



viroque energy
Siempre a tu servicio

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	4
2.	FINALIDADE E OBJETIVOS	5
3.	ÂMBITO DE APLICAÇÃO	5
■	Viroque Group S.L.	5
■	Viroque Energy S.L.	5
■	Viroque Petroleum S.L.	5
4.	VALORES FUNDAMENTAIS	6
4.1.	Integridade	6
4.2.	Compromisso de qualidade e profissionalismo	6
4.3.	Confidencialidade	6
4.4.	Respeito pela integridade das pessoas e pelos direitos humanos.....	7
5.	PRINCÍPIOS ORIENTADORES	7
5.1.	Ação legítima e princípio da legalidade	7
5.2.	Não-discriminação e igualdade de oportunidades	7
5.3.	Tolerância zero em caso de assédio	7
6.	NORMAS DE CONDUTA	8
6.1.	Prevenção da corrupção e do suborno	8
6.2.	Gestão de conflitos de interesses.....	9
6.3.	Seleção e contratação de profissionais	10
6.4.	Integridade da informação financeira e cumprimento da normativa fiscal e tributária	10
6.5.	Transações comerciais e faturação	10
6.6.	Relação com fornecedores e contratados.....	11
6.7.	Relação com parceiros comerciais.....	11
6.8.	Relação com clientes	11
6.9.	Relação com organismos e administrações públicas	12
6.10.	Relação com governos, partidos políticos e sindicatos	12
6.11.	Relação com meios de comunicação social e informação pública	12
6.12.	Gestão de fluxos de caixa	12
6.13.	Uso de ferramentas informáticas.....	13
6.14.	Propriedade intelectual e industrial	13
6.15.	Uso de informação de terceiros.....	13



6.16.	Defesa da concorrência e publicidade	14
6.17.	Proteção de dados pessoais	14
6.18.	Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo	14
6.19.	Proteção ambiental	15
7.	FORMAÇÃO, CONSCIENCIALIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	15
8.	DILIGÊNCIA DEVIDA RELATIVA AOS NOVOS PROFISSIONAIS	16
9.	COMUNICAÇÃO DE DÚVIDAS E INCUMPRIMENTOS.....	16
10.	APROVAÇÃO	16
11.	COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO.....	16
12.	ENTRADA EM VIGOR E VIGÊNCIA.....	16
13.	CONSEQUÊNCIAS DA INFRAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	17
14.	CONTROLO DE VERSÕES.....	17



1. INTRODUÇÃO

O presente Código de Ética e de Conduta estabelece os valores fundamentais, os princípios orientadores e as normas de conduta que devem orientar as ações e o comportamento dos profissionais do **GRUPO VIROQUE (VIROQUE GROUP S.L., VIROQUE ENERGY S.L. e VIROQUE PRETROLEUM S.L.)** (doravante designada por “a Organização”), desde a Direção e o Órgão de Administração até aos trabalhadores, incluindo os cargos de direção intermédia e de gerência, bem como fornecedores, contratados, colaboradores, parceiros comerciais e todos aqueles que trabalharem em nome da organização, tais como consultores, agentes, intermediários e subcontratados.

As exigências das transações comerciais atuais não se centram apenas no cumprimento das leis em vigor nos diversos sistemas jurídicos. Os *stakeholders* exigem que as organizações atinjam elevados padrões éticos para o desenvolvimento adequado das relações e dos vínculos comerciais e outros.

Assim, não basta o mero cumprimento da legislação em vigor, mas exige-se que esse cumprimento ocorra de forma ética, nomeadamente com base em diferentes valores, princípios e regras de conduta que devem nortear o comportamento de todos e de cada um dos profissionais e que, deste modo, devem ser o reflexo de uma ética comum inerente à própria organização.

Com base no anterior, a Organização está firmemente comprometida com uma cultura empresarial assente em sólidos padrões éticos, em virtude dos quais todos e cada um de nós temos o dever e a obrigação de cumprir as regras definidas no presente “Código de Ética e Conduta”.

