# CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

*petratex*

***OUTUBRO 2025***

***Preâmbulo***

Tendo o presente Código sido aprovado em 30 de outubro de 2022, impõe-se proceder à sua revisão, no sentido de dar cumprimento ao estabelecido no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de dezembro, que aprova o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC), em anexo ao referido diploma legal – nomeadamente no que diz respeito ao artigo 7.º, do (RGPC).

Esta revisão visa reforçar os princípios gerais de ética e as regras de conduta exigíveis a todos os profissionais da PETRATEX, expressos neste Código, os quais devem ser entendidos, como princípios orientadores por todos os trabalhadores da Empresa.

Relembra-se que este Código vincula todos os trabalhadores que desempenham funções na PETRATEX, independentemente do vínculo laboral, dirigentes, órgãos sociais, bem como todos os eventuais colaboradores, no âmbito da respetiva prestação de serviços, visando igualmente dar a conhecer externamente, através da sua publicitação no site oficial da Empresa, as normas éticas que determinam a atuação nesta Empresa.

Assim, o presente Código de Conduta compreende e estabelece um conjunto de valores e princípios de elevado padrão de conduta moral e profissional, que devem presidir ao cumprimento das atividades desenvolvidas pela PETRATEX e tem como objetivo reforçar a cultura da Empresa, estabelecendo relações de confiança entre todos.

O Código será atualizado de 3 em 3 anos ou sempre que ocorra alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Empresa que justifique a revisão dos elementos referidos no n.º 1 do artigo 7.º, do Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de dezembro.

A presente revisão, aprovada pela Administração, entrará imediatamente em vigor, sendo o Código publicitado na sua página da internet e afixado internamente em local acessível a todos os trabalhadores/colaboradores, no prazo de 10 dias, após a sua aprovação.

Carvalhosa, 30 de outubro de 2025.

Aprovada nesta data.

O Conselho de Administração,

# ÍNDICE

**I. NOTA INTRODUTÓRIA/ENQUADRAMENTO ..... 5**
Artigo 1º- Objetivos ..... 6
Artigo 2º- Âmbito de Aplicação ..... 7
**II. PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA ..... 7**
Artigo 3º- Visão, Missão e Valores ..... 7
Artigo 4º- Relacionamento com os Clientes ..... 9
Artigo 5º- Relacionamento com os Trabalhadores/Colaboradores ..... 9
Artigo 6º- Regras de atuação da PETRATEX ..... 10
Artigo 7º- Normas de Conduta dos Trabalhadores ..... 11
Artigo 8º- Ofertas/Convites ..... 14
Artigo 9º- Proteção Patrimonial e Recursos ..... 14
**III. RELAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES/PARCEIROS ..... 15**
Artigo 10º- Relação com Acionistas ..... 15
Artigo 11º- Relação com Fornecedores ..... 15
Artigo 12º- Relação com as Autoridades e Outras Entidades Públicas ..... 16
Artigo 13º- Relação com a Comunidade ..... 16
Artigo 14º- Relacionamento com os Concorrentes ..... 16
Artigo 15º- Comunicação Externa ..... 17
Artigo 16º- Ambiente e Sustentabilidade ..... 17
Artigo 17º- Instrumentos de Gestão ..... 17
**IV. CUMPRIMENTO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO ..... 18**
Artigo 18º - Prevenção da Corrupção ..... 18
Artigo 19ª- Incumprimento/Penalidades/Sanções Disciplinares ..... 19
Artigo 20º- Acompanhamento da aplicação deste Código: ..... 26
Artigo 21º- Violação do Código de Conduta ..... 27
Artigo 22º- Dever de Comunicação ..... 28
**V. DISPOSIÇÕES FINAIS ..... 29**
Artigo 23º-Divulgação e Entrada em Vigor ..... 29
Artigo 24º- Revisão ..... 29

## I. NOTA INTRODUTÓRIA/ENQUADRAMENTO

Estabelece o Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de Dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção ( RGPC) nos seus artigos 5º e 7º: *que as pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem mais de 50 trabalhadores (como é o caso da PETRATEX), adotam um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os Dirigentes e Trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes*, e *devendo conter as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras nele contidas e as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas*.

Neste contexto, e dando cumprimento ao determinado naquele diploma legal, o presente Código, em conjunto com os outros instrumentos do quadro de cumprimento normativo e outros de gestão infra identificados, visa contribuir para promover e reforçar a cultura de rigor, transparência e responsabilização em vigor na Empresa, estabelecendo os princípios e deveres gerais que devem pautar a atuação e o relacionamento pessoal e profissional de todos os trabalhadores que exercem funções na Sociedade Petratex com base nos valores e princípios por esta estabelecidos, e orientar a sua relação com todas as demais partes com quem a Sociedade se relaciona, internas e externas ( parceiros, clientes, fornecedores, autoridades e comunidade).

