

1. INTRODUÇÃO

A Balbino & Faustino, Lda. (B&F) conduz a sua atividade com integridade, transparência e responsabilidade, promovendo uma cultura ética, sustentável e respeitadora da dignidade humana. Rejeita qualquer forma de assédio, discriminação, violência, abuso ou corrupção, assegurando um ambiente seguro e respeitador para todos.

Este Código de Conduta, Ética e Anticorrupção estabelece os princípios que devem guiar o comportamento de todos os seus destinatários, reforçando o compromisso da organização com uma cultura de respeito, integridade e responsabilidade.

A adesão a este Código é fundamental para manter a confiança, fortalecer as relações institucionais e promover o desenvolvimento sustentável da organização.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código aplica-se a todos os membros da B&F, nomeadamente:

- Trabalhadores com vínculo contratual (independentemente do seu regime ou modalidade);
- Dirigentes e titulares de cargos de gestão;
- Prestadores de serviços externos, sejam contratados individuais ou empresariais;
- Estagiários, voluntários e outros colaboradores ocasionais;
- Parceiros, fornecedores, subcontratados e outras entidades que atuem em nome ou por conta da organização.

3. PRINCÍPIOS ÉTICOS E VALORES

A B&F atua com base em princípios éticos e valores que orientam todas as suas decisões e comportamentos:

- **Integridade:** Agir com honestidade, transparência e rigor no cumprimento da legislação e dos compromissos assumidos.
- **Responsabilidade:** Assumir as consequências das próprias decisões, contribuindo para o bem comum e para a sustentabilidade do negócio.
- **Respeito:** Valorizar a dignidade de todas as pessoas, promovendo um ambiente inclusivo, equitativo e respeitador.
- **Transparência:** Assegurar clareza e acessibilidade na comunicação e nas relações com todas as partes interessadas.
- **Confiança:** Cultivar relações profissionais baseadas na honestidade, lealdade e confiança mútua.
- **Rejeição do trabalho infantil e forçado:** Proibir qualquer forma de trabalho infantil ou que não seja livremente aceite, promovendo condições laborais livres e dignas.
- **Liberdade de associação e negociação coletiva:** Respeitar o direito dos trabalhadores à livre associação, à sindicalização e à negociação coletiva.

Estes princípios são pilares da cultura da B&F e devem nortear a conduta de todos os que colaboram com a organização.

4. CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os colaboradores da B&F devem adotar uma postura ética, profissional e respeitosa, contribuindo para ambiente de trabalho harmonioso, seguro e colaborativo.

4.1. Respeito, Igualdade e Inclusão

Promovemos um ambiente de trabalho assente no respeito mútuo, na igualdade de oportunidades e na inclusão. É proibida qualquer forma de discriminação com base em gênero, idade, origem étnica, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência ou qualquer outra condição pessoal ou social. Espera-se de todos os colaboradores uma conduta profissional, cortês e não discriminatória.

4.2 Rejeição do Trabalho Infantil e Forçado

A B&F proíbe expressamente o recurso a trabalho infantil, forçado ou obrigatório em qualquer das suas atividades. Isto inclui qualquer forma de trabalho obtido mediante coação, ameaça, intimidação ou restrição de liberdade. A empresa cumpre integralmente a legislação nacional e os tratados internacionais sobre trabalho digno, assegurando o respeito pelos direitos fundamentais de todos os trabalhadores.

4.3 Conflitos de Interesses

Os colaboradores devem evitar situações que possam colocar os seus interesses pessoais em conflito com os da B&F. Devem declarar, de forma transparente, qualquer relação ou interesse que possa influenciar a sua imparcialidade ou independência nas decisões profissionais.

4.4 Uso de Recursos da Empresa

Os recursos da empresa, incluindo equipamentos, veículos, instalações e ferramentas informáticas, devem ser usados exclusivamente para fins profissionais e de forma responsável, zelando pela sua conservação e uso eficiente.

4.5 Confidencialidade e Proteção de Dados

A proteção da informação é um dever de todos os colaboradores. Para garantir a sua segurança, é necessário:

- Guardar sigilo sobre informações sensíveis, estratégicas ou pessoais a que tenha acesso;
- Cumprir a legislação de proteção de dados pessoais, nomeadamente o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e as políticas internas de segurança da informação.

4.6 Representação da Organização

A conduta de cada pessoa reflete-se na imagem da B&F. Assim, todos devem:

- Zelar pela boa imagem e reputação da organização, incluindo nas redes sociais e em eventos públicos;
- Evitar comportamentos que possam comprometer a confiança do público ou das partes interessadas.

4.7 Proteção e Segurança no Trabalho

A empresa compromete-se a proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todos os colaboradores devem cumprir as normas de segurança, participar em ações de formação e adotar comportamentos que previnam acidentes e riscos laborais.

5. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

5.1 Enquadramento e Tolerância Zero

A B&F adota uma política de tolerância zero a qualquer forma de assédio ou violência no local de trabalho, seja física, verbal, psicológica ou sexual. Estas condutas são contrárias aos valores da empresa e serão tratadas com total seriedade e rigor.

5.2 Assédio Moral

O assédio moral consiste em comportamentos repetidos, intencionais ou não, que visam ou têm como efeito degradar o ambiente de trabalho, atingir a dignidade da pessoa ou afetar negativamente o seu desempenho.

Exemplos de assédio moral:

- Humilhações ou insultos reiterados;
- Isolamento deliberado ou exclusão de atividades profissionais;
- Atribuição de tarefas desproporcionadas ou desajustadas com propósito de constrangimento;
- Pressões psicológicas, intimidações ou desvalorização sistemática do trabalho.

5.3 Assédio Sexual

O assédio sexual traduz-se em comportamentos indesejados de natureza sexual, verbais, não verbais ou físicos, que afetem a dignidade da pessoa ou criem um ambiente hostil e ofensivo.

Exemplos de assédio sexual:

- Comentários ou piadas de teor sexual;
- Toques ou gestos indesejados;
- Propostas de favores sexuais, com ou sem associação a vantagens profissionais;
- Envio de mensagens, imagens ou vídeos com conteúdo impróprio.

5.4 Procedimentos de Prevenção e Denúncia

A B&F promove ativamente a prevenção do assédio e da violência no trabalho através das seguintes medidas:

- Sensibilização e formação periódica sobre conduta ética, respeito no ambiente de trabalho e identificação de comportamentos abusivos;
- Divulgação clara das normas internas relativas ao assédio, incluindo exemplos de condutas inaceitáveis e consequências disciplinares;
- Promoção de uma cultura de respeito mútuo, cooperação e comunicação aberta entre todos os níveis hierárquicos;
- Incorporação de critérios de ética e respeito nos processos de recrutamento, avaliação de desempenho e liderança;
- Supervisão ativa por parte das chefias, com o dever de identificar e agir perante sinais de comportamentos inadequados;
- Fomento de um ambiente de confiança, onde todos se sintam seguros para relatar condutas abusivas sem receio de retaliação.

A prevenção começa pelo exemplo: os líderes e gestores devem ser os primeiros a adotar comportamentos íntegros e a promover um ambiente de trabalho inclusivo e digno.

Qualquer colaborador que seja vítima ou testemunha de assédio deve reportar a situação de forma célere, utilizando os canais apropriados com total confiança na sua eficácia e confidencialidade. As denúncias devem ser apresentadas por meio do canal formal disponibilizado pela empresa, nos termos definidos no capítulo 7 deste Código.

6. PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

A B&F adota uma política de tolerância zero em relação à corrupção, ao suborno e a quaisquer práticas ilícitas ou antiéticas, em conformidade com a legislação aplicável.

6.1 Definição de Corrupção

Entende-se por corrupção qualquer ato ou omissão que envolva o oferecimento, promessa, solicitação ou aceitação de uma vantagem indevida, com o objetivo de obter ou conceder um benefício ilegítimo, direto ou indireto, para si ou para terceiros.

6.2 Proibição de Suborno e Vantagens Indevidas

É estritamente proibido:

- Prometer, autorizar, solicitar ou aceitar pagamentos, presentes, hospitalidades, favores, benefícios ou qualquer outro tipo de vantagem que possa ser interpretada como tentativa de influenciar indevidamente decisões, favorecer interesses próprios ou de terceiros, ou comprometer a imparcialidade de uma relação profissional;
- Efetuar donativos, patrocínios ou contribuições políticas ou sociais em nome da empresa sem a devida autorização formal das instâncias competentes e sem o respectivo registo e transparência, em conformidade com a legislação aplicável e políticas internas;
- Recorrer a terceiros ou intermediários com o objetivo de disfarçar, facilitar ou executar práticas ilegais ou eticamente reprováveis, nomeadamente atos de corrupção, suborno, tráfico de influência ou favorecimento indevido.

Essas práticas constituem uma violação grave deste Código e da legislação aplicável. A empresa adota uma política de tolerância zero e qualquer violação estará sujeita a sanções disciplinares, incluindo possíveis responsabilidades civis ou criminais, além de danos reputacionais irreparáveis para a empresa. Todos os colaboradores têm a obrigação de denunciar, de forma confidencial e imediata, qualquer tentativa de violação das normas estabelecidas.

6.3 Relações com Entidades Públicas

As interações com entidades públicas devem ser conduzidas com total transparência e em conformidade com as normas legais aplicáveis. Em todos os casos, é necessário evitar qualquer forma de favorecimento, tratamento privilegiado ou relações que possam ser interpretadas como corrupção ou suborno. Todos os colaboradores devem garantir que as interações com entidades públicas respeitem os mais altos padrões de ética e legalidade.

6.4 Avaliação de Riscos nas Relações com Terceiros

A B&F realiza uma **avaliação rigorosa de integridade e risco** antes de estabelecer relações contratuais com terceiros, nomeadamente fornecedores, prestadores de serviços, consultores ou parceiros.

Esta avaliação inclui:

- Verificação do histórico e reputação do terceiro, incluindo envolvimento em práticas ilícitas;
- Análise da conformidade com normas legais e regulatórias, incluindo leis anticorrupção e de proteção de dados;
- Garantia de alinhamento com os valores da empresa em matéria de ética, transparência e respeito pelos direitos humanos.

6.5 Controlo e Registo de Pagamentos

Todos os pagamentos realizados pela empresa devem ser **registados de forma clara, exata e completa** nos sistemas financeiros internos, garantindo total transparência e rastreabilidade.

É proibido:

- Criar contas paralelas ou registos ocultos;
- Realizar operações não autorizadas;
- Ocultar ou falsear informações financeiras ou contabilísticas.

6.6 Prevenção de Lavagem de Dinheiro

A B&F mantém uma política rigorosa de prevenção à lavagem de dinheiro, garantindo que as suas operações comerciais não sejam utilizadas para ocultar fundos de origem ilícita, preservando a integridade da empresa e protegendo a economia e a sociedade.

Para tal, a empresa aplica medidas de controlo e monitorização rigorosas, incluindo a verificação da identidade, origem dos fundos e atividade de clientes, fornecedores e parceiros comerciais antes de estabelecer relações. A monitorização contínua das transações é efetuada, com especial atenção para operações atípicas ou envolvendo países e regiões de alto risco. Em caso de suspeita quanto à legalidade de qualquer transação, procede-se a investigação detalhada e, se necessário, reporte às autoridades competentes.

Estas práticas reforçam o compromisso da B&F com a ética, a transparência e a construção de um ambiente de negócios responsável e seguro.

7. CANAL DE DENÚNCIA (Whistleblowing)

A B&F promove uma cultura de integridade, ética e respeito mútuo. Para garantir a conformidade com o presente Código, com a legislação aplicável e com os valores da empresa, disponibiliza um Canal de Denúncia acessível, seguro e confidencial.

7.1. Finalidade do Canal de Denúncia

O Canal de Denúncia permite que qualquer pessoa — colaborador, fornecedor, cliente ou parceiro — reporte, de forma confidencial e, se desejar, anónima, situações irregulares ou preocupações éticas que comprometam a integridade da empresa.

7.2. Situações que Devem Ser Denunciadas

Devem ser reportadas, entre outras, as seguintes situações:

- Corrupção, suborno ou conflitos de interesse;
- Fraudes financeiras ou desvios de recursos;
- Discriminação ou tratamento desigual de qualquer natureza;
- Assédio moral ou sexual;
- Ameaças, intimidação ou outros comportamentos abusivos;
- Violação de normas ambientais ou de segurança no trabalho;
- Condições laborais abusivas ou práticas discriminatórias;
- Irregularidades em processos contratuais, de compras ou vendas;
- Violação de leis, regulamentos ou políticas internas;
- Retaliação contra denunciantes de boa-fé.

O canal também recebe denúncias relativas a quaisquer outros comportamentos contrários à ética ou aos valores da empresa.

7.3. Garantias ao Denunciante

Para assegurar a confiança no processo, a B&F oferece as seguintes garantias ao denunciante:

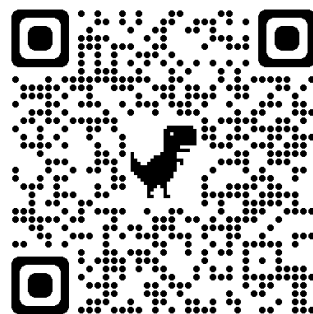
- **Confidencialidade:** Todas as denúncias serão tratadas com o mais absoluto sigilo.
- **Anonimato:** O denunciante tem a opção de não se identificar, garantindo a sua privacidade.
- **Proteção contra retaliação:** Nenhuma forma de represália, seja direta ou indireta, será tolerada contra quem fizer uma denúncia de boa-fé.
- **Tratamento adequado:** Todas as denúncias serão analisadas com imparcialidade, seriedade e celeridade, assegurando uma investigação justa e transparente.
- **Feedback:** Sempre que possível e sem comprometer a confidencialidade, o denunciante será informado sobre o andamento e o resultado da sua denúncia.

7.4. Como Denunciar

As denúncias devem ser realizadas através do Canal de Denúncias Interno, preenchendo o formulário digital disponível no site oficial da empresa. O canal é seguro, confidencial e permite o anonimato.

O formulário está disponível em:

<https://www.balbino-faustino.pt/canal-de-denuncias-interno>.



7.5 Fluxo de Tratamento das Denúncias

Todas as denúncias recebidas através do canal oficial serão tratadas de forma rigorosa, imparcial e transparente.

O responsável ou comité designado procederá a uma análise preliminar para avaliar a veracidade, consistência e relevância da denúncia. Sempre que a denúncia reúna fundamentos suficientes, será desencadeada uma investigação formal, conduzida de acordo com procedimentos definidos e prazos previamente estabelecidos pela empresa, garantindo o direito de defesa e a integridade do processo.

Durante a investigação, poderão ser ouvidas partes envolvidas e recolhidas evidências, garantindo-se o direito ao contraditório e a presunção de inocência.

Se forem apuradas irregularidades, serão aplicadas as medidas corretivas ou disciplinares adequadas, em conformidade com a gravidade dos factos e a legislação aplicável.

O processo de tratamento das denúncias será sujeito a auditorias periódicas, internas ou externas, com vista à melhoria contínua do sistema e ao reforço da cultura de integridade na empresa.

7.6 Acompanhamento e Feedback

O acompanhamento das denúncias é parte essencial do processo, assegurando a sua resolução efetiva e reforçando o compromisso da empresa com a justiça, transparência e responsabilização.

Sempre que viável, será facultado ao denunciante um meio seguro para acompanhar o estado da denúncia, respeitando os limites legais de confidencialidade e salvaguardando os direitos de todas as partes envolvidas.

O responsável pelo canal de denúncias garantirá o registo completo e atualizado de todas as etapas do processo, incluindo a análise, as decisões tomadas e as medidas implementadas, assegurando a rastreabilidade e a integridade do procedimento.

Adicionalmente, os casos encerrados serão revistos periodicamente, com o objetivo de identificar oportunidades de melhoria nos processos internos e reforçar a cultura ética, a prevenção e a resposta a irregularidades.

8. FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A B&F reconhece a importância da formação contínua e da sensibilização permanente de todos os colaboradores e parceiros para os princípios da ética, integridade e prevenção da corrupção.

Para garantir o cumprimento efetivo deste Código, a empresa implementará programas de formação regulares e iniciativas de sensibilização que promovam comportamentos responsáveis e alinhados com os valores da organização.

A formação é fundamental para assegurar a prática efetiva da cultura ética em toda a empresa.

8.1 Objetivos da Formação

A formação tem como objetivos principais:

- Garantir que todos os colaboradores e parceiros compreendem os princípios, regras e responsabilidades previstos neste Código e nas políticas internas;
- Sensibilizar para as consequências legais e os riscos associados a práticas corruptas, fraudulentas ou antiéticas;
- Promover uma cultura de ética, transparência e conformidade, contribuindo para a prevenção de comportamentos indevidos.

8.2 Conteúdos da Formação

A formação abrangerá, entre outros, os seguintes temas:

- Princípios éticos fundamentais da B&F;
- Prevenção e combate à corrupção, incluindo definições de suborno, fraude, conflito de interesses e outras práticas indevidas;
- Prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, incluindo assédio moral e sexual, com exemplos de comportamentos inaceitáveis e orientações sobre como agir;
- Procedimentos e responsabilidades em matéria de denúncia de irregularidades;
- Legislação aplicável, incluindo a Lei n.º 93/2021 (canal de denúncias), a Lei n.º 52/2019 (prevenção de assédio) e RGPD;
- Códigos de conduta específicos por função ou área (ex.: contratação pública, fornecedores).

8.3 Público-Alvo

A formação e a sensibilização destinam-se a:

- **Colaboradores internos:** Todos os trabalhadores da empresa, incluindo novos contratados, gestores e membros da direção, devem participar em ações de formação periódicas;
- **Parceiros externos:** fornecedores, prestadores de serviços, consultores e outros parceiros estratégicos poderão ser convidados a participar, conforme relevância da sua relação com a empresa.

8.4 Frequência da Formação

A formação será ministrada:

- Na integração de novos colaboradores, como parte do processo de acolhimento;
- Periodicamente, para atualizar conhecimentos e reforçar boas práticas;
- Sempre que haja alterações significativas no Código ou na legislação aplicável, com sessões adicionais dirigidas a todos os afetados.

8.5 Avaliação e Melhoria Contínua

A eficácia das formações será avaliada através de:

- Testes, questionários e recolha de feedback dos participantes;
- Análise de indicadores de cumprimento e comportamento ético.

As necessidades de formação serão revistas anualmente para garantir atualização dos conteúdos face à legislação, riscos e melhores práticas do mercado.

9. FISCALIZAÇÃO E SANÇÕES

A B&F adota um sistema de monitorização e fiscalização rigoroso para garantir o cumprimento deste Código de Conduta, Ética e Anticorrupção, bem como para identificar eventuais comportamentos que violem as suas normas e princípios.

A responsabilidade de fiscalizar o cumprimento deste Código recai sobre a liderança da empresa e os responsáveis pelas áreas de compliance e auditoria interna.

9.1 Responsabilidade pela Fiscalização

- **Responsável pelo Compliance:** A empresa designará um responsável ou uma equipa de compliance encarregada de monitorizar a aplicação deste Código e de garantir que as políticas de integridade sejam seguidas.
- **Auditoria Interna:** A auditoria interna, de forma independente, também será encarregada de realizar auditorias periódicas para verificar a conformidade com as normas anticorrupção e éticas.

9.2 Procedimentos de Fiscalização

A fiscalização será conduzida através de vários mecanismos, incluindo:

- Revisão de relatórios financeiros e contabilísticos;
- Avaliações periódicas das práticas internas de gestão de riscos;
- Investigação de denúncias recebidas através do Canal de Denúncias;
- Inspeções e auditorias, internas e externas, para verificar o cumprimento do Código e da legislação aplicável.

9.3 Sanções em Caso de Violação

A violação deste Código poderá resultar em sanções disciplinares proporcionais à gravidade da infração, incluindo:

- **Advertência verbal ou escrita:** para infrações de menor gravidade;
- **Suspensão temporária:** em caso de infrações mais graves ou reincidência;
- **Despedimento com justa causa:** nos casos mais graves, como corrupção, fraude ou suborno;
- **Rescisão de contrato com terceiros:** no caso de infrações cometidas por fornecedores, prestadores de serviços ou outros parceiros.

A aplicação das sanções terá sempre em conta a gravidade da infração, a intenção do infrator, o impacto causado e as circunstâncias envolvidas.

9.4 Processos de Apuração

Todos os casos de violação das normas deste Código serão investigados de forma imparcial, transparente e objetiva, com o direito à defesa para as partes envolvidas.

A empresa garantirá que as apurações sejam realizadas sem viés e dentro de um prazo razoável, assegurando a confidencialidade e a proteção dos envolvidos.

9.5 Melhoria Contínua

A B&F promoverá a revisão contínua dos seus processos de fiscalização e das medidas disciplinares, com o objetivo de reforçar as boas práticas de ética e de prevenção da corrupção.

Sempre que necessário, serão realizadas ações de formação complementares e ajustes às políticas internas, com vista a corrigir eventuais falhas identificadas e a garantir a eficácia do presente Código.

10. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

A B&F compromete-se a rever e atualizar periodicamente este Código de Conduta, Ética e Anticorrupção, a fim de garantir que ele permaneça alinhado com as melhores práticas, as mudanças na legislação aplicável e as necessidades organizacionais. A revisão será realizada de forma a assegurar que a empresa continue a promover a ética, a transparência e o cumprimento das normas legais.

10.1 Frequência da Revisão

O Código será revisto, no mínimo, uma vez de três em três anos, ou sempre que houver mudanças significativas nas leis nacionais ou internacionais relevantes, ou na estrutura da empresa.

Revisões extraordinárias podem ocorrer caso surjam novos riscos ou necessidades, ou após a ocorrência de incidentes ou situações que evidenciem a necessidade de atualização.

10.2 Responsável pela Revisão

A responsabilidade pela revisão e atualização do Código recai sobre o responsável pelo compliance, com o apoio do departamento jurídico e da auditoria interna, quando necessário. O responsável pela revisão deverá assegurar que todas as partes envolvidas na revisão sigam um processo transparente e adequado.

10.3 Processo de Revisão

O processo de revisão será conduzido com a participação dos principais stakeholders internos, incluindo gestores, responsáveis de área e o departamento jurídico.

Poderão também ser consultados especialistas externos, de modo a garantir o alinhamento com as melhores práticas de governança e conformidade.

Durante o processo de revisão, será dada atenção especial a:

- Alterações na legislação aplicável, em especial nos domínios da anticorrupção, do compliance e da prevenção do assédio;
- Evolução das necessidades internas e dos riscos organizacionais;
- Feedback recolhido através do canal de denúncias e das avaliações de compliance;
- Tendências de mercado e boas práticas em ética, integridade e prevenção de comportamentos abusivos no local de trabalho.

10.4 Comunicação das Atualizações

Após cada revisão, todas as atualizações ao Código serão devidamente comunicadas a colaboradores e partes interessadas, garantindo o acesso à versão mais atualizada.

Sempre que necessário, serão promovidas ações de formação para assegurar a correta compreensão e aplicação das alterações introduzidas.

10.5 Arquivamento das Versões Anteriores

A versão atual do Código estará sempre disponível para consulta por todos os colaboradores e parceiros.

As versões anteriores serão devidamente arquivadas, podendo ser consultadas, quando necessário, para fins de auditoria ou verificação histórica.

11. DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

A B&F espera que todos os colaboradores, dirigentes, prestadores de serviços e parceiros se comprometam ativamente com os princípios e normas estabelecidos no presente Código de Conduta, Ética e Anticorrupção. A adesão a este Código não constitui apenas uma obrigação legal ou regulamentar, mas representa também uma responsabilidade moral, essencial para garantir uma atuação ética, íntegra e transparente por parte da empresa.

11.1 Compromisso de Conformidade

Ao assinar esta declaração, os signatários afirmam que:

- Leram e compreenderam as disposições deste Código.
- Comprometem-se a agir de acordo com os princípios e valores aqui descritos, em todas as suas interações profissionais, tanto dentro quanto fora da empresa.
- Reconhecem que a violação de qualquer uma das normas estabelecidas poderá resultar em sanções, conforme disposto no Capítulo 9.

11.2 Atualização e Novos Compromissos

Sempre que houver revisões significativas do Código, todos os colaboradores e partes interessadas deverão assinar uma nova versão da declaração de compromisso. Os colaboradores também deverão assinar o compromisso sempre que forem promovidos ou assumirem novas funções dentro da empresa, como parte do processo de integração contínua.

12. MODELO DA DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

Declaração de Compromisso com o Código de Conduta, Ética e Anticorrupção da B&F

Eu, _____ (nome completo),
portador(a) do documento de identificação nº _____, a exercer a função de
_____ (cargo/função) no departamento/unidade de
_____ da B&F, declaro, para os devidos efeitos, que:

1. Tomei conhecimento do Código de Conduta, Ética e Anticorrupção da B&F, o qual li e compreendi na sua totalidade;
2. Reconheço que o referido Código estabelece os princípios, valores e normas de conduta que regem a atuação ética e profissional no seio da organização, bem como as obrigações legais e regulamentares aplicáveis;
3. Comprometo-me expressamente a:
 - Cumprir integralmente todas as disposições do Código, bem como as políticas e procedimentos internos da empresa;
 - Atuar com integridade, transparência, responsabilidade e respeito, em todas as circunstâncias relacionadas com o exercício das minhas funções;
 - Abster-me de qualquer comportamento que possa configurar violação ética, legal ou contratual, incluindo práticas corruptas, fraudulentas ou discriminatórias;
 - Participar ativamente nas formações e iniciativas de sensibilização promovidas pela empresa;
 - Colaborar de forma diligente com eventuais ações de auditoria, fiscalização ou investigação interna.
4. Tomo conhecimento de que qualquer incumprimento das disposições constantes do Código poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares e/ou sanções contratuais, nos termos da legislação em vigor e das regras internas aplicáveis;
5. Comprometo-me ainda a renovar esta declaração:
 - quando o Código for objeto de revisão substancial;
 - ao ser promovido(a) ou assumir novas funções dentro da empresa;
 - sempre que solicitado pela B&F, no âmbito de processos de atualização ou reforço de compromissos éticos.

Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / ____

13. APROVAÇÃO E REVISÃO

O presente Código de Conduta, Ética e Anticorrupção da Balbino & Faustino foi aprovado pelo Conselho de Gestão, que se compromete a assegurar a sua implementação, monitorização e atualização periódica, conforme estabelecido.

Histórico de Revisões:

Revisão nº	Data	Alterações Relevantes
1	2025/10/09	Versão inicial aprovada