

CÓDIGO DE CONDUTA



2025

MENSAGEM

ADMINISTRAÇÃO DO GRUPO MADRE

No Grupo Madre, a nossa conduta ética é prioridade máxima, sendo o Código de Conduta uma das nossas orientações de atuação para continuarmos a agir com honestidade, integridade e respeito, mesmo quando competimos para vencer.

Os nossos padrões de conduta empresarial obrigam-nos a assumir o compromisso de atuar de acordo com as normas e segundo os princípios descritos neste Código de Conduta, dando orientação aos nossos colaboradores, onde todos somos responsáveis pela defesa dos seus valores.

Temos o firme compromisso em consolidar a nossa Cultura *Compliance*, onde este faz e fará parte de todas as nossas estratégias de crescimento, pois somos conhecidos pela nossa capacidade de realizar e também de sermos éticos em todas as nossas condutas.

ENQUADRAMENTO

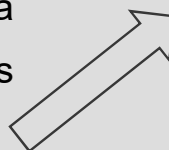
O Grupo Madre apresenta-se como uma organização de excelência, capaz “de assegurar um aumento da respetiva competitividade, garantindo a flexibilidade e dinamismo indispensáveis ao crescimento do Grupo através de investimentos seletivos, com risco controlado.”

O Grupo vem adotar o presente Código de Conduta, com o objetivo de nortear a conduta de todos os seus colaboradores, sendo o símbolo do cumprimento dos deveres legais aplicáveis e do adequado comportamento legal e ético que o Grupo imprime na sua conduta.

Deste modo, apresenta os diplomas legais que assistem à compreensão do presente Código, sem prejuízo de outros relevantes.

“Manifestamo-nos pelas coisas que fazemos e pela marca indelével que fomos deixando ao longo dos quase 40 anos que o Grupo Madre tem no mercado.”

- i) Regime Geral da Prevenção da Corrupção (“**RGPC**”), anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;
- ii) Código Penal; iii) Lei n.º 20/2008, de 21 de abril; iv) Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro; v) Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, estabelecido pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro; e vi) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual versão.



CAPÍTULO PRIMEIRO

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO



Este Código de Conduta abrange toda a atividade desenvolvida por todas as empresas do Grupo Madre às quais é aplicável o presente Código (doravante, “**empresas do Grupo Madre**” ou “**Grupo Madre**”), bem como os seus colaboradores.

Deve entender-se por “colaboradores”:

- Todos os funcionários/trabalhadores;
- Membros dos órgãos sociais, diretores, gestores;
- Responsáveis de departamento;
- Estagiários ou outros que cooperem com as empresas do Grupo Madre na sua atividade.



As empresas do Grupo Madre às quais o Código de Conduta é aplicável, por imposição legal e do Grupo Madre, são:

- Agrivabe – Produção Agrícola, Lda.;
- Alditurismo - Exploração Turística, S.A.;
- Cabanas Formosa - Exploração Hoteleira, S.A.;
- Eva – Sociedade Hoteleira, S.A.;
- Maria Nova – Sociedade Hoteleira, S.A.;
- Rochoriental – Sociedade Hoteleira, S.A.;
- SP Televisão, S.A.;
- Vicfalesia – Sociedade Hoteleira, S.A.
- Solago – Investimentos Turísticos, S.A.

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCÍPIOS, VALORES E REGRAS DE ATUAÇÃO

1. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Os seguintes princípios norteiam a atuação das empresas do Grupo Madre:

COLABORADORES	Princípio da Dignidade	O Grupo Madre garante o respeito pelos Direitos Humanos, consagrados na lei nacional e internacional.
	Princípio da Igualdade e Não Discriminação	Todos os colaboradores do Grupo Madre são tratados de forma igual e com a mesma dignidade e ninguém é prejudicado em função das suas características pessoais.
	Princípio da Justiça	Nenhum colaborador do Grupo é sancionado com medidas desadequadas e desproporcionais. Do mesmo modo, não se permitem atos de retaliação contra os que denunciem, de boa-fé, tais práticas.
	Princípio da Evolução	Todos os colaboradores são valorizados pelo seu trabalho e é reconhecida a evolução na carreira.
	Princípio da Proximidade	A confiança e a proximidade entre todos os colaboradores, incluindo Administradores, é promovida pelo Grupo Madre.
	Princípio da Saúde e Segurança	O Grupo Madre garante aos seus colaboradores um ambiente e condições de trabalho saudáveis e seguros, conforme as normais legais em vigor.

1. PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Os seguintes princípios norteiam a atuação das empresas do Grupo Madre:

LEGAL	Princípio da Conformidade Legal	O Grupo Madre atua conforme as normas legais em vigor.
TERCEIROS	Princípio da Integridade e Honestidade	O Grupo Madre atua conforme os valores de honestidade e integridade perante todos os terceiros com os quais se relaciona.
	Princípio da Concorrência Leal	O Grupo assegura que não pratica atos anticoncorrenciais e a segue as normas e práticas legais de uma concorrência leal e justa;
COMUNIDADE	Princípio da Sustentabilidade	O Grupo Madre está empenhado em tornar a sua atuação, cada vez mais, sustentável, consciente e respeitadora do ambiente, comprometendo-se a priorizar o meio ambiente
	Princípio da Responsabilidade Social	Privilegia-se o apoio às comunidade envolventes, nomeadamente através de novos postos de trabalhos, almejando uma sociedade mais justa e igualitária.

2. VALORES DE ATUAÇÃO



O Grupo Madre despreza qualquer ato contra os **Direitos Humanos**, respeita todas as regras de imigração e rejeita a contratação com entidades que, de algum modo, promovam qualquer forma de escravidão ou desrespeito pelos Direitos Humanos.

Independentemente da autoria, o Grupo despreza qualquer forma de maus-tratos a animais.

Em torno do **tratamento igual** a todos os colaboradores, não são permitidas atitudes discriminatórias razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

O Grupo Madre não tolera, independentemente da autoria e da vítima, comportamentos físicos ou verbais considerados humilhantes ou vexatórios. Todos os colaboradores têm de **respeitar o próximo**. Nesta medida, também não são admitidos atos de assédio moral, sexual e/ou digital, como consta do artigo 29.º do Código do Trabalho.

2. VALORES DE ATUAÇÃO

O Grupo Madre promove um **compromisso anticorrupção** e não tolera a prática de atos ilícitos ou formas de corrupção, nomeadamente, os que surgem no RGPC:

- Corrupção ativa e passiva;
- Recebimento ou oferta indevidos de vantagem;
- Tráfico de influência;
- Branqueamento;
- Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção;
- Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado;
- Fraude na obtenção de crédito.



Neste âmbito, adota um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, disponível na página oficial do Grupo Madre, no qual prevê medidas de mitigação a adotar, consoante os riscos identificados nesta temática.

As doações, patrocínios, presentes e hospitalidades nunca representam uma forma de obter vantagens indevidas e são atribuídos de forma transparente.

2. VALORES DE ATUAÇÃO

O Grupo Madre adota medidas de **prevenção de branqueamento e capitais e de financiamento do terrorismo**, com o intuito de combater estes crimes.



No combate ao conflito de interesses, adotam-se: a Política de Prevenção de Conflitos de Interesses e um Procedimento de Avaliação Prévia.

As decisões do Grupo Madre são tomadas **livres de conflitos de interesses**, respeitando os interesses do Grupo, firmando que a contratação com clientes, fornecedores e terceiros é livre de interesses pessoais, bem como o recrutamento e relação laboral com colaboradores.

3. REGRAS DE ATUAÇÃO

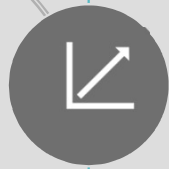
1. Os colaboradores têm de orientar a sua conduta pelo disposto no presente Código de Conduta e estão adstritos ao respeito e apreço para com os restantes colaboradores e colegas.
2. Os colaboradores adotam um comportamento ainda mais correto e adequado à função que desempenham.
3. Todos têm o dever de comunicar quaisquer avarias e/ou deficiências que possam causar perigo para a saúde e integridade física, bem como todos os acidentes e/ou violações às normas de segurança e saúde.
4. Nenhuma informação confidencial pode ser conhecida fora do Grupo. Os colaboradores estão adstritos aos deveres do Código do Trabalho, conforme o artigo 128.º, incluindo o sigilo profissional.
5. As garantias dos colaboradores, conforme o artigo 129.º do Código do Trabalho são prontamente cumpridas e promovidas.
6. Relativamente aos meios informáticos, eletrónicos e outros que são confiados aos colaboradores para execução do seu trabalho, devem ser utilizados com cuidado. No caso de alguma anomalia, devem comunicar ao seu superior.

