informação não deve exceder 3 meses a contar do aviso de receção ou, se este não tiver sido enviado ao denunciante, 3 meses a contar do termo do prazo de 7 dias após a apresentação da denúncia.