



Bordados Oliveira

Bordados Joaquim Oliveira & Oliveira, Lda.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA /

SÍNTESE

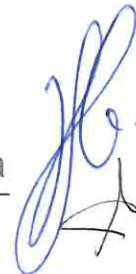
Este Código de Ética e Conduta tem como objetivo principal, dar a conhecer a todos os colaboradores, clientes, entidades públicas, fornecedores e, de uma forma geral, a toda a comunidade os valores preconizados, vividos e exigidos pela Bordados Oliveira, assim como o seu compromisso em matérias de combate à corrupção e infrações conexas.

Outubro de 2025



Conteúdo

1. Introdução	3
2. Objeto.....	4
3. Âmbito de Aplicação	4
4. Responsável pelo Cumprimento Normativo.....	4
5. Missão, Visão e Valores.....	4
5.1. Missão.....	4
5.2. Visão	4
5.3. Valores	5
6. Normas de Ética, Conduta e Comportamentos	5
6.1. Com a Comunidade Envolvente	5
6.2. Com os Parceiros	10
6.3. Com os Meios de Comunicação	11
6.4. Relativas à Empresa e Respetivos Bens.....	12
6.5. Cumprimentos das Normas e Legislação	13
7. Sustentabilidade.....	17
8. Cumprimento do Código de Conduta	17
9. Incumprimento do Código de Conduta.....	18
10. Sanções Disciplinares e Criminais.....	18
11. Procedimentos em Caso Infração.....	19
12. Denúncias	19
13. Divulgação, Responsabilidade e Formação	19
14. Revisão e Disposições finais	20
Anexo I – Definições e Termos	21
Anexo II – Infrações, Tipos de Crimes e Sanções.....	23
Anexo III – Deveres do Trabalhador e Sanções Disciplinares.....	24
Anexo IV – Modelo de Relatório de Infrações Por Incumprimento do RGPC	25
Anexo V – Declaração de Conflitos de Interesses	26
Anexo VI – Declaração de Ofertas e Presentes	28



1. Introdução

O presente Código de Ética e Conduta / CIC, doravante designado com “Código de Conduta” tem por objetivo identificar um conjunto de princípios, práticas de natureza ética e regras a observar por todos os Colaboradores e Parceiros da Bordados Joaquim Oliveira & Oliveira, Lda. no desempenho das respetivas funções profissionais. O Código de Conduta pretende por isso:

- Tornar claras as regras de conduta que todos os Colaboradores e Fornecedores devem cumprir nas relações que mantêm entre si e com terceiros com os quais tenham de interagir no decurso da sua atividade profissional;
- Reforçar a confiança de todos os que se relacionam com a Bordados Joaquim Oliveira & Oliveira, Lda. quanto aos princípios éticos, sociais e ambientais pelos quais a nossa Organização se rege;
- Atuar com integridade, transparência e responsabilidade em todas as suas operações, assegurando o cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e demais normativos aplicáveis.

3

A Bordados Oliveira considera que a sua reputação em termos de integridade é um dos bens mais valiosos e que quaisquer atos ilícitos são uma ameaça para o negócio os seus Valores, estando investida em prosseguir a sua atividade comercial com integridade e profissionalismo, de forma justa e honesta, cumprindo com toda a legislação aplicável.

Em matéria de prevenção da corrupção e infrações conexas, a Bordados Oliveira adota e implementa um programa de cumprimento normativo (PCNO) com vista a prevenir, detetar e sancionar atos de Corrupção e Infrações Conexas, levados a cabo contra ou através da Bordados Oliveira, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (“RGPC”) e do Guia n.º 1/2023, emitido pelo MENAC sobre os Instrumentos do RGPC (PCN, PPR, canal de denúncias, o presente Código de Conduta, nomear um responsável pelo cumprimento normativo, efetuar o programa de formação relacionado com as temáticas do regime geral de prevenção da corrupção).



2. Objeto

O presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria conduta profissional, ética profissional e de prevenção de corrupção e infrações conexas, conforme previsto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, estabelecido em anexo ao RGPC, e deve ser lido como um complemento com outros procedimentos, Código de Conduta e políticas da Empresa.

3. Âmbito de Aplicação

O presente Código de Conduta é aplicável a todos os Colaboradores da Bordados Oliveira, devendo entender-se *Colaboradores* como os membros dos órgãos sociais, trabalhadores, consultores, diretores, prestadores de serviços e restantes colaboradores, independentemente do vínculo, assim como todos os demais elementos que atuam em nome da Bordados Oliveira, quando possam ser responsabilizados pelas suas ações.

4. Responsável pelo Cumprimento Normativo

O Bordados Oliveira designa, como elemento da direção superior ou equiparado, um responsável pelo cumprimento normativo (RCN), que garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo.

Em caso dúvidas acerca do presente Código de Conduta, poderá contactar o RCN ou a Equipa de Suporte ao RGPC.

5. Missão, Visão e Valores

5.1. Missão

A missão da Bordados Oliveira assenta num compromisso com a melhoria contínua, tendo como principais objetivos a satisfação do cliente, a qualidade do produto final e o cumprimento dos prazos de entrega, por forma a satisfazer as expectativas dos nossos clientes e aprimorar a eficiência na resposta às necessidades do mercado de bordados.