CAPÍTULO TERCEIRO

PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO

1. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO

O Grupo Madre adota um Programa de Cumprimento Normativo, bem como as políticas e os procedimentos que o complementam. Nesta sede, designa como Responsável pelo Cumprimento Normativo o Dr. António Santana Eduardo Palma.



O Responsável pelo Cumprimento Normativo assegura o acompanhamento constante do Programa de Cumprimento Normativo, bem como o seu desenvolvimento e monitorização diária.



O Responsável pelo Cumprimento Normativo atua de forma independente, permanente, com autonomia decisória, com toda a informação interna, meios humanos e técnicos necessários



O Responsável pelo Cumprimento Normativo pode ser contactado, a todo o tempo, para o seguinte endereço de e-mail: ricardo.nogueira@madre.com.pt

2. CANAL DE DENÚNCIAS

Ao abrigo do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações e do RGPC, o Grupo Madre implementa um Canal de Denúncias, acessível a qualquer colaborador, para denúncia de infrações e situações lesivas de interesse público.

Para assegurar o bom funcionamento deste Canal, o Grupo Madre adota ainda a Política de Tratamento do Canal de Denúncias e de Não Retaliação e a Política de Privacidade do Canal de Denúncias, disponíveis no Canal de Denúncias do Grupo Madre.

O Grupo Madre assegura que não serão praticados atos de retaliação contra aqueles reportem de boa-fé.



O Canal de Denúncias está disponível a todo o tempo e é acedido na página oficial do Grupo Madre.



CAPÍTULO QUARTO

RESPONSABILIDADE PELO INCUMPRIMENTO


1. RESPONSABILIDADE FINANCEIRA E CIVIL

O incumprimento deste Código pode acarretar responsabilidade civil e/ou financeira, conforme a legislação aplicável.



2. RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

O incumprimento do disposto neste Código constitui infração disciplinar e faz despoletar o correspondente procedimento disciplinar, conforme o artigo 328.º do Código do Trabalho.

 Sanções disciplinares possíveis: **i)** repreensão; **ii)** repreensão registada; sanção pecuniária que, se aplicada ao 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; **iii)** perda de dias de férias, não podendo pôr em causa o gozo de 20 dias úteis; **iv)** suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, não podendo exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias; e **v)** despedimento sem indemnização ou compensação.

Relativamente aos membros dos órgãos sociais, cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo avaliar a situação ocorrida e propor à Administração a adoção das medidas adequadas.

3. RESPONSABILIDADE CRIMINAL



À responsabilidade financeira, civil e disciplinar, descrita nos pontos anteriores, pode acrescer a responsabilidade criminal.



Em todo o caso, as empresas do Grupo, enquanto pessoas coletivas, tentarão, em eventuais processos criminais, por via do cumprimento e implementação do Programa de Cumprimento Normativo, provar o seu desprezo por quaisquer atos criminosos e a sua preocupação com os princípios, valores e regras assumidos no presente Código.



A eventual não aplicação da responsabilidade criminal, nos termos mencionados, não impede a eventual responsabilidade singular que seja aplicável.

Para melhor se compreenderem as sanções criminais possivelmente aplicáveis, atente-se no quadro das páginas seguintes.



3. RESPONSABILIDADE CRIMINAL



CRIME	PENA APLICAVÉL
<p>Corrupção ativa: 1) quando alguém, por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres do cargo (a é tentativa punível); ou 2) 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 daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>1) Art.º 374.º do Código Penal: pena de prisão de 1 a 5 anos; 2) Art.º 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21/04: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa.</p>
<p>Corrupção passiva: o trabalhador do setor privado que, 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 patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.</p>	<p>Art.º 8.º da Lei 20/2008, de 21/04: pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias. Todavia, se o ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros: pena de prisão de 1 a 8 anos.</p>
<p>Oferta indevida de vantagens: quando alguém, 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 dela.</p>	<p>Art.º 372.º do Código Penal: pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias.</p>
<p>Tráfico de influência: quando alguém, 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.</p>	<p>Art.º 335.º do Código Penal: pena de prisão entre 1 a 5 anos ou pena de multa.</p>