No que concerne às suas competências, a Petratex assume-se como uma Empresa prestadora de serviços de qualidade no sector têxtil e de vestuário, com impacto significativo no mercado internacional, desenvolvendo toda a sua atividade com respeito pelos princípios da integridade e de responsabilidade social e ambiental, valorizando os compromissos assumidos com todas as partes interessadas (colaboradores, parceiros e outros) e promovendo a ética empresarial, exigível pela sociedade e clientes.

Pretende a Petratex, que este Código seja uma referência em toda a sua atividade desenvolvida e funcione como um instrumento orientador nas relações que se estabelecem em seu nome, de modo a contribuir para o desenvolvimento de uma cultura na Sociedade que reflita a observância dos valores essenciais, tais como: qualidade, transparência, ética, rigor, compromisso social e ambiental e legalidade.

O presente Código não impede a aplicação simultânea das regras de conduta contidas em outros instrumentos de gestão em vigor e do conhecimento de todos quantos se relacionam com a Petratex, nomeadamente o Regulamento Interno, Código de Conduta dos Fornecedores, Manual de Acolhimento e Código de Boa Conduta para Prevenção do Assédio no Trabalho e não Discriminação, bem como o Código de Trabalho e o Contrato Coletivo de Trabalho.

**Artigo 1º- Objetivos**

1. O Código de Conduta da Petratex é um documento de autorregulação que estabelece um conjunto de valores e princípios de atuação e de orientação em matéria de ética e conduta profissional, aplicáveis a toda a atividade da Empresa e que devem ser observados por todos quantos nela desempenham funções e no exercício destas, incluindo os respetivos membros dos órgãos sociais, e nas suas relações recíprocas e com todos os demais parceiros.
2. O Código foi criado por imperativo legal, em cumprimento ao estipulado no art.º 7 do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, com o objetivo fundamental de, no caso particular da Petratex, difundir os princípios que orientam a atividade da Empresa e os princípios de natureza ética e de conduta que devem orientar o comportamento de todos quantos desempenham funções na Empresa, bem como divulgar os padrões de conduta organizacional e individual da Petratex, espelhados na competência, rigor e transparência, sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da lei e regulamentos.

**Artigo 2º- Âmbito de Aplicação**

1. Os princípios éticos e as regras de conduta do presente Código vinculam todos os membros dos órgãos sociais da Petratex, seus trabalhadores, formandos, estagiários e colaboradores externos contratados ou que atuem em nome da Petratex, no caso em que esta possa vir a ser responsabilizada pelas suas ações, e independentemente da natureza das funções desempenhadas, da posição hierárquica e/ou funcional, bem como do respetivo vínculo jurídico.
2. Assim, no exercício das suas atividades, funções e competências, e em matéria de ética profissional, os trabalhadores da Petratex e os seus órgãos sociais, devem, no desenvolvimento da missão e visão da Empresa, agir de acordo com os princípios e normas de conduta expressos no presente Código, tendo em vista a melhoria da eficiência económica, social e ambiental da Empresa.
3. A vinculação dos prestadores de serviços aos valores, princípios e normas de conduta constantes deste Código é efetuada mediante compromisso escrito no âmbito do processo de contratação.

## II. PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA

**Artigo 3º- Visão, Missão e Valores**

1. A Petratex orientando-se por princípios éticos, pretende ser uma referência para o sector em que se insere, tendo por missão criar valor económico e social, prestando serviços de qualidade aos seus clientes através de um conjunto diversificado de produtos e serviços, contribuindo deste modo, para o bem-estar social e o desenvolvimento do sector empresarial, baseando-se num modelo de gestão eficiente, inovador, moderno e de qualidade. Na concretização desta visão e missão, os trabalhadores, dirigentes e demais parceiros, no exercício das suas funções devem observar escrupulosa e continuamente os seguintes princípios:

- **Competência e qualidade:** exercendo as funções de forma tecnicamente adequada e com sentido de responsabilidade, orientada pelo rigor técnico, em conformidade com as políticas e

normas aprovadas pela Empresa, aplicando as melhores práticas da profissão de modo a prestar o melhor serviço aos clientes e a estabelecer relações com todos os parceiros, com elevada competência técnica, rigor e diligência;

