



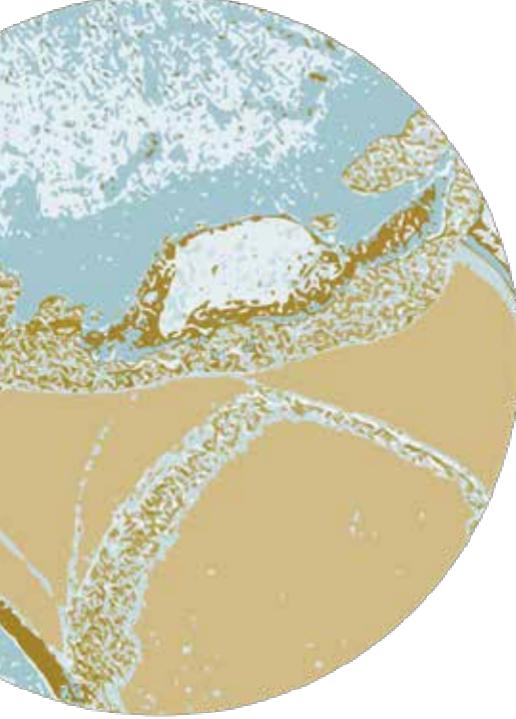
GABRIEL COUTO
MORE THAN CONSTRUCTION

POLÍTICA DE INTEGRIDADE 2025

Tel: 00351 252 308 640
www.gabrielcouto.pt
cgas@cgcgabrielcouto.pt



GABRIEL COUTO



POLÍTICA DE INTEGRIDADE

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA PLANO DE
PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E
INFRAÇÕES CONEXAS

WHISTLEBLOWING - CANAL DE DENÚNCIAS

1. OBJETIVO

A presente Política tem como propósito definir os princípios de atuação e deveres aplicáveis aos trabalhadores da Construções Gabriel A. S. Couto, S.A. (doravante designada, apenas, por Gabriel Couto) e outros parceiros com vista a prevenir a prática de atos ilícitos, nomeadamente crimes de corrupção, de branqueamento e de financiamento do terrorismo, e a promover a ética, a integridade e a transparéncia na realização de negócios, assegurando o cumprimento da legislação e dos regulamentos em vigor.

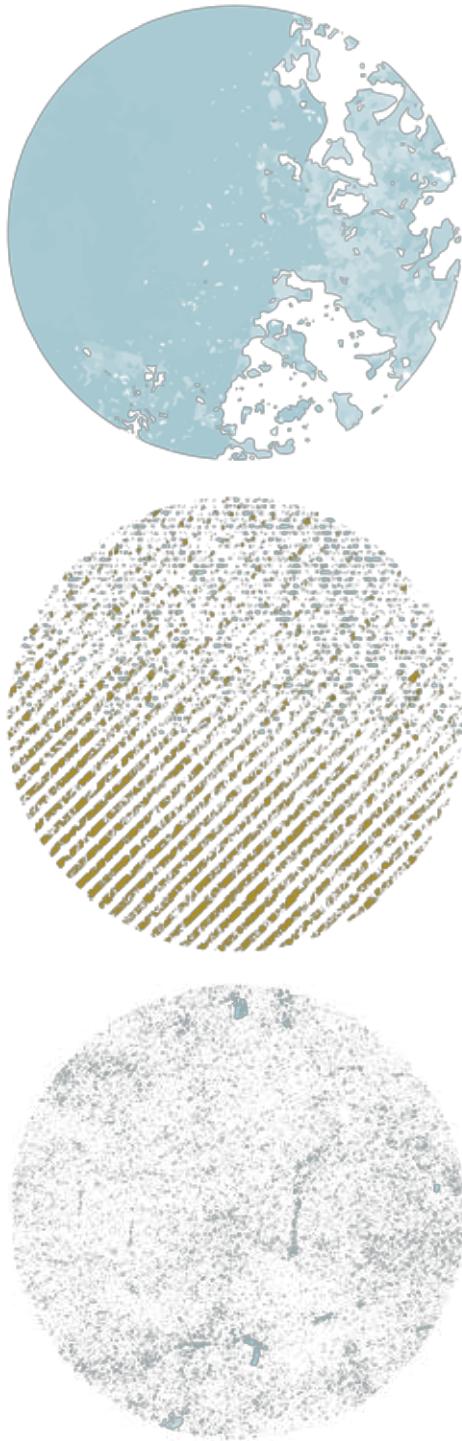
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A - Trabalhadores

A presente Política de Integridade aplica-se a todos os trabalhadores da Gabriel Couto, incluindo os trabalhadores das sucursais.

B Procuradores, Mandatários e Prestadores de Serviços (incluindo prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados e parceiros comerciais):

A presente Política é também divulgada e promovida junto dos Procuradores, Mandatários e Prestadores de Serviços a quem tenham sido concedidos poderes para agir em nome e/ou em representação da Gabriel Couto, os quais ficam obrigados ao seu cumprimento.



A aplicação da presente Política não prejudica a aplicação simultânea de outros instrumentos de conduta em vigor na Gabriel Couto, nos termos e nos casos em que estes forem aplicáveis.

C - Disposições Gerais:

A aplicação da presente Política e a sua observância não impede, nem dispensa, a aplicação de outras regras de conduta ou deontológicas, de fonte legal, regulamentar ou de qualquer outra natureza, aplicáveis a determinadas funções, atividades, ou grupos profissionais. Em caso de conflito deverá ser seguida a política ou o procedimento mais restritivo.

3. CONDUTA E ÉTICA

A presente Política é essencial para a proteção e desenvolvimento dos valores e da reputação da Gabriel Couto, tendo como esteios essenciais de atuação a responsabilidade, respeito e compromisso com os valores humanos.

A - Visão

Ser uma referência de prestígio na área da construção civil e obras públicas, reconhecidos por gerir e desenvolver o talento e as competências dos seus trabalhadores como fator competitivo e diferenciador, assegurando desta forma a melhoria continua dos seus processos, dos níveis de rentabilidade e da criação de valor.

B - Missão

Assegurar uma correta resposta às exigências dos clientes, sempre de uma forma sustentada, com qualidade e rigor, e através de recursos qualificados diferenciadores e inovadores, de forma a permitir uma rentabilidade de negócio atrativa.

C - Valores

Os valores da Gabriel Couto são o Rigor, a Integridade, a Transparência, a Eficiência, a Sustentabilidade, a Ética e a Inovação.

Estes valores constituem a essência da Gabriel Couto na atuação junto de todas as partes interessadas e atuam como influenciador na conduta dos seus trabalhadores.

Todos os administradores e colaboradores devem comprometer-se com os valores da Gabriel Couto e são responsáveis pela prática e divulgação desses valores.

Os valores constituem o modo de agir e o conjunto de regras que balizam o comportamento ético dos seus trabalhadores.



D - Princípios Fundamentais

São princípios fundamentais:

- Observação de boas práticas de gestão, com respeito pelas normas de segurança e saúde, valorizando os seus trabalhadores;
- Respeito pelos direitos humanos nas suas atividades e ao longo da sua cadeia produtiva, respeitando o ambiente, as comunidades com que atua e os costumes dos povos com quem trabalha;
- Observar as obrigações legais aplicáveis em todos os países onde atua.