3. RESPONSABILIDADE CRIMINAL

CRIME	PENA APLICAVÉL
<p>Branqueamento: quando alguém: a) converte, transfere, auxilia ou facilita alguma operação de conversão ou transferência de vantagens – obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente – provenientes da prática de um determinado conjunto de crimes precedentes, com o objetivo de dissimular a origem ilícita dessas vantagens, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal; ou b) oculta ou dissimula a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens provenientes da prática de <u>crimes precedentes</u>, ou dos correspondentes direitos.</p> <p>Consideram-se <u>crimes precedentes</u>: a) lenocínio; b) abuso sexual de crianças ou de menores dependentes; c) extorsão; d) tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; e) tráfico de armas; f) tráfico de órgãos ou tecidos humanos; g) tráfico de espécies protegidas; h) fraude fiscal; i) tráfico de influência; j) corrupção; k) peculato; l) participação económica em negócio; m) administração danosa em unidade económica do sector público; n) fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito; o) infrações económico-financeiras cometidas de forma organizada, com recurso à tecnologia informática; p) infrações económico-financeiras de dimensão internacional ou transnacional; q) venda, circulação ou ocultação de produtos ou artigos contrafeitos; r) crimes puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.</p>	<p>Art.º 368.º-A do Código Penal: pena de prisão até 12 anos e pena de multa.</p>

3. RESPONSABILIDADE CRIMINAL



CRIME	PENA APLICAVÉL
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção: quem obtiver subsídio ou subvenção: 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; b) omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; 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>1) Casos particularmente graves (quem: a) obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos; b) pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes; c) obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes).</p>	<p>Art.º 36.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20/01: pena de prisão de 1 a 5 anos e pena de multa de 50 a 150 dias ou 1) pena de prisão de 2 a 8 anos.</p> <p>*</p>
<p>Fraude na obtenção de crédito: quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) 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>Art.º 38.º Decreto-Lei n.º 28/84, de 20/01: pena de prisão até 3 anos e pena de multa até 150 dias. Se obtiver crédito de valor consideravelmente elevado: pena de prisão até 5 anos e até 200 dias de multa.*</p>

* Se os factos forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva, constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

CAPÍTULO QUINTO

DISPOSIÇÕES FINAIS

1. FORMAÇÃO

Para garantir a compreensão do Programa de Cumprimento Normativo, incluindo do presente Código de Conduta, o Grupo adota um programa de formação.



2. INTERPRETAÇÃO

Qualquer dúvida de interpretação deste Código, assim como dos demais documentos que o complementam, devem ser remetidas ao Responsável pelo Cumprimento Normativo que a analisa e emite, se considerar necessário, um parecer de esclarecimento. Todavia, nenhuma disposição deste Código pode ser interpretada no sentido de restringir qualquer direito ou interesse legalmente protegido.



3. MONITORIZAÇÃO

Se for cometida alguma infração ao Código de Conduta, o Responsável pelo Cumprimento Normativo elabora um relatório do qual constam, pelo menos: i) a identificação das regras violadas; e ii) a(s) sanção(ões) aplicada(s), conforme o disposto no Capítulo Quarto deste Código.

4. REVISÃO

Este Código de Conduta é revisto a cada 3 anos e/ou sempre que se opere alguma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária das empresas do Grupo e do próprio Grupo Madre, que justifiquem a sua revisão.

A revisão deste Código é da responsabilidade do Responsável pelo Cumprimento Normativo do Grupo Madre.

Sempre que de uma revisão resulta uma alteração, ainda que mínima, do presente Código, é assegurada a devida publicidade, no prazo de 10 dias a contar daquela revisão.

5. PUBLICIDADE

O Código de Conduta é publicitado no prazo máximo de 10 dias a contar da sua implementação no Grupo Madre e consultável a todo o tempo.

6. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O Código de Conduta foi aprovado e implementado a 30/06/2023.

Foi publicitado pela primeira vez a 07/07/2023.

Foi revisto a 12/02/2025 e publicitado a 14/02/2025



CÓDIGO DE CONDUTA



2025