



QUINTA NOVA  
DE NOSSA SENHORA DO CARMO

**TABOADELLA**  
1255

## CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL

7 de outubro de 2024

Aprovado pelos Conselhos de Administração da Quinta Nova de Nossa  
Senhor do Carmo, S.A. e da Taboadella, S.A. em reuniões realizadas em  
7 de outubro de 2024

## I – Introdução e âmbito

O presente Código de Conduta Profissional formaliza um conjunto de princípios e regras de conduta para todos os Colaboradores da Quinta Nova de Nossa Senhora do Carmo, S.A. (“**Quinta Nova**”) e da TABOADELLA, S.A. (“**Taboadella**”).

O Código de Conduta Profissional é complementar às demais normas internas da Quinta Nova e da Taboadella, não esgotando neste documento os deveres e regras a que ambas as empresas se vinculam, procurando fomentar um nível elevado de exigência e responsabilidade na atuação quotidiana dos seus Colaboradores, seja nas relações internas (entre todos os Colaboradores), seja nas relações externas com clientes, fornecedores de bens e serviços e demais instituições públicas e privadas, comunidades locais e Sociedade em geral.

A Quinta Nova e a Taboadella contam com a adesão efetiva a este Código de Conduta Profissional de todos os Colaboradores (incluindo membros dos órgãos sociais, quadros dirigentes, diretores e trabalhadores).

Todas as entidades que se relacionam económica, institucional ou socialmente com a Quinta Nova e a Taboadella, designadamente acionistas, investidores, clientes, parceiros de negócio e fornecedores, procuradores e mandatários, encontram-se igualmente adstritos ao cumprimento dos princípios estabelecidos no presente Código.

Os fornecedores estarão igualmente obrigados a cumprir o disposto no Código de Conduta para Fornecedores.

A Quinta Nova e a Taboadella promoverão a consciencialização das exigências éticas e de conduta entre os seus Colaboradores e stakeholders a todo o tempo.

## II – Normas de Conduta Profissional

### A. Princípios Gerais

A Quinta Nova e a Taboadella e todos os seus Colaboradores comprometem-se a respeitar as boas práticas empresariais e a não se envolverem ou colaborarem com condutas, comportamentos ou práticas que possam ser consideradas irregulares, ilegais, criminais, antiéticas ou desonestas, no desenvolvimento das suas relações, nomeadamente, com clientes, fornecedores, parceiros de negócios, concorrentes ou autoridades públicas.

### B. Tolerância zero em relação a corrupção e infrações conexas

A Quinta Nova e a Taboadella não permitem a prática de corrupção e suborno, na forma ativa ou passiva, seja no setor privado ou público,

incluindo pagamentos de facilitação, criação, manutenção ou promessa de situações irregulares ou de favor, seja por que motivo for.

Qualquer Colaborador que tome conhecimento de alguma situação que lhe indicie ou que o faça suspeitar de uma conduta menos ética ou desadequada, ainda que a título meramente potencial, deverá imediatamente reportá-la através dos canais de denúncia disponíveis para o efeito.

### a. Prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

A Quinta Nova e a Taboadella, em linha com o acima referido e em cumprimento do disposto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, conta com um programa de cumprimento normativo, procurando, dessa forma, fazer face aos riscos de corrupção e infrações conexas.

Entende-se por corrupção e infrações conexa os seguintes crimes: corrupção ativa, corrupção passiva, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento, fraude na obtenção e desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

Os crimes cuja prática se pode verificar no seio da Quinta Nova e da Taboadella, considerando a sua natureza privada, têm o enquadramento penal e as sanções associadas descritos no quadro *infra*:

Tipo legal	Descrição penas	Diplomas Portugal
CORRUPÇÃO ATIVA	<p>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, para a prática de ato ou omissão no exercício das suas funções, ainda que a ação ou omissão não implique a violação dos deveres do cargo.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 5 anos</u> ou <u>pena de multa até 360 dias (€ 1.800 - € 180.000)</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000</u>.</p>	Código Penal Art.º 374.º
OFERTA INDEVIDA DE VANTAGEM	<p>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.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 3 anos</u> ou <u>pena de multa até 360 dias (€ 1.800 - € 180.000)</u>, no caso <b>das pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 360 dias, entre € 36.000 e € 3.600.000</u>.</p>	Código Penal Art.º 372.º

<p>CORRUPÇÃO ATIVA COM PREJUÍZO DO COMÉRCIO INTERNACIONAL</p>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão de 1 a 8 anos</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000</u>.</p>	<p>Código Penal Art.º 372.º</p>	<p>CORRUPÇÃO ATIVA NO SETOR PRIVADO</p>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para a prática de um ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 5 anos</u> ou <u>pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000)</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000</u>.</p>	<p>Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade e penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 9.º</p>
<p>CORRUPÇÃO PASSIVA NO SETOR PRIVADO</p>	<p>Quem [trabalhador do setor privado], por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 8 anos</u> ou <u>pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000)</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000</u>.</p>	<p>Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade e penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art.º 8.º</p>	<p>TRÁFICO DE INFLUÊNCIA</p>	<p>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; ou quem, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas acima.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 5 anos</u> ou <u>pena de multa até 240 dias (€ 1.200 - € 120.000)</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000</u>.</p>	<p>Código Penal Art.º 335.º</p>

BRANQUEAMENTO	<p>Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou de transferência de vantagens obtidas, por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita ou de evitar a perseguição criminal pelo(s) crime(s) cometido(s).</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 16 anos</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 1920 dias, entre € 192.000 e € 19.200.000</u>.</p>	<p>DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 36.º</p>	FRAUDE NA OBTENÇÃO DE CRÉDITO	<p>Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:</p> <p><b>a)</b> Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;</p> <p><b>b)</b> Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;</p> <p><b>c)</b> Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 5 anos</u> ou <u>pena de multa até 200 dias (€ 1.000 - € 100.000)</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de <u>uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000</u> ou, mesmo, à <u>pena de dissolução</u>.</p>	<p>DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 38.º</p>
FRAUDE NA OBTENÇÃO DE SUBSÍDIO OU SUBVENÇÃO	<p>Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão de 1 a 8 anos</u>, no caso das <b>pessoas singulares</b>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000</u> ou, mesmo, à <u>pena de dissolução</u>.</p>	<p>DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 36.º</p>	DESVIO DE SUBVENÇÃO, SUBSÍDIO OU CRÉDITO BONIFICADO	<p>Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção, subsídio ou crédito bonificado para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam ou do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.</p> <p>Punível com <u>pena de prisão até 6 anos</u> ou <u>pena de multa até 200 dias (€ 1.000 - € 100.000)</u>.</p> <p>A <b>pessoa coletiva</b> pode ser condenada ao pagamento de uma <u>multa até 720 dias, entre € 72.000 e € 7.200.000</u> ou, mesmo, à <u>pena de dissolução</u>.</p>	<p>DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art.º 36.º</p>

A Quinta Nova e a Taboadella asseguram a publicidade do seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas aos seus Colaboradores, através da Intranet e na sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias a partir da sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

## b. Práticas e condutas permitidas e proibidas

Os Colaboradores devem abster-se de prometer, oferecer, entregar, pedir ou receber, direta ou indiretamente, quaisquer presentes, convites para eventos institucionais ou culturais, ou benefícios similares, gratificações, remunerações, comissões, viagens, alojamentos, favores, privilégios ou qualquer outro tipo de incentivo ou vantagem patrimonial ou não patrimonial, que possam ou que sejam suscetíveis de condicionar a imparcialidade e/ou a integridade do exercício das suas funções, exceto quando esteja em causa:

- a) objetos de valor meramente simbólico ou inferior a € 150 (cento e cinquenta euros);
- b) ofertas adequadas aos usos e costumes, tais como presentes de Natal ou de casamento, na condição de não serem em dinheiro e se encontrem dentro do limite previsto na cláusula a);
- c) convites ou benefícios similares relacionados com a participação em cerimónias oficiais, conferências, congressos, seminários, feiras, reuniões do setor ou outros eventos

análogos, designadamente de carácter comercial, quando tal se mostre conforme aos usos e costumes e compatível com a natureza institucional ou com a relevância de representação própria do cargo e exista um interesse da Quinta Nova ou da Taboadella na respetiva presença ou quando o Colaborador seja expressamente convidado nessa qualidade, assegurando assim uma função de representação que não possa ser assumida por terceiros.

Sem prejuízo do exposto, a oferta em causa só deverá ser aceite se, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) É feita de forma pública e transparente;
- b) Não é imposta nem sugerida pelo destinatário;
- c) Tem uma finalidade legítima e verificável;
- d) É conforme às circunstâncias e à ocasião em que é oferecida;
- e) Não é oferecida em dinheiro;
- f) Não é recorrentemente oferecida ao mesmo destinatário, ou seja, mais do que uma vez num período de 6 (seis) meses;

Independentemente das circunstâncias, todos os Colaboradores e representantes da Quinta Nova e da Taboadella cujos deveres profissionais lhes permitam participar no processo de contratação ou renovação de contratos, estão impedidos de aceitar quaisquer ofertas, convites ou promessas de vantagens durante as negociações ou no período que anteceder a renovação do contrato com quaisquer terceiros.

Antes de oferecer/dar/prometer qualquer cortesia ou hospitalidade, o Colaborador deverá assegurar-se do seguinte:

- a) O conhecimento da oferta pode causar algum constrangimento, ainda que meramente reputacional, para a Quinta Nova e/ou para a Taboadella?
- b) O destinatário exerce funções públicas ou possui ligações, direta ou indiretamente, ao setor público?
- c) O destinatário pertence a alguma organização cujas políticas internas poderão proibir ou restringir o recebimento de ofertas?
- d) O destinatário situa-se num país em relação ao qual se desconhece as regras de conduta aplicáveis em matéria de recebimento de ofertas e cortesias?

Caso a resposta a alguma das perguntas acima seja positiva, a oferta não deverá ser dada nem prometida. Mesmo em caso de dúvida, o Colaborador deverá abster-se de realizar a oferta ou de a aceitar.

Em todo o caso, a oferta ou recebimento deverá sempre ter lugar de forma pública e transparente, cumprindo-se ainda o dever de comunicação e registo previsto ponto c. seguinte.

Finalmente, em circunstância alguma os Colaboradores poderão solicitar, aceitar, dar ou prometer dar a agentes públicos, funcionários, titulares de cargos políticos, titulares de altos cargos públicos quaisquer pagamentos, convites, favores, vantagens ou cortesias no

exercício das funções por aqueles exercidas ou por causa delas, vantagens que tenham em vista a prática de qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos deveres do cargo ou vantagens que não sejam devidas, ainda que não constituam uma violação dos deveres do cargo.

Estas regras são extensíveis a membros próximos da família dos funcionários, agentes públicos, titulares de cargos políticos, aos titulares de altos cargos públicos ou pessoas politicamente expostas.

### c. Aceitação e oferta de cortesias

No caso de recebimento de cortesia, e na condição de que a mesma reúna os critérios constantes no ponto b. anterior, o Colaborador poderá aceitá-la, desde que o comunique ao seu superior hierárquico, no prazo de dois dias úteis.

Por seu turno, no caso de ofertas de cortesias, o Colaborador deverá sempre obter prévia aprovação, exceto quando se trate de ofertas adequadas aos usos e costumes, tais como presentes de Natal ou de casamento, na condição de não serem em dinheiro e se encontrarem dentro do limite de, até, € 150,00 (cento e cinquenta euros).