E - Regras Fundamentais de Conduta Ética

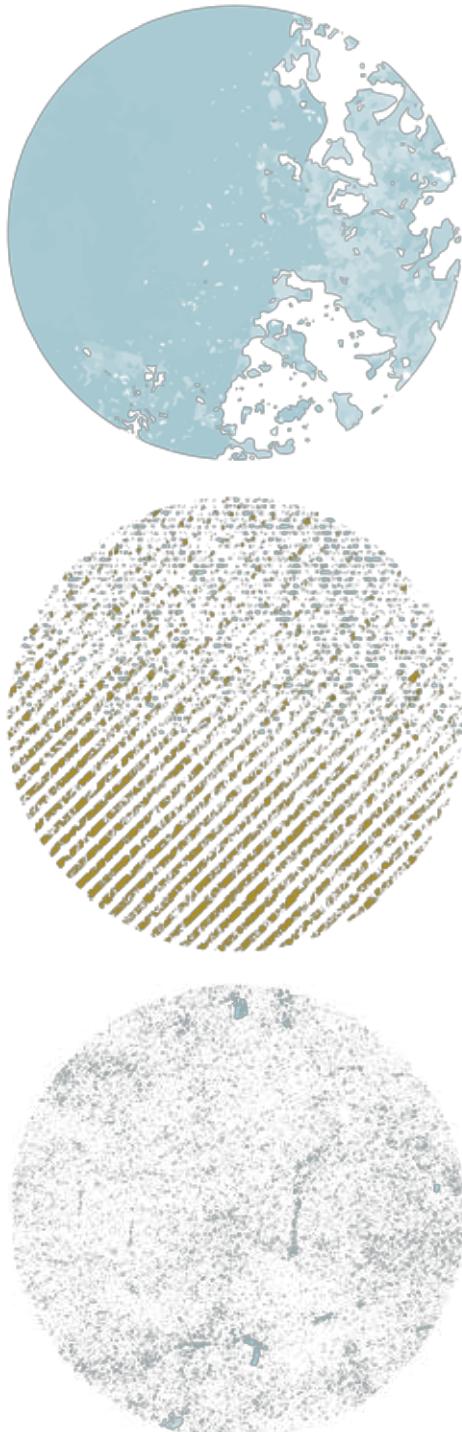
São regras fundamentais de conduta ética:

- Manter uma conduta profissional positiva, séria e de respeito pelos trabalhadores;
- Agir com honestidade, transparência e respeito;
- Agir em estrita conformidade com a legislação aplicável;
- Não estabelecer relações comerciais com empresas ou indivíduos que não observem padrões de responsabilidade, seriedade e cumprimento das normas;
- Comprometer-se com o desenvolvimento sustentável dos países onde atua; Respeitar os aspectos ambientais, de segurança e saúde definidos;
- Agir com respeito pela dignidade humana e responsabilidade social;
- Agir com empenho, de forma comprometida e com entusiasmo nos desafios que enfrentam diariamente;
- Agir com verdade, rigor, respeito e compromisso;
- Cumprir com a defesa dos direitos e liberdades de todos com quem se relacionam;
- Respeitar a confidencialidade das informações e sigilo profissional, protegendo os dados e atuando com o respeito pela reserva da vida privada, direitos e garantias de todos;
- Atuar nos diversos países tendo como premissa de atuação o nosso lema – WE BUILD CHANGE – tornando-os mais sustentáveis, amigos do ambiente, seguros e saudáveis.

F - Compromissos da Gabriel Couto na Gestão de Pessoas

A Gabriel Couto, na gestão das pessoas assume o compromisso de:

- Cumprir os contratos de trabalho nomeadamente os pagamentos das retribuições, o respeito pela realização e valorização profissional, promovendo a melhoria das condições de trabalho;
- Atuar com transparência, compromisso e respeito pelos trabalhadores e responsáveis de clientes e fornecedores.



G - Condutas Intoleráveis

São condutas intoleráveis:

- Discriminação em função da idade, género, origem, etnia, orientação sexual, crença religiosa e política, classe social, condição de portador de deficiência;
- Recurso a trabalho infantil;
- Recurso a práticas de trabalho forçado;
- Práticas ilícitas;
- Não respeito pela proteção dos dados pessoais;
- Divulgar informação confidencial e/ou privilegiada;
- Uso de substâncias psicoativas nas instalações da Gabriel Couto e ao serviço da Gabriel Couto;
- Tratamento preferencial a qualquer cliente ou fornecedor;
- Utilizar informação da Gabriel Couto para proveito próprio;
- Exercer atividade profissional externa que conflitue com os interesses da Gabriel Couto e/ou que interfira com as suas obrigações.

4. DEFINIÇÕES - Conceitos Relevantes

Abuso de Poder: O funcionário que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Branqueamento de capitais: Ato de converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal. São igualmente condutas consideradas como branqueamento de capitais: i) a ocultação ou dissimulação da verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou dos direitos a ela relativos; ii) a aquisição, detenção ou utilização de bens, com conhecimento, no momento da sua aquisição ou no momento inicial de detenção ou utilização, de que provém de uma atividade criminosa ou da participação numa atividade dessa natureza; iii) a participação num dos atos anteriormente referidos, a associação para praticar o referido ato, a tentativa e a cumplicidade na sua prática, bem como o facto de facilitar a sua execução ou de aconselhar alguém a praticá-lo.

Concussão: O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.

Corrupção: Existem diversos tipos de corrupção, sendo os mais relevantes para efeitos da presente Política os seguintes:

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem: 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 e não seja socialmente adequada ou não seja conforme aos usos e costumes, no exercício das funções exercidas pelo funcionário ou por causa delas;

Passiva (no setor público): o funcionário que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, ou não contrários aos deveres do cargo, mas em que a vantagem não lhe seja devida;

Ativa (no setor público): 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 um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, ou não contrários aos deveres do cargo, mas a vantagem não lhe seja devida;

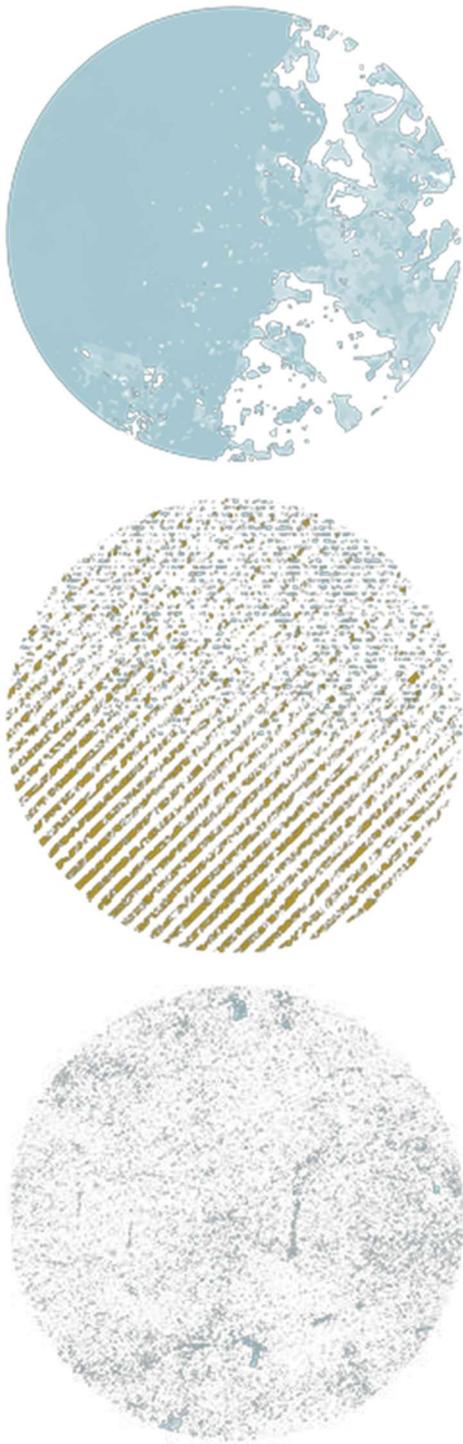
Ativa com prejuízo do comércio internacional: quem, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, der ou prometer dar ou prometer a funcionário (nacional, estrangeiro ou de uma organização internacional) ou a titular de cargo político (nacional ou estrangeiro), ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, para obter ou conservar negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional;

Passiva no setor privado: 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 sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais;

Ativa no setor privado: quem, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, der ou prometer dar ou prometer a trabalhador do setor privado ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais.

Cortesias: Doações, gratificações, brindes, presentes, benefícios, ofertas, pagamento de despesas, entretenimento, atos de hospitalidade ou participação em eventos.