5.2. Visão

A Bordados Oliveira tem como visão ser uma referência no mercado de bordados, por forma a ser um parceiro de confiança pela qualidade e inovação nos seus produtos,



procurando um crescimento e desenvolvimento sustentável, assente no compromisso de cumprimento dos direitos e obrigações para com os nossos stakeholders, respeitando os pilares da sustentabilidade e rentabilidade.

5.3. Valores

Os valores orientadores da Bordados Oliveira assentam no respeito mútuo, igualdade e valores éticos nos negócios, promovendo um desenvolvimento sustentável e o empenho de todos os stakeholders por foram a que em conjunto sejam cumpridos os objetivos empresariais, ambientais e sociais com impacto na sociedade, colaboradores e clientes.

Os valores definidos assentam num conjunto de 8 princípios orientadores:

- Qualidade: procurar continuamente exceder as expectativas de todos os clientes e demais partes interessadas.
- Organização: implementar as melhores práticas organizacionais aprimorando o Sistema de Gestão Integrado.
- Responsabilidade: pelas ações e decisões empresariais nos temas ambientais, sociais e de governance.
- Ética: adoção de valores, princípios e práticas empresariais baseadas na ética, transparência e rigor nas relações com todas as partes interessadas.
- Inclusão: integração e igualdade de oportunidades, não tolerando a discriminação, assédio ou qualquer outra forma de exclusão.
- Competência: atingir níveis de excelência através da formação contínua dos colaboradores e parceiros.
- Sustentabilidade: adotar práticas que promovam o desenvolvimento sustentável.
- Inovação: procura contínua por novas soluções, tecnologias e ideias com o objetivo de melhorar os produtos, processos e serviços.

6. Normas de Ética, Conduta e Comportamentos

6.1. Com a Comunidade Envolvente

A Bordados Oliveira considera o seu nome, imagem e reputação corporativa os ativos mais importantes. Em consequência:



- (i) Todos os colaboradores devem zelar para que a sua utilização não estrague a imagem e reputação da empresa;
- (ii) Nenhum colaborador poderá fazer uso do nome da Bordados Oliveira para fins diferentes dos permitidos pela empresa.

– Ambiente de trabalho

A Bordados Oliveira fomenta a cordialidade no trato, confiança, respeito e uma conduta digna e honesta nas relações entre os seus colaboradores, independentemente de qualquer posição hierárquica, cargo ou função.

Todas as Chefias na Bordados Oliveira devem garantir aos seus liderados um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições de qualquer natureza, para evitar possíveis constrangimentos pessoais.

Não se admite o uso da posição de líder para solicitar favores ou serviços pessoais aos liderados. Também não são tolerados ameaças ou assédios de qualquer tipo, incluindo, mas não se limitando, em relação às mulheres. Não se admite intrusão na vida privada das pessoas, nem no ambiente de trabalho nem fora dele.

6

– Segurança e saúde no Trabalho

A Bordados Oliveira garante o cumprimento das normas de segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho. Para isso:

- (i) Garante um trabalho seguro e saudável, tomando as medidas adequadas de forma a evitar acidentes de trabalho e exige aos seus parceiros tal cumprimento;
- (ii) Promove a consulta por escrito aos Colaboradores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho;
- (iii) Proporciona formação regular nesta matéria a todos os colaboradores da empresa;
- (iv) Proporciona e exige aos seus parceiros para uso de todo o pessoal as instalações comuns e de trabalho estejam conformes as leis e as normas em vigor, de forma a proteger a saúde e bem-estar de todos os Colaboradores.

O cumprimento das regras de segurança é uma obrigação de todos, sendo dever dos colaboradores informar atempadamente os seus superiores hierárquicos, de qualquer



situação irregular suscetível de poder comprometer a segurança das pessoas, instalações ou equipamentos da sua empresa.

– Horário de Trabalho

A Bordados Oliveira não obriga nem admite que os colaboradores possam trabalhar mais de 40 horas semanais, tendo direito a, pelo menos, um dia de descanso por cada período de 7 dias. Quanto às horas suplementares (mais de 40 horas semanais, salvo estipulação em contrário no instrumento regulamentação coletiva), a Bordados Oliveira faz com que não ultrapassem 8 horas semanais por cada Colaborador, sendo solicitados apenas em circunstâncias excecionais e a curto prazo.

– Remuneração

A Bordados Oliveira remunera e exige que os parceiros cumpram com salários pelo menos igual ao mínimo legal ou ao mínimo previsto para o setor, preferencialmente sempre suficiente para atender às necessidades elementares dos Colaboradores.

A Bordados Oliveira solicita que os salários e demais prestações sejam pagos em total conformidade com as leis aplicáveis e que a retribuição seja efetuada em dinheiro, através de cheque ou por transferência bancárias, de forma prática para os Colaboradores.

7

A Bordados Oliveira não possui nem admite nenhum sistema de controlo de trabalho ou programa falso de aprendizagem seja utilizado com o objetivo de evitar cumprir as obrigações para com os Colaboradores, nos termos da legislação e das normas em vigor, em matéria de trabalho e de segurança social.

