

ORDEM DE SERVIÇO N.º 5 /CA/2017

O Código de Conduta Empresarial da ENAPOR, SA reúne num único documento os valores e princípios éticos que determinam a conduta profissional de cada colaborador, nos relacionamentos profissionais internos e externos.

O Código deve ser interpretado como uma “Lei Maior da Empresa”, a qual torna claras as responsabilidades éticas, sociais e ambientais assumidas pela ENAPOR, SA.

O Código de Conduta Empresarial especifica os Princípios Corporativos Empresariais da ENAPOR e contribui para a sua implementação contínua estabelecendo certas normas mínimas de comportamento imperativas e não negociáveis em áreas chave.

Assim sendo, ao abrigo das prerrogativas conferidas ao Conselho de Administração pelos Estatutos da ENAPOR, S. A, publicadas pelo Decreto Regulamentar N.º 4/2001, de 04 de Junho;

Passa a vigorar na empresa, para a efetiva implementação, “ O Código de Conduta Empresarial” cujo texto se apresenta em anexo.

A presente Ordem de Serviço entra em vigor na data da sua publicação

ENAPOR, em Mindelo, aos 11 de Janeiro de 2017

O Conselho de Administração

-Jorge Pimenta Maurício-
PRESIDENTE



Enapor
Portos de Cabo Verde



Enapor

Portos de Cabo Verde



Código de Conduta Empresarial da ENAPOR, SA

Janeiro de 2017

Introdução

O Código de Conduta Empresarial da ENAPOR, SA reúne num único documento os valores e princípios éticos que determinam a conduta profissional de cada colaborador, nos relacionamentos profissionais internos e externos.

O Código deve ser interpretado como uma “Lei Maior da Empresa”, a qual torna claras as responsabilidades éticas, sociais e ambientais assumidas pela ENAPOR, SA.

Este Código de Conduta Empresarial especifica os *Princípios Corporativos Empresariais da ENAPOR* e contribui para a sua implementação contínua estabelecendo certas normas mínimas de comportamento imperativas e não negociáveis em áreas chave.

Todavia não pretende cobrir todas as eventuais situações que possam ocorrer. Foi desenvolvido com o intuito de fornecer um quadro de referência, face ao qual devem ser avaliadas todas as actividades. Os Colaboradores devem procurar orientação em caso de dúvidas sobre o rumo adequado que as suas acções devem tomar numa determinada situação, dado que é da exclusiva responsabilidade de cada Colaborador "tomar a atitude certa" e essa responsabilidade não pode ser delegada.

Este Código é destinado aos colaboradores da ENAPOR, SA, clientes, fornecedores, parceiros e todos que prestam serviços de qualquer natureza e que, de alguma forma, compartilham o mesmo ambiente de trabalho na ENAPOR, SA.

Os Colaboradores deverão sempre orientar-se pelos seguintes princípios básicos:

- Evitar qualquer conduta que possa causar prejuízo ou colocar em risco a reputação da ENAPOR
- Agir legal e honestamente;
- Colocar os interesses da Empresa acima dos seus próprios ou de outros interesses.

Para os efeitos deste Código, referências a "Colaboradores" incluem trabalhadores, colaboradores, associados, gestores, directores e chefias da ENAPOR, SA.

Cumprimento da Lei, Normas e Regulamentos

Respeitamos a lei em todos os momentos.

A ENAPOR e os seus Colaboradores estão obrigados ao cumprimento da Lei. Assim, o cumprimento de todas as leis e outras normas aplicáveis nunca deve ser comprometido. Além disso, os Colaboradores devem cumprir as normas e regulamentos internos, quando sejam aplicáveis numa determinada situação. Essas normas internas são específicas da Empresa e podem ir além do que é exigido pela Lei.

Conflitos de Interesses

Agimos sempre no melhor interesse da ENAPOR

Um Conflito de Interesses ocorre quando os interesses pessoais de um Colaborador ou de um terceiro competem com os interesses da Empresa. Nesta situação, pode ser difícil que o Colaborador aja totalmente no melhor interesse da ENAPOR.

Os Colaboradores evitarão Conflitos de Interesses, sempre que possível.

O colaborador não pode realizar atividades externas, como prestar consultoria ou ocupar cargo em empresas com interesses conflituosas ou que realizem negócios com a ENAPOR, SA.

Se ocorrer uma situação de Conflito de Interesses, ou se um Colaborador enfrentar uma situação que pode envolver ou levar a um Conflito de Interesses, deve comunicá-la de imediato ao seu superior directo e/ou a Recursos Humanos, à área Jurídica para resolver a situação de uma forma justa e transparente.

Cargos fora da ENAPOR e outras actividades externas

Orgulhamo-nos da reputação da ENAPOR e temos em consideração o melhor interesse da Empresa também nos nossos compromissos e actividades externas.

Nenhuma actividade fora da ENAPOR deve ser levada a cabo pelos seus Colaboradores se tal actividade interferir com suas responsabilidades perante a empresa, se gerar riscos para a nossa reputação ou, ainda, se representar qualquer forma de conflito com os interesses da ENAPOR

Em caso de dúvida sobre a admissibilidade de uma actividade fora da ENAPOR, os Colaboradores devem consultar os Recursos Humanos, ou a área Jurídica.