Desta forma, contribuiremos para o sucesso coletivo da organização, reforçando a nossa marca no mercado e mantendo uma boa reputação. Este último é um recurso imaterial essencial para atrair e manter os talentos, a fidelidade dos clientes, as relações com os fornecedores e contratados, a confiança e a credibilidade junto das instituições financeiras, das administrações públicas, dos parceiros comerciais, do mercado e da sociedade em geral.

Desta forma, todos os profissionais devem participar ativamente no nosso compromisso de respeitar e preservar, todos os dias e em cada ação, a marca da Organização. Temos de estar sempre conscientes de como é difícil e moroso construir uma boa reputação e de como essa reputação pode ser facilmente afetada negativamente por ações ou decisões que não estejam em conformidade com os mais elevados padrões éticos e comportamentais.

Assim, através do presente Código de Ética, a Organização reforça o seu compromisso com o cumprimento da legislação em vigor e com um comportamento ético, o que implica valorizar a nossa forma de trabalhar, de atuar, de tomar decisões e de nos relacionarmos com os *stakeholders* da organização.



2. FINALIDADE E OBJETIVOS

As finalidades e os objetivos fundamentais do presente Código de Ética e Conduta são os seguintes:

- Estabelecer os valores fundamentais, os princípios orientadores e as normas de conduta que devem reger as ações e o comportamento dos profissionais da Organização, ou seja, os padrões éticos que funcionarão como normas que devem orientar o nosso modo de proceder e a nossa cultura empresarial.
- Impedir qualquer violação, infração ou incumprimento da legislação em vigor, do presente Código de Ética e Conduta ou das políticas, dos procedimentos ou das instruções internas da Organização, que possam causar danos graves, não só do ponto de vista jurídico ou económico, mas também do ponto de vista do impacto na nossa marca, imagem e reputação.
- Incentivar os nossos *stakeholders* a comportarem-se de forma consistente e alinhada com os valores fundamentais, princípios orientadores e normas de conduta da Organização, promovendo o desenvolvimento e a implementação de programas de ética e cumprimento, e assegurando a sua adesão ao nosso Código de Ética.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Ética é de cumprimento obrigatório e diretamente aplicável a todos os profissionais da Organização, independentemente de:

- O seu tipo de contrato.
- A sua localização geográfica.
- As funções e tarefas desempenhadas.
- A sua posição hierárquica ou papel no seio da organização.

Como indicado acima, o presente Código de Ética e Conduta aplica-se às seguintes empresas:

- **VIROQUE GROUP S.L.**
- **VIROQUE ENERGY S.L.**
- **VIROQUE PRETROLEUM S.L.**

Além disso, o presente Código de Ética aplica-se a fornecedores, contratados, colaboradores, parceiros comerciais e a todos aqueles que trabalharem em nome da organização, tais como consultores, agentes, intermediários e subcontratados.



Desta forma, os profissionais da Organização deverão manifestar o seu compromisso em cumprir os valores fundamentais, os princípios orientadores e as normas de conduta do nosso Código de Ética.

Por este motivo, é obrigatório que todos os profissionais assinem o Documento de Adesão anualmente e, em qualquer caso, sempre que o conteúdo do Código de Ética e Conduta seja modificado ou atualizado.

4. VALORES FUNDAMENTAIS

4.1. Integridade

Os profissionais da Organização devem desenvolver as suas atividades atuando com honestidade e integridade nas suas relações com os *stakeholders* e, em especial, com os clientes, trabalhadores e restantes profissionais.

Em nenhuma circunstância serão tolerados comportamentos que, embora procurando alcançar interesses ou benefícios para a Organização, envolvam ações desonestas ou impliquem um conflito com o código de valores da Organização.

4.2. Compromisso de qualidade e profissionalismo

A prestação de serviços de qualidade implica não só um rigor técnico no trabalho dos profissionais, mas também um compromisso constante de responsabilidade, dedicação, lealdade e busca da excelência.

Este requisito de qualidade exige que todos os membros da Organização recebam formação suficiente nas suas respetivas áreas de responsabilidade para garantir que o cliente recebe sempre uma resposta válida e eficaz, de acordo com as suas necessidades.