– Conciliação da vida profissional e pessoal

A Bordados Oliveira considera que o desenvolvimento integral dos seus colaboradores é benéfico para os mesmos e para a empresa, por isso incentiva medidas que tenham como propósito alcançar um equilíbrio entre as suas responsabilidades familiares/pessoais e profissionais.

Em consequência, todos os colaboradores devem respeitar a vida privada dos demais e possibilitar que possam desfrutar das medidas de conciliação estabelecidas na empresa.



– Igualdade de oportunidades

A Bordados Oliveira assume o compromisso de tratar e integrar todos os colaboradores de forma justa, e sem parcialidades, no que se refere a questões de género, raça, nacionalidade, religião, incapacidade, idade, orientação sexual, hierarquia do posto de trabalho ou associação (ou não) a sindicatos e associações de Colaboradores.

– Respeito pela diversidade

A Bordados Oliveira assume o compromisso de valorizar a diversidade reconhecendo que diferentes pessoas com diferentes formações e experiências podem trazer para o seio da Organização valores acrescidos que contribuem para a melhoria do desempenho da empresa em geral.

– Mão-de-obra forçada e/ou infantil

A Bordados Oliveira não tolera, não compactua e não relações de negócios que envolvam o recurso a mão-de-obra forçada e/ou infantil, à exploração sexual de crianças, adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado com as atividades da empresa e respetivos fornecedores. Adicionalmente possui mecanismos para denúncia no caso de ter conhecimento de tais atos.

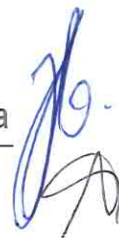
8

– Discriminação e assédio

Assédio moral ou sexual são práticas inadmissíveis num ambiente de trabalho respeitável e digno, pelo que não serão tolerados.

Atos de intimidação, ofensa ou agressão praticados por qualquer colaborador, no exercício da função ou nas dependências da Organização, seja contra colegas de trabalho ou contra pessoas que não estejam ligadas diretamente à Bordados Oliveira (clientes, fornecedores, autoridades, integrantes da comunidade, etc.) serão punidos de acordo com a legislação e os regulamentos internos.

Não tenha receio se você ou alguma outra pessoa for alvo de assédio ou discriminação, não hesite, faça-se ouvir e reporte a situação. No caso de se verificar qualquer dos factos mencionados existe um canal de denúncias disponível através do email: canaldenuncias@bordadosoliveira.com , com garantia de confidencialidade se o denunciante assim o pretender.



– Maus-tratos

A Bordados Oliveira e respetivos fornecedores devem tratar os seus colaboradores com dignidade e respeito. Sob nenhuma circunstância deverá existir punição física, assédio sexual ou racial, verbal ou abuso de poder ou permitir-se qualquer outra forma de assédio ou intimidação.

– Atividades sindicais

A Bordados Oliveira garante que os seus colaboradores, sem distinção, tenham o direito de associação, filiação sindical e negociação coletiva. Os representantes dos Colaboradores são protegidos de qualquer tipo de discriminação e possuem liberdade para exercer as funções de representação no local de trabalho.

– Ambiente

A Bordados Oliveira respeita e exige a proteção do Ambiente, através do desenvolvimento de processos e utilização de produtos com menor impacto no Ambiente, assim como através de medidas do uso eficiente de recursos e prevenção de poluição.

9

– Gestão de Conflitos

As diferenças e conflitos laborais entre os funcionários da Bordados Oliveira podem ocorrer. Diante dessa situação, gerentes e responsáveis de departamento devem analisar a situação, ouvir as partes e tomar a melhor decisão para resolver o problema e melhorar o clima da organização.

Por esta razão, a Bordados Oliveira assume posturas para resolver os conflitos laborais que possam surgir entre colaboradores da organização:

1. Reunir com as partes: marcar uma reunião para as pessoas envolvidas na discussão e ouvir atentamente os seus argumentos, permitindo que eles discutam entre si e exponham as suas opiniões frente a frente.

A ideia é que cada uma das partes transmita a sua visão sobre a situação e defenda sua posição com respeito e com argumentos válidos. Esta reunião servirá para que o superior tenha informações suficientes para resolver o problema.



2. Não tomar partido: quando existem problemas entre os funcionários da BO, a situação não deve ser tomada de forma leve e a solução não deve ser apressada. A ideia é que os funcionários trabalhem sempre lado a lado para alcançar as suas metas.

Por esse motivo, devemos ouvir os motivos de cada um dos envolvidos com o tempo e a calma necessários para resolver o problema. Para tomar a decisão, os responsáveis devem levar em consideração e analisar as razões expostas por cada pessoa e a validade de cada argumento.

Devemos lembrar que as opiniões de cada colaborador são igualmente válidas e devemos por isso parar para ouvir todas.

3. Não adiantar a decisão: os problemas podem ser resolvidos de diferentes maneiras. Por esse motivo, não devemos pensar que uma pessoa tem razão e outra não só por causa da primeira impressão.