Financiamento do Terrorismo: Ato de, por quaisquer meios, direta ou indiretamente, fornecer, recolher ou deter fundos ou bens de qualquer ser



tipo, bem como produtos ou direitos suscetíveis de ser transformados em fundos, com a intenção de serem utilizados ou sabendo que podem ser utilizados, total ou parcialmente, no planeamento, na preparação ou para a prática de atos terroristas.

Funcionário: Funcionários nacionais, funcionários estrangeiros e funcionários de organizações internacionais.

Funcionário Nacional: O conceito de funcionário abrange (i) o funcionário civil; (ii) o agente administrativo; (iii) os árbitros, jurados e peritos; (iv) quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional, ou, nas mesmas circunstâncias, desempenhar funções em organismos de utilidade pública ou nelas participar; (v) os gestores, titulares dos órgãos de fiscalização e trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos; (vi) os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência; (vii) os funcionários nacionais de outros Estados, quando a infração tiver sido cometida, total ou parcialmente, em território português; (viii) todos os que exerçam funções idênticas às descritas em i) a iv) no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro, quando a infração tiver sido cometida, total ou parcialmente, em território português; (ix) os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais; (x) todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência, quando a infração tiver sido cometida, total ou parcialmente, em território português; e (xi) os jurados e árbitros nacionais de outros Estados, quando a infração tiver sido cometida, total ou parcialmente, em território português.

Funcionário estrangeiro: A pessoa que, ao serviço de um país estrangeiro, como funcionário, agente ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tenha sido chamada a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional ou, nas mesmas circunstâncias, desempenhar funções em organismos de utilidade pública ou nelas participar ou que exerce funções de gestor, titular dos órgãos de fiscalização ou trabalhador de empresa pública, nacionalizada, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresa concessionária de serviços públicos, assim como qualquer pessoa que assuma e exerça uma função de serviço público em empresa privada no âmbito de contrato público.

Funcionário de Organização Internacional: A pessoa que, ao serviço de uma organização internacional de direito público, como funcionário, agente ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tenha sido chamada a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade.

Membros Próximos da Família: (i) O cônjuge ou unido de facto; ii) Os parentes e afins em 1.º grau, na linha reta ou na linha colateral; iii) Os unidos de facto dos parentes referidos na subalínea anterior, na medida em que não beneficiam do estatuto de afinidade; iv) As pessoas que, em outros ordenamentos jurídicos, ocupem posições similares.

Pagamento de Facilitação: Todo o pagamento, habitualmente de pequeno valor, com vista a obter ou agilizar a prática de um ato ou omissão, contrários ou não aos deveres dos respetivos cargos ou funções.

Participação Económica em Negócio: O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar; O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar.

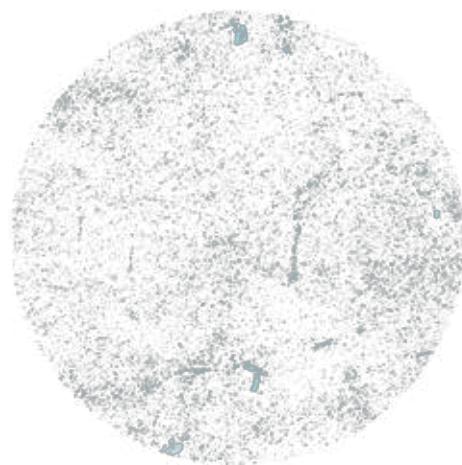
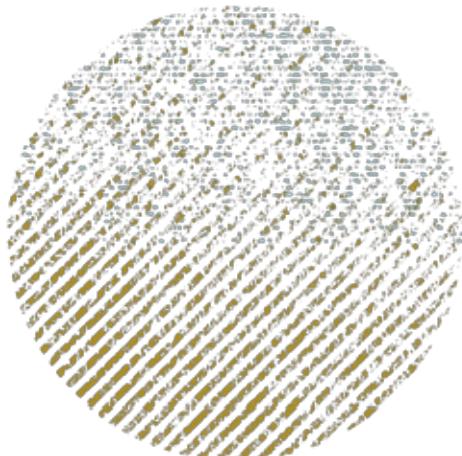
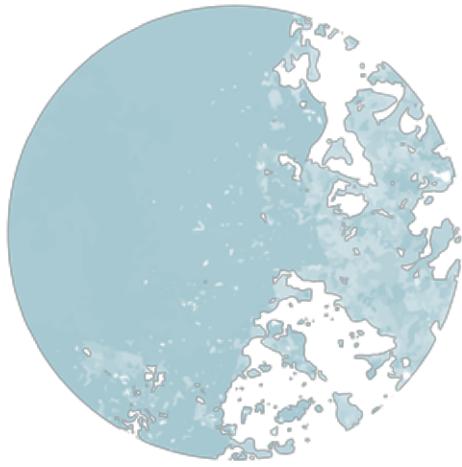
Patrocínios e Donativos: Alocação de recursos financeiros, humanos ou ativos para uma entidade, pessoa ou evento, promovidos por entidade externa, com o objetivo de desenvolver alguma ação social, cultural, promoção, entre outros.

peculato: O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Pessoas que Ocupam Posição de Liderança: Membros dos órgãos e representantes da Gabriel Couto e quem nela tiver autoridade para exercer o controlo da sua atividade.

Prevaricação: O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

T



Titulares de Altos Cargos Públicos: O conceito de titulares de altos cargos públicos abrange (i) os gestores públicos; (ii) os titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este; (iii) os membros de órgãos executivos das empresas que integram o setor empresarial local; (iv) os membros dos órgãos diretivos dos institutos públicos; (v) os membros das entidades públicas independentes previstas na Constituição ou na lei; (vi) os titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e equiparados.

Titular de Cargo Político: O conceito de titular de cargo político abrange (i) o Presidente da República; (ii) o Presidente da Assembleia da República; (iii) o deputado à Assembleia da República; (iv) o membro do Governo; (v) o deputado do Parlamento Europeu; (vi) o Representante da República nas regiões autónomas; (vii) o membro de órgão de governo próprio de região autónoma; e (viii) o membro de órgão representativo de autarquia local. Incluem-se também os titulares de cargos políticos em países estrangeiros ou em organizações internacionais, nomeadamente na União Europeia.

Titular de Cargo Político Estrangeiro: A pessoa que, ao serviço de um país estrangeiro, exerce um cargo no âmbito da função legislativa, judicial ou executiva, ao nível nacional, regional ou local, para o qual tenha sido nomeada ou eleita.

Trabalhador do Setor Privado: A pessoa que exerce funções, incluindo as de direção ou fiscalização, em regime de contrato individual de trabalho, de prestação de serviços ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, ao serviço de uma entidade do setor privado.

Tráfico de Influências: Comete o crime de tráfico de influências quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, (i) 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 (ii) der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial a qualquer entidade pública com o fim de obter uma qualquer decisão ilícita favorável.

Vantagens Ilícitas: Bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, dos factos ilícitos típicos de lençário, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes ou pornografia de menores, burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de crédito, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados, falsidade informática, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceptação ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido, associação criminosa, terrorismo; tráfico de estupefacientes e substâncias



psicotrópicas, tráfico de armas, tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos, danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente ou perigo relativo a animais ou vegetais, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social, tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, e abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado, violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias e dos factos ilícitos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos, assim como os bens que com eles se obtenham.

5. MEDIDAS ANTICORRUPÇÃO

A Gabriel Couto acredita num mercado livre com um ambiente competitivo e transparente para a prestação dos seus serviços.

Desta forma, na Gabriel Couto existe tolerância zero para qualquer situação de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito ou pagamento de quaisquer benefícios contrários à presente Política, às leis e às normas regulamentares do setor.