Da mesma forma, todos os profissionais deverão desempenhar diligentemente as tarefas que lhes são atribuídas ou confiadas, tentando contribuir com o máximo valor e atuando sempre com espírito colaborativo.

4.3. Confidencialidade

Toda a documentação e informação de que os profissionais da Organização tenham conhecimento, verbal ou escrita, seja de clientes, de terceiros ou relativa a conhecimentos internos, deve ser tratada com absoluta confidencialidade e exclusivamente para efeitos da atividade da Organização, sendo este dever extensivo a todos os assuntos de que os



profissionais tenham conhecimento em todos os seus âmbitos de atuação.

4.4. Respeito pela integridade das pessoas e pelos direitos humanos

O comportamento dos profissionais da Organização, tanto em relação aos trabalhadores como aos *stakeholders*, deverá basear-se em princípios de dignidade e respeito, conscientes de que representam a imagem pública da Organização.

Além disso, a Organização conduzirá as suas ações e atividades com absoluto respeito pela Declaração Universal dos Direitos do Homem.

5. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

5.1. Comportamento lícito e princípio da legalidade

A Organização compromete-se a desenvolver as suas atividades em conformidade com a legislação em vigor em todas as geografias e em todas as áreas em que opera.

Assim, os profissionais devem rejeitar quaisquer práticas ilegais, adotando o maior esforço e empenho no cumprimento das leis, normas e regulamentos, com particular relevância para os relacionados com a fraude, o suborno e a corrupção.

5.2. Não-discriminação e igualdade de oportunidades

A Organização promove a criação de um ambiente de trabalho onde todos os profissionais são tratados com justiça, respeito e dignidade, assegurando a liberdade sexual e prestando especial atenção à promoção do tratamento justo e da igualdade de oportunidades.

Por conseguinte, a Organização não tolerará qualquer discriminação com base no nascimento, raça, sexo, orientação sexual, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.

5.3. Tolerância zero em caso de assédio

A Organização opõe-se absolutamente a qualquer comportamento ou atitude que possa violar a dignidade das pessoas ou que, direta ou indiretamente, possa constituir um comportamento ou uma atitude de assédio, sob qualquer das suas múltiplas formas.



Além disso, e em conformidade com o acima exposto, a Organização adotou um Protocolo de Prevenção do Assédio no Trabalho, Assédio Sexual e Assédio com base no sexo.

6. NORMAS DE CONDUTA

6.1. Prevenção da corrupção e do suborno

A nossa missão é manter um nível de transparência total e integridade nas relações com os nossos *stakeholders*.

Certas ações realizadas indevidamente podem dar origem a práticas de corrupção ou suborno, com base no risco de se destinarem a influenciar a outra parte, alterando a sua vontade com a intenção de obter uma contrapartida ou um benefício injustificado da mesma.

Por conseguinte, a Organização assume o compromisso de tolerância zero em relação ao suborno e à corrupção.

Assim, um dos objetivos incontornáveis da Organização é o de combater ativamente qualquer prática de corrupção que possa ser cometida, que implique não só uma violação, infração ou incumprimento das regras do nosso ordenamento jurídico, mas também um desalinhamento com os padrões éticos voluntariamente assumidos.

A nível mundial, os Estados zelam pela imposição de sanções eficazes, proporcionais e dissuasoras às organizações responsáveis por atos de corrupção.

Por conseguinte, a aplicação de medidas preventivas neste domínio evitará comportamentos que possam constituir atos de corrupção e suborno, e que possam mesmo conduzir à prática de determinadas infrações penais, o que pode constituir um risco grave para a imagem e reputação da Organização.

No que respeita às modalidades e tipologias de suborno, importa referir as seguintes:

- Suborno ativo. Prometer, oferecer ou dar a uma pessoa, direta ou indiretamente, um presente, uma recompensa ou uma vantagem de qualquer tipo (monetária ou outra), a fim de obter em troca uma contrapartida ou um benefício injustificado, em consideração de uma ação anterior, simultânea ou futura dessa pessoa.
- Suborno passivo. Receber, solicitar, admitir ou aceitar de uma pessoa, direta ou indiretamente, um presente, uma recompensa ou uma vantagem de qualquer tipo (monetária ou outra), em troca de uma ação anterior, simultânea ou futura que proporcione à outra parte uma contrapartida ou uma benefício injustificado.