Em qualquer caso, a decisão final deve favorecer os interesses da empresa e da equipa de trabalho, e não definir quem ganhou ou quem perdeu a disputa.

Alternativamente e nos casos específicos em que se enquadre, a denúncia pode ser realizada com recurso ao canal de denúncia disponível através do email: canaldenuncias@bordadosoliveira.com , com garantia de confidencialidade se o denunciante assim o pretender.

10

6.2. Com os Parceiros

– Confidencialidade

A Bordados Oliveira e respetivos colaboradores, têm como compromisso manter a confidencialidade das informações recebidas da parte de clientes e parceiros de negócios. A confiança é uma das bases do relacionamento com o mercado.

– Transparência

A Bordados Oliveira assume a responsabilidade de fornecer informações claras e abrangentes sobre as atividades, realizações, políticas e desempenho do grupo, de maneira sistemática e acessível.



– **Qualidade e inovação**

A Bordados Oliveira assume a responsabilidade de garantir a qualidade dos produtos e investir continuamente no aperfeiçoamento dos colaboradores e da empresa.

– **Atendimento ao cliente**

Além de assegurar a qualidade dos produtos que oferece, a Bordados Oliveira assume o compromisso de atender sempre os seus clientes e fornecedores com eficiência, rapidez, educação e transparência. Quando o cliente ou fornecedor não puder ser atendido, tal deve ser claramente expresso e justificado de forma inequívoca e respeitosa.

– **Concorrência**

A Bordados Oliveira respeita os seus concorrentes e procura superá-los de forma saudável, oferecendo aos seus clientes produtos e soluções com uma relação de custo benefício diferenciada. Não se admitem atitudes que possam configurar como calúnia ou difamação dos concorrentes.

– **Compras e contratos**

O relacionamento com fornecedores e outros parceiros deve ser sempre pautado pela procura de qualidade, adequada relação custo-benefício, fiabilidade técnica e financeira, integridade na condução de negociações, no que se refere à legislação, ao meio ambiente e aos direitos comerciais, sociais e contratuais.

6.3. Com os Meios de Comunicação

A Bordados Oliveira considera legítimo o direito de a população ser informada sobre assuntos de interesse público, mesmo quando relativos a uma empresa privada e considera como papel da imprensa a obtenção e divulgação dessas informações, pelo que considera importante o papel da imprensa na formação da imagem da Organização perante a opinião pública.

Esta procura fornecer informações ou atender às solicitações, quando são pertinentes, considerando o direito de não se manifestar em questões que contrariem os seus



interesses ou de manter sigilo sobre informações consideradas estratégicas, e/ou quando tal for legalmente exigido.

Apenas os colaboradores indicados para exercer o papel de porta-vozes estão autorizados a falar em nome da Bordados Oliveira. Caso o colaborador seja abordado para fornecer informações, escrever artigos ou dar entrevistas e declarações em nome da Bordados Oliveira a algum meio de comunicação, deve informar a Gerência.

6.4. Relativas à Empresa e Respetivos Bens

Cada colaborador tem a responsabilidade de guardar e usar corretamente os bens e ativos da Bordados Oliveira que lhe são confiados no âmbito das suas funções, direta ou indiretamente. O mesmo aplica-se aos bens de clientes, fornecedores e parceiros utilizados na atividade da empresa.

A apropriação ou utilização indevida de qualquer desses bens, incluindo a cópia, venda ou distribuição a terceiros, são infrações graves, que podem acarretar sanções disciplinares e/ou penais.

– Comunicação interna e externa

A utilização dos equipamentos e meios de comunicação da Bordados Oliveira (telefone, e-mail, *internet* e outros) para comunicações e contatos pessoais deve ser restringida ao necessário.

A *internet* não poderá ser utilizada para transmissão ou receção de informações ofensivas, agressivas, pornográficas, sobre posicionamentos políticos, religiosos ou outros, de acordo com a regulamentação interna específica sobre o tema.

– Informação sobre os negócios da empresa

As informações devem ser divulgadas interna e externamente apenas por quem está autorizado a fazê-lo e de forma precisa, objetiva e adequada. Cada colaborador é responsável pela custódia das informações de que dispõe e deve comunicar à sua chefia qualquer facto estranho ou incompatível com os valores da empresa.



Declarações falsas, caluniosas ou mal-intencionadas sobre colegas, sobre a Bordados Oliveira, sobre os seus negócios, parceiros, fornecedores e/ou clientes podem ser objeto de sanções disciplinares ou penais.

– Registos contabilísticos e outros

Os registos devem ser elaborados e acompanhados pelos responsáveis diretos, obedecendo ao determinado pela legislação, por normas fiscais e regras internas. Os lançamentos e registos ficam à disposição dos responsáveis das áreas de controlo, auditoria e autoridades legais.

– Informações privilegiadas

O colaborador que vier a ter conhecimento de informações que não são públicas deve mantê-las confidenciais, mesmo após deixar a Bordados Oliveira. O uso de informações privilegiadas em benefício pessoal ou de terceiros é crime, sujeito a sanções disciplinares e penais.