A - Condutas Proibidas

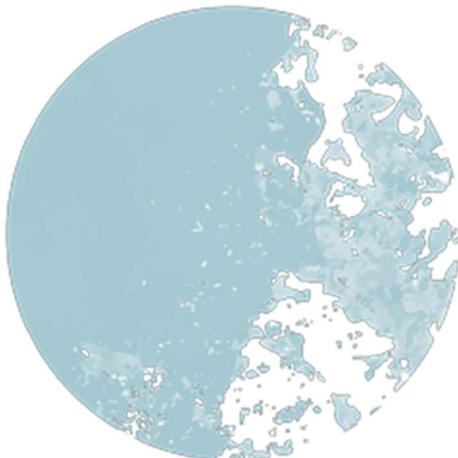
A reputação é um dos ativos mais importantes de qualquer sociedade. Desta forma, não será tolerada qualquer conduta inadequada, contrária à lei ou aos padrões estabelecidos na presente Política.

Em especial, os trabalhadores da Gabriel Couto deverão observar as regras que se seguem nas suas relações com as seguintes pessoas:

i. Funcionários, titulares de cargos políticos e titulares de altos cargos públicos

Os trabalhadores da Gabriel Couto não deverão, em circunstância alguma, solicitar, aceitar, dar ou prometer, aos funcionários, aos titulares de cargos políticos ou aos titulares de altos cargos públicos (i) vantagens patrimoniais ou não patrimoniais no exercício das funções exercidas por aqueles ou por causa delas; (ii) vantagens patrimoniais ou não patrimoniais tendo em vista a prática de qualquer ato ou omissão que constituam uma violação dos deveres do cargo; ou (iii) vantagens patrimoniais ou não patrimoniais que não sejam devidas, ainda que não constituam uma violação dos deveres do cargo.

Os pagamentos de facilitação são, portanto, estritamente proibidos.



O relacionamento da Gabriel Couto e dos respetivos trabalhadores com funcionários, titulares de cargos políticos e titulares de altos cargos públicos deve, portanto, refletir uma conduta de integridade e transparência.

Em todo e qualquer contacto com funcionários, titulares de cargos políticos e titulares de altos cargos públicos, não será tolerado qualquer tipo de privilégio ou pagamento cujo objetivo seja corromper, obter ou conservar um negócio, um contrato ou qualquer tipo de vantagem indevida ou injustificada ou que possa ser entendido nesse sentido.

Estas regras deverão ser observadas também perante membros próximos da família dos funcionários, dos titulares dos cargos políticos e dos titulares de altos cargos públicos e perante quaisquer outras pessoas que solicitem, aceitem ou ofereçam a promessa, a vantagem ou o benefício para influenciar qualquer decisão daqueles.

É importante notar que as condutas descritas são vedadas quer sejam levadas a cabo diretamente ou por interposta pessoa.

Os trabalhadores da Gabriel Couto devem ter em consideração a legislação e regras locais ou de cada País, as quais podem proibir ou restringir qualquer tipo de recebimento ou oferta de cortesias ou quaisquer outros que se considerem poder colocar em questão a honestidade e integridade do funcionário, titular de cargo político ou titular de alto cargo público.

Sempre que existir interação oficial com funcionários, titulares de cargos políticos ou titulares de altos cargos públicos, deverão seguir-se os procedimentos adequados que permitam garantir a transparência e a honestidade dessas interações.

ii. Trabalhadores do setor privado

Os trabalhadores da Gabriel Couto também não deverão, em circunstância alguma, direta ou indiretamente, solicitar, aceitar, dar ou prometer aos trabalhadores do setor privado vantagens patrimoniais ou não patrimoniais que não sejam devidas, como contrapartida pela prática de qualquer ato ou omissão que constituam uma violação dos deveres funcionais.

Nenhum trabalhador será prejudicado, retaliado ou penalizado devido a atraso ou à não celebração de negócios resultantes da recusa em permitir, compactuar ou participar neste tipo de condutas.

B - Oferta e Aceitação de Cortesias:

As cortesias podem, em muitos casos, constituir ferramentas de negócio legítimas e usuais. Porém, as cortesias podem, dependendo das circunstâncias,

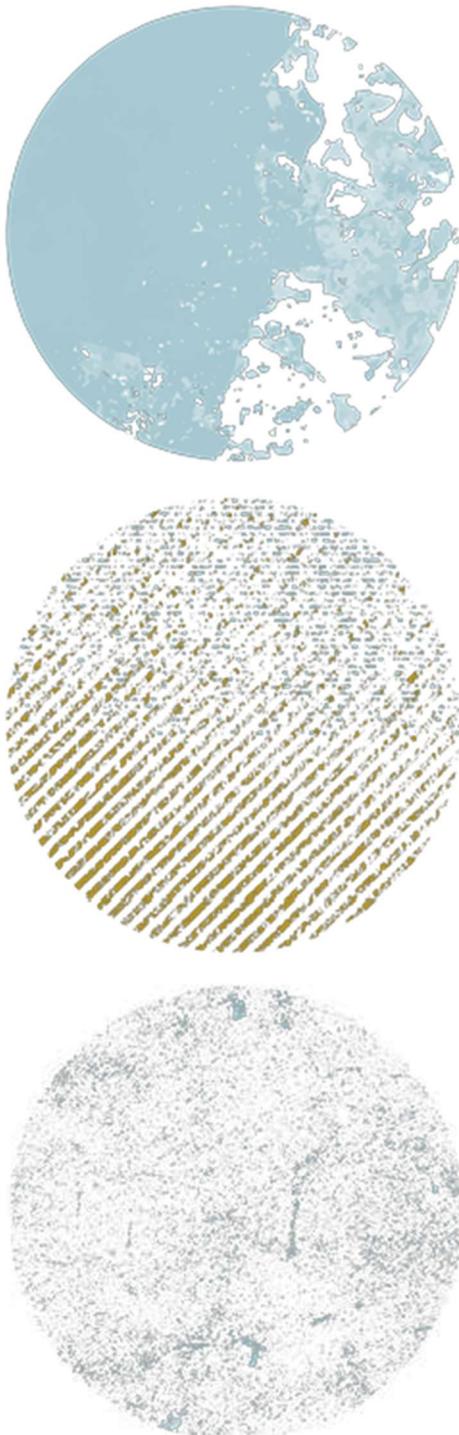


configurar uma vantagem indevida ou injustificada, razão pela qual deverão ser sempre observadas as seguintes condições:

1. A aceitação, promessa, oferta ou pagamento de cortesias deve sempre cumprir os princípios éticos e deve observar o seguinte:
 - i. A oferta ou aceitação da cortesia deve ser transparente;
 - ii. A oferta ou aceitação da cortesia deve ser proporcional, conforme aos usos e costumes e socialmente adequada, deve ser sempre mantida dentro dos limites razoáveis do comum, ser socialmente aceite no setor de mercado no qual a Gabriel Couto atua e ser esporádica);
 - iii. A oferta ou aceitação da cortesia não deve significar ou aparentar qualquer forma de pressão ou influência sobre relações de negócio nem pode ter a finalidade de obter vantagens impróprias ou injustificadas ou influenciar a decisão de uma entidade.
 - iv. A cortesia só pode ser oferecida e aceite para fins comerciais legítimos, entre os quais:
 - Informar acerca das atividades e serviços da Gabriel Couto;
 - Para efeitos de marketing junto de clientes e potenciais clientes (como por exemplo, com produtos de marca de baixo valor);
 - Melhorar ou manter a imagem ou bom nome da Gabriel Couto (distribuição de produtos ou apresentação de serviços a quem os possa avaliar ou a personalidades de destaque que os possam utilizar ou divulgar);
 - Construir relações (por exemplo, presentes em alturas do ano como o Natal);
 - Celebrar sucessos com clientes ou fornecedores (por exemplo, um presente para celebrar a conclusão de um projeto ou para agradecer a um fornecedor)
2. É estritamente proibido solicitar cortesias. É também estritamente proibido oferecer ou aceitar cortesias quando:
 - i. A cortesia seja aceite ou oferecida em dinheiro ou equivalente (por exemplo, vouchers, títulos de crédito);
 - ii. O valor económico das cortesias exceda os limites considerados razoáveis pelos usos sociais;
 - iii. A cortesia tenha sido solicitada pelo próprio destinatário;
 - v. A cortesia corresponda a um entretenimento de natureza sexual ou similar.