- **Transparência:** traduzida na prestação de serviços de qualidade e comunicando de forma verdadeira, clara e objetiva com todos os parceiros internos e externos, nomeadamente através dos meios de divulgação da informação, bem como, adotando práticas exigentes de gestão, garantindo informação credível e objetiva sobre a atividade desenvolvida e prestação de contas.
- **Ética e Confiança:** assumindo uma postura profissional assente nos valores da confiança, honestidade e credibilidade, criando valor económico baseado nestes princípios, promovendo uma relação de longo prazo com os clientes e privilegiando a sua fidelização, através de um serviço de elevada qualidade, reforçando desta forma a estabilidade e solidez financeira da Empresa;
- **Rigor:** pautando o desenvolvimento da atividade e o desempenho por critérios de exatidão e fiabilidade ao nível dos processos de trabalho, da informação prestada e do cumprimento dos prazos, transmitindo de forma fiel, completa e verdadeira, a situação patrimonial da Empresa, os seus resultados e responsabilidades;
- **Sentido de Responsabilidade:** baseando a sua conduta no exercício competente e diligente das suas funções, com salvaguarda dos valores e da boa reputação da Empresa, orientada para a utilização racional dos recursos disponíveis e afetos à atividade ou colocados à sua disposição pela Empresa para o desempenho das respetivas funções;
- **Responsabilidade Social:** traduzida no sentido de responsabilidade social ativa, na tentativa de contribuir para a melhoria da sociedade, pautando a sua conduta por preocupações ambientais e por políticas de desenvolvimento sustentável, valorizando a participação em atividades que conduzam à sustentabilidade e promoção do bem-estar de todos.
- **Integridade e lealdade:** Estes princípios são exigidos a todos os trabalhadores, e em todas as circunstâncias da sua atuação, devendo no exercício das tarefas que lhe sejam atribuídas, atuar com honestidade, diligência, lealdade, responsabilidade e cooperação, reportando qualquer

comportamento que esteja em contradição com os valores consignados neste Código. Aos trabalhadores é vedada a utilização dessa qualidade ou da sua posição hierárquica, bem como da imagem, do nome ou da marca Petratex, para proveito pessoal ou de terceiros. No exercício das suas funções e no relacionamento interno e externo, seja qualquer for o meio utilizado, os trabalhadores e órgãos sociais deverão adotar um comportamento idóneo e digno, que salvaguarde o prestígio e o bom nome da empresa.

**Artigo 4º- Relacionamento com os Clientes**

A relação dos trabalhadores e órgãos sociais da Petratex com os seus clientes, deve refletir os valores consignados neste Código. Assim, independentemente do nível hierárquico, todos devem direcionar a sua atuação no desenvolvimento de uma relação de confiança com os clientes, de forma a assegurar as legítimas expectativas e satisfação destes. No contacto com os clientes é necessário que os colaboradores desempenhem as suas atividades em concordância com os compromissos assumidos pela PETRATEX, devendo prestar-lhe informação transparente e verdadeira, designadamente na utilização dos meios de comunicação; tratar os clientes com profissionalismo, respeito e lealdade; prestar-lhes serviços de elevada qualidade, bem como, honrar as condições contratualmente acordadas e o cumprimento da legislação aplicável.

**Artigo 5º- Relacionamento com os Trabalhadores/Colaboradores**

As normas constantes do presente Código devem ser aceites e cumpridas por todos os trabalhadores/colaboradores onde quer que desenvolvam a sua atividade, e independentemente das suas funções ou posição hierárquica e responsabilidades concretas.

**Artigo 6º- Regras de atuação da PETRATEX**

A PETRATEX:

- Valoriza a evolução profissional e pessoal dos seus trabalhadores, promovendo a sua formação contínua de forma a potenciar a sua adaptação às transformações tecnológicas, técnicas e organizacionais, e encorajando a partilha das suas ideias no sentido da valorização, aumento da competitividade e produtividade da Empresa;
- Promove uma cultura de mérito e contribuição individual, através da implementação de um sistema de igualdade de oportunidades no acesso às diversas funções e categorias. As políticas de remuneração e progressão profissional vigentes na Empresa, assentam em critérios de mérito;
- Não emprega trabalhadores com idade inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória, ou cumpre o requisito local de idade mínima legal para trabalhar, consoante o que for mais elevado, protegendo qualquer trabalhador com idade inferior a 18 anos contra a realização de trabalho suplementar, trabalho noturno e trabalhos perigosos, devendo as respetivas tarefas respeitar os limites impostos pelos requisitos legais e boas práticas.
- Vê a eficiência dos seus trabalhadores como uma qualidade de excelência para se alcançar os objetivos coletivos e as metas programadas;
- Na sua atividade, observa os princípios e valores constantes da legislação nacional e internacional em matéria de Direitos Humanos e Sociais, não sendo admitidos comportamentos discriminatórios em razão do sexo, raça, etnia, convicção religiosa, filiação partidária, ou outra, sendo promovida a igualdade de oportunidades, assegurada a integridade e dignidade no local de trabalho. Nesta matéria, a Petratex dispõe de um Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, igualdade e não discriminação;
- Não utiliza nem permite a utilização sob qualquer forma de trabalho forçado no recrutamento, contratação ou emprego, incluindo, mas sem limitação, trabalho suplementar involuntário, tráfico humano, trabalho prisional, trabalho escravo ou trabalho forçado;