Para tanto, o Colaborador deverá preencher o **Formulário de Registo de Oferta/Aceitação de Cortesia**, constante do **Anexo I** ao presente Código de Conduta Profissional, e submetê-lo à respetiva hierarquia.

Na eventualidade de não ser obtida aprovação da oferta, o Colaborador deverá abster-se de a realizar.

Quanto a cortesias recebidas, se não vier a ser obtida aprovação, o Colaborador deverá proceder à sua devolução ou, em alternativa, obedecer ao que venha a ser determinado.

Qualquer derrogação a algum dos critérios descritos no presente Código de Conduta Profissional só pode ocorrer desde que aprovada, por escrito, pelo Conselho de Administração, antes da oferta ou da aceitação da cortesia em causa. Para tanto, o Colaborador deverá preencher o **Formulário de Pedido de Aprovação Excepcional para a Oferta/Aceitação de Cortesia**, constante do **Anexo II**, e submetê-lo ao *Compliance Officer*, através do endereço de correio eletrónico [compliance@amorimfamilyestates.com](mailto:compliance@amorimfamilyestates.com).

No prazo de 3 (três) dias úteis a contar da receção do pedido do Colaborador, o *Compliance Officer* deverá avaliar e remeter esse mesmo pedido, juntamente com o seu parecer, ao Conselho de Administração, o qual tomará uma decisão sobre o mesmo no mais curto espaço de tempo possível.

#### d. Pagamentos de facilitação

A Quinta Nova e a Taboadella não autorizam nem consentem na realização de pagamentos de facilitação, i.e., relacionados com a necessidade de garantir ou acelerar autorizações ou aprovações, de outro modo legítimas, das autoridades que se encontrem pendentes.

#### e. Patrocínios, doações e contribuições políticas

A concessão de patrocínios e doações não pode ser usada como meio de exercer influência indevida, direta ou indiretamente, sobre a entidade beneficiada nem constituir uma vantagem que tenha em vista a prática de um ato ou uma omissão, por parte da entidade beneficiária ou de terceiro.

A atribuição de patrocínios e doações deve ser sempre transparente, íntegra, rigorosa, coerente e também desenvolvida no âmbito dos objetivos de responsabilidade social das empresas, devendo em todo o caso ser suportada por documentação.

É expressamente proibida, independentemente das circunstâncias ou motivos, a realização de contribuições a qualquer partido político ou candidato a cargo político, direta ou indiretamente.



## C. Conflito de interesses

Entende-se por “conflito de interesses” qualquer situação em que os interesses pessoais dos Colaboradores sejam, de forma direta ou indireta, real ou aparentemente, conflitantes e/ou contrários aos interesses da Quinta Nova ou da Taboadella.

Haverá interesse pessoal do Colaborador quando o assunto em questão o afeta ou aparente afetar ou a pessoa com ele relacionada.

Consideram-se “pessoas relacionadas” as seguintes:

- a) O cônjuge ou pessoa com uma relação análoga de afetividade;
- b) Familiares até ao quarto grau de consanguinidade ou afinidade;
- c) Terceiras pessoas com interesses comuns, designadamente societários, comerciais ou profissionais;
- d) Organizações nas quais as pessoas acima referidas ocupem um cargo de administração ou de direção ou das quais recebam retribuições a qualquer título, desde que, para além disso, exerçam, direta ou indiretamente, uma influência significativa nas decisões financeiras e operacionais dessas organizações.