C - Patrocínios e Doações

A entrega de qualquer tipo de benefício a entidades externas, sob a forma de patrocínios ou doações, pode configurar um ato ilícito.



Por esse motivo, a concessão de patrocínios e doações não poderá constituir uma vantagem indevida ou injustificada, nem ser usada como meio de exercer influência ou pressão sobre uma qualquer decisão da entidade beneficiada.

A atribuição de patrocínios e doações deverá ser sempre transparente, rigorosa, coerente e mantida dentro dos limites razoáveis do comum e do socialmente aceite e somente pode ser feita por razões sociais, culturais, benficiares ou assistenciais legítimas.

Todos os benefícios devem ser analisados do ponto de vista da integridade e apenas devem ser atribuídos a entidades idóneas.

D - Contribuição para Partidos Políticos

Em matéria de políticas públicas, a Gabriel Couto não toma habitualmente, de forma direta, nem indireta, quaisquer posições, nem, por outro lado, procede a quaisquer contribuições para organizações políticas.

Todas as doações políticas devem ser aprovadas por escrito e o pedido deve incluir o montante, o nome do partido político, campanha ou candidato, o nome da pessoa de contato no partido político e o propósito do donativo.

Os trabalhadores da Gabriel Couto têm o direito de participar no processo político, por meio de contribuições pessoais oriundas de fundos pessoais. Os indivíduos que sejam politicamente ativos ou que façam donativos com base na sua capacidade individual devem: (a) Garantir que quaisquer contribuições em dinheiro ou serviços são feitas de acordo com a legislação aplicável; (b) Não usar o tempo, propriedade ou equipamentos da Gabriel Couto para realizar ou apoiar a atividade política; e (c) Ter em conta a existência de quaisquer conflitos de interesses entre a sua responsabilidade profissional e as suas afiliações políticas pessoais. Os trabalhadores não serão reembolsados pela Gabriel Couto, seja direta ou de outra forma através de aumentos de remuneração, pelas contribuições ou despesas realizadas a título pessoal.

6. MEDIDAS DE COMBATE AO BRANQUEAMENTO E AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A - Princípio Geral:

A Gabriel Couto assume o compromisso de promover, no exercício da sua atividade, uma atuação responsável na prevenção e combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e adotam uma política de tolerância zero relativamente a qualquer situação que possa estar relacionada com a prática de tais ilícitos.

B - Colaboração com as autoridades, comunicação de operações suspeitas e abstenção de execução de operações suspeitas:

A Gabriel Couto colabora ativamente com as autoridades competentes na prevenção e combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo. Para o efeito, a Gabriel Couto, por sua iniciativa, informa de imediato as autoridades competentes sempre que saiba, suspeite ou tenha razões suficientes para suspeitar que certos fundos ou outros bens, independentemente do montante ou do valor envolvido, provêm de atividades criminosas ou estão relacionados com o financiamento do terrorismo.

A Gabriel Couto e os seus trabalhadores abstêm-se de executar qualquer operação ou conjunto de operações, presentes ou futuras, que saibam ou que suspeitem estar associadas a fundos ou outros bens provenientes ou relacionados com a prática de atividades criminosas ou com o financiamento do terrorismo e informam, de imediato, as autoridades competentes.

A Gabriel Couto e aos seus trabalhadores prestam, de forma pronta e cabal, a colaboração que lhes for requerida pelas Autoridades Competentes.

7. MEDIDAS ADICIONAIS – FORMAÇÃO

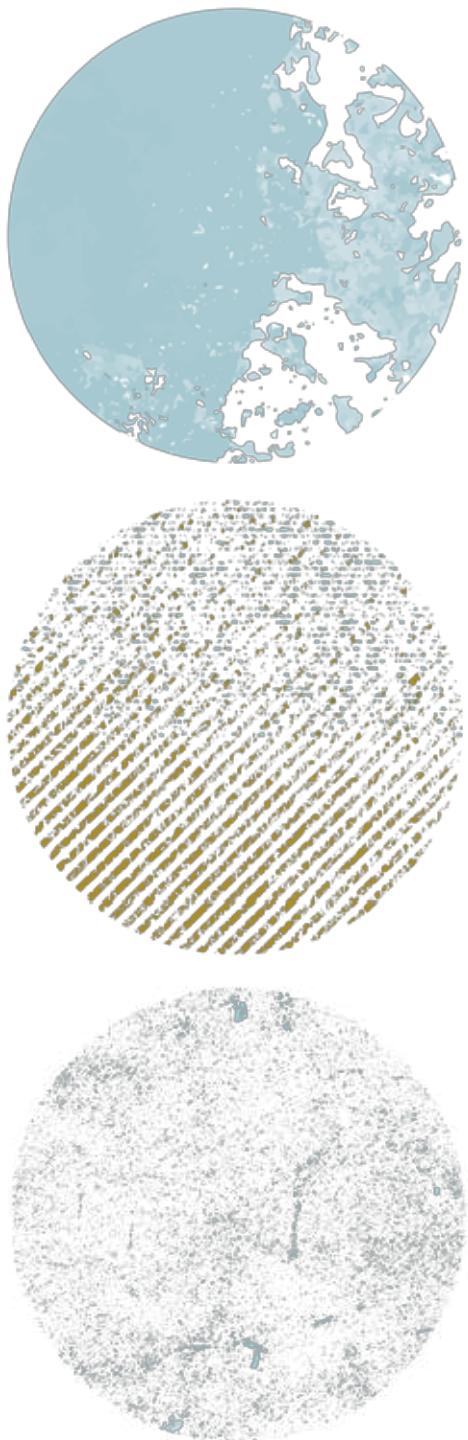
A formação no âmbito da presente Política fará parte do programa de formação anual aprovado para a Gabriel Couto.

A componente formativa e comunicacional assume assim uma importância crucial no estabelecimento e aprofundamento dessa dinâmica, uma vez que será uma forma ajustada à divulgação dos conteúdos, alcances, propósitos e medidas de atenção e cuidado associadas e previstas nos documentos e instrumentos de promoção e reforço da integridade, da prevenção de riscos e de sinalização e despiste de ocorrências dessa natureza que tenham ou possam ter lugar. Os programas de formação e comunicação para a integridade, a que se refere mais detalhadamente o artigo 9.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, devem incluir conteúdos programáticos:

- Apresentar e divulgar a cada dirigente e colaborador os diversos instrumentos, esclarecendo inequivocamente os seus propósitos genéricos (mais do que o cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, estes instrumentos visam a proteção da organização e de todos os que a servem ou representam) e as especificidades próprias do âmbito e natureza de cada um deles (a promoção e aprofundamento da cultura de integridade - o Código de Conduta -, a prevenção de riscos - o

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas -, e a sinalização e despiste de ocorrências - o Canal de Denúncias);