- Reconhece e respeita o direito dos seus trabalhadores à adesão e organização de associações de sua própria escolha e à negociação coletiva sem qualquer interferência, adotando uma atitude aberta relativamente às atividades sindicais e organizacionais, assegurando-se de que os trabalhadores representantes não são discriminados e possam desempenhar livremente as suas funções no local de trabalho;
- No âmbito do combate ao suborno e corrupção, proíbe e condena quaisquer práticas em que se ofereçam ou aceitem dádivas ou benefícios que influenciem o comportamento no sentido de obter vantagens para si ou para a empresa, e privilegia a vertente preventiva nesta matéria.
- Proporciona um ambiente de trabalho saudável e seguro e promove o bem-estar e a produtividade dos seus trabalhadores, estimulando a participação destes e promovendo processos de comunicação e partilha;
- Conduz os seus negócios com uma visão de criação de valor económico de longo prazo, respeitando os princípios de sustentabilidade, da responsabilidade social, ambiental e da legalidade.

**Artigo 7º- Normas de Conduta dos Trabalhadores**

No exercício das suas funções os trabalhadores e colaboradores devem cumprir as seguintes normas de conduta:

- **Eficiência:** Os trabalhadores devem cumprir sempre com zelo, eficiência e rigor, as competências e as tarefas que lhes estejam atribuídas e garantir uma boa utilização dos recursos da Empresa que lhes sejam disponibilizados para o desempenho das suas funções, garantindo com isso, a qualidade do resultado atingido.
- **Profissionalismo:** Independentemente das categorias profissionais devem os trabalhadores desempenhar as suas funções com o máximo de rigor técnico e responsabilidade, procurando aplicar todos os seus conhecimentos e técnicas adquiridas, ajustando-as às necessidades e expectativas dos clientes.

- **Relacionamento Interpessoal:** A relação entre todos os trabalhadores e órgãos sociais deve pautar-se pelo respeito mútuo, lealdade, confiança, cooperação, honestidade, cortesia e urbanidade, contribuindo desta forma para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho. As relações entre trabalhadores devem basear-se ainda, na partilha de informação e conhecimento, criando um ambiente sadio e de confiança, evitando todos os comportamentos que possam afetar negativamente as relações entre si, e que sejam prejudiciais para o seu desempenho e o bom funcionamento da Empresa.
- **Formação:** A formação contínua é, não só um direito, como um dever dos trabalhadores, devendo estes empenhar-se na sua valorização profissional, atualizado os seus conhecimentos e competências, frequentando as oportunidades de formação colocadas à sua disposição e recomendadas pela Empresa. Para o efeito, a Petratex elabora anualmente um plano de formação de acordo com as necessidades de cada trabalhador/sector ou serviço, ouvindo previamente os trabalhadores. Cada trabalhador é responsável pela sua valorização profissional, devendo ter como objetivo a melhoria contínua no desempenho das suas funções.
- **Inovação e Iniciativa:** Deverá ser usada por todos uma atitude individual comprometida e proactiva, explorando novas ideias, sugerindo e implementando soluções inovadoras que causem impacto significativo no modelo de negócios vigente e capazes de gerar vantagens competitivas a logo prazo para a Empresa.
- **Responsabilidade:** Os trabalhadores devem agir de forma responsável, tendo em conta as expectativas dos seus superiores, colegas de trabalho e terceiros (clientes e outros parceiros), relativamente à sua conduta dentro de padrões impostos pela Empresa, devendo exercer as suas funções de forma profissional, protegendo os bens da sociedade através de uma utilização sensata e racional dos seus recursos.
- **Confidencialidade:** Os trabalhadores no exercício das suas funções, estão obrigados a proteger a confidencialidade da informação a que têm acesso, a qualquer título, não a podendo utilizar, divulgar ou dar a conhecer informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, mesmo após a cessação da relação de trabalho.

- **Sustentabilidade:** A sustentabilidade é transversal a todas as atividades da Empresa e deve ser partilhada e cumprida por todos os trabalhadores.
- **Conflito de Interesses:** Os trabalhadores devem abster-se de participar ou de exercer funções em Empresas nas quais a atividade a desenvolver possa entrar em conflito com o cumprimento das suas funções na Petratex ou cujos fins possam ser contrários aos da Empresa. Os trabalhadores são obrigados a informar a Empresa ou superior hierárquico sobre a sua situação em matéria de conflitos de interesse, cabendo a estes, tomar as medidas consideradas indispensáveis para a resolução de eventuais conflitos de interesse.
- **Dever de não Concorrência e Lealdade:** Os Trabalhadores não podem desenvolver atividades que concorram com as desenvolvidas pela Petratex, nem podem obter vantagens, para si ou para terceiros, pelo uso do "know-how" e da informação relativa aos negócios da Empresa.
- **Deveres e critérios na utilização das contas de endereço eletrónico e outros meios de navegação eletrónicos da Petratex**: Os Trabalhadores/Colaboradores, não podem fazer uso dos serviços da Internet (navegação, email, redes sociais, etc.), da Petratex, para assuntos de natureza estritamente pessoais. Não podem nomeadamente: partilhar com terceiros estranhos à Empresa, passwords de acesso a sistemas informáticos ou contas de e-mail a esta pertencentes; emitir através de qualquer deste canais da Empresa, opiniões pessoais ou divulgar informações confidenciais ou não, suscetíveis de provocar direta ou indiretamente prejuízos materiais ou à imagem da PETRATEX, dos seus profissionais, acionistas, administradores, clientes, fornecedores ou prestadores; enviar ou reencaminhar mensagens que possam constituir um ilícito penal ou laboral, nomeadamente injúrias, difamação, incitação ao ódio racial, violação do segredo profissional, assédio, ou de um direito de propriedade intelectual, ou um ilícito civil, nomeadamente a não observância pelo respeito à intimidade da vida privada, etc., seja através de emails, redes sociais, sites, blogs ou outros meios de navegação na Internet, desde que registados em nome da Petratex.

**Artigo 8º- Ofertas/Convites**

A Petratex proíbe a prática de quaisquer dádivas ou recebimento de ofertas ou convites pessoais que possam condicionar a integridade do exercício das suas funções, sendo ainda proibida a solicitação, oferta ou aceitação de dinheiro, cheques e outros bens sujeitos a restrições legais. Assim, os colaboradores e órgãos sociais, no exercício das suas funções, não devem solicitar ou aceitar, em benefício próprio ou de terceiros, ofertas, bens, valores, serviços ou quaisquer vantagens, de clientes, fornecedores, prestadores de serviços ou de qualquer outra pessoa singular ou coletiva, nacional ou estrangeira, que tenha, tenha tido ou pretenda ter relações comerciais com a Petratex. As restrições anteriores não se aplicam às ofertas ou pagamentos de bens ou serviços, tais como viagens, refeições e alojamentos, que sejam atribuídos por terceiros ao colaborador/órgão social por causa do exercício do seu cargo, no estrito âmbito das suas funções de representação e no interesse da Petratex, desde que sejam conhecidas das Empresa ou a ela comunicadas posteriormente.

**Artigo 9º- Proteção Patrimonial e Recursos**

1. Todo o património da Petratex, independentemente da sua natureza, é para uso exclusivamente profissional no cumprimento da sua missão e objetivos, não sendo permitida a utilização abusiva dos seus recursos para benefício próprio ou de terceiros, devendo os colaboradores no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma eficiente utilização dos recursos disponibilizados pela Empresa.

3. Os colaboradores devem ter um comportamento rigoroso de acordo com as normas de segurança, que previna a ocorrência de sinistros e não ponha em risco o património da empresa.

4. No exercício das suas funções, os colaboradores devem implementar políticas de proteção do meio ambiente, adotando condutas que permitam a diminuição dos resíduos, a separação dos lixos e sua reciclagem e a redução de gastos energéticos e do consumo de materiais e consumíveis, de forma a contribuir para um desenvolvimento sustentável.

## III. RELAÇÃO COM OUTRAS ENTIDADES/PARCEIROS

### Artigo 10º- Relação com Acionistas

1. A Petratex assume o compromisso de elevar o valor dos seus acionistas, de forma sustentada, na estrita observância dos valores da empresa e privilegiando sempre os interesses desta. No que concerne à informação financeira e de gestão, transmitirá de forma fiel, atual e completa, a situação patrimonial da sociedade e os seus resultados.

2. A Petratex assegura o respeito pela proteção e o não uso abusivo da informação privilegiada, impondo aos seus colaboradores o estrito cumprimento das normas legais ou regulamentares vigentes nesta matéria.

### Artigo 11º- Relação com Fornecedores

1. A Petratex seleciona os seus prestadores de serviços e fornecedores com sentido de responsabilidade, baseado em critérios claros e imparciais, impondo a observância por parte daqueles das normas de conduta expressas em Código de Conduta próprio, publicitado no portal dos fornecedores/prestadores da Petratex.

2. Tendo por base o princípio da integridade, a Petratex atua com lealdade e boa-fé nas relações com os seus parceiros de negócio, estabelecendo com estes uma comunicação clara, transparente e objetiva, tendo em vista a criação e consolidação de uma relação de confiança a longo prazo.

3. Em nome do princípio da transparência, a Petratex, na sua atividade, adota uma prática empresarial transparente, não sendo tolerada qualquer forma de abuso e suborno, corrupção ou branqueamento de capitais.