– Documentos de trabalho

Os documentos de trabalho, relatórios, correspondências e outros documentos utilizados na atividade de cada colaborador são da propriedade da Bordados Oliveira e não podem ser levados ou copiados quando o colaborador deixa a empresa.

13

6.5. Cumprimentos das Normas e Legislação

– Cumprimento da Lei

As decisões de negócio, dentro ou fora do país de emprego, devem ser tomadas em estrita obediência à Lei e estatutos em vigor. Em nenhuma circunstância, podem aos seus intervenientes, direta ou indiretamente, participar em atividades ilegais ou corruptas.

– Benefícios

Com base no bom senso e no que é socialmente aceite, todos os que detenham responsabilidades executivas devem assegurar que nenhum colaborador faça ou autorize pagamentos ou donativos a Clientes ou a terceiros, de modo direto ou indireto, com o objetivo de concluir uma transação comercial com determinada Empresa.



– Fornecedores

Os Fornecedores devem ser selecionados, exclusivamente, com base na competitividade das suas propostas. Têm o direito de ser tratados de forma honesta, correta e igual. Qualquer tentativa, por parte de um Fornecedor, de influenciar a decisão do Colaborador da Empresa, através de benefícios que ultrapassem o que é normal numa transação, tais como convites para atividades lúdicas e oferta de presentes, é considerada como comportamento inaceitável e punido com a suspensão das relações contratuais, mediante análise caso a caso.

- **Atividades políticas**

A Bordados Oliveira acolhe, com agrado, a participação dos seus Colaboradores na vida política das suas comunidades e países. Porém, tais atividades devem ocorrer fora do seu horário de trabalho e às suas próprias expensas.

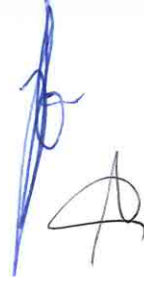
Em nenhuma circunstância, pode a Empresa ser envolvida em qualquer campanha política ou atividades afins. No decurso da atividade política, o Colaborador deverá evitar qualquer conflito de interesses com a empresa. Sempre que preveja que tal possa acontecer, deverá informar o seu superior hierárquico.

14

– Suborno e corrupção

Os colaboradores da Bordados Oliveira não devem nunca, diretamente ou por meio de intermediários, oferecer ou prometer qualquer tipo de vantagem pessoal ou financeira imprópria para obter ou manter negócios ou outras vantagens de um terceiro, seja no sector público ou no sector privado. Também não devem aceitar quaisquer vantagens em troca de qualquer tratamento preferencial por parte de um terceiro.

Os colaboradores devem estar cientes de que a oferta ou entrega de benefícios impróprios para influenciar a decisão de um terceiro, mesmo se tal terceiro não for um membro do governo ou de qualquer esfera do poder público, pode conduzir não apenas a sanções disciplinares, mas também resultar em acusações criminais.



– Interesses particulares nas transações económicas da empresa

Nenhum elemento da Empresa pode, em nome desta, negociar com entidades em que os próprios, os(as) seus(suas) companheiros(as) ou os membros diretos da família, detenham interesses económicos.

De acordo com este princípio, não lhe é permitido colocar os seus interesses privados á frente ou em detrimento da organização. O Superior Hierárquico, ou o Diretor dos Recursos Humanos, deve ser informado de todos os factos pertinentes e de quaisquer relações familiares ou pessoais que possam, aparentemente, influenciar as decisões assumidas pela organização.

– Aceitação de presentes e benefícios

Os Colaboradores, companheiros(as) e família mais próxima, não podem aceitar valores em dinheiro, presentes ou benefícios de pessoas ou entidades com as quais mantêm relações comerciais no exercício da sua atividade.

Os benefícios menores, não devem ultrapassar o âmbito do que é usual nas práticas comerciais. Todos os Colaboradores devem informar o seu Superior Hierárquico sobre quaisquer desvios do que ficou definido.

15

Assim, nas atividades de compras e vendas, o cumprimento do Código de Conduta, não é permitindo compactuar com qualquer pagamento ou ofertas desproporcionadas (não se inclui refeições de trabalhos e pequenas ofertas sem significado monetário, material de vantagem ou outro). Modelo a utilizar no Anexo VI.

– Benefícios privados resultantes de relações comerciais

Para evitar qualquer conflito de interesses entre o domínio da organização e o domínio privado, nenhum Colaborador poderá beneficiar pessoalmente das relações comerciais que estabelece no âmbito da sua atividade na empresa.

Exceções podem ser consideradas, mediante consulta prévia ao seu Superior Hierárquico ou ao responsável pela Direção dos Recursos Humanos.



– Despesas particulares vs despesas de serviço

As despesas com lembranças e lazer devem ser assumidas como particulares, sempre que não seja possível fazer uma separação clara entre o que pertence à esfera do profissional e o que faz parte do particular.

– Uso do património da organização

Os bens, equipamentos e o tempo dos Colaboradores, não podem ser utilizados para a promoção de interesses estranhos aos da Organização, sem prévia autorização do seu superior.