- Em cada ano deverá ser realizado um levantamento de necessidades formativas quanto às componentes da ética, integridade e prevenção riscos, tanto numa perspetiva mais genérica, numa lógica de formação contínua, como relativamente a determinadas áreas funcionais mais específicas, como por exemplo na contratação pública, gestão de património e de recursos financeiros, humanos e materiais, acessos e gestão de informação, entre outros;
- Os processos de avaliação da execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas e dos Códigos de Conduta, bem como das irregularidades que sejam denunciadas através do Canal de Denúncia, são fontes de informação privilegiada quanto ao levantamento de necessidades formativas para a ética, integridade e prevenção de riscos;
- Independentemente os programas formativos incluirão conteúdos mais genéricos, na lógica de formação contínua, ou mais específicos, por determinadas áreas funcionais, a sua dinamização deverá assegurar cuidados relativamente a pelo menos três componentes complementares entre si:
 - Comportamental - a ausência de integridade, os conflitos de interesses e as práticas de corrupção e infrações conexas são, antes de tudo o mais, questões comportamentais associadas ao incumprimento dos deveres e responsabilidades no exercício das tarefas funcionais e poderes decisórios, e em qualquer entidade ou organização podem sempre existir pessoas com índices de integridade menos adequados. Esta componente poderá corresponder a cerca de 25% do total do tempo da sessão formativa;
 - Normativa - as normas previstas na legislação e nas medidas de cuidado e prevenção dos documentos da entidade ou organização quanto aos valores éticos e princípios de ação, indicações de conduta e cuidados de prevenção de riscos, ou seja, as expectativas sobre o cumprimento dos conteúdos do Código de Conduta e do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas devem ser igualmente objeto de revisitação e reflexão numa segunda parte da sessão formativa. Esta componente poderá corresponder igualmente a cerca 25% do tempo total de sessão formativa;
 - Trabalho em grupo - a realização de dinâmicas de reflexão em grupo e debate argumentativo de pontos de vista a partir de possíveis dilemas éticos que possam suscitar-



se no desempenho concreto das funções dos destinatários das sessões formativas é uma forma de reforçar a consciência das pessoas relativamente às expectativas do que devem ser os comportamentos de integridade mais adequados perante situações concretas de natureza idêntica ou similar, para lá do potencial de reforço dos deveres e responsabilidades individuais de compromisso pelo cumprimento dos valores éticos ou princípios de ação constantes do Código de Conduta. Esta componente, que preferencialmente pode corresponder a cerca de 50% da sessão formativa, poderá ter dois momentos. Um primeiro, com análise de problemas suscitados em pequenos grupos de 3 a 5 formandos, e um segundo, de partilha e debate conjunto, por todo o grupo de formandos, quanto aos resultados do trabalho de reflexão realizado em cada subgrupo;

- A formação sobre ética, integridade e prevenção de riscos deverá ser incluída nos processos de formação inicial e de acolhimento dos novos trabalhadores, dos colaboradores que já exercem funções na organização, e também com os dirigentes, como se indicou, e deve ser igualmente objeto de programas anuais no âmbito da formação contínua. Em qualquer dos casos, e sem excluir o circunstancialismo específico da natureza e função de cada entidade ou organização, admite-se que em média os projetos formativos possam ser um pouco mais alongados relativamente à formação inicial ou de acolhimento (6 a 12 horas, a que corresponderá algo como 2 dias, poderá revelar-se adequado), e para a formação contínua para trabalhadores, colaboradores e dirigentes, em regra não será necessário mais do que 6 a 7 horas por sessão formativa, a que corresponderá cerca de 1 dia, com os ajustes programáticos necessários em função do perfil funcional e hierárquico de cada grupo de formandos e das necessidades formativas previamente identificadas;
- As sessões formativas, nas diversas formulações, podem e, preferencialmente, devem ser dinamizadas internamente pelas próprias entidades ou organizações, designadamente através dos dirigentes dos departamentos ou coordenadores de projetos, numa lógica de reforço da liderança para a integridade na gestão dos departamentos e da entidade ou organização. No entanto não se deve excluir a utilidade de os processos formativos e a sua dinamização poderem beneficiar também de apoios externos com alguma especialização nestas matérias, nomeadamente quanto às componentes comportamental e análise de dilemas éticos.

8. Riscos

O risco é, conforme resulta do ponto 3 do Aviso n.º 5882/2009, de 19 de março, do Conselho de Prevenção da Corrupção, "(...) o facto, acontecimento, situação ou circunstância suscetível de gerar corrupção ou uma infração conexa. Os riscos poderão ser identificados e classificados quanto à probabilidade da sua ocorrência e quanto à gravidade das suas consequências".

A - Áreas de risco

Apesar da dimensão da Gabriel Couto, o seu funcionamento é bastante ágil, com uma grande interligação entre os diversos departamentos internos. Na verdade, sendo esta interligação uma mais-valia, entende-se que o risco está associado a áreas com a atividade e não, propriamente, a departamentos, pelo que se identificam os seguintes:

- a. Contratação pública (seja na vertente pré-contratual, seja na de execução contratual);
- b. Licenciamentos;
- c. Relacionamento/contacto com trabalhadores de entidades públicas;
- d. Relacionamento/contacto com trabalhadores de clientes e subcontratados.

Assim, a presente Política é transversal a todos os trabalhadores e departamentos da Gabriel Couto.

B - Medidas de prevenção e correção do risco

As medidas de prevenção e correção do risco compreendem:

- A existência dos instrumentos de gestão da Gabriel Couto, designadamente o plano anual de atividades, o orçamento anual, o relatório de atividades, o relatório de gestão e respetivas contas onde se inclui a prestação de contas e o balanço social;
- A existência de um órgão da Gabriel Couto, Fiscal Único, de nomeação externa que garante a regularidade da atuação financeira e patrimonial;
- A existência da presente Política;
- A participação em procedimentos de contratação pública, de acordo com a legislação em vigor;
- A realização de auditorias e certificações;
- Implementação da exigência contratual da existência de um plano de prevenção de riscos e infrações conexas a entidades abrangidas que sejam subcontratadas pela Gabriel Couto (são consideradas entidades abrangidas as pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores e às sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro que empreguem 50 ou mais trabalhadores);
- A aprovação, implementação e execução de um plano de formação de recursos humanos;
- Aplicação efetiva de sanções disciplinares em caso de violação da presente Política.

Os critérios de classificação dos riscos são os seguintes:

- Probabilidade de ocorrência (PO);
- Gravidade da Consequência (GC);
- Graduação do Risco (GR).

Cada critério possui uma graduação de três níveis [1,2,3], em que o 1 representa o nível mais baixo e o 3 o nível mais alto, os quais se esquematizam nas tabelas seguintes:

	● Baixa 1	● Média 2	● Alta 3
Fatores de graduação	Reduzida possibilidade de ocorrência, mas com hipóteses de obviar o risco através do controlo existente	Possibilidade de ocorrência, mas com hipóteses de obviar o risco através do controloexistente	Forte possibilidade de ocorrência e escassez de hipóteses de obviar o risco mesmo através da implementação de medidas excepcionais
Impacto da Situação (IS)	● Baixa 1	● Média 2	● Alta 3
Fatores de Graduação	Verificação do dano no desempenho das atividades obrigando à redefinição das mesmas	Verificação do dano no desempenho das atividades obrigando à redefinição das mesmas	Verificação do dano nas atividades com implicações em recursos humanos, tempo, custos, imagem, reputação e funcionamento

Graduação do Risco (GR)

Graduação do Risco	Tratamento do Risco
Baixo	Aceitar o Risco
Moderado	Aceitar o risco. Se necessário implementar outras medidas para prevenir o risco.
Elevado	Implementar outras medidas para evitar ou transferir o risco.

Área	Identificação dos Riscos	Escala de Risco			Medidas
		PO	IS	GR	
Contratação pública	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para a Gabriel Couto. Exemplo: Corrupção de um membro de um júri.	● 1	● 3	● 3	As medidas de prevenção e correção identificadas acima, bem como aquelas que, em cada momento se considerem necessárias.
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para terceiros. Exemplo: Conluio.	● 1	● 3	● 3	
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de prejuízo para terceiros. Exemplo: Corrupção de um membro de um júri.	● 1	● 3	● 3	
Licenciamentos	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para a Gabriel Couto. Exemplo: Corrupção de um funcionário de uma entidade licenciadora.	● 1	● 3	● 3	
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para terceiros. Exemplo: Corrupção de um funcionário de uma entidade licenciadora.	● 1	● 3	● 3	
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de prejuízo para terceiros. Exemplo: Corrupção de um funcionário de uma entidade licenciadora.	● 1	● 3	● 3	
Relacionamento/contacto com trabalhadores de entidades públicas	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para a Gabriel Couto. Exemplo: Realizar um pagamento de facilitação para obter prioridade no tratamento de um processo.	● 1	● 3	● 3	
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para terceiros. Exemplo: Realizar um pagamento de facilitação para obter prioridade no tratamento de um processo.	● 1	● 3	● 3	
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de prejuízo para terceiros. Exemplo: Realizar um pagamento de facilitação para atrasar o tratamento de um processo.	● 1	● 3	● 3	
Relacionamento/contacto com trabalhadores de clientes e subcontratados	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para a Gabriel Couto. Exemplo: Corromper um funcionário para obter a adjudicação de uma empreitada.	● 1	● 3	● 3	
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de uma vantagem para terceiros. Exemplo: Corromper um funcionário para obter a adjudicação de uma empreitada.	● 1	● 3	● 3	
	Prática de ilícitos acima referidos com vista à obtenção de prejuízo para terceiros. Exemplo: Corromper um funcionário para impedir a adjudicação de uma empreitada.	● 1	● 3	● 3	