No nosso sistema jurídico, o termo “suborno” (tanto o suborno ativo como o suborno passivo) não constitui uma infração penal em si, mas a conduta que implica está presente em várias infrações penais incluídas no nosso Código Penal, como o suborno, o tráfico de influências, a corrupção entre particulares, etc.



A este respeito, devem ser tidas em conta certas particularidades ou características que caracterizam as condutas de suborno:

- Embora o suborno esteja tradicionalmente associado a funcionários ou autoridades públicas, também ocorre entre particulares.
- O beneficiário do suborno pode ser uma pessoa singular ou uma pessoa coletiva.
- O presente, a retribuição ou vantagem do suborno podem ser monetários ou outros, tais como presentes, refeições, espetáculos, viagens, lazer, donativos, patrocínios, etc.
- Para que exista suborno, é suficiente uma simples promessa, oferta ou aceitação, pelo que não é necessária a concessão material ou entrega efetiva do presente ou da retribuição.
- No caso específico do suborno passivo, deve ter-se em conta que esse suborno existirá mesmo que o beneficiário do suborno seja uma pessoa diferente daquela que recebe, solicita, admite ou aceita, direta ou indiretamente, a oferta ou a retribuição.
- No caso de suborno de um funcionário público, este poderá ocorrer perante um funcionário público nacional ou um estrangeiro.

Além disso, e em conformidade com o acima exposto, a Organização adotou uma Política Anticorrupção.

6.2. Gestão de conflitos de interesses

A situação de conflito de interesses surge quando os interesses privados de um profissional (negócios externos, financeiros, familiares, políticos ou pessoais) podem interferir com o interesse da Organização.

Assim, trata-se de uma situação de conflito de interesses que ocorre quando o interesse que deve reger a atuação de um profissional é transferido, alterado ou influenciado por um interesse pessoal, dando origem à possibilidade de a conduta da pessoa, o desempenho das suas funções, a assunção das suas responsabilidades e a tomada das suas decisões se afastarem de critérios de objetividade e imparcialidade.

Por conseguinte, o interesse que deve reger o desempenho dos profissionais da Organização, ou seja, o interesse da própria Organização, nunca deve ser contraposto ou comprometido por um interesse pessoal.

Por isso, os profissionais devem desempenhar as suas funções e os seus deveres com absoluta responsabilidade, dedicação, lealdade e busca da excelência.

Além disso, e em conformidade com o anterior, a Organização adotou uma Política de Gestão de Conflitos de Interesses.

6.3. Seleção e contratação de profissionais



A admissão de profissionais na Organização ocorrerá segundo critérios de imparcialidade, objetividade e mérito profissional, avaliando aptidões, competências, talento, experiência e formação profissional.

O princípio da igualdade deve ser respeitado em todas as circunstâncias, sem qualquer discriminação por motivo de nascimento, raça, sexo, orientação sexual, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.

Deste modo, também se evitará o suborno através da contratação de pessoas próximas dos membros da Organização, bem como possíveis conflitos de interesses.

Além disso, e em conformidade com o anterior, a Organização adotou uma Política de Seleção e Contratação de Pessoal.

6.4. Integridade da informação financeira e cumprimento da normativa fiscal e tributária

A Organização está firmemente empenhada em cumprir os princípios contabilísticos geralmente aceitos e os regulamentos fiscais e tributários aplicáveis.

Além disso, todas as operações diárias serão registadas contabilisticamente e os documentos comprovativos serão conservados no processo correspondente durante o tempo formalmente estabelecido pela Organização e, em qualquer caso, durante os prazos legalmente estabelecidos.

A Organização não obstruirá, em caso algum, os trabalhos de verificação e avaliação que possam ser efetuados pelas entidades auditoras.