– Acumulação de funções e conflitos de interesses

Todos os Colaboradores da Bordados Oliveira têm a responsabilidade e a obrigação de agir pelo superior interesse da empresa e não devem atuar de forma divergente com essa responsabilidade. Deste modo, devem conduzir a sua atividade de forma honesta e ética, incluindo a forma como lidam com situações de acumulação de funções e conflitos de interesses reais, aparentes e potenciais entre as relações pessoais e empresariais.

16

Caso considerem que possa existir uma situação de Conflito de Interesses ou de Acumulação de Funções, os Colaboradores da Bordados Oliveira deverão comunicá-lo, ao superior hierárquico e ao RCN (através do endereço de correio eletrónico: <https://bordadosoliveira.com/canal-de-denuncias/>) abstendo-se de participar em qualquer tomada de decisão relativa ao conflito em causa. Para tal deverão utilizar os modelos constantes dos Anexo V.

– Confidencialidade e tratamento da informação

Os colaboradores em exercício de funções na Bordados Oliveira devem pautar a sua atividade pela observância do sigilo sobre todos os factos, informações ou documentos cujo conhecimento advenha do exercício das suas respetivas funções ou em virtude desse exercício. Estes devem respeitar os parâmetros de sigilo, acesso e adequação no tratamento da informação a que acedam ou que de qualquer forma tomem conhecimento e cumprir as normas de segurança da informação.

7. Sustentabilidade

Todos(as) os(as) colaboradores(as) devem contribuir para a promoção do desenvolvimento sustentável, apoiando o progresso económico, a preservação do ambiente e desenvolvimento social.

O compromisso com a sustentabilidade implica que a Bordados Oliveira trate todos os Parceiros de forma ética e socialmente responsável.

De salientar que adicionalmente o foco da Bordados Oliveira tem em consideração:

- O desenvolvimento e utilização de tecnologias e produtos com o melhor desempenho ambiental;
- Aplicação de medidas relativas à utilização eficiente de recursos;
- Uma gestão responsável dos resíduos e abordagem preventiva aos desafios ambientais futuros;
- A implementação de práticas que vão ao encontro dos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS).

8. Cumprimento do Código de Conduta

17

• Interno

Os princípios e critérios de atuação contidos no presente Código de Conduta são de cumprimento obrigatório.

Qualquer colaborador que tenha dúvidas sobre a aplicação do Código de Conduta ou que observe e/ou verifique uma situação que possa supor um incumprimento ou uma violação de qualquer um dos princípios e normas de conduta estabelecidas neste Código, deverá comunicá-lo ao Responsável Pelo Cumprimento Normativo (RCN).

O mesmo atuará no âmbito das suas funções, resolvendo as denúncias que se possam colocar pelo incumprimento do presente Código de Conduta com total independência e com pleno respeito das pessoas afetadas, garantindo sempre a confidencialidade no tratamento das denúncias e consultas que transmite.

Todos os colaboradores têm o dever de cooperar nas investigações que se levem a cabo sobre possíveis faltas de cumprimento do Código.



- **Parceiros**

Os Parceiros comprometem-se a adotar integralmente as obrigações decorrentes do Código de Conduta na sua Organização e na relação com a Bordados Oliveira.

Todos os parceiros de negócios da Bordados Oliveira têm a responsabilidade de informar os seus colaboradores e parceiros sobre o conteúdo do Código de Conduta da Bordados Oliveira e assegurar o seu cumprimento. Além disso, comprometem-se a agir de boa-fé, com integridade e cumprimento das normas e leis que decorrem do presente Código de Conduta.

9. Incumprimento do Código de Conduta

O presente Código de Conduta deve ser lido atentamente pelos seus destinatários.

O conhecimento e cumprimento das normas nele previstas são obrigatórias para todos os Colaboradores e Parceiros da Bordados Oliveira, a alegação de ignorância ou desconhecimentos das normas consignadas no presente Código de Conduta e do RGPC não justificam a falta do seu cumprimento.

O não cumprimento das regras constantes deste Código de Conduta pode acarretar consequências graves para a Bordados Oliveira e pode constituir um ilícito disciplinar e/ou uma violação contratual que a Bordados Oliveira não deixará de punir, nos termos legais e regulamentares.

As medidas a adotar poderão implicar mudanças de procedimentos, necessidades de formação e ainda desencadear sanções disciplinares, adequadas e proporcionais à infração cometida ou, ainda, responsabilidade civil e/ou criminal de cada Colaborador e/ou Parceiro, de fonte contratual ou legal, perante a Bordados Oliveira ou terceiros.

10. Sanções Disciplinares e Criminais

Consoante a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator pelo incumprimento das disposições deste Código, poderão ser aplicadas as sanções disciplinares e criminais previstas nos Anexos II e III deste Código.

Os parceiros da Bordados Oliveira devem agir em conformidade com as normas constantes do presente Código de Conduta. O incumprimento por parte destes poderá



implicar penalizações, de acordo com os critérios estabelecidos e/ou descontinuação comercial, sem prejuízo das responsabilidades civis e/ou penais que possam advir desses incumprimentos, nomeadamente as associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

11. Procedimentos em Caso Infração

A aplicação das regras definidas no presente Código de Conduta e do RGPC é monitorizada e acompanhada de forma permanente pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).

Por cada infração ao presente Código de Conduta e/ou RGPC deve ser elaborado um relatório em conformidade com os termos definidos no formulário que consta do Anexo IV.

12. Denúncias

No cumprimento à Lei nº93/2021 de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, as comunicações de denúncias podem ser apresentadas através do email: **canaldenuncias@bordadosoliveira.com**

19

O incumprimento de qualquer um dos critérios de atuação contidos no presente Código de Conduta será sancionado de acordo com o regime disciplinar vigente, sem prejuízo de quaisquer outras responsabilidades nas quais o infrator possa incorrer.

13. Divulgação, Responsabilidade e Formação

O Código de Conduta e/ou RGPC é divulgado a todos os Colaboradores e partes interessadas através da Intranet e do website www.bordadosoliveira.com, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação.

Os órgãos de administração das entidades da Bordados Oliveira são responsáveis pela adoção e implementação do presente Código de Conduta e de assegurar a sua conformidade com as obrigações legais e éticas.

Cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) garantir a execução do presente Código e de controlar a sua aplicação.

Os órgãos de gestão, a todos os níveis, são responsáveis por assegurar que todos os que estejam sob a sua alçada sejam sensibilizados e compreendem o presente Código de Conduta.

A Bordados Oliveira assegura a realização de um programa de formação interno ministrado a todos os dirigentes e trabalhadores, com vista a que todos compreendam as políticas e procedimentos implementados em matéria de prevenção da corrupção e infrações conexas, nos termos legalmente previstos.

14. Revisão e Disposições finais

– Revisão

O Código de Conduta/ RGPC deverá ser revisto a cada 3 anos ou sempre que ocorra uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária que justifique a revisão.

Será dado conhecimento de revisões e/ou eventuais alterações, através da Intranet e do website www.bordadosoliveira.pt , no prazo de 10 dias contados desde a revisão e/ou alteração de acordo com indicado no RGPC.

– Disposições finais

O presente Código de Conduta entra em vigor na data da sua aprovação pelos órgãos de administração/gerência da Bordados Oliveira. Qualquer alteração ao presente Código deverá ser aprovada pelos órgãos de administração/gerência atrás referenciados

20

Barcelos, em 15 de setembro de 2025

JOAQUIM OLIVEIRA & OLIVEIRA, LDA.

A Gerência





Anexo I – Definições e Termos

Definição de medida retificativa: medida tomada com vista a remediar uma não conformidade;

Definição de medida corretiva: medida tomada com vista a evitar a repetição de uma não conformidade;

Definição de criança: todo o ser humano menor de 18 anos;

Definição de jovem trabalhador: menor que tiver completado a idade mínima de admissão, 16 anos, até aos 18 anos (artigo n.º 68 do CT);

Definição de trabalhos perigosos: trabalhos que pela sua natureza ou devido às condições em que são executados põem em risco a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico ou moral, a educação e a formação dos jovens;

Definição de trabalho infantil: trabalho efetuado por crianças, sem que seja contratado nos termos definidos pelos artigos n.º 68 e 69 do CT.

Definição de trabalho forçado: qualquer trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob a ameaça de qualquer castigo, sem que a mesma se tenha oferecido de livre vontade;

Definição de subcontratado: a pessoa singular ou coletiva e, ou serviço contratado pela Bordados Oliveira com vista a prossecução da sua missão.

Definição de parceiro/ parceria: parte interessada, interna, externa, contratada ou com relação comercial ou institucional com a Bordados Oliveira, para a realização de uma determinada atividade, serviço ou processo envolvendo o contato direto com a Bordados Oliveira e as suas informações. Tais informações podem estar em meios físicos ou eletrónico;

Definição de Sustentabilidade: o estado de um sistema global incluindo aspetos ambientais, sociais e económicos nos quais são cumpridas as necessidades das gerações atuais sem comprometer as necessidades das gerações futuras;

Definição de Assédio: entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Assédio sexual: o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.



Corrupção: uma ação ou omissão; a prática de um ato lícito ou ilícito; a contrapartida de uma vantagem indevida; para o próprio ou para terceiro.

Suborno: oferecer ou aceitar vantagens indevidas (dinheiro, presentes, viagens) para obter favores ou decisões favoráveis.

RGPC: Regime Geral da Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas.

CIC: Corrupção e Infrações Conexas

Anexo II – Infrações, Tipos de Crimes e Sanções

Instrumento	Base Legal	Crime	Descrição / Exemplo
Código Penal	Art. 373º e 374º	Corrupção	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou.
Código Penal	Art. 372º	Recebimento e oferta indevidos de vantagem	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção.
Código Penal	Art. 375º	Peculato	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções.
Código Penal	Art. 376º	Peculato de uso	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda.
Código Penal	Art. 377º	Participação económica em negócio	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade.
Código Penal	Art.º 379	Concussão	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido.
Código Penal	Art.º 382	Abuso de Poder	Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros.
Código Penal	Art.º 335	Tráfico de Influência	Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço;
Código Penal	Art.º 368-A	Branqueamento	Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.
Lei 20/2008	Art.º 7	Corrupção ativa com prejuízo no comércio internacional	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.
Lei 20/2008	Art.º 8	Corrupção passiva no setor privado	1. 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, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.
Lei 20/2008	Art.º 9	Corrupção ativa no setor privado	1. Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.
Lei 20/2008	Art.º 36	Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	1 - 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; Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas; será punido com prisão de 1 c) a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. 2 - ...
Lei 20/2008	Art.º 37	Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias. 2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. 3 - ...