São exemplos de situações de conflito de interesses, não excluindo outras, as seguintes:

- a) Um Colaborador ou uma pessoa relacionada atue, simultaneamente, como membro do órgão de administração ou de direção de qualquer cliente, contraente, fornecedor, prestador de serviços ou parceiro da empresa;
- b) Um Colaborador ou uma pessoa relacionada ter interesse direto ou indireto em estabelecer um vínculo contratual com qualquer cliente, contraente, fornecedor, prestador de serviços ou parceiro da Quinta Nova ou da Taboadella;
- c) Um Colaborador contrate, pague, contribua ou execute qualquer ação que implique um benefício económico para uma qualquer sua pessoa relacionada que seja fornecedora, contraente, prestadora de serviços, parceira ou cliente da Quinta Nova ou da Tabodella;
- d) Um Colaborador atuar por conta própria, quando tal implique prejuízo para a Quinta Nova ou para a Taboadella (por exemplo, uso de tempo de trabalho ou de recursos das empresas) ou em concorrência com as empresas;
- e) Um Colaborador exercer uma atividade externa envolvendo, por qualquer forma, uma potencial divulgação dos segredos comerciais da Quinta Nova ou da Taboadella;
- f) Um Colaborador supervisionar, analisar ou influenciar a avaliação profissional de um qualquer seu familiar ou amigo que seja funcionário ou que preste serviços para a Quinta Nova ou para a Taboadella.

Os Colaboradores, sempre que se verifique uma situação de conflito de interesses, estão vinculados ao cumprimento dos procedimentos internos previstos, designadamente na ***Declaração de Conflito de Interesses***.

#### **D. Concorrência leal e defesa dos valores do mercado**

Os Colaboradores da Quinta Nova e da Taboadella devem a todo o tempo promover, nas atividades comerciais em que participem, uma concorrência leal, livre e eficaz que não prejudique o mercado, os clientes e todos aqueles com quem as empresas mantêm relações comerciais ou profissionais.

Sempre que, no relacionamento com concorrentes, se detete ou suspeite de qualquer conduta anticoncorrencial, a mesma deverá ser comunicada através dos canais internos disponíveis.

Em caso de dúvida, o Colaborador deverá contactar o *Compliance Officer*, através do endereço de correio eletrónico [compliance@amorimfamilyestates.com](mailto:compliance@amorimfamilyestates.com).

#### **E. Relações com terceiros**

Todos os fornecedores e parceiros de negócio deverão, em conjunto com Quinta Nova e com a Taboadella, pautar a sua atuação à luz dos

mais elevados princípios de integridade, transparência, honestidade e boa prática empresarial, repudiando todas as condutas, comportamentos ou práticas que sejam ou que lhes possam parecer irregulares, ilegais, antiéticas ou desonestas.

No exercício das suas funções, os Colaboradores deverão abster-se de se relacionar com quaisquer terceiros (clientes, fornecedores ou intermediários) que não lhes ofereçam garantias do estrito cumprimento das normas legais que lhes sejam aplicáveis ou que, quando necessário, não assegurem a adoção de um programa de cumprimento normativo adequado.

#### **F. Privacidade e proteção de dados pessoais**

A Quinta Nova e a Taboadella respeitam criteriosamente as normas legais e as orientações das autoridades competentes em matéria de proteção de dados, no que concerne à livre circulação de dados pessoais, aos princípios e deveres a cumprir no seu tratamento e ao exercício de direitos pelos respetivos titulares nesse âmbito.

Os Colaboradores devem cumprir escrupulosamente os princípios de proteção de dados previstos na legislação e normas internas aplicáveis, quando no exercício das suas funções lidem com dados pessoais de clientes, fornecedores, acionistas, funcionários ou terceiros.

As políticas de privacidade da Quinta Nova e da Taboadella podem ser consultadas nos seguintes websites:

- **Quinta Nova:**  
<https://www.quintanova.com/pt/politica-de-privacidade/>
- **Taboadella:**  
<https://www.taboadella.com/pt/politica-de-privacidade/>

## G. Condições de trabalho e relações entre colaboradores

Os Colaboradores são essenciais na prossecução das atividades da Quinta Nova e da Taboadella, que se comprometem com a criação de empregos de qualidade, com a formação e desenvolvimento profissionais dos seus Colaboradores.