6.5. Transações comerciais e faturação

As transações comerciais inspiram-se nos princípios de clareza e transparência, pelo que os profissionais da Organização devem assegurar que nenhuma ação possa ser interpretada como induzindo terceiros em erro.

A este respeito, é estritamente proibido negociar contratos em nome da Organização sem as devidas autorizações, bem como proceder à alienação de ativos sem os poderes de representação suficientes.

6.6. Relação com fornecedores e contratados



A seleção, homologação e avaliação de fornecedores e contratados serão efetuadas com base em critérios objetivos, tais como as características, o custo, a evolução dos preços, o serviço pós-venda, a situação econômica, as formas e condições de pagamento, a qualidade, a gestão ambiental, a prevenção dos riscos profissionais, a reputação, a conformidade, etc., procurando garantir sempre uma relação qualidade-preço adequada.

Do mesmo modo, neste domínio, serão diretamente aplicáveis as disposições supramencionadas em matéria de conflitos de interesses, de modo que a seleção, homologação e avaliação de fornecedores e contratados devem ter como centro os interesses da Organização, que não devem colidir em caso algum com os interesses pessoais dos profissionais, a fim de consolidar uma praxis inspirada em critérios de objetividade e imparcialidade.

Além disso, e em conformidade com o acima exposto, a Organização adotou uma Política de Fornecedores.

6.7. Relação com parceiros comerciais

A Organização desenvolverá uma relação com os seus *partners* ou parceiros comerciais em que a integridade, a transparência e a confiança mútua serão sempre primordiais, através da partilha de conhecimentos e experiências que facilitem a geração de sinergias positivas e resultem num benefício recíproco para as partes envolvidas.

Do mesmo modo, neste domínio, serão diretamente aplicáveis as disposições supracitadas em matéria de conflitos de interesses, de modo que a seleção dos parceiros comerciais deve ter como centro os interesses da Organização, que não devem colidir em caso algum com os interesses pessoais dos profissionais, a fim de consolidar uma prática inspirada em critérios de objetividade e imparcialidade.

6.8. Relação com clientes

O objetivo da Organização é prestar um serviço da mais alta qualidade aos nossos clientes, o que implica não só o rigor técnico no trabalho dos nossos profissionais, mas também um compromisso constante de responsabilidade, dedicação, lealdade e busca da excelência.

Por conseguinte, todas as ações dos nossos profissionais nesta área terão como objetivo direto manter e reforçar a nossa reputação junto dos nossos clientes, que são um dos nossos ativos mais importantes e cuja reputação pode ter consequências muito negativas para a Organização.

A fidelização dos nossos clientes é um elemento de importância vital que exige o esforço de todos e de cada um de nós, todos os dias e em todas as atividades.



6.9. Relação com organismos e Administrações Públicas

Os profissionais da Organização articularão as suas relações com os organismos e as Administrações Públicas com base nos princípios de lealdade, cooperação e transparência, de modo a que qualquer proposta de atuação ilícita por parte de qualquer funcionário ou Administração Pública seja rejeitada.

Embora socialmente aceitáveis em certos sistemas jurídicos, a Organização proíbe estritamente os pagamentos de facilitação, uma vez que podem conduzir à corrupção e ao suborno.

6.10. Relação com governos, partidos políticos e sindicatos

A Organização não realizará, direta ou indiretamente, em Espanha ou noutros países, qualquer tipo de financiamento de partidos políticos, federações, coligações ou grupos de eleitores. Do mesmo modo, são proibidos os donativos diretos ou indiretos a favor de representantes e candidatos políticos, empresas, organizações, associações, fundações ou grupos de influência ligados a partidos políticos, bem como os donativos a favor de sindicatos, empresas, organizações, associações, fundações ou grupos de influência a eles ligados.

6.11. Relação com meios de comunicação social e informação pública

As ações desenvolvidas nos diferentes canais de comunicação da Organização, como a imprensa, a rádio, a televisão, o site da empresa, a intranet, as redes sociais e profissionais, etc., devem inspirar-se nos princípios de transparência, integridade e honestidade.

Neste sentido, toda a ação comunicativa deve proporcionar aos profissionais e às partes interessadas informação objetiva, clara, rigorosa, verdadeira e verificável, contribuindo, assim, para o reforço da identidade e imagem corporativas e para a reputação da Organização.

Os profissionais envolvidos no processo de divulgação devem respeitar e atuar de forma coerente com os princípios e requisitos acima referidos.

6.12. Gestão de fluxos de caixa

Na medida do possível, a Organização não procederá, em caso algum, a cobranças ou pagamentos em numerário, exceto se esta for a única alternativa.



Neste caso, deverá ser respeitado o limite legal estabelecido pela legislação em vigor de 1000 €, e a operação deverá ser acompanhada do respetivo suporte documental.

6.13. Uso de ferramentas informáticas

Os profissionais da Organização não podem fazer uma utilização não autorizada dos sistemas informáticos e dos documentos da Organização, bem como dos que sejam propriedade de terceiros e aos quais possam ter acesso em virtude do trabalho que realizam.

Além disso, a utilização de ferramentas e sistemas informáticos deve ser estritamente profissional, a fim de os proteger contra ameaças internas e externas ou utilização indevida.

6.14. Propriedade intelectual e industrial

Os profissionais da Organização não podem descarregar software, ferramentas ou aplicações da Internet sem a autorização expressa da Organização.

É estritamente proibido instalar programas pirateados.

Todos os profissionais devem utilizar software próprio da Organização ou software para o qual tenham a autorização necessária, tendo adquirido as respetivas licenças.

Do mesmo modo, não podem ser utilizados quaisquer outros elementos protegidos por direitos de propriedade intelectual ou industrial para os quais a Organização não tenha autorização de utilização.

6.15. Uso de informação de terceiros

No exercício da sua atividade, os profissionais da Organização têm acesso a um grande número de informações confidenciais. É nosso dever e valor fundamental proteger essas informações.

Por conseguinte, é estritamente proibido incorporar na Organização qualquer tipo de informação ou documentação física ou eletrónica pertencente a outra entidade e obtida sem o consentimento da mesma.

Do mesmo modo, não é permitido revelar, divulgar ou ceder informações de terceiros de que tenha conhecimento legal em virtude de uma relação específica com eles.



6.16. Defesa da concorrência e publicidade

A Organização atuará nos mercados de forma justa, de boa-fé e de acordo com o princípio da livre concorrência.

Deve, por conseguinte, evitar qualquer ato que possa ser qualificado como concorrência desleal e qualquer prática predatória, colusiva ou abusiva ou comportamento que implique um abuso de posição dominante.

Do mesmo modo, abster-se-á de efetuar qualquer tipo de publicidade que possa ser considerada enganosa ou que possa induzir em erro quanto às particularidades, especificidades ou características dos serviços oferecidos.

6.17. Proteção de dados pessoais

A Organização respeitará integralmente a privacidade pessoal e familiar de todos os profissionais, garantindo o cumprimento de todas as medidas de segurança estabelecidas na regulamentação sobre proteção de dados pessoais.

Por conseguinte, é estritamente proibido comunicar, revelar ou divulgar dados pessoais de profissionais, clientes, fornecedores e outros sujeitos, incluindo dados financeiros e dados médicos ou de saúde.

Se, excepcionalmente, a segurança dos dados pessoais for comprometida, serão tomadas medidas de forma rápida, eficaz e responsável.

6.18. Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo

A Organização atuará com o máximo rigor na prevenção de quaisquer operações, transações ou atividades de branqueamento de capitais ou de financiamento do terrorismo, garantindo um compromisso firme de cumprimento de toda a regulamentação nacional e internacional aplicável neste domínio.

Por conseguinte, todos os profissionais têm o dever indesculpável de prestar especial atenção a eventuais casos em que existam indícios de falta de integridade por parte de pessoas, empresas, entidades ou organizações com as quais mantenham relações comerciais ou empresariais.



6.19. Proteção ambiental

A Organização está firmemente empenhada em desenvolver as suas atividades de forma sustentável, minimizando os impactos ambientais negativos e dando prioridade absoluta a ações preventivas em vez de corretivas.

