



CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

A – INTRODUÇÃO

O Grupo Pestana aprovou em outubro de 2017 o seu Código de Conduta e Ética através do qual reforçou o compromisso na realização da sua atividade segundo os mais elevados padrões éticos e o cumprimento das normas legais aplicáveis. Com a sua efetiva divulgação aos colaboradores o Código de Conduta e Ética tornou-se uma referência essencial do funcionamento do universo empresarial do Grupo Pestana.

Por outro lado, o Código de Conduta e Ética definiu um conjunto de princípios e de compromissos estruturantes do Grupo Pestana e correspondeu ao eixo principal no qual assentaram outros instrumentos do Governance do Grupo Pestana porquanto nele se fundamentou o Manual de Compliance, que estabelece o regime geral de prevenção da corrupção, como a política de proteção de denunciadores de infrações (*whistleblowing*), posteriormente adotados.

Entretanto, entrou em vigor nova legislação na qual são estabelecidas regras específicas para as empresas em matéria de Código de Conduta assim como ocorreu um novo enfoque do Grupo Pestana nos temas da sustentabilidade, tanto no contexto ambiental como da responsabilidade social, designadamente à luz das diretivas da União Europeia nas áreas de ESG, a par de uma profunda alteração na organização do trabalho muito acelerada pela emergência pandémica. De igual modo, o Grupo Pestana redefiniu os valores que dão substância ao seu propósito.

Assim, e sem prejuízo do seu mérito, em termos de oportunidade e de conteúdo, o decurso do tempo e as alterações supra mencionadas, a par com a aplicação das normas legais sobre a matéria que anteriormente inexistiam, determinam a revisão do Código de Conduta e Ética.

B – O GRUPO PESTANA

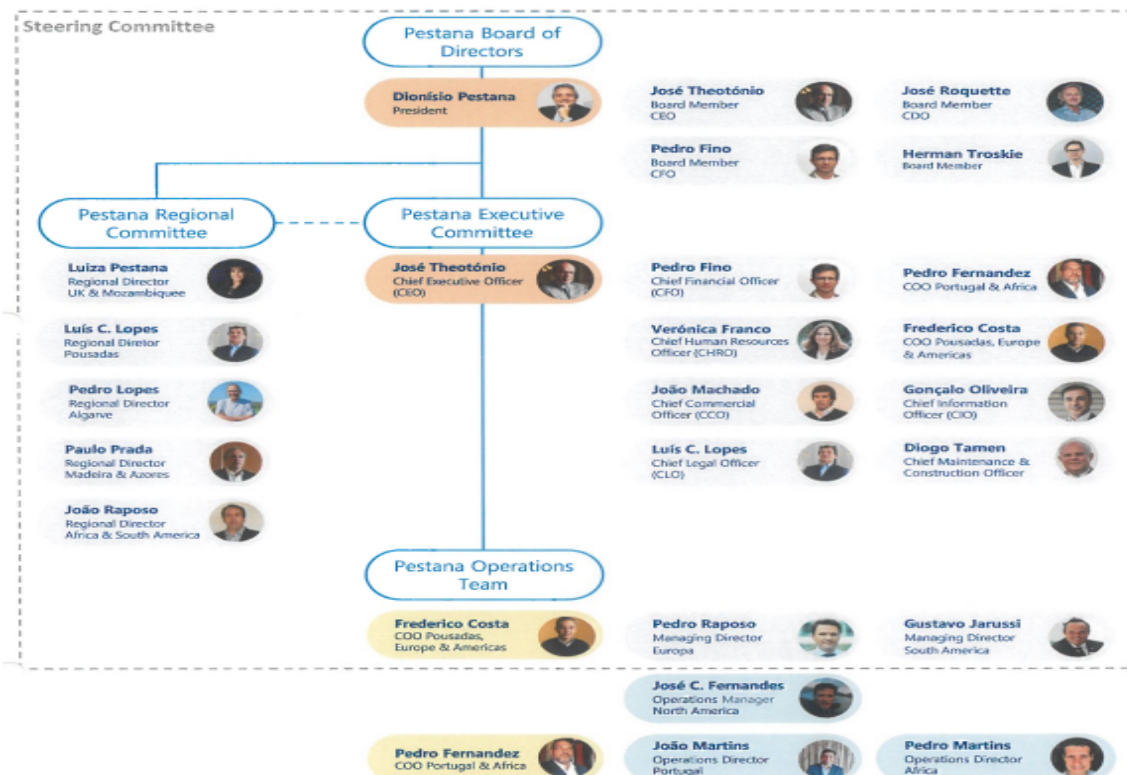
1 – Âmbito

Com um percurso de sucesso ao longo de mais de cinco décadas de atividade, o Grupo Pestana gere cerca de 110 hotéis pertencentes às marcas Pestana Hotels & Resorts, Pestana Collection Hotels, Pousadas de Portugal e Pestana CR7 Lifestyle Hotels.

De modo a oferecer produtos completos e mais atrativos, o Grupo Pestana opera ainda em outras áreas de negócio tais como a imobiliária turística, agência de viagens, golfe, casinos, construção e indústria.

Nos seus estabelecimentos em 16 países de 3 continentes, África, América e Europa, com mais de 12.000 quartos disponíveis, sendo o maior grupo hoteleiro de origem portuguesa, o Grupo Pestana proporciona momentos memoráveis a mais 4 milhões de hóspedes por ano através de uma equipa de cerca de 7.000 colaboradores.

2 – Estrutura Organizacional



Pestana Board of Directors: The Pestana Board of Directors is the highest governance body of Pestana Hotel Group. It includes the President, the CEO, the CDO, the CFO and one representative of the International holding. It defines the global strategy of the Group and key decisions (i.e. major investments and divestments, business expansion, new developments).

Pestana Executive Committee: The Pestana Executive Committee includes nine executive members. It defines the strategy for the different businesses of Pestana Hotel Group and executes annual and multi-annual business plans. The Pestana Executive Committee meets on a weekly basis.

Pestana Regional Committee: The Pestana Regional Committee includes five members who are responsible for overseeing Pestana businesses at a regional level.

Steering Committee: The Pestana Steering Committee includes 17 members and meets on a monthly basis to discuss the most relevant company projects, results, policies and strategies.

Pestana Operations Team: The Pestana Operations Team includes the seven representatives for all regions. It is responsible for the global operations of the hospitality business. It contributes to the company strategy and executes the annual operations plan.

3 – Propósito

O Grupo Pestana tem como propósito proporcionar experiências memoráveis que criem valor aos seus clientes através de:

- a) Produtos diferenciados e inovadores;
- b) Excelência na prestação dos serviços;
- c) Rentabilidade sustentada;
- d) Postura correta perante a sociedade;
- e) Equipas motivadas, qualificadas e empenhadas.

C – DISPOSIÇÕES

Capítulo I

Objeto e âmbito

Cláusula 1ª

Objeto

1. O presente Código de Conduta e Ética corresponde ao conjunto de princípios, valores e regras através dos quais o Grupo Pestana exprime o seu compromisso e o compromisso de todos os seus colaboradores quanto ao cumprimento da lei e à assunção de uma postura baseada na ética do relacionamento entre as pessoas e entre as entidades.

2. O incumprimento do disposto neste Código de Conduta e Ética poderá acarretar a responsabilidade disciplinar dos colaboradores, a quem poderão ser aplicadas, em função da gravidade da infração e da culpabilidade do infrator, 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.

3. A aplicação das sanções de natureza disciplinar que lhe corresponderem não prejudica a responsabilidade civil, administrativa e criminal determinada pela situação concreta.

Cláusula 2ª

Princípios

Para efeitos da Cláusula anterior, o Grupo Pestana adota os seguintes princípios éticos fundamentais:

- a) Conformidade com a lei, sendo as atividades executadas de forma ética e legal, refletindo a opção clara pela integridade e pela justiça;
- b) Veracidade e transparência na elaboração dos dados, no seu reporte e na sua divulgação, sendo os registos completos, exatos e confiáveis;
- c) Proteção e salvaguarda dos recursos, os quais, juntamente com as propriedades materiais e intelectuais do Grupo Pestana devem ser tratados com honestidade razão pela qual não é tolerável a utilização inapropriada ou baseada em furto, roubo, fraude ou qualquer espécie de falsidade;
- d) Proteção e salvaguarda da confidencialidade das informações relativas ao Grupo Pestana ou a terceiras entidades que com ele se relacionem;
- e) Inexistência de conflitos de interesses, devendo a decisão de qualquer colaborador ser pautada exclusivamente pelo interesse do Grupo Pestana;
- f) Integridade nas negociações e no estabelecimento de acordos com terceiras entidades os quais deverão ser baseados na boa-fé e sem que deles decorra qualquer vantagem injusta;
- g) Lealdade perante o Grupo Pestana por forma a que nenhum dos seus colaboradores possa tirar qualquer vantagem pessoal de negócio em cuja negociação ou decisão participe;
- h) Respeito e dignidade no relacionamento com outros colaboradores do Grupo Pestana e com terceiras entidades e seus representantes;

- i) Promoção de ambiente e local de trabalho seguro e livre de riscos designadamente quanto a violência e ameaças a pessoas e sem consumo de álcool ou de substâncias ilegais;
- j) Promoção da igualdade e da não discriminação, designadamente em matéria de género, de orientação sexual, de etnia ou de religião, perante outros colaboradores do Grupo Pestana ou perante representantes de terceiras entidades;
- k) Responsabilidade individual de cada colaborador do Grupo Pestana em decurso das atitudes respetivas adotadas de forma livre, com base na lei e na ética;
- l) Promoção de práticas sustentáveis com a salvaguarda do planeta e assunção da responsabilidade social, designadamente através da melhoria das condições de vida e do desenvolvimento das comunidades locais.

Cláusula 3ª

Valores

O propósito supra enunciado assim como os princípios constantes da cláusula anterior aplicados por referência aos seguintes valores principais do Grupo Pestana:

- a) Ser colaborativo/a;
- b) Ser apaixonado/a;
- c) Ser eficiente;
- d) Ser consciencioso/a;
- e) Ser ágil.

Cláusula 4ª

Âmbito

1. O Código de Conduta e Ética é aplicável a todos os colaboradores do Grupo Pestana.
2. Considera-se colaborador do Grupo Pestana qualquer pessoa que exerça atividade no seu âmbito, incluindo os membros dos órgãos sociais e demais dirigentes, trabalhadores e prestadores de serviços, ainda que estes sejam entidades coletivas.

Capítulo II

Regras de Conduta

Secção I

Pessoas

Cláusula 5ª

Desenvolvimento profissional

1. O Grupo Pestana promove o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores designadamente através da formação e de programas estruturados, nas áreas comportamentais e técnicas.
2. Os colaboradores do Grupo Pestana devem participar nas ações de formação e nos programas para os quais sejam convocados ou selecionados também no sentido da melhoria da sua proficiência profissional e da eficiência da atividade do Grupo.
3. O Grupo Pestana estimula o voluntariado dos seus colaboradores especialmente quanto a ações de melhoria das condições dos demais colaboradores e das condições de vida das comunidades locais.

Cláusula 6ª

Condições de exercício da atividade

1. O Grupo Pestana está empenhado em criar boas condições de exercício de funções por parte dos seus colaboradores e em ter uma prática salarial bem como de responsabilidade social interna que exceda as obrigações legais na matéria e que possa continuar a ser atrativa para o talento.
2. O Grupo Pestana adotará, de igual modo, políticas de inclusão de pessoas com alguma situação de handicap com conteúdos mais alargados do que as determinações legais em tais matérias.

Secção II

Ambiente do local de trabalho

Cláusula 7ª

Segurança e saúde no local de trabalho

1. Os colaboradores do Grupo Pestana devem exercer as suas funções de forma segura e eficiente, nas instalações do Grupo ou fora delas, designadamente em sua representação ou na condução de veículos e se não estiverem em condições de

assegurar o exercício nessas condições deverão avisar a chefia hierárquica da situação e não prestar os serviços de modo a evitar colocar em risco a sua saúde e a sua segurança assim como as de terceiros.

2. O Grupo Pestana está comprometido em proporcionar um ambiente de trabalho adequado ao desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, livre, saudável e seguro e, para o efeito, aplicará um conjunto de boas práticas que os mesmos devem cumprir.

3. Em razão do disposto no número anterior, não é tolerável qualquer situação de violência no local de trabalho e também são expressamente proibidos quaisquer comportamentos ou comentários de ameaça de violência por parte de um colaborador do Grupo Pestana contra qualquer outra pessoa ou entidade.

4. De modo a evitar a violência no local de trabalho são estabelecidas as seguintes regras principais:

- a) Devem ser adotadas as regras preventivas que constam deste Código e o Grupo Pestana reagirá contra a sua infração e contra as disposições legais aplicáveis;
- b) É proibido o uso e porte de arma nas instalações do Grupo Pestana;
- c) É assegurada a não retaliação contra um colaborador do Grupo Pestana que denuncie ou relate uma situação de violência ou de ameaça ocorrida no local de trabalho ou que tenha ocorrido por causa dele;
- d) Sempre que tenha conhecimento de alguma situação de violência ou de ameaça, o Grupo Pestana desenvolve um procedimento de averiguação ou disciplinar e comunicará às autoridades competentes quando tal se justificar.

Cláusula 8ª

Segurança e saúde em caso de teletrabalho

O disposto na Cláusula anterior é aplicável ao teletrabalho com as devidas adaptações.

Cláusula 9ª

Relacionamento no local de trabalho

1. Os colaboradores do Grupo Pestana devem agir sempre de forma profissional e respeitar a privacidade dos outros colaboradores, dos clientes, dos fornecedores e demais terceiras entidades tanto dentro como fora do horário de trabalho.

2. Os colaboradores do Grupo Pestana não devem ter reporte hierárquico nem exercer a supervisão de outros colaboradores com quem tenham relação familiar ou pessoal de

modo a evitar conflitos de interesses entre as relações de trabalho e as decisões de gestão, designadamente em termos de contratação ou de progressão na carreira.

3. Sempre que ocorra uma situação de reporte hierárquico ou de supervisão nos termos do número anterior as pessoas respetivas devem informar a sua hierarquia.

4. As conversas dos colaboradores do Grupo Pestana com os clientes, fornecedores e outras entidades terceiras devem ser pautadas pela gentileza, educação e profissionalismo assim como devem ser observar um alto padrão de serviço.

5. Na presença de clientes, fornecedores e outras entidades terceiras, os colaboradores do Grupo Pestana não devem abordar assuntos de natureza interna que não tenham a ver com a conversação que se encontra em curso nem assuntos de natureza pessoal.

Cláusula 10ª

Proibição de discriminação, assédio moral, assédio sexual e retaliação

1. Os colaboradores do Grupo Pestana devem tratar os outros colaboradores e ser tratados por eles com dignidade, respeito e cortesia, não sendo toleráveis situações de discriminação, assédio moral, assédio sexual ou de retaliação no local de trabalho.

2. Para efeitos do número anterior, e além de outros atos ilegais, são proibidas atitudes, comportamentos ou comentários impróprios de censura e de discriminação, designadamente baseados na idade, género, orientação sexual, gravidez, naturalidade, nacionalidade, ascendência, estado civil, deficiência, religião, opção política ou outra da mesma natureza.

Cláusula 11ª

Proibição de drogas e mau uso de álcool

1. O Grupo Pestana proporciona aos seus colaboradores e a terceiros um ambiente de trabalho livre de drogas ilícitas e sem abuso de álcool por forma a que, também desse modo, seja alcançado um alto padrão do seu serviço.

2. Em razão do disposto no número anterior, o Grupo Pestana proíbe o uso, a posse, a compra, a venda, a produção, a distribuição ou o consumo de drogas ilícitas pelos seus colaboradores durante o horário de trabalho assim como proíbe que qualquer um dos seus colaboradores exerça as suas funções sob a influência de álcool ou de drogas ilícitas que tenha consumido antes do início do seu horário de trabalho.

3. As proibições referidas no número anterior são aplicáveis aos atos preparatórios daqueles que ali se encontram descritos assim como às situações que ocorram nas

instalações do Grupo Pestana, locais de trabalho ou alojamentos proporcionados aos colaboradores, fora do horário de trabalho.

4. O Grupo Pestana recomenda fortemente que, mesmo fora dos horários de trabalho e fora das suas instalações, os seus colaboradores se abstenham de quaisquer situações de produção, comercialização e consumo de drogas ilícitas.

Secção III

Transparência de procedimentos

Cláusula 12ª

Correção e guarda de registos empresariais

1. O Grupo Pestana deve utilizar textos transparentes nas suas informações internas assim como nas comunicações com terceiras entidades e os seus documentos serão isentos de erros tangíveis.

2. Os colaboradores do Grupo Pestana devem criar e manter registos, contas e bens que lhes sejam entregues de acordo com a lei e as melhores práticas, não efetuando procedimentos que intencionalmente escondam ou disfarcem a natureza dos procedimentos ou movimentos assim como não devem fazer conscientemente, por si ou por terceiro, qualquer declaração incompleta ou falsa.

3. Os colaboradores do Grupo Pestana apenas poderão estabelecer compromissos com terceiras entidades e celebrar contratos nos casos em que lhes tenha sido atribuída competência para o efeito e abster-se-ão de o fazer nos casos em que não disponham de tal competência.

Cláusula 13ª

Confidencialidade e privacidade das informações

1. Os colaboradores do Grupo Pestana devem manter a confidencialidade das informações não destinadas ao público relativas ao Grupo Pestana, acionistas, colaboradores, fornecedores e clientes e apenas poderão efetuar a sua divulgação após autorização ou decisão do Tribunal ou de outra entidade competente para o efeito assim como quando seja necessário para a conclusão de um projeto, conversação ou acordo.

2. Os colaboradores do Grupo Pestana obrigam-se a não analisar ou referir informações confidenciais em locais públicos ou através de comunicações, qualquer que seja o suporte, nem com familiares e amigos bem como a proteger essa informação em arquivo quando não se encontre a ser usada por razões funcionais.

Secção IV

Património

Subsecção I

Utilização de património e de outros recursos

Cláusula 14ª

Património e de outros recursos do Grupo Pestana

1. Os colaboradores do Grupo Pestana devem utilizar e proteger de forma adequada, eficiente e para as finalidades que justificaram a sua afetação, os bens e outros recursos do Grupo Pestana ou de outras entidades que sejam colocados à sua disposição.
2. Com exceção das situações previstas na lei, designadamente no que concerne ao teletrabalho, nenhum colaborador do Grupo Pestana pode retirar do âmbito deste ou fazer uso de bens e de outros recursos assim como informações e segredos profissionais para fins pessoais ou de terceira entidade.
3. Todos os seus colaboradores reconhecem que o Grupo Pestana é o detentor dos direitos de autor inerentes à sua prestação e de inovação ou invenção de qualquer colaborador que possa ter lugar no âmbito do relacionamento profissional, seja qual for o suporte em que se encontre, designadamente software, banco de dados e websites.

Cláusula 15ª

Utilização eficiente dos recursos

1. Os colaboradores do Grupo Pestana devem utilizar de forma eficiente todos os recursos que sejam colocados à sua disposição também como forma de não exigir do planeta mais do que aquilo que seja estritamente necessário para a sua atividade e, assim, reduzir a sua “pegada” designadamente em termos carbónicos.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o Grupo Pestana adotará as melhores práticas na utilização dos recursos bem como procederá às alterações possíveis na sua atividade, nas suas instalações e nos seus equipamentos no sentido da redução dos recursos a utilizar.
3. O Grupo Pestana adotará, igualmente, as melhores práticas em matéria de economia circular e na gestão criteriosa dos seus resíduos.

Subsecção II

Recursos tecnológicos

Cláusula 16ª

Propriedade e utilização dos recursos tecnológicos

1. Em matéria de propriedade de recursos tecnológicos, são definidas as seguintes regras a observar pelos colaboradores do Grupo Pestana:

- a) Os recursos estão à disposição dos colaboradores para fins profissionais e os seus conteúdos são propriedade do Grupo Pestana que, por isso, se reserva o direito de os inspecionar, alterar, substituir ou descontinuar, nos termos previstos na lei;
- b) Os colaboradores do Grupo Pestana poderão, a título esporádico e ocasional, em qualquer caso com a recomendação de que tal não aconteça, utilizar os recursos tecnológicos para fins pessoais na condição de que tal não cause dano à disponibilidade e à integridade dos mesmos recursos e que todo e qualquer conteúdo ou utilização sejam legais;
- c) Caso existam conteúdos pessoais nos recursos tecnológicos que se encontram à disposição dos colaboradores, estes devem encontrar-se devidamente identificados e armazenados numa pasta claramente identificada como tal, os quais não poderão ser, de forma alguma, monitorizados. A existência de informações pessoais não confere aos colaboradores do Grupo Pestana qualquer direito à oposição aos direitos do mesmo Grupo estabelecidos na alínea a) deste número relativamente às informações profissionais.

2. Em matéria de uso de recursos tecnológicos, os colaboradores do Grupo Pestana devem observar os direitos e as obrigações do Grupo Pestana e de terceiras entidades e, muito especialmente, não podem aceder a sites ou a conteúdo, qualquer que seja o suporte, que contenham matéria de natureza sexual, assediante ou ofensiva da condição humana ou do bom nome de alguém.

3. Em consistência com disposto nos números anteriores, os colaboradores do Grupo Pestana apenas devem usar *software* fornecido pelo Grupo ou aprovado previamente por ele mas não podem utilizar os recursos tecnológicos para receber, armazenar ou transmitir programas de *software* privados nem para instalar *software* de uso pessoal assim como não podem fazer *download* de *software* da *internet* sem a prévia autorização da área funcional de tecnologias de informação.

Cláusula 17ª

Restrição de uso dos recursos tecnológicos

Os recursos tecnológicos não podem ser utilizados pelos colaboradores do Grupo Pestana para participarem em atividades ilegais nem para ganhos pessoais, procura de emprego, solicitação de dinheiro ou outras contrapartidas nem para aceder, de forma não autorizada, a comunicações ou ficheiros de outros colaboradores ou terceiras entidades.

Cláusula 18ª

Proteção dos recursos tecnológicos

1. O Grupo Pestana protege os recursos tecnológicos de destruição acidental ou da tentativa de sabotagem ou de outros acessos intencionais indevidos e não usa ficheiros que possam estar infetados.
2. Para efeitos do número anterior, os colaboradores do Grupo Pestana devem realizar todos os esforços possíveis no sentido de assegurar que o software utilizado não está infetado e não realizar operações de download de dados da internet provenientes de sites não autorizados e não abrir e-mail de fonte desconhecida, especialmente com anexos, nem colocar documentos na rede antes de garantir a sua integridade.

Cláusula 19ª

Monitorização do uso dos recursos tecnológicos

1. Com vista à transparência na utilização dos recursos, os colaboradores do Grupo Pestana devem utilizar senhas de acesso aos recursos tecnológicos que não devem partilhar e o Grupo Pestana define itens de segurança destinados a proteger os conteúdos que lhe pertencem os quais pode alterar a todo o tempo e sem aviso prévio.
2. O Grupo Pestana poderá proceder a operações de controlo aleatório do correio eletrónico utilizado pelos colaboradores, de uma forma generalizada, por razões de segurança e ainda com a finalidade de verificar o cumprimento das regras estabelecidas neste Código de Conduta e Ética, nomeadamente, quando existirem fundadas suspeitas de divulgação de segredos comerciais, de negócio ou de qualquer matéria cuja divulgação ponha em risco o Grupo Pestana e/ou que possa afetar o negócio de qualquer uma das empresas do Grupo Pestana. O Grupo Pestana poderá aceder à

caixa de correio eletrónico desse colaborador, o que fará na presença do colaborador visado e de um representante da Comissão de Trabalhadores ou de alguém indicado pelo colaborador.

Em regra, o acesso ao correio eletrónico dos colaboradores deve limitar-se à visualização dos endereços dos destinatários, do assunto e data e hora do envio, nos termos estritamente necessários para apurar a situação em causa.

3. Em caso de ausência imprevista e/ou prolongada do colaborador (nomeadamente, por motivos de férias, doença, deslocação em funções sem acesso ao correio eletrónico) ou na medida em que tal seja necessário para eliminar uma avaria, para efeitos de manutenção ou para proteger os dados no sistema de correio eletrónico ou no sistema de *internet*, o Grupo Pestana poderá aceder à caixa de correio eletrónico do colaborador, preferencialmente, na presença de um representante de uma estrutura representativa de trabalhadores ou de alguém indicado pelo colaborador.

4. O Grupo Pestana poderá ainda, nos casos de ausência imprevista e/ou prolongada do colaborador, colocar uma resposta automática na caixa de correio do colaborador em questão (*out of office*), informando a ausência deste e indicando endereço de correio eletrónico alternativo.

5. O acesso à *internet* poderá estar sujeito a um sistema de contabilização de tráfego por colaborador, de forma anónima, por site e por tipo de tráfego: texto/documentos, imagens, músicas, vídeos, *streaming*, entre outros. O Grupo Pestana poderá ainda realizar estudos estatísticos dos sítios mais consultados e do grau de utilização da Internet, sem identificação dos postos de trabalho.

6. O Grupo Pestana reserva-se o direito de aceder à informação relativa à utilização da *internet*, quando tal se revele estritamente necessário, nomeadamente em caso de ausência prolongada do colaborador ou quando existirem fortes indícios de que determinado colaborador não observa as regras estabelecidas neste Código de Conduta, ou na medida em que tal for necessário para eliminar uma avaria, para efeitos de manutenção ou para proteger os dados no sistema de Internet.

7. O Grupo Pestana não utilizará, sem o conhecimento do colaborador, sistemas ou aplicações que permitam visualizar, seguir ou monitorizar as ações do colaborador no respetivo computador, como ambientes de trabalho remotos ou partilha de ambientes gráficos, ou que permitam procurar e extrair informação por este produzida ou guardada.

Cláusula 20ª

Responsabilidade individual relativa à utilização dos recursos tecnológicos

1. Os colaboradores do Grupo Pestana sabem que as comunicações relativas a *e-mails*, sms e mensagens de voz que ainda se encontrem disponíveis quer já tenham sido apagadas e sejam posteriormente recuperadas, podem ser usadas em disputas legais, designadamente nos Tribunais, dentro dos limites previstos na lei.
2. O acesso dos colaboradores do Grupo Pestana à *internet* constitui sua responsabilidade individual não podendo o Grupo Pestana ser responsabilizado pelo uso indevido dos recursos tecnológicos e pelos danos dele decorrentes.

Subsecção III

Utilização de recursos em situações de teletrabalho

Cláusula 21ª

Extensão de aplicação

As obrigações de bom uso do património e dos demais recursos assim como as restrições e proibições de utilização dos mesmos recursos estabelecidas nas Subsecções anteriores são aplicáveis aos colaboradores do Grupo Pestana que se encontrem em situação de teletrabalho, com as devidas adaptações.

Secção V

Proteção dos interesses do Grupo Pestana

Cláusula 22ª

Prevenção de conflitos de interesses

1. As decisões dos colaboradores do Grupo Pestana devem ser tomadas no estrito interesse do Grupo Pestana e não ser adotadas com base em qualquer outro interesse, seja pessoal ou de terceiras entidades.
2. Nenhum colaborador pode desenvolver uma atividade que conflitue ou possa conflitar com a sua prestação no âmbito do Grupo Pestana e para evitar esse conflito são observadas as seguintes orientações:
 - a) não deve fazer acordos com familiar ou com entidade terceira à qual esteja associado;

- b) não criar obrigação ou desatenção que possa afetar a capacidade de decisão para atuar apenas no sentido dos interesses do Grupo Pestana;
 - c) não aproveitar programas, benefícios ou descontos proporcionados por fornecedor com quem negocie diretamente;
 - d) não participar em projeto ou oportunidade de negócio que possa ser do interesse do Grupo Pestana sem obter autorização do superior hierárquico;
 - e) não participar nem colaborar, seja qual for o modo, com empresa concorrente.
3. Sempre que se verifique uma situação de conflito de interesses, o colaborador informa, de imediato, o seu superior hierárquico, que deverá tomar todas as medidas necessárias à mitigação ou resolução da situação de conflito. Se o conflito de interesses estiver relacionado com o seu superior hierárquico, o colaborador deverá comunicar tal situação ao superior hierárquico daquele, ou, inexistindo, ao *compliance officer* responsável.
4. O Grupo Pestana assegura a existência de um registo de conflitos de interesses e das medidas preventivas, mitigadoras e corretivas aplicáveis.

Cláusula 23ª

Proibição de benefícios ilegítimos

1. Os colaboradores do Grupo Pestana não devem oferecer, solicitar ou aceitar benefícios ou quaisquer isenções de pagamento que não se encontrem fundamentados na lei e quaisquer presentes ou ofertas que não sejam estritamente pessoais devem ser comunicados ao superior hierárquico.
2. A proibição de aceitação de presente ou oferta não se aplica a casos de valor inferior a € 150,00 (cento e cinquenta euros) e que se enquadre nos usos sociais, designadamente os seguintes casos:
 - a) o presente ou oferta não corresponder a dinheiro (com exceção das gorjetas de valor habitual) nem a títulos ou outros valores mobiliários;
 - b) corresponder a refeições ou situações de diversão de valor usual e razoável;
 - c) corresponder a material promocional tal como canetas ou item semelhante;
 - d) corresponder a um galardão de reconhecimento de serviços ou do mérito;
 - e) o valor do presente ou da oferta não infringir qualquer disposição legal nem corresponder a matéria que possa ser constrangedora para o Grupo Pestana, para os seus colaboradores ou para terceiras entidades.

3. O Grupo Pestana assegura, através dos *compliance officers*, a existência de um registo de ofertas.
4. No caso de se tratar de uma oferta de valor global igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros), o colaborador solicita, ao *compliance officer* responsável, autorização prévia à sua aceitação. Caso se considere que a oferta em causa afeta a imparcialidade e a integridade do colaborador em causa, o *compliance officer* pode:
 - a) determinar a sua rejeição;
 - b) caso a rejeição da oferta constitua ou possa ser interpretada, pela sua recusa, como uma quebra do respeito nas relações entre o Grupo Pestana e o terceiro oferente, designadamente, no âmbito das relações comerciais existentes, determinar a sua aceitação e a inscrição da oferta no registo referido do n.º 3.
5. Quando existam fundadas razões para crer que a oferta se destinava a corromper o colaborador do Grupo Pestana, o *compliance officer* responsável coloca à consideração do Conselho de Administração a participação junto das autoridades competentes.
6. O regime previsto no n.º 4 acima é correspondentemente aplicável a ofertas, a terceiros, de benefícios de valor global igual ou superior a € 150,00 (cento e cinquenta euros).

Secção VI

Corrupção e Infrações Conexas

Artigo 24º

Definição e qualificações jurídicas

1. Para efeitos do presente Código de Conduta e Ética, entendem-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevida de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio ou crédito previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

2. No que diz respeito à responsabilidade criminal pela prática de crimes de corrupção e infrações conexas, os colaboradores do Grupo Pestana podem ser condenados a penas de prisão ou penas de multa, podendo ser ainda aplicadas sanções acessórias, tais como a interdição do exercício da função.

3. Pela prática dos referidos crimes por parte dos seus colaboradores, o Grupo Pestana pode ser condenado ao pagamento de pena de multa ou pena de dissolução e, ainda, sanções acessórias, nomeadamente, a proibição do exercício da atividade, a proibição de celebrar certos contratos, a perda de licenças ou a publicação da decisão condenatória.

Secção VII

Proteção de denunciantes

Cláusula 25ª

Proteção de colaboradores que denunciem infrações

O Grupo Pestana adotou e tem em vigor uma política de proteção de denunciantes em cumprimento do disposto na legislação aplicável.

Secção VIII

Relacionamento com entidades externas

Cláusula 26ª

Desenvolvimento das comunidades locais

1. O Grupo Pestana afirma-se comprometido com a melhoria das condições de vida das comunidades locais onde desenvolve a sua atividade e continuará a desenvolver ações nesse sentido, especialmente dirigidas à proteção da infância, escolaridade, saúde, cultura e ambiente.

2. A atividade do Grupo Pestana a realizar nos termos do número anterior poderá ter lugar através de ações próprias ou do apoio financeiro ou logístico às ações realizadas por terceiras entidades.

Cláusula 27ª

Contactos com a comunicação social

1. O relacionamento do Grupo Pestana com a comunicação social deve ser efetuada através da área funcional competente para o efeito.

2. Sempre que uma entidade externa lhe apresente perguntas ou lhe solicite uma tomada de posição, os colaboradores do Grupo Pestana reenviarão o assunto à área de Comunicação que decidirá se deve ser prestada a resposta e sobre o seu conteúdo.
3. Nas respostas a entidades externas, os colaboradores do Grupo Pestana devem informar corretamente sobre as suas políticas e as suas posições mas não discutirão estratégias, planos ou resultados na comunicação social ou nas redes sociais, salvos os casos em que o Grupo pretenda transmitir as suas posições sobre tais matérias.

Cláusula 28ª

Inquéritos e procedimentos legais

Com exceção das fiscalizações e auditorias das autoridades competentes que devem ser permitidas nos termos previstos na lei, os colaboradores do Grupo Pestana que recebam citações, notificações ou solicitações de natureza legal ou contratual devem fazer o seu reencaminhamento para a área Jurídica que assegurará o seu tratamento.

Capítulo III

Incumprimento do Código de Conduta e Ética

Cláusula 29ª

Procedimento

1. Em caso de incumprimento do Código de Conduta e Ética ou de outras políticas e ou procedimentos internos do Grupo Pestana por parte de um dos seus colaboradores, pode haver lugar à instauração um procedimento disciplinar.
2. O Procedimento previsto no número anterior poderá ser precedido de um processo prévio de averiguações.
3. Caso se conclua, no âmbito dos procedimentos acima referidos, que a conduta do colaborador do Grupo Pestana constitui infração criminal, o Grupo Pestana procederá à apresentação de participação criminal junto das autoridades competentes.

Cláusula 30ª

Sanções de natureza disciplinar

No termo do respetivo procedimento e com proporcionalidade relativamente à natureza e gravidade da situação incorrida, as sanções de natureza disciplinar aplicáveis aos colaboradores do Grupo Pestana são as seguintes:

- a) repreensão registada;
- b) perda de dias de férias;
- c) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- d) despedimento com justa causa, sem indemnização ou compensação.

Capítulo IV

Regras finais

Cláusula 31^a

Esclarecimentos de dúvidas

Os colaboradores que tenham dúvidas sobre o conteúdo das normas do presente Código assim como sobre as suas obrigações e responsabilidades deverão solicitar os esclarecimentos necessários ao superior hierárquico ou às áreas funcionais a que corresponder a matéria a clarificar.

Cláusula 32^a

Divulgação

1. O presente Código de Conduta e Ética e as suas revisões serão divulgados aos colaboradores e demais *stakeholders* mediante a sua publicidade através da *intranet* e da página oficial do Grupo Pestana na *Internet*.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, este Código de Conduta e Ética será disponibilizado aos colaboradores em formato físico quando os mesmos o solicitarem e será colocado nos locais apropriados dos estabelecimentos sempre que a hierarquia o considerar adequado tendo em conta, designadamente, o facto dos colaboradores não disporem de acesso à *Internet* ou a ela não acederem com regularidade.

Cláusula 33^a

Vigência

O presente Código de Conduta e Ética procede à revisão e substitui globalmente aquele que foi divulgado em Outubro de 2017 através da P&PRH001/17 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação, devendo ser publicado na página oficial da *Internet* no prazo máximo de 10 dias após a referida aprovação.

Aprovado em 14 de Fevereiro de 2025