9. WHISTLEBLOWING - CANAL DE DENÚNCIAS - COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

Sempre que tenham conhecimento relacionadas com violações à lei, a normas regulamentares, a políticas, procedimentos ou a controlos internamente definidos, os trabalhadores da Gabriel Couto, deverão comunicar esse facto às autoridades nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Para o efeito e nos casos aplicáveis, poderá ser utilizando o canal de denúncias em vigor, acessível através do sítio da internet www.gabrielcouto.pt, não dispondo a Gabriel Couto canal de denúncias verbal ou presencial.

A denúncia ou divulgação pública pode ter por objeto de ilícitos, infrações ou irregularidades cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais ilícitos, infrações ou irregularidades.

Beneficia da proteção conferida por lei o denunciante que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras, denuncie ou divulgue publicamente um ilírito, infração ou irregularidade.

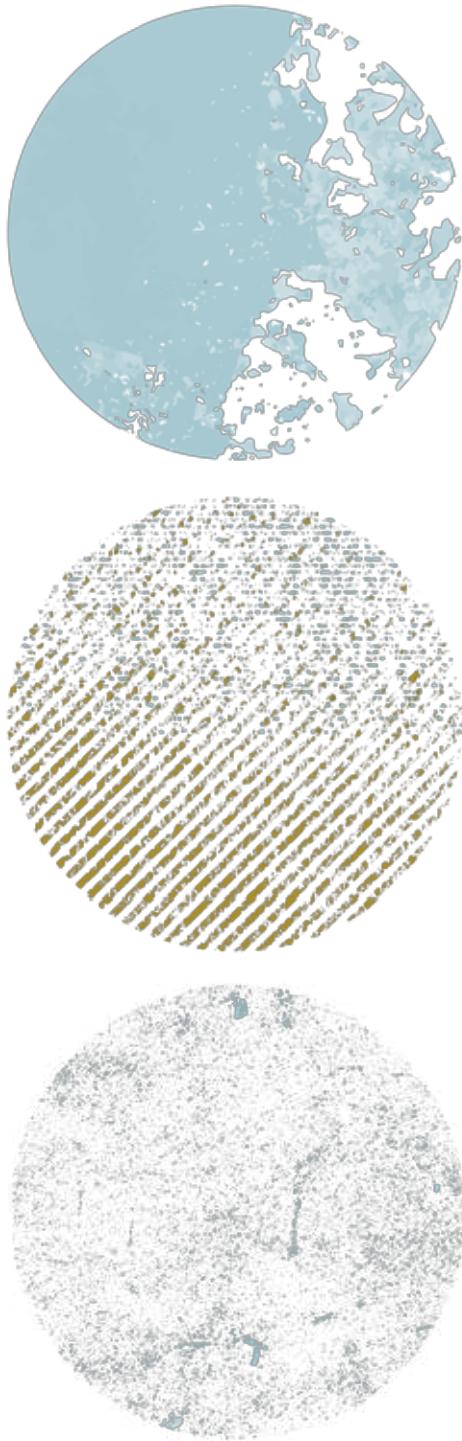
A identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento a denúncias, nos termos da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

As denúncias de ilícitos, infrações ou irregularidades são apresentadas pelo denunciante através dos canais de denúncia interna ou externa ou divulgadas publicamente. O denunciante só pode recorrer a canais de denúncia externa quando:

- a) Não exista canal de denúncia interna;
- b) O canal de denúncia interna admite apenas a apresentação de denúncias por trabalhadores, não sendo o denunciante;
- c) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;
- d) Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia nos prazos previstos no artigo 11.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro; ou e)
- e) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50.000,00€.

O denunciante só pode divulgar publicamente uma infração quando:

- a) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público, que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida pelas autoridades competentes, atendendo às circunstâncias específicas do caso, ou que existe um risco de



retaliação inclusivamente em caso de denúncia externa; ou
b) Tenha apresentado uma denúncia interna e uma denúncia externa, nos termos previstos na presente lei, sem que tenham sido adotadas medidas adequadas nos prazos previstos nos artigos 11.º e 15.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

A pessoa singular que, fora dos casos previstos no ponto anterior, der conhecimento de uma infração a órgão de comunicação social ou a jornalista não beneficia da proteção conferida pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, sem prejuízo das regras aplicáveis em matéria de sigilo jornalístico e de proteção de fontes.

O disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro não prejudica a obrigação de denúncia prevista no artigo 242.º do Código de Processo Penal.

10. INCUMPRIMENTO

O incumprimento da presente Política será considerado um assunto relevante, que será sancionado internamente, através da aplicação de medidas disciplinares e/ou legais relativamente aos seus trabalhadores, procuradores, mandatários ou prestadores de serviços, que poderão inclusivamente determinar a cessação contratual.

O incumprimento da presente Política pode conduzir à responsabilização criminal, contraordenacional ou civil e ter como consequências a aplicação de penas, multas, coimas, indemnizações, bem como a aplicação de sanções acessórias.

i. Responsabilidade criminal

A Gabriel Couto pode ser responsabilizadas penalmente pela prática de crimes perpetrados por pessoa que nelas ocupe uma posição de liderança ou por quem ajuda sob a autoridade desta em virtude de uma violação de deveres de vigilância ou controlo.

A responsabilidade criminal da Gabriel Couto poderá ser excluída quando os trabalhadores tenham atuado contra ordens ou instruções expressas de quem de direito, devendo a presente Política ser interpretada por todos os trabalhadores como instruções inderrogáveis.

À Gabriel Couto poderão ser aplicáveis as seguintes penas: i) penas de multa; ii) penas de dissolução; iii) penas substitutivas de admoestação; iv) caução de boa conduta e vigilância judiciária; v) penas acessórias de injunção judiciária; vi) interdição do exercício de atividade; vii) proibição de celebrar certos contratos ou contratos com determinadas entidades; viii) privação do direito a subsídios, subvenções ou incentivos; ou ainda ix) encerramento de estabelecimento e publicidade da decisão condenatória.



As pessoas que ocupem uma posição de liderança na Gabriel Couto são subsidiariamente responsáveis pelo pagamento das multas e indemnizações em que a Gabriel Couto seja condenada, relativamente aos crimes (i) praticados no período de exercício do seu cargo, sem a sua oposição expressa; (ii) praticados anteriormente, quando tiver sido por culpa sua que o património da sociedade se tornou insuficiente para o respetivo pagamento; ou (iii) praticados anteriormente, quando a decisão definitiva de as aplicar tiver sido notificada durante o período de exercício do seu cargo e lhes seja imputável a falta de pagamento.

Os trabalhadores da Gabriel Couto também podem ser responsabilizados penalmente. A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui a responsabilidade individual dos trabalhadores nem depende da responsabilização destes.

Os trabalhadores da Gabriel Couto podem ser punidos com penas de prisão ou de multa pela prática das condutas proibidas na presente Política. Em determinados crimes as penas de prisão efetiva poderão ir até aos 12 (doze) anos.

