

CANAL DE DENÚNCIAS INTERNO

(Lucullumar - Sociedade Hoteleira e Turismo, S.A.)

Nos termos e para os efeitos do disposto na **Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro**, informamos que foi criado um canal de denúncias interno, através do qual poderão ser divulgadas infracções à legislação nacional e/ou comunitária, cometidas ou em curso, bem como tentativas de ocultação das mesmas, nomeadamente relativas a:

- i. Contratação pública;
- ii. Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- iii. Segurança e conformidade dos produtos;
- iv. Segurança dos transportes;
- v. Proteção do ambiente;
- vi. Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- vii. Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
- viii. Saúde pública;
- ix. Defesa do consumidor;
- x. Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- xi. Corrupção e infracções conexas;
- xii. Violação das normas do Código de Conduta.

A Lucullumar pretende ser um parceiro de negócios fiável em todos os momentos. Pensamento e ação sustentáveis e uma forte coesão caracterizam a nossa cultura empresarial. É crucial para o sucesso da nossa empresa que todos os intervenientes partilhem os mesmos valores e alinhem as suas ações com estes valores da mesma forma. De acordo com os nossos valores fundamentais, gostaríamos de o encorajar a comunicar quaisquer indícios de violações da lei, do Código de Conduta do Grupo REWE ou outras violações significativas das regras.

As denúncias podem ser apresentadas anonimamente ou com identificação do denunciante, por escrito através do contacto de correio eletrónico pelo endereço canaldenuncias@galoresort.com ou por carta para a seguinte morada: Director (a) de Recursos Humanos. Hotel Galosol. Rua D. Francisco Santana. 9125 – 031 Caniço. Santa Cruz, ou ainda numa reunião presencial para apresentação verbal, se o denunciante assim o entender.

A pessoa responsável por receber e dar seguimento às denúncias é Cristina Viveiros, Directora de Recursos Humanos.

Neste canal interno fica assegurada a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes, conforme o caso, (sendo a identidade do denunciante apenas divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial) e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, bem como o impedimento de acesso de pessoas não autorizadas.

19 de junho de 2024,

O representante Legal da Lucullumar - Sociedade Hoteleira e Turismo, S.A.

Frank Siebrecht
Administrador



POLÍTICA DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS E PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

A **Lucullumar - Sociedade Hoteleira e Turismo, S.A.**, adiante designada por “**Lucullumar**”, constituída pelos Hotéis Sentido Galo Resort e Alpino Atlantico Ayurveda, assume o seu compromisso em orientar a sua actividade com integridade e de forma respeitosa, honesta e ética.

Nos termos e para os efeitos do disposto na **Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro**, a Lucullumar criou um canal de denúncias interno, bem como a presente Política de Tratamento de Denúncias e Proibição de Retaliação.

Esta política visa apresentar o Canal de Denúncias da **Lucullumar**, estabelecendo as suas regras de utilização e delineando o processo de recebimento e tratamento de denúncias recebidas, bem como definir os diversos intervenientes neste processo.

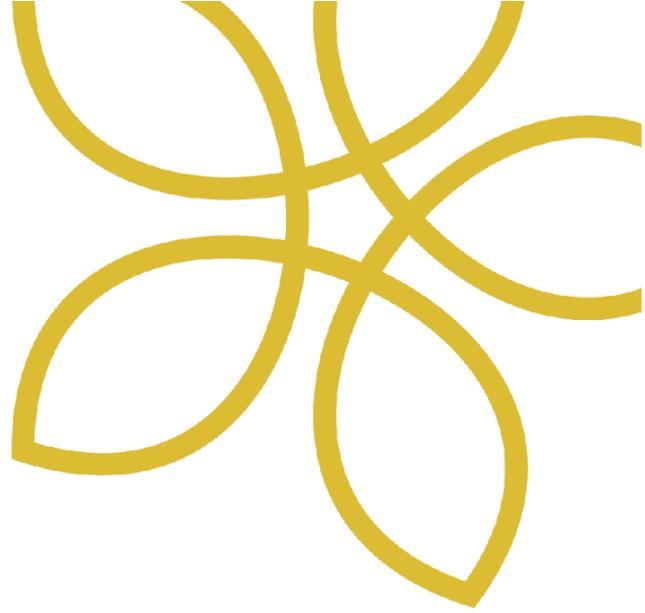
ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Política de Tratamento de Denúncias e Proibição de Retaliação da Lucullumar, aplica-se de forma geral a qualquer pessoa relacionada por qualquer forma com os Hotéis Sentido Galo Resort e Alpino Atlantico Ayurveda, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores;
- b) Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a supervisão e direção de tais entidades;
- c) Os titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão, incluindo membros não executivos;
- d) Voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados.

Poderão ser denunciadas infracções à legislação nacional e/ou comunitária, cometidas ou em curso, bem como tentativas de ocultação das mesmas, nomeadamente relativas a:

- i) Contratação pública;
- ii) Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- iii) Segurança e conformidade dos produtos;
- iv) Segurança dos transportes;



- v) Proteção do ambiente;
- vi) Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- vii) Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
- viii) Saúde pública;
- ix) Defesa do consumidor;
- x) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.
- xi) Corrupção e infracções conexas
- xii) Violação das normas do Código de Conduta.

FUNCIONAMENTO DO CANAL DE DENÚNCIAS

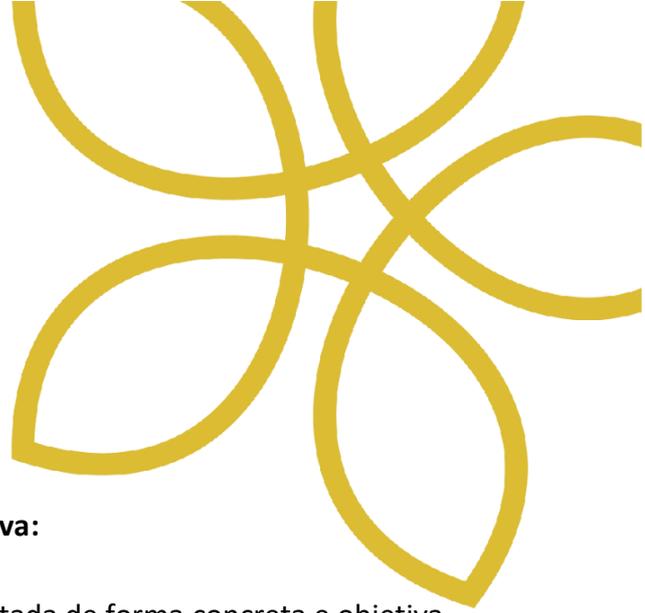
O Canal de Denúncias da **Lucillumar** é um sistema seguro de denúncias de infrações ou situações lesivas de interesse público, colocado à disposição dos seus colaboradores.