A Quinta Nova e a Taboadella assumem como princípio estruturante de toda a sua atividade o respeito pelos Direitos Humanos e do Trabalho, de carácter imperativo, e procura atuar de forma que, progressivamente, este princípio se propague a toda a sua cadeia de valor.

Em particular, a Quinta Nova e da Taboadella são contra a detenção, tortura ou execução, trabalho forçado ou infantil ou assédio no trabalho, da discriminação, e a favor da dignidade humana, da igualdade de

direitos, da segurança e do bem-estar, da educação, do desenvolvimento pessoal e profissional e das liberdades de consciência, religiosa, de organização, de associação, de opinião e de expressão e do acesso à água que é essencial para usufruir do direito à vida.

A Quinta Nova e a Taboadella orientam os seus procedimentos e políticas laborais visando respeitar o princípio da igualdade e o direito à reserva da vida privada, promover o respeito mútuo e a igualdade de tratamento e de oportunidade entre todos os Colaboradores.

A Quinta Nova e a Taboadella e os seus respetivos Colaboradores não deverão tolerar violações dos direitos humanos. A Quinta Nova e a Taboadella repudiam qualquer discriminação em função da orientação sexual, origem étnica, raça, território de origem ou língua, idade, etnia ou religião, convicção política ou ideológica ou filiação sindical, sob igualdade de direitos e condições.

### a. Emprego livre

A Quinta Nova e a Taboadella não aceitam, internamente, nem na sua cadeia de fornecimento e de influência, trabalho forçado, escravo ou involuntário.

Nenhuma forma de tráfico ilegal de trabalho ou imigração fraudulenta será permitida, e a legislação sobre estrangeiros e sua entrada e trânsito será sempre respeitada.

Nenhum Colaborador pode ser obrigado a deixar qualquer “depósito”, passaporte ou documento de identidade na Quinta Nova ou na Taboadella e é livre de denunciar o seu vínculo contratual a qualquer momento, cumprindo o aviso prévio legal ou contratualmente aplicável.

A Quinta Nova e a Taboadella comprometem-se a exercer um controlo cuidadoso dos seus fornecedores, subcontratados e prestadores de serviços e cessará imediatamente qualquer relação com o(s) mesmo(s) e se detetar que este(s) recorre(m) a qualquer forma de trabalho forçado.

## b. Trabalho infantil

A Quinta Nova e a Taboadella não irão empregar mão-de-obra infantil ou qualquer outra forma de exploração de crianças ou adolescentes, não aceitando, em nenhuma circunstância, o trabalho de menores com idade inferior a 16 anos.

A Quinta Nova e a Taboadella não pactuarão com tais práticas por parte de terceiros que lhes forneçam produtos ou prestem serviços, os quais terão de respeitar o limite mínimo de idade estabelecido na legislação, nunca aceitando o trabalho de menores com idade inferior a 16 anos. Se detetar que tais terceiros recorrem a trabalho infantil, a Quinta Nova ou a Taboadella, conforme o caso, cessarão imediatamente qualquer relação com os mesmos.

## c. Assédio no trabalho

Considera-se “assédio no trabalho”:

- na vertente de assédio moral, todo o comportamento, isolado ou reiterado, indesejado, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; e
- na vertente de assédio sexual, o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito constrangedor, humilhante ou intimidatório.

É expressamente proibida a prática de assédio no trabalho, em particular:

- Insultos, intimidações ou ameaças, feitas ou não na presença de terceiros, verbais ou escritas;
- Intromissão na vida privada, pessoal ou amorosa não consentida;
- Difusão de rumores ou falsas informações, de qualquer natureza;
- Comentários, críticas ou comportamentos públicos com o único propósito de humilhar, menosprezar ou ridicularizar;
- Abuso de poder, injustificado e desproporcional, de superior hierárquico sobre o seu subordinado;
- Pedidos de favores sexuais;
- Convite para encontros indesejados;

- Piadas, imagens, mensagens escritas ou e-mails de cariz sexual.