Os seguintes cargos e actividades fora da ENAPOR, apenas poderão ser aceites quando existir autorização prévia do Conselho de Administração

- Administrador – Delegado
- Director
- Assessor
- Consultor

A autorização será negada se o cargo ou actividade em questão for susceptível de conflito com os interesses da ENAPOR ou com as responsabilidades do colaborador perante a Empresa

A menos que a ENAPOR solicite a um Colaborador que assumira uma posição ou exerça uma actividade específica fora da Empresa, os Colaboradores exercerão as suas actividades e posições externas por sua conta e risco e apenas no seu tempo livre.

Família e parentes

As nossas decisões relativas à contratação e ao desenvolvimento de pessoas serão justas e objectivas.

Familiares directos e companheiros de Colaboradores podem ser contratados como colaboradores ou consultores, apenas se a contratação for baseada em qualificações pessoais, desempenho, capacidades e experiência, e desde que não exista relação de subordinação, directa ou indirecta, entre o Colaborador e o seu familiar ou companheiro.

Estes princípios de contratação justa serão aplicados a todos os aspectos da contratação, incluindo remuneração, promoções e transferências, assim como nos casos em que o relacionamento se desenvolva após o Colaborador ter sido contratado pela ENAPOR.

Na condição de serem igualmente qualificados, os filhos de Colaboradores da ENAPOR poderão ter prioridade relativamente a outros candidatos para vagas em estágios, formações, empregos temporários em época de férias e oportunidades similares de curta duração².

Oportunidades de Negócio

Estamos comprometidos em ajudar o negócio da ENAPOR a progredir.

Os Colaboradores não devem competir com a Empresa nem devem procurar retirar vantagens pessoais de oportunidades de negócio de que tomem conhecimento durante o seu vínculo contratual com a ENAPOR, a menos que a Empresa comunique expressamente o seu desinteresse em aproveitar tais oportunidades.

No caso de existirem Colaboradores que desejem aproveitar oportunidades de negócio que possam ser do interesse da Empresa, aqueles devem informar o seu superior directo, que procurará

obter uma decisão da administração relativamente ao interesse ou desinteresse da Empresa em aproveitar tais oportunidades. Mesmo que a Empresa decida não aproveitar a oportunidade, o Colaborador só poderá aproveitá-la em seu próprio benefício se estiver claro que tal não resultará em concorrência directa ou indirecta com as operações da ENAPOR

Segurança da Informação

Cuidamos e preservamos as Informações Privilegiadas e Confidenciais sob a nossa responsabilidade

Todos os colaboradores têm o dever de cuidar da preservação das informações sob sua responsabilidade. Devem certificar-se de que as informações estejam armazenadas de forma segura, preocupando-se em manter cópias de segurança e controles de versão, bem como zelar contra alteração, perda, destruição, divulgação, cópia e acesso não autorizado, conforme descrito na política de segurança da informação da Empresa.

O colaborador que, por força do seu cargo ou das suas responsabilidades, tenha acesso a informações confidenciais sobre a ENAPOR, SA, seus serviços e outras prestações que ainda não tenham sido divulgadas publicamente, não pode divulgá-las de nenhuma forma, interna ou externamente, nem tão pouco fazer uso em benefício próprio ou de quaisquer terceiros. O colaborador deverá guardar absoluto sigilo sobre tais informações recebidas e/ou produzidas..

Antitruste e Lealdade Comercial

Acreditamos na importância da livre concorrência.

A ENAPOR está preparada para concorrer com êxito no ambiente de negócios atual e fá-lo-á sempre no total cumprimento de todas as leis aplicáveis em matéria de defesa da livre concorrência e da lealdade comercial. Assim, os Colaboradores da Empresa devem em todos os momentos seguir as seguintes regras:

— As políticas comercial e de preços serão definidas de forma independente e nunca serão acordadas, formal ou informalmente, com a concorrência ou com outras partes não relacionadas, directa ou indirectamente;

— Os clientes, territórios (áreas geográficas de actuação) ou mercados nunca serão partilhados mediante acordos entre a ENAPOR, S.A. e a sua concorrência e serão sempre resultado de uma concorrência justa;

— Os clientes e os fornecedores serão tratados de forma justa.

Todos os Colaboradores, mas sobretudo aqueles envolvidos nas áreas de marketing, vendas e compras, ou que estejam em contacto regular com a concorrência, têm a responsabilidade de assegurar que conhecem as leis da concorrência aplicáveis. Em caso de dúvidas, a área Jurídica deve ser contactada, para aconselhar e oferecer formação sobre o tema.

Propriedade Intelectual

A ENAPOR defende o trabalho de natureza intelectual produzido internamente e reclama o direito da sua propriedade.

O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas, gerado pelos colaboradores ou terceiros contratados, é de propriedade exclusiva da ENAPOR, SA.

O colaborador e/ou terceiros contratados são responsáveis por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenham acesso em decorrência do seu trabalho, utilizando-as de forma cuidadosa. Devem ser fornecidos a ENAPOR, SA todos os documentos e informações necessários ao exercício dos direitos de propriedade intelectual.

Não é permitida a divulgação dessas informações

sem a autorização expressa do Conselho de Administração da empresa.

Fraude, Protecção dos Activos da ENAPOR, Contabilidade

Insistimos na honestidade e respeitamos os activos e os bens da Companhia.

Os Colaboradores não devem ter qualquer conduta fraudulenta ou desonesta que envolva os bens, os activos ou os relatórios/demonstrações financeiras e contabilísticas da ENAPOR ou de quaisquer terceiros. Este tipo de conduta pode conduzir não apenas a sanções disciplinares, mas também resultar em acusações criminais.

Os relatórios e as demonstrações financeiras da ENAPOR constituem a base para a gestão dos seus negócios e para o cumprimento das suas obrigações perante as diversas partes interessadas (stakeholders). Portanto, qualquer informação financeira deve ser precisa e estar alinhada com os princípios contabilísticos da Empresa

Os Colaboradores devem ter especial cuidado e fazer apenas um uso apropriado e correcto dos bens da ENAPOR. Todos os Colaboradores devem procurar proteger os bens da Empresa de perdas, danos, mau uso, roubo, fraude, desfalque e destruição. Essas obrigações abrangem tanto os activos tangíveis da Empresa, como os seus activos intangíveis, que incluem marcas, know-how, informações confidenciais ou da propriedade da ENAPOR e quaisquer sistemas de informação.

Na medida do permitido pela lei aplicável, a Empresa reserva-se o direito de controlar e inspeccionar a forma como os seus activos são utilizados pelos Colaboradores, incluindo a inspecção de todos os e-mails, dados e arquivos guardados nos terminais de rede da Empresa-

Suborno e Corrupção

Condenamos toda e qualquer forma de suborno ou corrupção.

Os Colaboradores não devem nunca, directamente 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. Além disso, os Colaboradores devem evitar qualquer actividade ou comportamento que de alguma forma possa dar a aparência ou criar a suspeita de realização ou da tentativa de realização de uma qualquer conduta imprópria.

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. Os benefícios impróprios podem consistir em algo de valor para o terceiro, incluindo contratos de prestação de serviços ou de consultoria para terceiros próximos e relacionados.

Os Colaboradores devem ainda estar cientes de que as leis eleitorais proíbem quaisquer contribuições por parte de empresas do sector privado a partidos políticos ou candidatos. A ENAPOR adoptou como política interna não realizar tais contribuições, excepto algum caso pontual que o CA deliberou, cumprindo escrupulosamente os limites da legislação vigente no país.

Discriminação e Assédio

Fomentamos a diversidade e respeitamos a dignidade pessoal dos nossos colegas de trabalho.

A ENAPOR respeita a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos pessoais de todos os seus Colaboradores e está comprometida em manter um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. Neste sentido, os Colaboradores não devem discriminar com base na origem, nacionalidade, religião, raça, sexo, idade ou orientação sexual, ou efectuar qualquer tipo de assédio verbal ou físico, com base em algum dos motivos acima citados, ou com base em qualquer outro.

Os Colaboradores que sentirem que o seu ambiente de trabalho não respeita os princípios acima mencionados são encorajados a relatar as suas preocupações à área de Recursos Humanos¹.

Falta de Cumprimento

Consultaremos o Código, cumprimos as suas disposições e procuraremos orientação, quando necessário.

É responsabilidade de cada Colaborador assegurar o total cumprimento de todos os termos deste Código e procurar orientação, quando necessário, junto do seu superior directo, junto de Recursos Humanos e da área Jurídica.

“Tomar a decisão certa” e assegurar os standards mais altos de integridade, é responsabilidade pessoal de cada Colaborador e essa responsabilidade não pode ser delegada. Em caso de dúvida, os Colaboradores devem

sempre ser orientados pelos princípios básicos estabelecidos na introdução deste Código.

Qualquer falha no cumprimento dos termos deste Código pode resultar na aplicação de medidas disciplinares, incluindo a possibilidade de despedimento e, se a tal houver lugar, procedimentos legais ou sanções criminais.

Comunicação de condutas ilegais ou violadoras

Assumimos a responsabilidade de assegurar que todos actuamos com integridade, em qualquer situação.

Os Colaboradores comunicarão práticas ou acções que possam ser consideradas inapropriadas de acordo com este Código ou mesmo ilegais, aos seus superiores directos, aos responsáveis de Recursos Humanos e da área Jurídica. Se for o caso, dada a natureza do facto relatado, a comunicação sobre a violação pode ser feita directamente a níveis hierárquicos mais elevados.

Quando apropriado, os relatos podem ser feitos de forma confidencial.

Todos os relatos e denúncias serão devidamente investigados. A ENAPOR proíbe retaliações contra qualquer Colaborador em virtude de comunicações feitas de boa fé e protege os direitos da pessoa incriminada.

ENAPOR em Mindelo, 11 de Janeiro de 2017

O Conselho de Administração

-Jorge Pimenta Maurício-

PRESIDENTE


Enapor
Portos de Cabo Verde