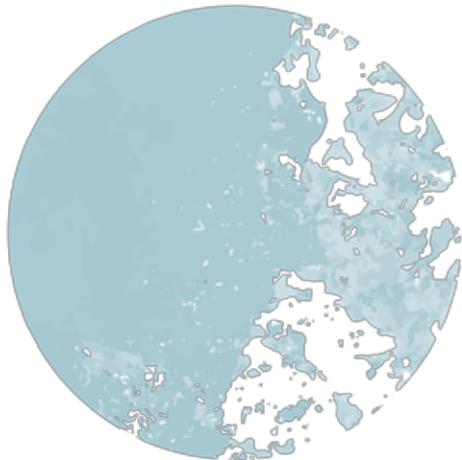
ii. Responsabilidade disciplinar

Em caso de violação das disposições constantes da presente Política, os trabalhadores ficam sujeitos ao exercício do poder disciplinar, nos termos da legislação aplicável, designadamente no Código do Trabalho, bem como na Convenção Coletiva de Trabalho em vigor a cada momento.

Poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares, nos termos do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho:

- 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.

Em caso de violação das disposições constantes da presente Política por parte dos demais fornecedores, prestadores de serviços, procuradores ou mandatários da Gabriel Couto ou outros terceiros que tenham aderido à presente Política ou aos seus princípios, estes ficam sujeitos às sanções eventualmente previstas no âmbito das relações contratuais estabelecidas, bem como à reavaliação dos termos dessas relações.



11. APLICAÇÃO

A - Provedor da Polí tica de Integridade

O responsável geral pela aplicação, execução, controlo e revisão da presente Polí tica é o Provedor da Polí tica de Integridade (Responsável pelo Cumprimento Normativo), sendo nomeado o Senhor Dr. Álvaro Costa, Diretor de Recursos Humanos da Gabriel Couto.

O Provedor da Polí tica de Integridade exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória.

Incumbe ao Provedor da Polí tica de Integridade, em particular: (i) elaborar um relatório anual acerca do cumprimento da presente Polí tica; (ii) esclarecer dúvidas relacionadas com a presente Polí tica e a sua interpretação e aplicação; (iii) certificar-se que as medidas adotadas são prontamente divulgadas junto de todas as suas unidades de negócios, sucursais ou filiais, independentemente da sua localização geográfica; e (iv) desempenhar o papel de interlocutor das autoridades judiciárias, policiais e de supervisão e fiscalização, em especial, em situações relacionadas com a prevenção da corrupção e infrações conexas e a prevenção e combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.

Para efeitos de exercício das suas atribuições e competências, o Provedor da Polí tica de Integridade poderá decidir incumbir outro órgão ou trabalhador da Gabriel Couto de uma determinada tarefa, missão ou encargo, sem prejuízo do dever de acompanhamento e supervisão que sobre o mesmo recai.

O Provedor da Polí tica de Integridade é nomeado pelo Conselho de Administração para mandatos de três anos, podendo ser renomeado.

O exercício de funções pelo Provedor da Polí tica de Integridade é prejudicado pela existência de uma situação de conflito de interesses, devendo, nesses casos, as funções do Provedor da Polí tica de Integridade ser exercidas por um substituto nomeado no caso em concreto pelo Conselho de Administração.

O Provedor da Polí tica de Integridade poderá ser contactado para esclarecer dúvidas relacionadas com a presente Polí tica e a sua interpretação e aplicação através do endereço de e-mail provedorintegridade@gabrielcouto.pt.

B - Execução e Revisão da Polí tica de Integridade

Cabe ao Provedor da Polí tica de Integridade propor a revisão da presente Polí tica, em particular em atenção a alterações que possam ter ocorrido na legislação e regulamentação aplicáveis, sem prejuízo da intervenção dos órgãos sociais competentes para a sua aprovação.

A execução da presente Polí tica está sujeita a controlo, efetuado nos seguintes termos:

- a) Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;
- b) Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo, nomeadamente, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, a previsão da sua plena implementação e, ainda, a eficácia da Polí tica e eventuais melhorias a adotar.

A presente Polí tica é revista a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da Gabriel Couto que justifique a revisão.

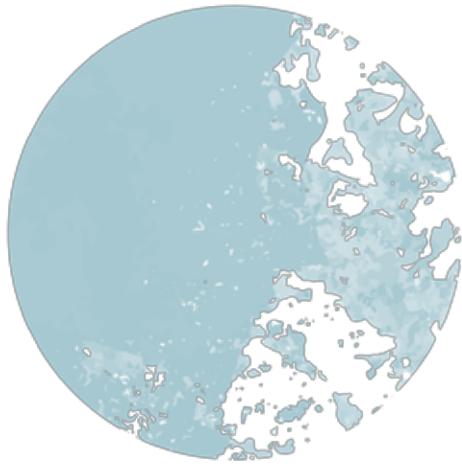
A avaliação da presente polí tica passará pelos seguintes mecanismos:

- a) Verificação da implementação das medidas preventivas e corretivas de riscos;
- b) Análise às denúncias efetuadas;
- c) Análise de processos judiciais relacionados com as matérias abrangidas pela presente Polí tica;
- d) Análise de processos contraordenacionais relacionados com as matérias abrangidas pela presente Polí tica;
- e) Análise de processos disciplinares relacionados com as matérias abrangidas pela presente Polí tica.

C - Relação da presente Polí tica com leis, regulamentos ou outras polí ticas

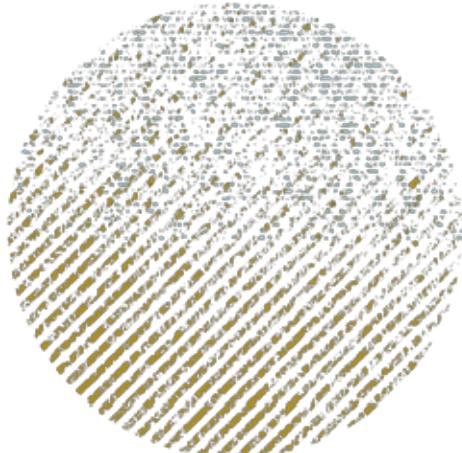
Sempre que resulte, de outras leis, regulamentos ou polí ticas da Gabriel Couto, requisitos adicionais ou divergências em conceitos ou definições, deverá optar- se pela alternativa mais conservadora, isto é, que privilegie a adoção dos standards mais estritos.

Sem prejuízo, deverá ser consultado o Provedor da Polí tica de Integridade sempre que existam dúvidas ou conflitos quanto à articulação da presente Polí tica com uma lei, regulamento ou outra polí tica da Gabriel Couto.

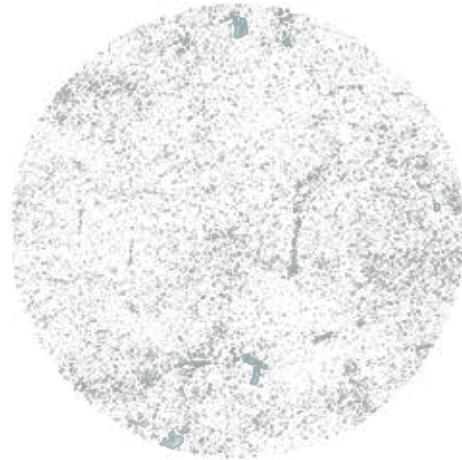


12. DIVULGAÇÃO

O Provedor da Política de Integridade promoverá a divulgação da presente Política, encontrando-se a mesma disponível para consulta de todos os trabalhadores nas plataformas informáticas da Gabriel Couto, incluindo no sítio online <http://www.gabrielcouto.pt>



O Conselho de Administração,
Vila Nova de Famalicão, 30 de janeiro de 2025.



Edição

Construções Gabriel A.S. Couto S.A.
Departamento de Marketing

Design gráfico

Give u design art

Construções Gabriel A.S. Couto S.A.

Rua de São João de Pedra Leital, nº 1000
4770-464 Requião, Apartado 84 ECV.N.Famalicão
4761-223 V. N. Famalicão
Tel: 00351 252 308 640 PPCA
Fax: 00351 252 375 871
www.gabrielcouto.pt
cgas@gabrielcouto.pt
Alvará de Construção nº 2490