A Quinta Nova e a Taboadella rejeitam e não toleram qualquer tipo de assédio, discriminação, coerção, abuso, violência ou exploração no trabalho, na sua esfera de influência.

Os Colaboradores têm o dever de denunciar a prática de comportamentos incorretos que indiciem assédio no trabalho, tendo em vista o esclarecimento da situação e a abertura de inquéritos disciplinares.

Assim, qualquer pessoa que sofra ou tenha conhecimento da prática de assédio no trabalho deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos ou ao superior hierárquico ou utilizar o *Error! Reference source not found. de comunicação de irregularidades*, disponível em <https://quintanova.integrityline.com/>.

Todos devem contribuir para um ambiente inspirador e agradável, e não permitir, tolerar ou cooperar com qualquer forma de assédio, sendo reconhecida aos Colaboradores toda a proteção legal caso sejam vítimas e/ou denunciem casos de assédio no trabalho, incluindo o direito ao anonimato e ao sigilo nos termos legais.

### III - Consequências do incumprimento

O incumprimento das regras previstas no presente Código de Conduta Profissional pode acarretar consequências graves para a Quinta Nova e para a Taboadella, pelo que não será, em circunstância alguma, tolerado tal incumprimento, reservando-se a Quinta Nova e a Taboadella o direito a recorrer às vias legais para tutela dos seus direitos, incluindo a instauração de procedimentos disciplinares, civis ou criminais.

Nos termos da lei, 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.

No caso de terceiros que se relacionem com a Quinta Nova e a Taboadella (nomeadamente, fornecedores), o incumprimento das regras constantes neste Código de Conduta Profissional poderá constituir motivo para aplicação de penalizações contratuais e/ou resolução do contrato.

## IV – Denúncia interna

A Quinta Nova e a Taboadella incentivam à denúncia da suspeita de qualquer conduta que possa consubstanciar a prática de corrupção ou infrações conexas, ou seja desadequada aos princípios constantes neste Código, através do ***Canal interno de comunicação de irregularidades***.

Os denunciantes podem efetuar a denúncia de forma anónima e confidencial e sem medo de represálias, conforme descrito no ***Procedimento de Comunicação Interna de Irregularidades***.

Em caso de dúvida, os Colaboradores deverão sempre recorrer ao *Compliance Officer* para quaisquer esclarecimentos.

## V – Divulgação e formação

A Quinta Nova e a Taboadella tomarão as medidas apropriadas para garantir que todos os Colaboradores conheçam o conteúdo do presente Código e compreendam seu escopo.

O presente Código de Conduta Profissional é disponibilizado aos Colaboradores através da Intranet.

Será igualmente disponibilizada a Terceiros que representem a Quinta Nova ou a Taboadella ou que estabeleçam relações contratuais com qualquer uma das sociedades nele incluídas.

Adicionalmente, as regras previstas neste Código de Conduta fazem parte integrante do plano e programa de formação da Quinta Nova e da Taboadella, cuja frequência é obrigatória para todos os Colaboradores.

O presente Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária das empresas e, bem assim, considerando os relatórios anuais.

Sempre que possível e desejável, a Quinta Nova e a Taboadella comunicarão aos Colaboradores as atualizações deste Código de Conduta Profissional e promoverão as competentes formações, a fim de garantir que os mesmos estejam cientes da atualização das regras nele contidas.

## VI – Aprovação e vigência

Este Código entrou em vigor em 7 de outubro de 2024, data em que foi aprovado pelos Conselhos de Administração da Quinta Nova e da Taboadella.

Mozelos, 7 de outubro de 2024

## ANEXO I

### Formulário de Registo de Oferta/Aceitação de Cortesia

Cortesia: \_\_\_\_\_

Data da Oferta/Aceitação da Cortesia: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Valor estimado da Cortesia (em moeda local e em Euros): \_\_\_\_\_

Pessoa coletiva destinatária da Cortesia: \_\_\_\_\_

Pessoa singular destinatária da Cortesia: \_\_\_\_\_

A pessoa singular destinatária da Cortesia é Funcionário Público?