4. Os trabalhadores da Petratex, na sua relação com os fornecedores, devem pautar-se pela transparência e estrita observância da legalidade e das condições acordadas, não devendo usar de forma abusiva qualquer informação a que tenham acesso.

**Artigo 12º- Relação com as Autoridades e Outras Entidades Públicas**

1. A Petratex assume uma atitude cooperante com as autoridades públicas, pautada pelos princípios da transparência e diligência, sendo da responsabilidade da Administração as relações institucionais com estas entidades. No âmbito das suas funções devem os seus colaboradores adotar uma atitude de correção e cortesia, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz na colaboração com estas entidades.
2. A Petratex tem uma postura de independência face aos partidos políticos ou instituições congéneres, sem prejuízo das relações de natureza profissional. Não financia, em qualquer circunstância, partidos políticos ou organizações cuja missão seja essencialmente política.
3. A Petratex cumpre a suas obrigações legais e contratuais, na estrita observância da legislação nacional e internacional em vigor e aplicável nas áreas em que exerça a sua atividade. Em nome do princípio da cooperação, toda a informação solicitada e exigível nos termos da lei será prestada às entidades públicas e de fiscalização, de forma atempada, rigorosa e adequada.

**Artigo 13º- Relação com a Comunidade**

1. A Petratex desenvolve uma política de responsabilidade social ativa e de contribuição para a melhoria da comunidade em que os seus negócios se inserem, com forte preocupação ambiental, de bem-estar económico e social, contribuindo para a formação e educação da comunidade, incentivando a adoção de estilos de vida mais saudáveis e a promoção de práticas de responsabilidade social e de uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

**Artigo 14º- Relacionamento com os Concorrentes**

O relacionamento com a concorrência pauta-se pela cordialidade e respeito mútuo. A Petratex respeita de forma rigorosa as regras legais nesta matéria, as práticas de mercado e da concorrência inerentes às atividades que exerce, promovendo uma concorrência leal e aberta.

**Artigo 15º- Comunicação Externa**

1. As relações entre a Petratex e a comunicação social são da exclusiva responsabilidade da sua Administração. Na divulgação de informação a Empresa tem uma política de comunicação rigorosa, pautada por padrões de rigor, integridade e transparência para com os órgãos de comunicação social, salvaguardando o sigilo e preservação de informação confidencial dentro dos interesses da empresa e com respeito integral pelas normas legais e regulamentares aplicáveis.
2. Os colaboradores da Petratex, não podem divulgar publicamente qualquer informação sobre a empresa e atividades desta ou empresas a ela associadas, que não tenha sido prévia e devidamente autorizada. Carece, pois, de autorização da Empresa, conceder entrevistas, publicar artigos de opinião, fornecer informações de qualquer natureza, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, sem autorização prévia e expressa da Administração.

**Artigo 16º- Ambiente e Sustentabilidade**

1. A Petratex, consciente do impacto ambiental da sua atividade, adota e estimula o uso responsável dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente, nomeadamente fazendo opções mais sustentáveis de forma a promover uma gestão eficiente que minimize os impactos ambientais decorrentes das atividades da empresa.
2. A sustentabilidade é importante para os negócios da Petratex, estando esta comprometida com a implementação/desenvolvimento de medidas de eficiência energética, nomeadamente através da utilização de energias alternativas e a redução do consumo de energia e da produção de resíduos.
3. A Petratex esforça-se por cumprir nesta matéria as disposições legais, regulamentares e técnicas.

**Artigo 17º- Instrumentos de Gestão**

Para a prossecução dos seus fins, a Petratex desenvolve a atividade com base nos seguintes instrumentos de gestão:

- Balanço Social.
- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
- Código de Ética e de Conduta.
- Código de Conduta para Fornecedores.
- Regulamento Interno.
- Manual de Acolhimento.
- Mapa de pessoal.
- Procedimento Interno de Segurança.
- Plano anual de formação.
- Plano de Prevenção de Riscos de gestão, incluindo de corrupção e infrações conexas.
- Prestação de Contas.
- Relatório de Atividades.

## IV. CUMPRIMENTO E APLICAÇÃO DO CÓDIGO

### Artigo 18º - Prevenção da Corrupção

1. Os destinatários deste Código devem atuar contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de sigilo, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores ou ofertas que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.
2. No caso de verificação de qualquer um dos comportamentos mencionados no número anterior ou outros não especificados, suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, devem os colaboradores comunicar esse comportamento à Administração, para que, havendo fundamento, se proceda à participação formal ao Ministério Público ou à autoridade disciplinar competente, conforme os casos, fornecendo todas as provas e comunicando todos os factos de que tenham conhecimento que indiciem suspeita da prática de qualquer um dos ilícitos referidos no número anterior.

3. Para o efeito, a Petratex dispõe de canais de comunicação internos publicitados internamente e no site oficial da Empresa, para que lhe sejam comunicadas através do formulário de comunicação de infrações vigente na Empresa, quaisquer infrações decorrentes deste Código ou outras previstas na lei, nomeadamente no Regulamento de Comunicação de Infrações elaborado pela Empresa.

**Artigo 19ª- Incumprimento/Penalidades/Sanções Disciplinares**

(Identificação exemplificativa da Tipologia legal e Infrações Penais associadas a atos de corrupção e infrações conexas e sanções disciplinares laborais, em cumprimento do disposto no artigo 3º e no n.º 2 do artigo 7º do RGPC).

## NO CÓDIGO PENAL - CRIMES DE CORRUPÇÃO E CONEXOS/NORMAS

***Artigo 373º (Corrupção ativa)**: 1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.*

*2 - Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*

***Artigo 374º (Corrupção passiva):** 1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*

*2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.*

*3 - A tentativa é punível.*

***Artigo 374-A:** 1 - Se a vantagem referida nos artigos 372º a 374º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.*

*2 - Se a vantagem referida nos artigos 372º a 374º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo*

***Artigo 217º (Burla):*** *Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou, determinar outrem à prática de atos que lhe causem, ou causem a outra pessoa, prejuízo patrimonial é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.*

*2 - A tentativa é punível.*

*3 - O procedimento criminal depende de queixa.*

*4 - É correspondentemente aplicável o disposto nos artigos 206º e 207.*

***Artigo 372º (Recebimento indevido de vantagem):*** *1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.*

*2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.*

*3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.*

***Artigo 221º (Burla informática e nas comunicações):*** *1 - Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a outra pessoa prejuízo patrimonial, mediante interferência no resultado de tratamento de dados, estruturação incorreta de programa informático, utilização incorreta ou incompleta de dados, utilização de dados sem autorização ou intervenção por qualquer outro modo não autorizada no processamento, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.*

*2 - A mesma pena é aplicável a quem, com intenção de obter para si ou para terceiro um benefício ilegítimo, causar a outrem prejuízo patrimonial, usando programas, dispositivos eletrónicos ou outros meios que, separadamente ou em*

*conjunto, se destinem a diminuir, alterar ou impedir, total ou parcialmente, o normal funcionamento ou exploração de serviços de telecomunicações.*

*3 - A tentativa é punível*

*4 - O procedimento criminal depende de queixa.*

*5 - Se o prejuízo for:*

*a) De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;*

*b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.*

*6 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 206º.*

***Artigo 363º (Suborno):*** *Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*

***Artigo 377º (Participação económica em negócio):*** *1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.*

*2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.*

*3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.*

***Artigo 368.º-A (Branqueamento):*** *Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:*

*b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;*

*c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;*

*d) Associação criminosa;*

*e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;*

*k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;*

*l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;*

*m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.*

*2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.*

*3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o*

*autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.*

*4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.*

*6 - A punição pelos crimes previstos nos nºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5º.*

*7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.*

*8 - A pena prevista nos nºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.*

*9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1ª instância, a pena é especialmente atenuada.*

*10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.*

*11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.*

*12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.*

***Artigo 335º (Tráfico de influência):** Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para*

*abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido: a) for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;*

*b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.*

*2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:*

*a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;*

*b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.*

*3 - A tentativa é punível.*

***Artigo 376º (Peculato de uso):*** *1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*

## NO CÓDIGO DO TRABALHO - QUADRO DOS DEVERES E SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTAS

***Artigo 126º (Deveres gerais):*** *1. O trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.*

*2 - Na execução do contrato de trabalho, deve colaborar na obtenção da maior produtividade.*

***Artigo 106º (Dever de informação):*** *2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.*

***Artigo 109º (Atualização da informação):*** *O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.*

***Artigo 128º (Deveres do trabalhador):*** *1 - Sem prejuízo de outras obrigações, nomeadamente previstas no Regulamento Interno da Empresa, Instrumento de Regulamentação Coletiva, Manuais de segurança, Código do Trabalho, Código de ética e de conduta, Código de boa conduta para a prevenção do assédio no trabalho e não discriminação ou CCT, o trabalhador deve:*

*a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*

*c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;*

*d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;*

*e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;*

*f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;*

*g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;*

*h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*

*j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*l) Apresentar justificação para as faltas.*

*A violação dos referidos deveres constitui infração disciplinar.*

***Artigo 98º (Poder disciplinar):*** *O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.*

***Artigo 328º (Escala de sanções disciplinares legalmente previstas para a violação dos deveres):***

*1-No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:*

*a) Repreensão;*

*b) Repreensão registada;*

*c) Sanção pecuniária;*

*d) Perda de dias de férias;*

*e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*

*f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

*2. O Despedimento com justa causa, é aplicável aos trabalhadores que atuem com dolo ou grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos seus deveres e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da Empresa, e que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

*3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:*

*a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*

*b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*

*c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

*4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.*

*6- As sanções aplicadas são registadas no processo individual do Trabalhador.*

***Artigo 332º (Registo de sanções disciplinares):** O empregador deve ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.*

---

## Artigo 20º- Acompanhamento da aplicação deste Código:

1. A implementação e acompanhamento das regras de ética e das normas de Conduta consignadas neste Código, será efetuada pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo da Petratex nomeado pela Administração.

2. Compete aquele Responsável:

- Divulgar o presente Código junto dos seus destinatários;
- Apreciar e responder a questões que lhe sejam submetidas pelos membros da Administração, e as que lhe sejam remetidas por colaboradores, parceiros ou terceiros;
- Verificar e assegurar-se que os mecanismos internos de comunicação de irregularidades, observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade e segurança da informação e da inexistência de represálias sobre participantes;
- Propor ao Conselho de Administração, a aprovação de alterações ao Código de Ética e de Conduta, sempre que entenda oportuno;
- Emitir, por sua iniciativa ou a solicitação de membros de órgãos sociais ou colaboradores, esclarecimentos sobre a interpretação de alguma disposição do presente Código;
- Rececionar, avaliar e encaminhar para os respetivos órgãos sociais responsáveis ou entidades competentes, as irregularidades transmitidas, sempre que as mesmas, no seu entendimento, indiciem a existência de violação de regras deste Código de Conduta;
- Reportar periodicamente a sua atividade ao Conselho de Administração e às entidades competentes, se for o caso, nos termos da lei.

3. A Participação de irregularidades decorrentes do incumprimento das regras deste Código, deverá ser comunicada para um dos canais de denúncias interna existentes na Petratex.

4. É garantida a reserva de confidencialidade relativamente à denúncia de irregularidades, nos termos da legislação aplicável e da Proteção de Dados, devendo a participação ser idónea, verdadeira e conter o nome, morada e contactos do participante, se não for feita anonimamente, bem como uma descrição detalhada da situação participada.

**Artigo 21º- Violação do Código de Conduta**

1.A violação dos princípios e deveres previstos no presente Código, pode dar origem a responsabilidade disciplinar e penal.

2. Perante uma denúncia de alegada violação do presente Código de Conduta, a Administração dispõe até 60 dias para instaurar um processo disciplinar com vista ao apuramento da existência de responsabilidade disciplinar e à aplicação das sanções previstas no art.º 328 do Código do Trabalho.

3. Quando os factos praticados pelos trabalhadores sejam passíveis de constituir infração penal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, participação económica em negócio, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 48/95, de 15 de Março, e punidos com pena de prisão e/ou multa, serão participados obrigatoriamente ao Ministério Público da área competente.

**Artigo 22º- Dever de Comunicação**

1. Todos os colaboradores da PETRATEX, têm o dever legal de reportar irregularidades, incluindo a denúncia dos casos de suspeita fundada de fraude, corrupção ou de infrações conexas, de que tenham conhecimento, praticados por qualquer colaborador ou órgão social.

2. Assim, sempre que um trabalhador ou terceiro tenha conhecimento ou tiver suspeita fundada da ocorrência de atos fraudulentos ou de corrupção por parte do um colega ou de terceiro, deverá comunicar tais factos à Administração da Petratex, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, e com a descrição pormenorizada dos factos.

2. As eventuais violações aos princípios e regras descritas neste Código de Conduta, sem prejuízo das denúncias de irregularidades previstas na Lei 93/2021, de 20 de dezembro e no Dec. Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, para as quais a Petratex criou canais de denúncia próprios nos termos da lei, devem ser comunicadas por escrito à Administração.

## V. DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 23º-Divulgação e Entrada em Vigor

1. O presente Código depois de aprovado pela Administração, é divulgado no prazo de 10 dias, no site oficial da sociedade em: https://www.petratex.com/, bem como através de outros meios internos existentes e entra em vigor na data da sua divulgação.
2. Qualquer dúvida relacionada com a interpretação ou aplicação deste Código deve ser reportada ao Responsável pelo Cumprimento Normativo.
3. No momento da formalização do contrato de trabalho cada Colaborador assina uma declaração confirmando ter conhecimento do presente Código e assumindo o compromisso individual com o seu cumprimento.

### Artigo 24º- Revisão

Sem prejuízo da sua revisão legal periódica, que ocorrerá de 3 em 3 anos, compete ao responsável pelo Cumprimento Normativo nomeado, decidir da oportunidade de revisão do presente Código de Conduta e esclarecer ou suprir as lacunas do mesmo.

Carvalhosa, 30 de outubro de 2022
Aprovado nesta data.

O Conselho de Administração,