Nota: As penalizações variam em função do tipo de crime e da sua gravidade, o que poderá incluir penas de prisão, penas de substituição, multas, apreensão de bens, inibição de funções.



Anexo III – Deveres do Trabalhador e Sanções Disciplinares

Instrumento	Base Legal	Descrição / Exemplo
Código do Trabalho	Art. 128 - Deveres do trabalhador	1 – Sem prejuízo de outras obrigações, 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; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; 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; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 2 – O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.
Código do Trabalho	Art. 328 - Sanções disciplinares por 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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador. 3 – A aplicação de 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, 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 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.



Anexo IV – Modelo de Relatório de Infrações Por Incumprimento do RGPC

RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA RGPC

Artigo 7º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

Em _____, chegou ao conhecimento do(a) signatário(a), na qualidade de Responsável pelo Cumprimento Normativo, a prática de uma infração ao Código de Conduta e RGPC, aprovado e implementado pela Bordados Oliveira em cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção ("RGPC"), estabelecido no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

A ofensa em questão foi cometida em [data/período] e consiste na violação do disposto no ponto _____, alínea _____, do Código de Conduta e RGPC da Bordados Oliveira, que se refere a _____.

[A sanção aplicada ao infrator foi _____.]

As seguintes medidas [foram/serão implementadas] com vista à prevenção de situações semelhantes e à sensibilização dos colaboradores da Bordados Oliveira para a necessidade e importância do cumprimento do Código de Conduta e RGPC:

25

_____ [•];

_____ [•].

Data: ____/____/____

Assinatura _____

Anexo V – Declaração de Conflitos de Interesses

DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Eu, _____, portador(a) do cartão de cidadão n.º _____, com domicílio profissional em _____, na qualidade de _____, venho, por este meio, prestar as seguintes declarações:

Declaro que li e compreendi as disposições do Código de Ética e de Conduta/ CIC da Bordados Oliveira, bem como do RGPC, em particular as que estabelecem os valores e princípios que devem guiar a minha atuação e a importância da comunicação da existência de quaisquer situações de conflitos de interesses, reais ou potenciais. Para os efeitos tidos por convenientes, declaro que:

☐ Tanto quanto é do meu conhecimento, não me encontro, nem prevejo vir a encontrar-me, numa situação de conflito de interesses, ainda que potencial, suscetível de me conduzir a sobrepor interesses pessoais ou de terceiros aos interesses da Bordados Oliveira, no exercício das minhas funções;

☐ Encontro-me ou prevejo vir a encontrar-me na(s) seguinte(s) situação(ões) de conflito de interesses, reais ou potenciais:

Potencial Conflito	Detalhes (natureza da função e nome da entidade)
Interesses Financeiros (e.g., participações sociais em empresas)	
Atividades profissionais anteriores	
Atividades externas atuais, profissionais ou associativas	
Atividades do/a cônjuge/companheiro/a, ascendentes e descendentes profissionais ou associativas	
Outras relações pessoais	

26

3) Comprometo-me a notificar de imediato a Bordados Oliveira por meio de comunicação escrita de qualquer circunstância de que venha a ter conhecimento



superveniente que me possa colocar em situação de (potencial) conflito de interesses, no prazo máximo de 5 dias desde a tomada desse conhecimento.

4) Comprometo-me a requerer escusa ou a declarar o meu impedimento e a não participar, por qualquer meio, nem direta nem indiretamente, na tomada de qualquer decisão ou na realização de qualquer ato ou omissão para o qual, direta ou indiretamente, possa estar em situação de conflito de interesses e, em qualquer caso, que possa beneficiar, prejudicar ou ter impacto nos meus interesses pessoais ou de terceiros que me são próximos.

5) Declaro, por minha honra, que as informações prestadas na presente Declaração são corretas e completas e assumo toda a responsabilidade pelo respetivo teor.

6) Mais declaro que me comprometo a proceder à atualização da informação que consta da presente Declaração, caso ocorra uma alteração de circunstâncias que assim o determine.

7) Adicionalmente, reconheço que os dados pessoais recolhidos através desta declaração serão tratados para a finalidade de (i) identificação e classificação dos riscos com vista à elaboração e implementação do Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas preventivas e (ii) definição de procedimentos e mecanismos internos de controlo relativos aos riscos identificados, com base no cumprimento de obrigações legais a que a Bordados Oliveira está sujeita.

8) Para mais informações sobre o tratamento dos meus dados e exercício de direitos posso consultar a Política de Proteção de Dados e Privacidade Colaboradores da Bordados Oliveira que me foi disponibilizada.

27

Data: ____/____/____

Assinatura _____