A este respeito, o modo de proceder da Organização será articulado segundo os critérios de:

- Compromisso firme de cumprir a legislação e os regulamentos em matéria de ambiente.
- Utilização racional e eficiente dos recursos naturais.
- Impacto ambiental mínimo.
- Respeito pela biodiversidade.
- Prevenção de atividades nocivas ou poluentes.
- Proteção de ecossistemas.
- Luta contra as alterações climáticas.
- Preservação dos patrimónios socioculturais, históricos, arqueológicos e arquitetónicos.

Além disso, e em conformidade com o acima exposto, a Organização adotou uma Política de Fornecedores.

7. FORMAÇÃO, CONSCIENCIALIZAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

O conteúdo do presente Código de Ética e Conduta deve ser incluído nos planos de formação levados a cabo na Organização.

O objetivo destas ações é formar, conscienciar e sensibilizar os Profissionais, com o intuito de promover uma cultura empresarial de respeito pela lei, pelo Código de Ética e Conduta e pelos regulamentos internos da Organização.

Em última análise, isso terá um impacto muito positivo no funcionamento interno da própria Organização, no correto desenvolvimento dos processos, na melhoria da competitividade, no aumento da transparência e, sobretudo, na manutenção, consolidação e fortalecimento da imagem corporativa, da marca e da reputação, garantindo a confiança de Profissionais, fornecedores, clientes e outros *stakeholders*.

Para além das atividades de formação acima referidas, a Organização pode realizar outras ações de formação, conscienciarização e sensibilização, tais como publicações na Internet ou



na intranet, emissão de comunicados internos, afixação no placard de anúncios, etc.

8. DILIGÊNCIA DEVIDA RELATIVA AOS NOVOS PROFISSIONAIS

No âmbito da aplicação do presente Código de Ética e Conduta, a Organização compromete-se a informar o novo pessoal da sua existência, do seu conteúdo e da obrigatoriedade do seu cumprimento.

9. COMUNICAÇÃO DE DÚVIDAS E INCUMPRIMENTOS

Qualquer pessoa que tenha uma relação direta ou indireta com a Organização deve comunicar qualquer violação, infração ou incumprimento do presente Código Ético e Conduta através do Canal de Comunicações na página web (<https://viroque-canaletico.appcore.es/>), o que dará lugar à abertura de um processo de investigação interna.

Podem igualmente manifestar quaisquer dúvidas ou preocupações relativamente à aplicação ou ao conteúdo do presente Código de Ética e Conduta.

A Organização proíbe estritamente qualquer forma de retaliação, discriminação ou outro tratamento injusto contra as pessoas que apresentem comunicações de boa-fé.

10. APROVAÇÃO

Esta política é aprovada pelo Órgão de Administração da **VIROQUE GROUP S.L.**

11. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Sem prejuízo do estabelecido acima para os novos Profissionais, esta norma será comunicada e divulgada anualmente aos Profissionais da Organização, por meio de distribuição digital ou física (envio por correio eletrónico, emissão de comunicados internos, etc.).

12. ENTRADA EM VIGOR E VIGÊNCIA.

O presente regulamento entra em vigor e está vigente a partir do dia seguinte ao da sua comunicação e divulgação aos Profissionais da Organização, de acordo com o disposto na secção anterior.



13. CONSEQUÊNCIAS DA INFRAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A violação, infração ou incumprimento das normas constantes do presente Código de Ética confere à Organização o direito de adotar as medidas disciplinares aplicáveis aos seus profissionais, de acordo com o regime disciplinar interno e, em qualquer caso, nos termos do Estatuto dos Trabalhadores, do Acordo Coletivo de Trabalho e das demais disposições em matéria laboral que sejam aplicáveis.

Do mesmo modo, em relação a fornecedores, contratados, colaboradores, parceiros comerciais e outros terceiros, a Organização pode pôr termo a relações, convênios ou acordos existentes, comerciais ou outros.

14. CONTROLO DE VERSÕES

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO
1	05/01/2024	Redação inicial



viroque energy
Siempre a tu servicio

www.viroqueenergy.com

Paseo de la Castellana, 96

91 712 60 55