As denúncias podem ser apresentadas anonimamente ou com identificação do denunciante, por escrito através do contacto de correio eletrónico pelo endereço canaldenuncias@galoresort.com ou por carta para a seguinte morada: Director (a) de Recursos Humanos. Hotel Galosol. Rua D. Francisco Santana. 9125 – 031 Caniço. Santa Cruz, ou ainda numa reunião presencial para apresentação verbal, se o denunciante assim o entender.

A pessoa responsável por receber e dar seguimento às denúncias é Cristina Viveiros, Directora de Recursos Humanos.

Neste canal interno fica assegurada a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes, conforme o caso, (sendo a identidade do denunciante apenas divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial) e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, bem como o impedimento de acesso de pessoas não autorizadas.

Igualmente está assegurada, na relação entre a empresa e o denunciante, a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções.



A denúncia deverá ser apresentada de forma concreta e objetiva:

Para ser tratada de modo eficaz, a denúncia deverá ser apresentada de forma concreta e objetiva, atendendo a critérios de relevância dos factos, substancialidade, boa-fé e veracidade, estar devidamente fundamentada, permitindo o seu adequado enquadramento e correta análise, e caso aplicável a Identificação dos suspeitos ou todos os dados considerados relevantes para a identificação dos autores, e possíveis testemunhas.

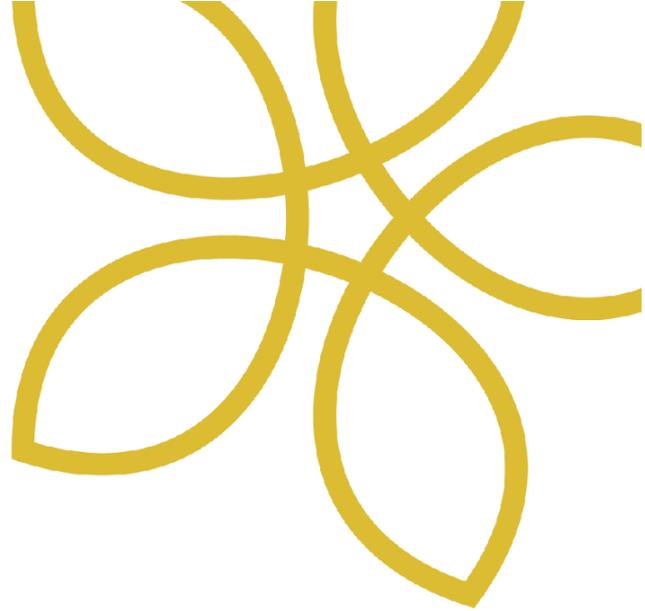
PROCEDIMENTO DE TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Todas as denúncias rececionadas são tratadas de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) O seguimento de denúncias é conduzido de forma objetiva e imparcial;
- b) Todas as atividades promovidas no âmbito do tratamento das denúncias obedecem aos valores da **Lucillumar** e à legislação aplicável;
- c) O princípio da presunção de inocência é garantido durante todo o processo;
- d) Os atos instrutórios e, subsequentemente, as decisões adotadas são proporcionais, necessárias e adequadas ao caso concreto;
- e) A identidade dos denunciantes, denunciados, testemunhas e de terceiros mencionados e/ou envolvidos na denúncia não é divulgada, exceto quando é nos termos exigidos por lei ou decisão judicial.

No seguimento da denúncia devem ser praticados os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.

O procedimento caracteriza-se por diversas fases, decorrendo durante um período de três meses, a contar da data da receção da denúncia, conforme se explanará abaixo:



RECEÇÃO DA DENÚNCIA

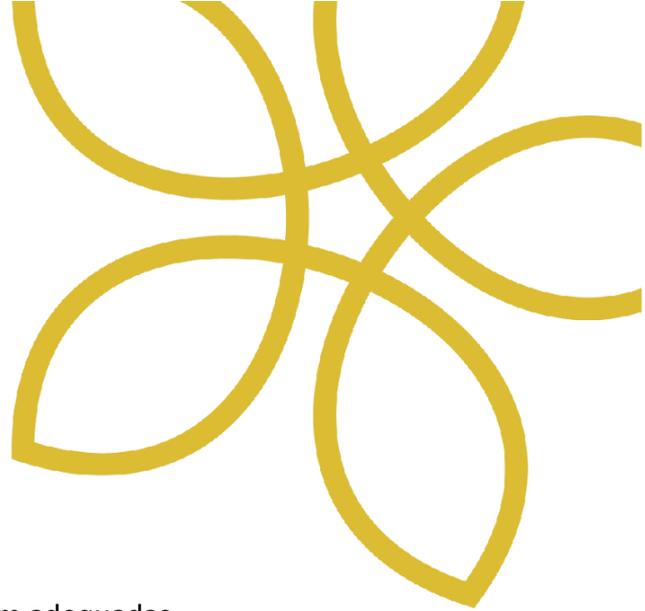
1. O procedimento inicia-se com a receção da denúncia, podendo ser apresentada anonimamente ou com identificação do denunciante, através do canal de denúncias interno da Lucullumar.
2. Caso a denúncia seja apresentada em reunião presencial, a empresa assegura, obtido o consentimento do denunciante, e o registo da reunião mediante ata fidedigna (deve ser permitido ao denunciante ver, retificar e aprovar a ata da reunião, assinando-a).
3. 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 à(s) pessoa(s) responsável(is) por receber ou dar seguimento a denúncias.
4. A **Lucullumar** assegura a notificação ao denunciante da respetiva receção, dos requisitos, autoridades, forma e admissibilidade da denúncia externa, no prazo máximo de 7 dias a contar da receção.

CLASSIFICAÇÃO E VALIDAÇÃO DA DENÚNCIA

1. Avaliação, se a denúncia incide ou não sobre um ou mais do(s) domínio(s) elencados no âmbito objetivo de aplicação do Canal de Denúncias da Lucullumar.
2. Sempre que a denúncia visar a(s) pessoa(s) responsável(is) por receber e dar seguimento à denúncia, é solicitado a substituição daquele por um membro suplente.
3. Caso a denúncia esteja fora do âmbito de aplicação, será redigido um relatório de arquivamento, no qual expõe os motivos justificativos do encerramento do procedimento e assegura a comunicação ao denunciante do arquivamento da denúncia, bem como da respetiva fundamentação.

INSTRUÇÃO

1. O responsável pela condução da investigação adota as diligências necessárias ao apuramento dos factos descritos na denúncia, procedendo à:
 - a) Recolha de elementos adicionais, junto do denunciante, denunciado(s), testemunha(s), terceiro(s) mencionado(s) e/ou envolvido(s), departamentos ou empresas envolvidas;



- b) Condução de entrevistas;
- c) Realização de outras ações de investigação que se revelem adequadas.

PROJETO DE DECISÃO

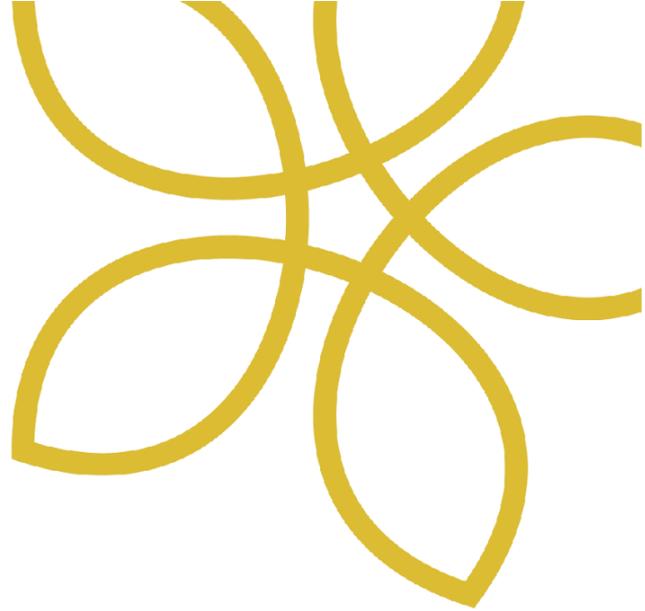
1. Concluída a investigação, o responsável designado elabora o respetivo relatório final, que contém, pelo menos, os seguintes elementos:
 - a) Ações de investigação realizadas;
 - b) Factos provados e não provados, e respetivas evidências;
 - c) Projeto de decisão, com a proposta de medidas corretivas, ações sancionatórias / disciplinares e a respetiva calendarização.
2. O responsável pela condução da investigação envia o projeto de decisão para validação ao Presidente do Conselho de Administração da Lucullumar, exceto quando este seja visado pela denúncia, situação que impõe a intervenção dos restantes membros do Conselho de Administração na fase seguinte.

DECISÃO

1. Aprovada a decisão pelo Presidente do Conselho de Administração ou, quando a denúncia envolva este, pelos restantes membros do Conselho de Administração da Lucullumar, é comunicado ao denunciante o sentido da decisão, as respetivas medidas corretivas e ações sancionatórias / disciplinares e a devida fundamentação.
2. A comunicação é realizada no prazo máximo de 3 meses a contar da data de receção da denúncia.

APLICAÇÃO DE MEDIDAS CORRETIVAS

1. O Responsável pelo Cumprimento Normativo da Lucullumar assegura a implementação das medidas corretivas, incluindo as ações disciplinares, de acordo com a calendarização constante da decisão, com o apoio direto do(s) departamento(s) envolvido(s).



2. O denunciante é informado sobre o estado de implementação das medidas corretivas, sempre que seja requerido.

CONFIDENCIALIDADE E ANONIMATO

A todos os denunciantes é conferida a possibilidade de denunciarem de forma anónima. Não obstante, independentemente de a denúncia ser realizada de forma anónima ou não, a Lucullumar garante sempre, ao longo de todo o processo de averiguação da denúncia e mesmo após a sua conclusão, a confidencialidade da identidade do denunciante, dos denunciados, testemunhas e de terceiros mencionados e/ou envolvidos na denúncia.

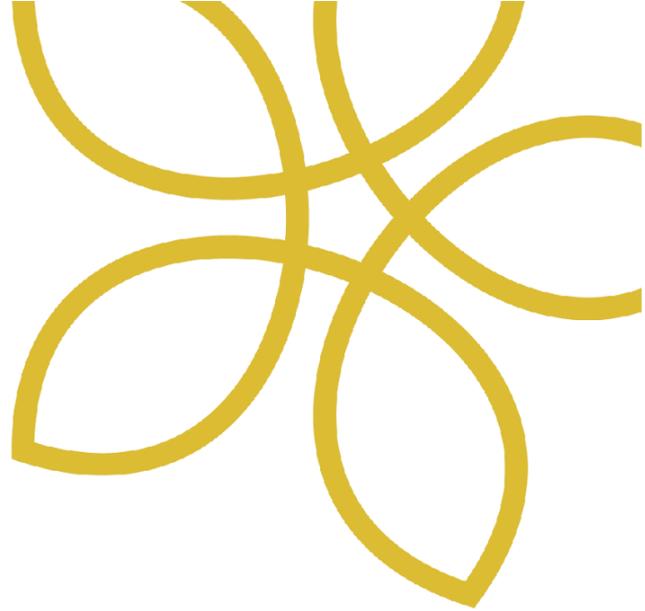
PROTECÇÃO DE DENUNCIANTES E PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

A Lucullumar assume o compromisso de não praticar nenhum acto de retaliação contra o denunciante. Para o efeito, a Lucullumar, compromete-se a não causar, direta ou indiretamente, danos patrimoniais ou não patrimoniais ao denunciante, designadamente, através de cessação, suspensão ou alteração do contrato de trabalho ou outro, assédio, ameaça, intimidação, perda de benefícios ou qualquer outra forma de retaliação.

Para que o denunciante beneficie da protecção conferida legalmente, é necessário que a denúncia seja realizada de boa-fé, isto é, exista fundamento sério para crer que as informações são verdadeiras, no momento da denúncia ou da divulgação pública.

RESPONSABILIDADE PELA UTILIZAÇÃO INDEVIDA DO CANAL DE DENÚNCIAS

A Lucullumar não aceita a utilização indevida do Canal de Denúncias. O denunciante que, se provado, atue propositadamente de má-fé, através de uma denúncia caluniosa ou falsa, será sujeito a ação disciplinar, nos termos da legislação laboral em vigor.



Não obstante, a referida ação disciplinar não afasta a eventual responsabilidade civil ou criminal a que haja lugar, conforme aplicável, nos termos da legislação em vigor.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo avaliará as eventuais violações que tenham sido cometidas por membros da Administração e irá propor ao Conselho de Administração a adoção das medidas que entenda ajustadas à situação ocorrida.

Nesta medida, todos os colaboradores são incentivados a reportar ao Responsável pelo Cumprimento Normativo da Lucullumar violações à presente Política que saibam ou suspeitem ter sucedido (podendo fazê-lo diretamente no canal de denúncias interno da Lucullumar) referido, sendo-lhes garantida a não retaliação pelo ato de reporte.

PROTEÇÃO DE DADOS

O funcionamento do Canal de Denúncias da Lucullumar pode implicar o tratamento de dados pessoais do denunciante, dos denunciados, testemunhas e de terceiros mencionados e/ou envolvidos na denúncia. A Lucullumar compromete-se, nesta medida, a tratar os dados pessoais de forma lícita, recolhendo apenas a informação necessária e pertinente, conservando tais dados pelo tempo estritamente necessário à finalidade específica a que se destinar, não partilhando os dados com outras entidades, salvo quando expressamente autorizado pelo titular dos dados ou quando tal lhe for imposto legalmente. Neste sentido, a Lucullumar garante que o tratamento dos dados pessoais cumpre, em estrita medida, a Política de Privacidade e Dados Pessoais da Lucullumar.

REGISTO E CONSERVAÇÃO

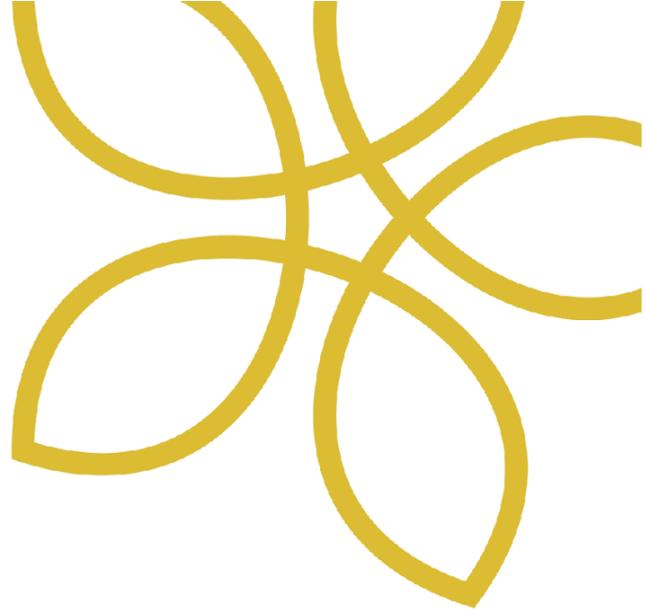
A Lucullumar mantém um registo atualizado das denúncias rececionadas durante um período de cinco anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais e/ou administrativos que resultem das referidas denúncias. Cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo da Lucullumar, o devido registo e conservação das denúncias recebidas, tendo este o acesso restrito às mesmas.

SENTIDO

GALO RESORT

ALPINO ATLANTICO

AYURVEDA HOTEL



ORIENTAÇÕES DE REFERÊNCIA

A presente Política deve ser lida em conjunto com os seguintes documentos da Lucullumar:

- a) Canal de Denúncias Interno - Lucullumar
- b) Código de Conduta do Grupo REWE;
- c) Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas - Lucullumar
- d) Política de Privacidade e Dados Pessoais da Lucullumar

ENTRADA EM VIGOR

A presente Política entra em vigor na data de publicação.

Caniço, 13 de junho de 2024

A Administração

Frank Siebrecht



CÓDIGO DE CONDUTA DO GRUPO REWE



ÍNDICE

PREFÁCIO

Página 3

#1 RESPEITOSO: Relacionamento interpessoal

Página 4

#2 LEAL: A nossa presença em público

Página 5

#3 JUSTO: Atitude face à concorrência

Página 6

#4 FIABILIDADE: Proteger os bens e os dados

Página 7

#5 CORRECTO: Tomar medidas quando surgem conflitos de interesses

Página 8

#6 HONESTO: O nosso compromisso contra a corrupção

Página 10

#7 SUSTENTÁVEL: Assumir a responsabilidade pelo futuro

Página 12

INFRACÇÕES E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS

Página 14



"Vamos juntos dar o exemplo através de acções correctas".

Lionel Souque

Caros colegas,

"JUNTOS PARA UMA VIDA MELHOR". É essa a nossa missão. E só podemos fazer justiça se realmente nos unirmos. O nosso Código de Conduta destina-se a todos os trabalhadores - incluindo os directores - bem como à direção do Grupo Rewe.

Como fonte de aconselhamento e orientação, ajudar-nos-á a fazer o nosso trabalho todos os dias de forma a atingir os nossos objectivos: seja em cada passo, em cada contacto, em cada decisão e em cada ação.

O nosso Código de Conduta descreve sete valores fundamentais para a nossa conduta profissional: convida-nos a criar uma cultura caracterizada pela **apreciação** mútua e pela **lealdade**. Define a **justiça** e a **fiabilidade** como os princípios orientadores do nosso trabalho quotidiano. Exige que actuemos de uma forma **objectiva**, que sejamos sempre **honestos** e que asseguremos que a abordagem que adoptamos é **sustentável**, de modo a proporcionar uma melhor qualidade de vida.

Por favor, interiorize e adopte o nosso Código de Conduta! Ele representa não só o nosso compromisso claro de cumprimento, mas também um regulamento vinculativo que rege todas as nossas acções: internamente - quando lidamos com funcionários e colegas; e externamente - no que diz respeito ao nosso contacto com clientes e parceiros comerciais.

Esperamos que estes últimos também adoptem os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta e trabalhem no sentido de os implementar na sua própria cadeia de abastecimento.

Juntos, vamos agir como modelos nas acções que tomamos.

Os nossos gestores têm uma função de modelo especialmente importante a desempenhar neste domínio. Se tiver perguntas ou dúvidas, não hesite em contactar a pessoa relevante mencionada no presente Código de Conduta.

O vosso, **Lionel Souque**
Diretor Executivo do Grupo REWE

TRATAMO-NOS MUTUAMENTE COM RESPEITO.



#1

RESPEITOSO

Adotar uma abordagem respeitosa em relação aos colegas, clientes e parceiros de negócios é um pré-requisito essencial para criar um sentimento de verdadeira união. Especialmente no contexto da vida profissional, podem surgir desacordos e situações difíceis que só podem ser ultrapassadas através do respeito mútuo. Esta mentalidade não só nos ajuda a progredir, mas também à própria empresa.

As opiniões diferentes não são apenas inevitáveis - são de facto necessárias quando se trata de desenvolver os nossos produtos, serviços e processos. A este respeito, temos de manter uma forte concentração no que fazemos: a falta de apreço pessoal não será tolerada. Se tratarmos as pessoas de forma diferente, deve haver sempre uma razão factual e objetiva para o fazer. O **tratamento desigual** de outras pessoas com base na sua cor de pele ou origem étnica, género, idade ou orientação sexual, religião ou visão do mundo, bem como qualquer doença ou deficiência, é discriminação - um tabu absoluto dentro do Grupo REWE/Sentido Galo Resort.

Qualquer forma de conduta que leve colegas, clientes ou parceiros de negócios a serem insultados, humilhados ou a serem alvo de qualquer sentimento de vergonha é inaceitável. Isto inclui qualquer forma de **assédio moral "bullying"**. Indicações de que o assédio moral está a ocorrer podem incluir calúnias contra um colega e a sua família, a difusão de rumores, ameaças, insultos ou formas de assédio. Formas de tratamento deliberadamente difamatórias ou indignas

e a retenção deliberada de informações essenciais também são exemplos importantes. **O assédio sexual** no local de trabalho também não será tolerado na empresa, sob nenhuma forma. Isto inclui qualquer forma de comportamento sexualmente explícito ou implícito que alguém possa considerar indesejável.

Considera que não foi tratado de forma justa pelo Grupo REWE/Sentido Galo Resort ou observou algum comportamento semelhante por parte de outros? Tem o direito de denunciar este tipo de comportamento, de ser levado a sério nas suas preocupações e de ser ouvido. Todas as queixas serão cuidadosamente investigadas. A pessoa afetada será informada do resultado. Não tenha receio de abordar o seu superior hierárquico ou de contactar diretamente o serviço competente da sua organização (por exemplo usar o canal de denúncias ou se dirigir à Direcção de Recursos Humanos da empresa).

#2 LEAL

Cabe a cada um de nós proteger e promover a reputação da nossa empresa. Neste sentido, a lealdade é o requisito mais importante. O comportamento inadequado ou descuidado de qualquer funcionário pode causar danos significativos à empresa. Isto também se aplica a declarações públicas.

As declarações relacionadas com a empresa, feitas por funcionários do Grupo REWE/Sentido Galo Resort perante o público em entrevistas, palestras ou outras publicações, não devem prejudicar os interesses e objectivos da empresa. O momento e as condições de enquadramento de uma publicação também desempenham um papel fundamental, para além do próprio conteúdo. Certifique-se de que coordena todos os esforços com o seu superior hierárquico e, no caso de contactos com os meios de comunicação social, com o departamento de Comunicação Empresarial responsável.

Muitos colaboradores utilizam frequentemente as **redes sociais**, como o Twitter, o Facebook e o Instagram, tanto a nível privado como profissional, ao mesmo tempo que escrevem em blogs ou participam em fóruns de discussão. Uma declaração descuidada, que de outra forma seria rapidamente esquecida na vida real, pode espalhar-se

rapidamente e ser lido por uma grande audiência. Por isso, ao utilizar os meios de comunicação social, é necessário cumprir uma série de regras, a fim de salvaguardar os interesses da companhia, dos seus clientes, parceiros comerciais e funcionários. Assim, quer seja online ou offline, não é permitida a divulgação de informações internas ou outro tipo de dados confidenciais da empresa. Para, além disso, o tom deve ser sempre educado. Os direitos dos outros, por exemplo direitos de personalidade ou direitos de autor, devem ser respeitados em todas as circunstâncias.

Tem mais perguntas sobre este tema? O seu superior hierárquico e o departamento de Recursos Humanos terão todo o prazer em fornecer-lhe informações pormenorizadas.

PROTEGEMOS OS INTERESSES DA EMPRESA EM PÚBLICO.



SOMOS CORRECTOS PERANTE A CONCORRÊNCIA.



©DOUGAL WATERS

#3 JUSTO

O Grupo REWE/Sentido Galo Resort adota sempre um comportamento adequado em relação aos seus concorrentes. A concorrência leal é a força motriz da nossa economia de mercado: cria eficiência, fomenta a inovação e, em última análise, gera uma maior escolha para os clientes e consumidores.

Não participamos em **acordos “anti-trust”** com outros participantes no mercado. Isto também se aplica a qualquer forma de ação que vise influenciar ilegalmente a concorrência.

Actuamos de forma responsável a partir da nossa posição competitiva e asseguramos que não prejudicamos outros participantes no mercado através da aplicação de medidas anti-concorrenciais ou violamos os requisitos da legislação “anti-trust”.

Um parceiro de negócios propôs-lhe uma estratégia e não tem a certeza de que esta esteja em conformidade com as regras da concorrência leal? Não tem a certeza de que o seu comportamento (atual ou futuro) esteja em conformidade com as condições da lei da concorrência ou “antitrust”? Não hesite em contactar o departamento de Recursos Humanos.

#4

FIABILIDADE

Graças ao nosso empenho e desempenho, criamos diariamente novos activos tangíveis e intangíveis. Esperamos fiabilidade de todos os colaboradores do Grupo Rewe/Sentido Galo Resort ao lidar com este capital no dia a dia. Isto inclui a proteção dos bens da empresa da empresa contra a ameaça de abuso, dano ou perda.

Os activos detidos pelo Grupo REWE não incluem apenas produtos e serviços, mas também fluxos de trabalho, bases de dados, a imagem de marca da empresa e as nossas relações com clientes e outras empresas. Tudo isto exige uma abordagem conscienciosa.

Os segredos comerciais e de negócios são também uma parte fundamental desta questão - não divulgar qualquer informação deste tipo é de importância crucial - tanto durante o período de emprego como após o seu termo. Isto também se aplica às informações que lhe são confiadas por terceiros no decurso do seu trabalho. No tratamento de dados pessoais (por exemplo, dados de clientes, de empregados ou de parceiros de negócios), é de suma importância para o Grupo REWE cumprir os requisitos legais que regem o tratamento destes dados, assim como as directrizes internas da empresa sobre este tema.

Os aparelhos electrónicos, equipamentos, materiais de trabalho ou outros **bens da empresa** só podem ser utilizados para fins privados ou retirados das instalações da empresa com o consentimento prévio e expresso do seu superior hierárquico, salvo disposição em contrário da empresa ou das suas políticas. Isto também se aplica a bens que não são (ou já não são) elegíveis para venda.

Se necessitar de mais informações sobre a proteção de dados e a salvaguarda da propriedade da empresa, contacte o seu superior hierárquico como primeiro passo. Para proteger os segredos comerciais e de negócios, o departamento de segurança empresarial pode prestar-lhe aconselhamento competente e, no que diz respeito à questão da proteção de dados, o coordenador responsável pela proteção de dados ou o responsável pela proteção de dados está à sua disposição como fonte especializada.



PROTEGEMOS O NOSSO PATRIMÓNIO E
OS NOSSOS DADOS.



DEFINIMOS COM CLAREZA UMA FRONTEIRA ENTRE
OS INTERESSES PESSOAIS E PROFISSIONAIS.

#5 CORRECTO

Muitas pessoas participam em actividades culturais, políticas, desportivas ou outras actividades sociais, actividades estas fora do horário de trabalho. Alguns têm também um emprego secundário ou estão envolvidos noutras empresas. Em todas as nossas actividades, temos objectivos muito diferentes. Quando as actividades privadas entram em conflito com os interesses da empresa, isso representa um conflito de interesses que deve ser resolvido sem excepções.

Os conflitos de interesses surgem frequentemente através de uma actividade dita secundária. Pode exercer uma actividade deste tipo, desde que cumpra determinadas regras. O Grupo REWE agradece expressamente o seu compromisso voluntário com uma associação ou outra organização pública ou sem fins lucrativos, se puder continuar a cumprir as suas obrigações laborais, se o seu emprego secundário for compatível com a sua posição na nossa empresa e se a boa reputação do Grupo REWE não for prejudicada. Naturalmente, estas condições também se aplicam se pretender exercer uma actividade secundária remunerada. Deverá sempre informar previamente o seu departamento de Recursos Humanos responsável e o seu supervisor. A sua entidade patronal pode proibi-lo de aceitar (ou continuar) a trabalhar sob a forma de actividade secundária remunerada, se existirem motivos razoáveis para suspeitar que a sua actividade secundária irá afetar o cumprimento das suas obrigações laborais.

Geralmente, não é permitido trabalhar para concorrentes do Grupo REWE.

A aquisição de participações em empresas que operem no âmbito direto do Grupo REWE só pode ser feita com o consentimento prévio, por escrito, do departamento de Recursos Humanos responsável. Isto também se aplica aos casos que envolvam órgãos executivos, por exemplo, se desejar assumir uma posição nessa empresa como diretor executivo. As participações existentes ou os órgãos executivos sujeitos a esta obrigação de aprovação devem igualmente ser comunicados ao departamento de Recursos Humanos. Evidentemente, isto não se aplica se apenas tiver investido o seu dinheiro em fundos de investimento com um amplo espectro de diversificação de investimentos, ou como pequeno acionista com participações em sociedades anónimas: isto não é motivo de preocupação para o Grupo REWE.



Se o colaborador ou um dos seus familiares desejar estabelecer uma **relação comercial com uma empresa do Grupo REWE**, também deve ter cuidado. Não haverá nenhum problema se você ou um dos seus familiares - como clientes finais - comprarem serviços e produtos oferecidos pelas empresas do Grupo REWE como uma transação comercial normal, incluindo fazer reservas na agência de viagens ou fazer compras no supermercado. No entanto, supondo que trabalha por conta própria como atividade secundária, ou que alguém da sua família tem uma empresa: se quiser celebrar, modificar ou anular contratos ou outro tipo de transações consigo mesmo ou com familiares em nome do Grupo REWE, é imprescindível que obtenha previamente o consentimento por escrito do seu supervisor. O termo família inclui não só o seu parceiro e os seus filhos, mas também todos os parentes até ao terceiro grau, por exemplo, os seus sobrinhos e sobrinhas, e quaisquer parentes por casamento.

Este requisito de obtenção de consentimento também se aplica a contratos e outras formas de negócio com empresas e associações em que o utilizador ou os membros da sua família detêm um interesse participativo ou em relação aos quais existe outra forma de responsabilidade. Atenção: um conflito de interesses envolvendo transações com as empresas do Grupo REWE

não pode ser impedido por um colega de concluir, anular ou alterar a atividade comercial em questão, a seu pedido.

Regra geral, a posição de cada um dentro do Grupo REWE - ou quaisquer contactos comerciais daí resultantes - não pode ser utilizada indevidamente, nem em benefício próprio, nem em benefício de outrem.

Tem dúvidas quanto ao facto de poder aceitar uma determinada forma de emprego secundário? Contacte o seu superior hierárquico ou o departamento de Recursos Humanos responsável por si. Receberá conselhos competentes a partir daqui.

Está a pensar se poderá estar envolvido num conflito de interesses?

O seu superior hierárquico ou o departamento de Recursos Humanos aconselhá-lo-ão rápida e competentemente sobre o assunto.

#6

HONESTO

Não são apenas as empresas que vão à falência devido ao suborno e à corrupção, a nossa sociedade também sofre danos consideráveis. É por isso que defendemos relações comerciais honestas e nos opomos ativamente à corrupção e a qualquer outra forma de crime de branqueamento de capitais.

A **corrupção** é o abuso do poder que lhe foi confiado para obter ganhos ou vantagens privadas. A corrupção enquanto infração é a forma mais proeminente de crime de branqueamento de capitais. No mundo das transacções comerciais, o suborno de parceiros comerciais e dos seus empregados, bem como a própria capacidade de ser subornado, são considerados infracções penais.

Além disso, o **tratamento de funcionários públicos** é uma questão particularmente sensível: em particular, esta categoria inclui funcionários públicos, representantes ou empregados de autoridades públicas, outras instituições públicas, empresas públicas ou organizações internacionais públicas. A concessão de vantagens e o suborno de funcionários públicos são infracções que ocorrem mais frequentemente do que se pensa.

O mesmo se aplica às relações com os representantes eleitos na esfera política, ou seja, os representantes eleitos dos parlamentos e dos governos.

O nosso comportamento nunca deve dar a impressão de que queremos influenciar certas decisões através da **concessão de benefícios**, ou que mesmo as nossas próprias decisões comerciais estão disponíveis "a quem der mais". Por conseguinte, devemos ser muito cuidadosos, mesmo quando nos encontramos em situações aparentemente inofensivas: uma pequena prenda no final do ano não é, por vezes, suficientemente "pequena", e um almoço de negócios num restaurante elegante está muito próximo de ser interpretado como uma tentativa de suborno. Isto não significa que as prendas de negócios e

LUTAMOS CONTRA A CORRUPÇÃO.

os convites sejam proibidos, por si só.

No entanto, estas nunca devem ser utilizadas para influenciar decisões comerciais ou governamentais - quer sejam as nossas próprias decisões, quer sejam as de parceiros comerciais ou funcionários públicos. A aceitação e a concessão de tais gratificações devem estar em conformidade com todas as leis aplicáveis e ser regidas pelas políticas da empresa. E, sem dúvida, nunca pedimos benefícios aos nossos parceiros comerciais ou a outros terceiros externos.

Cada uma destas regras aplica-se também a **donativos e patrocínios**. Asseguramos que as nossas doações e actividades de patrocínio são sempre transparentes. No caso de acções de patrocínio, as nossas prestações devem ser proporcionais

com a contrapartida acordada.

Está a pensar se pode aceitar o convite do seu fornecedor para um evento noturno?

Gostarias de mostrar o teu apreço por uma cooperação bem sucedida, mas não sabe o que é permitido e o que não é? O departamento de Recursos Humanos está disponível para responder a quaisquer perguntas.



ACTUAMOS DE UMA FORMA CONSCIENTE DO PUNTO DE VISTA AMBIENTAL E SOCIAL.



#7

SUSTENTÁVEL

A sustentabilidade não é vista como uma tendência para o Grupo REWE, mas sim como uma componente essencial da nossa estratégia empresarial. Este mandato foi subsequentemente ancorado na nossa diretriz para negócios sustentáveis. Como empresa líder internacional no sector do comércio e do turismo, temos um papel especial a desempenhar: Enquanto interface entre fabricantes, prestadores de serviços e consumidores, consideramos que a nossa tarefa é "trabalhar em conjunto para uma vida melhor".

Promovemos gamas de produtos cada vez mais sustentáveis, agimos de forma consciente em relação ao ambiente e ao clima, assumimos a responsabilidade pelos nossos colaboradores e estamos empenhados em fomentar uma sociedade sustentável. Estamos constantemente a expandir a nossa **oferta de produtos e serviços mais sustentáveis**. Analisamos detalhadamente toda a nossa cadeia de fornecimento e estamos empenhados em responder aos desafios sociais e ambientais que enfrentamos. Através de um diálogo eficaz com organizações não governamentais e outros parceiros-chave, desenvolvemos directrizes para **matérias-primas** de risco, de modo a sensibilizar e mudar os mercados com vista à sustentabilidade e a estabelecer padrões para o futuro.

Desenvolvemos medidas para reduzir o impacto dos nossos processos empresariais no clima e no ambiente. Ao fazê-lo, trabalhamos sobretudo no sentido de uma utilização mais eficiente **da energia**, da redução das principais **emissões** climáticas e da diminuição das taxas de **consumo de recursos**. Por favor, faça todos os esforços para garantir que se comporta de uma forma amiga do ambiente e consciente dos recursos. Por exemplo, utilizando a menor quantidade possível de papel para impressão, evitando resíduos de plástico e deslocando-se para o trabalho em meios de transporte públicos ou com emissões zero.

Em cooperação com os organismos nacionais e internacionais **sem fins lucrativos**, comprometemo-nos



a nível mundial, em dar um contributo efetivo para a sociedade. Por exemplo, apoiamos organizações locais de bancos alimentares, programas para crianças e adolescentes ou projectos locais em destinos turísticos.

Numa declaração de políticas da empresa, o Grupo REWE comprometeu-se a reforçar os **direitos humanos** e a evitar a sua violação. Isto inclui expressar um claro "não" ao trabalho infantil e forçado. Ao tomar decisões no seu dia a dia, tenha em conta que é da sua responsabilidade respeitar estes princípios.

Colaboradores dedicados e qualificados dão um contributo decisivo para o sucesso da nossa empresa - e damos grande importância à promoção da sua satisfação e desempenho.

Para o efeito, oferecemos aos nossos colaboradores uma remuneração justa, uma série de benefícios adicionais da empresa, modelos de horários de trabalho flexíveis e ofertas individuais que ajudam a encontrar o equilíbrio certo entre a vida profissional e pessoal.

Se tiver alguma dúvida sobre as condições de trabalho no Grupo REWE, o seu supervisor ou o departamento de Recursos Humanos responsável deve ser o seu primeiro ponto de contacto.

O nosso departamento de Sustentabilidade terá todo o prazer em explicar como os hotéis Sentido Galo Resort podem ajudá-lo a proteger o nosso ambiente ou a envolver-se em programas sociais.

INFRACÇÕES E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Cada trabalhador deve, sem exceção, cumprir todas as disposições legais, este Código de Conduta e outros regulamentos relevantes do Grupo REWE e Sentido Galo Resort. Os directores têm aqui uma função especial de modelo.

Qualquer pessoa que infrinja as regras enquanto trabalha para a companhia está sujeita, dependendo da natureza da infração, a sanções do direito do trabalho, a pedidos de indemnização por parte da entidade patronal ou mesmo a um processo penal.

BASTA ENVIAR SUGESTÕES DE CONFORMIDADE POR VIA DIGITAL

A Lucullumar pretende ser um parceiro de negócios fiável em todos os momentos. Pensamento e ação sustentáveis e uma forte coesão caracterizam a nossa cultura empresarial. É crucial para o sucesso da nossa empresa que todos os intervenientes partilhem os mesmos valores e alinhem as suas ações com estes valores da mesma forma. De acordo com os nossos valores fundamentais, gostaríamos de o encorajar a comunicar quaisquer indícios de violações da lei, do Código de Conduta do Grupo REWE ou outras violações significativas das regras.

As denúncias podem ser apresentadas anonimamente ou com identificação do denunciante, por escrito através do contacto de correio eletrónico pelo endereço canaldenuncias@galoresort.com ou por carta para a seguinte morada: Director (a) de Recursos Humanos. Hotel Galosol. Rua D. Francisco Santana. 9125 – 031 Caniço. Santa Cruz, ou ainda numa reunião presencial para apresentação verbal, se o denunciante assim o entender.



Colaboradores do Grupo Sentido Galo
Resort e entidades externas

APRESENTAÇÃO DE
DENÚNCIAS
anónimo, se desejado

DIGITAL

SENTIDO GALO RESORT | ALPINO ATLANTICO AYURVEDA HOTEL



Canal de Denuncias Sentido Galo Resort
canaldenuncias@galoresort.com

PRESENCIAL



OU

CARTA

A/C Direcção Recursos
Humanos
Hotel Galosol
Rua D. Francisco
Santana. 9125 – 031
Caniço. Santa Cruz

As informações que submete através dos meios de denúncia disponíveis são automaticamente atribuídas ao responsável pelo seu tratamento, que é neste caso a Directora de Recursos Humanos, e tratadas com total confidencialidade. Caso não pretenda ser identificado pode omitir a sua identidade. Importante neste caso deixar sempre um contacto para receber a resposta à sua denúncia.

Em qualquer caso, não deve sofrer quaisquer desvantagens num contexto profissional em resultado da apresentação da sua denúncia - independentemente de a denúncia ser ou não confirmada como válida e sujeita a tratamento.

Por favor, assegure-se de que este Código de Conduta é implementado e cumprido diariamente na sua atividade profissional.

QUE INFORMAÇÕES SÃO NECESSÁRIAS

Para processar a sua denúncia, o responsável pelo tratamento tem de compreender exatamente o que aconteceu. Por isso, é importante que descreva os factos da forma mais precisa e compreensível possível, incluindo para terceiros. Estas perguntas podem ajudar:

- O que é que aconteceu?
- Quem está envolvido (os nomes das pessoas devem, idealmente, ser mencionados com uma função ou cargo)?
- Onde é que isto aconteceu (por exemplo, em que loja, em que departamento, em que empresa)?
- Quando é que isto aconteceu (por exemplo, dados, períodos de tempo)?

Naturalmente, isto não significa que tenha de responder a todas as perguntas. No entanto, quanto mais informações fornecer, mais rapidamente será possível um esclarecimento completo da sua denúncia.

A Lucullumar assegura a notificação ao denunciante da respetiva receção, dos requisitos, autoridades, forma e admissibilidade da denúncia externa, no prazo máximo de 7 dias a contar da receção.

Caso a denúncia esteja fora do âmbito de aplicação, será redigido um relatório de arquivamento, no qual expõe os motivos justificativos do encerramento do procedimento e assegura a comunicação ao denunciante do arquivamento da denúncia, bem como da respetiva fundamentação.

POR QUE RAZÃO CADA MENSAGEM É IMPORTANTE

Gostaríamos de encorajá-lo expressamente a denunciar quaisquer violações dos regulamentos legais relevantes, dos requisitos deste Código de Conduta ou de outras directrizes dos hotéis Sentido Galo Resort - no interesse dos nossos colaboradores honestos e para a proteção de todas as empresas do Grupo REWE. Isto aplica-se, em particular, a suspeitas de corrupção e a quaisquer violações da lei. Isto porque, na pior das hipóteses, a própria existência da empresa pode ser ameaçada. Também apelamos aos nossos parceiros comerciais e clientes para denunciar quaisquer violações que afectem as empresas do Grupo REWE ou os seus trabalhadores, ou que estejam relacionadas com as nossas actividades comerciais.

Comunique quaisquer violações conhecidas e seja um modelo de integridade e lealdade com as suas próprias acções.