SIM \_\_\_\_\_ NÃO \_\_\_\_\_

Pessoa coletiva que oferece a Cortesia: \_\_\_\_\_

Pessoa singular que oferece a Cortesia: \_\_\_\_\_

Motivo/justificação da Cortesia: \_\_\_\_\_

Antes de oferecer/dar/prometer a algum Terceiro ou aceitar/receber de algum Terceiro qualquer Cortesia, deve verificar e assegurar que tal conduta cumpre todos os seguintes critérios:

CRITÉRIOS GERAIS	SIM	NÃO
É permitida por lei		
É permitida pelas regras internas da Quinta Nova / Taboadella		
Tem uma finalidade legítima		
Não visa nem é suscetível de influenciar indevidamente nem constitui contrapartida de qualquer ação ou omissão		
É apropriada		
Cumprir o limite de valor previsto (150 Euros)		
Não tem como destinatário funcionário público ou pessoas equiparadas		

Caso seja assinalado “Não” para qualquer dos critérios supra identificados, a Cortesia não deve ser oferecida/dada/prometida ou aceite/recebida. Qualquer derrogação a algum dos Critérios Gerais deverá ser aprovada por escrito pelo Conselho de Administração, antes da oferta ou da aceitação da Cortesia ocorrer, conforme definido no Código de Conduta Profissional. Em caso de dúvida, a oferta ou aceitação não deverá concretizar-se.

Declaro, por este meio, que todas as informações aqui prestadas são verdadeiras e exatas.

Nome/Cargo:

Data: \_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura:

## ANEXO II

### Formulário de Pedido de Aprovação Excepcional para a Oferta/Aceitação de Cortesia

Cortesia: \_\_\_\_\_

Data da Oferta/Aceitação da Cortesia: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Valor estimado da Cortesia (em moeda local e em Euros): \_\_\_\_

Pessoa coletiva destinatária da Cortesia:

\_\_\_\_\_ Pessoa singular destinatária da

Cortesia: \_\_\_\_\_

A pessoa singular destinatária da Cortesia é Funcionário Público?

SIM \_\_\_ NÃO \_\_\_

Pessoa coletiva que oferece a Cortesia:

\_\_\_\_\_

Pessoa singular que oferece a Cortesia:

\_\_\_\_\_

Antes de oferecer/dar/prometer a algum Terceiro ou aceitar/receber de algum Terceiro qualquer Cortesia, deve verificar e assegurar que tal conduta cumpre todos os critérios previstos no Código de Conduta Profissional. Qualquer derrogação a algum dos critérios deverá ser aprovada por escrito pelo Conselho de Administração, **antes** da oferta ou da aceitação da Cortesia se verificar. Em caso de dúvida, a mesma não deverá concretizar-se.

Qual(ais) dos seguintes critérios não está(ão) verificado(s) e motiva(m) este Pedido de Aprovação Excepcional para a Oferta/Aceitação de Cortesia?

CRITÉRIOS	SIM	NÃO
É permitida por lei (incluindo, sem qualquer limitação, pelas leis anticorrupção)		
É permitida pelas regras internas da Quinta Nova / Taboadella		
Tem uma finalidade legítima e verificável		
Não visa obter influenciar indevidamente nem constitui contrapartida de qualquer ação ou omissão		
É apropriada		
Cumpe o limite de valor previsto (150 Euros)		
Não tem como destinatário funcionário público ou pessoas equiparadas		15

Quais são as razões para este Pedido de Aprovação Excepcional para a Oferta/Aceitação de Cortesia:

Declaro, por este meio, que todas as informações aqui prestadas são verdadeiras e exatas.

Nome/Cargo:

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura: