Critical software

Code of Conduct Policy

Document ID: CSW-QMS-2016-CPD-00996
Version: 16
Information Classification: Internal
Pages: 54

Table of Contents

1 Summary 5
2 Overview 6
3 Purpose and Scope 7
3.1 Values 7
4 Relationships 8
4.1 Client Relationships 8
4.2 Supplier Relationships 8
4.3 Relationship with Defence and related industries 9
4.4 Relationships with Government and Other Public Entities 9
4.5 Relationships with Political Parties and Organisations 10
4.6 Relationships with Non-Governmental Organisations (NGOs) 10
5 Sustainable Value Chain 11
5.1 Sustainability criteria 11
6 Anti-Facilitation of Tax Evasion and Money Laundering 14
7 Gifts, Meals and Improper Payments 15
8 Health, Safety and the Environment 16
8.1 Use of Alcohol, Drugs and Firearms 16
9 Employees 17
10 Combating Trafficking in Persons 18
11 Pledge Regarding Separation of Shareholders and Executive Management 19
12 Conflicts of Interest 20
12.1 Conflicts of Interest Involving Suppliers or Other External Entities 20
12.2 Conflicts of Interest Between Employees 20
12.3 Conflicts of Interest Involving Top Leadership Positions Within the Company 21
13 Equal Opportunities 22
13.1 Recruitment 22
13.2 Adjustment 23
13.3 Training and Career Development 23
13.4 Discrimination 23
13.5 Part-Time and Fixed-Term Work 23
13.6 Grievances 24

14 Anti-Harassment and Anti-Bullying 25
14.1 What Is Harassment? 25
14.2 What Is Bullying? 26
14.3 If You Are Being Bullied or Harassed 26
14.4 Protection and Support for Involved Parties 26
14.5 Record-Keeping 26
15 Grievance Procedure and Disciplinary Action 27
16 Data Protection 28
17 Intellectual Property 29
18 External Communications, Media, and Social Media 30
19 Corporate Social Responsibility 31
20 Clarifications and Omissions 32
21 Change History 33
22 Código de Conduta 35
22.1 Visão Geral 35
22.2 Objetivo e âmbito de aplicação 35
22.3 Relações 36
22.4 Cadeia de Valor Sustentável 40
22.5 Anti Facilitação de Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro 42
22.6 Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos 42
22.7 Saúde, Segurança e Ambiente 43
22.8 Funcionários 44
22.9 Combate ao Tráfico de Seres Humanos 44
22.10 Compromisso de Separação dos Acionistas e da Gestão Executiva 45
22.11 Conflitos de interesse 45
22.12 Igualdade de Oportunidades 47
22.13 Anti Assédio e Anti Bullying 49
22.14 Procedimento de queixa e ação disciplinar 51
22.15 Proteção de dados 51
22.16 Propriedade intelectual 52
22.17 Comunicações Externas, Media e Redes Sociais 52
22.18 Responsabilidade Social das Empresas 53
22.19 Esclarecimentos e Omissões 53

22.20 Histórico de Revisão 53

1 Summary

This document presents CSW Code of Conduct and professional ethics. It expresses our ethical commitment in the relationships with customers, workers, suppliers, government authorities, the media, communities, and society in general.

2 Overview

A central pillar of the development of Critical Software SA (hereafter referred to as CSW or the company and including all of its subsidiaries) is our ethical conduct. It embodies the principles that are part of our DNA. The policies expressed in this Code of Conduct (Code) detail our ethical commitment in the relationship with clients, employees, suppliers, government authorities, the media, communities and society in general.

The approval of this code and any further updates are the responsibility of the Board of Directors (BoD) of CSW.

This Code of Conduct is a public document. It may be amended at any time and it is reviewed yearly.

All CSW employees are required to complete the mandatory Code of Conduct training annually.

3 Purpose and Scope

The purpose of this Code is to express the ethical principles by which CSW abides. We firmly believe that ethical behaviour is a precondition to building trust and is therefore crucial to the sustainable development of the company. Our Code is fundamental in supporting prosperity and advancing the company's constant pursuit of excellence.

We belive this Code can inspire honest, impartial and transparent relationships that respect clients, suppliers, employees, society and the environment.

The application of this code is mandatory for company employees, outsourcers, trainees, and anyone working as part of our project teams, independent of the contractual relationship established. The Code should also serve as a reference for subcontractors, advisors, business and community partners. Without intending to cover all the possibilities inherent in the daily operations of business, it does intend to offer clear and non-negotiable guidelines. It is also a dynamic document that will be subject to periodic updates.

3.1 Values

CSW has four central values; the fourth is the main driver behind the present document.

We engineer ingenuity, and we love a challenge.

Challenges create change, allowing us to invent new things, energise our ideas and achieve greatness. Challenges help us to serve our clients, in our relentless pursuit to 'make the best better'. Whatever we have accomplished, we are always hungry and ambitious for more, always asking new questions, and always innovating.

We believe we are stronger together.

We work hard and smart for each other and the world around us. We believe that everyone we work with and everything we do matters. We pride ourselves on our energy and resolve in delivering on our promises. We care deeply about our work and are passionate about attracting and nurturing the very best talent.

We listen, we think, and we act: boldly.

When things matter most, we take the initiative. As a team and as individuals, we trust in our expertise, which empowers us to be decisive, brave, and committed in our work. We are resolute and resilient: not everything in life is easy, but we would not have it any other way.

We care about the way we get to the top.

Trust is tied to everything we do. We are guided by our dedication, honesty and integrity at all times – to each other, all of our clients and suppliers, and the communities we are an important part of. These principles lie right at the heart of our organisation. We know there are no short cuts to success, and we are willing to go the distance to make sure we do things the right way.

4 Relationships

4.1 Client Relationships

CSW commits to creating value for its clients by meeting and exceeding their expectations and developing innovative and trustworthy solutions. The requirements and expectations of clients should always be considered, and all requirements agreed on must be met as a minimum.

Information about our products, services and project execution, provided by Critical in any phase of the interaction with its clients, should always be clear and true, to the best of our knowledge. Technical data, especially safety, health and environmental requirements, must be reported to clients. Each product or service should comply with the relevant legal demands of the market and country for which it is intended.

Company, product and service promotional materials must avoid exaggerations and prejudice. They must also guarantee the veracity of the information communicated. CSW disapproves of misleading communications. The company's communication initiatives shall comply with the relevant local and international legislation, ethics and regulations.

CSW does not discriminate against any client because of their origin, economic size or location. However, it reserves the right to reject or re-evaluate any business relationship whenever that relationship is not in its best interests or when it represents a legal, social, environmental or ethical risk that the company deems unjustified.

Improper payments to client representatives are strictly forbidden. Gifts and meals may be offered (please see section Gifts, Meals and Improper Payments (see page 15)).

CSW commits to protect its client's confidential data, providing it to state institutions only as strictly required by applicable law and contractual terms.

In alignment with our Sustainable Value Chain principles, CSW expects our clients to be committed to our sustainability criteria. This commitment ensures that the goods, services we provide, and our collaborative efforts positively impact society, the economy, and the environment, supporting global sustainability goals and enhancing our long-term viability (see section Sustainable Value Chain (see page 11)).

4.2 Supplier Relationships

CSW relationship with suppliers is founded on respect and to enable the development of products and services which add value to the company. But it goes beyond that, CSW cares about its suppliers, engaging with local suppliers (relative to the geographies of its offices) and partnering with them further develop their sustainability. As a benefit corporation committed to the triple-P baseline (People, Planet, Profit), CSW emphasizes the importance of ethical, environmental, and economic sustainability.

CSW is not in favour of monopolies – they strangle competition, eliminate opportunity and hinder the human capacity for creativity when faced with a challenge like changing the world. For the same reason, the company believes that it should promote competition among its suppliers – meaning that it avoids establishing exclusive relations with any supplier.

CSW's suppliers are evaluated by means of clear criteria and without discrimination. Every decision should have technical, customer service and economic backing, not permitting unfair favouring of any kind. Sustainability criteria and, in general, the principles stated in this code are also accounted for when CSW

selects suppliers (see section Sustainable Value Chain (see page 11)). CSW may, at any time, perform any audit to its suppliers to ensure compliance and adherence to these principles.

CSW will re-evaluate a business relationship with a supplier whenever it is detrimental to its interests or if ethics, legal, tax, environmental and occupational health and safety issues are disregarded, respecting all legislative and contractual conditions.

CSW commits to protect its supplier's confidential data, within the strict provisions of the applicable law and contractual terms.

4.3 Relationship with Defence and related industries

Why we work in defence

As a citizen company embedded within the communities and democracies we serve, we believe we have the responsibility to do our share in defending them from external threats. This commitment aligns with our vision of building a safer and better world.

What we do in defence

We develop advanced security and defence software technologies that protect and serve our democracies, independence, and freedoms. Our technologies integrate into comprehensive defence ecosystems, supporting both lethal and non-lethal defence systems across multiple domains, such as; Early warning and threat detection systems; Electronic warfare capabilities; Missile defence and guidance Systems; Integrated sea, land, and air command and control platforms, among other passive and active systems.

How do we ensure responsible use of defence technologies

We understand the risks posed when sophisticated software technologies fall into the hands of bad actors.

This is evident for defence and mission critical software, and as software becomes increasingly ubiquitous, it is increasingly true for software in general.

To ensure responsible use of our technologies, we maintain rigorous oversight through some key principles:

- **Regulatory Compliance**: Strict adherence to all applicable export control regulations, supported by a structured internal compliance program and transparent reporting to relevant authorities.
- **Internal Governance**: Comprehensive customer vetting processes and mandatory internal reviews for all deployments.
- **Contractual Safeguards**: Robust legal protections built into every customer agreement to prevent unauthorized use.
- **Ongoing Monitoring**: Active end-user monitoring and oversight wherever operationally feasible.

Through these principles , we strive to ensure our technologies serve their intended purpose: protecting democratic societies while minimizing risks of misuse or unintended consequences.

Our ethics committee is responsible for internal governance and oversight on defence matters.

4.4 Relationships with Government and Other Public Entities

CSW honours the legislation and the authorities of all the government jurisdictions where it conducts business and respects United Nations and European Union guidelines when applicable.

Within its power, CSW provides to state institutions company data as required by law, at a local, national and international level. CSW commits to providing information that is complete and accurate, in rigorous compliance with the applicable legal rules.

Improper payments to an official of any government are unacceptable. Gifts and meals may be offered (please see section Gifts, Meals and Improper Payments (see page 15)).

The company reserves the right to publicly voice its opinion about governmental policies and decisions that affect, or can affect, the progress of business and relationships with employees, clients or other stakeholders, in addition to the fulfilment of this Code. This representation can only be exercised by the company Chairman of the Board of Directors (BoD) or the Chief Executive Officer unless another spokesperson is explicitly authorised.

4.5 Relationships with Political Parties and Organisations

CSW adopts the principle of avoiding party-political activity and does not participate in external political events. No one acting in the name of the company, employee or not, can make any contribution in any form to political parties and similar organisations running for elections. CSW does not accept political requests for visits to our offices during any campaign or pre-election campaign period, understood as the six months prior to elections taking place.

The representatives of political parties and similar organisations running for elections will be received whenever their requests are considered appropriate, outside the six month pre-electoral period. Outside of that period, the company is also available to receive representatives of political entities that seek our input on the concerns, aspirations and perspectives of businesses like ours.

Improper payments to an official of any political party are unacceptable. Gifts and meals may be offered (please see section Gifts, Meals and Improper Payments (see page 15)).

The company reserves the right to publicly voice its opinion about political policies and decisions that affect, or could affect, the progress of business and relationships with employees, clients or other stakeholders, and the fulfilment of this Code. This representation can only be exercised by the company Chairman of the Board of Directors or the Chief Executive Officer unless another spokesperson is explicitly authorised.

CSW employees are, of course, free to engage in the political activities of their choice when acting as individual citizens, as opposed to representatives of the company, but that participation must occur in their free time, at their own expense and reasonable care should be taken to prevent associating CSW with the pursued political views, avoiding direct or indirect association to CSW, for instance via garments or other elements that make CSW brand explicit. The company's resources, spaces and image cannot be used for personal or party-related political interests, except as determined by law, for instance in what relates to trade union activities.

4.6 Relationships with Non-Governmental Organisations (NGOs)

CSW supports and is committed to work with NGOs whenever the company considers that their mission is commendable and aligned with its ambition to help make the world a better and safer place.

Improper payments to an NGO or any of its members are unacceptable. Gifts and meals may be offered (please see section Gifts, Meals and Improper Payments (see page 15)).

5 Sustainable Value Chain

As a benefit corporation committed to the triple-P baseline (People, Planet, Profit), CSW emphasizes the importance of ethical, environmental, and economic sustainability. Sustainable practices are essential for our company, ensuring that the goods and services we acquire, and also the solutions we develop positively impact society, the economy, and the environment. This approach supports global sustainability goals, reduces risks, and enhances our long-term viability. By prioritising suppliers and partners who align with our values, we uphold high standards in human rights, environmental protection, and ethical business conduct. Sustainability is a key component of our strategy, driving us towards a responsible and sustainable future. Our suppliers and partners must comply with our sustainability criteria, as detailed in this section, to maintain these high standards.

5.1 Sustainability criteria

5.1.1 People

Labour and human rights: Suppliers and partners must ensure adequate remuneration to workers, and shall comply at all times with current legislation and collective labour agreements, when applicable, respecting the minimum wages established in each country, while also paying overtime and other compensation, social security contributions and taxes that are due, undertaking to make all payments due to employees on time. No child labour is accepted at suppliers', partners' or their subcontractors' premises, places of production, or at any point across the supply chain. No employee can be made to work against their will or as bonded/ forced labour, nor be subject to corporal punishment or coercion of any type. Human trafficking-related activities are strictly prohibited. (see section Combating Trafficking in Persons (see page 18) and Modern Slavery Act[1]). Suppliers and partners should organise training on human rights and working conditions to ensure that all employees and subcontractors are aware of and adhere to these critical principles. They must also ensure that any private or public security forces employed do not engage in harassment, abuse, or violence (see section Combating Trafficking in Persons (see page 18)).

Diversity, Equity and Inclusion: Suppliers and partners must promote diversity, equity, and inclusion within their workforce and operations, and should not allow discrimination or prejudice of any nature, namely due to pregnancy or parenthood, disability, race, colour, ethnic or national origin, nationality, religion, political belief or affiliation, trade union membership or non-membership, gender, gender reassignment, sexual orientation, physical condition, age, marital or civil partnership status, etc, (see section Anti-Harassment and Anti-Bullying (see page 25)).

Women's Rights: Suppliers and partners must treat women equally in the workplace, including the enjoyment of equal opportunities and equal pay for equal work.

Rights of Minorities and Indigenous Peoples: Suppliers and partners must respect the rights of local communities, minorities and indigenous peoples to decent living conditions, education, employment and social activities, including their right to Free, Prior and Informed Consent (FPIC) to developments that affect them and the lands on which they live.

1. https://criticalsoftware.com/pt/legal#TermsConditions.

Ethical relationships: CSW requires clarity and transparency from its suppliers in the description of products and services, as well as in terms of ethics, health, safety, and the environment (see section Health, Safety and the Environment (see page 16)).

5.1.2 Planet

CSW is committed to its own contribution to the objectives of the Paris Agreement within the United Nations Framework Convention on Climate Change and is hence working towards becoming carbon neutral and aligned with United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), and in order to achieve that, it is imperative that our suppliers and partners share and support these environmental goals. Suppliers and partners must actively engage in practices that reduce carbon emissions, promote sustainability, and align with global efforts to combat climate change. This alignment is crucial for achieving our collective environmental objectives and ensuring a sustainable future.

Biodiversity Protection: Suppliers and partners must respect the land, forest, and water rights of local communities and indigenous peoples, avoiding activities that lead to land grabbing, deforestation, or forced evictions. They must take measures to protect biodiversity, manage land use responsibly, and prevent deforestation.

Carbon Footprint: Suppliers and partners must measure, report, and work to reduce their greenhouse gas (GHG) emissions.

Decarbonisation: Suppliers and partners are expected to develop and implement strategies for decarbonizing their operations. Suppliers and partners must adopt practices that promote the reuse and recycling of materials to contribute to a circular economy and reduce waste. They should also prioritise the use of renewable energy sources in their operations.

Energy Efficiency: Suppliers and partners must implement energy efficiency measures and monitor and reduce their energy consumption across their operations.

Responsible Chemical Management: Suppliers and partners must ensure that chemicals and other substances are handled, stored, transported and disposed of correctly and safely, taking into account their full life cycle.

Sustainable Resource Management: Suppliers and partners must use resources responsibly, avoiding excess material usage and prioritising the efficient use of raw materials and natural resources wherever possible.

Waste Reduction: Suppliers and partners must minimise the waste generated by their business activities and implement measures to prevent and reduce waste at the source.

Soil Quality: Suppliers and partners must minimise their impact on soil quality, for example by preventing chemical runoff and contamination of the ground during their business activities.

5.1.3 Profit

Anti-Corruption Policy: Suppliers and partners must adhere and comply to any anti-corruption laws and regulations applicable. Any form of bribery, corruption, or unethical business practice is strictly prohibited. Suppliers and partners are expected to maintain transparent and honest practices, avoiding conflicts of interest and ensuring integrity in all business dealings. Improper payments received from a supplier or partner are strictly forbidden (please see section Gifts, Meals and Improper Payments (see page 15)).

Fair Competition and Anti-Trust: CSW believes that healthy markets depend on free and fair competition, and expects the same commitment from those we work with. Suppliers and partners must comply with all

applicable fair competition and anti-trust laws and regulations, and must not engage in price-fixing, bid-rigging, market allocation, abuse of a dominant position, or any other anti-competitive practice, whether in their dealings with CSW or in the wider markets in which they operate.

Anti-Facilitation of Tax Evasion and Money Laundering: Suppliers and partners must adhere to all applicable laws and regulations regarding tax evasion and money laundering. Suppliers and partners must implement appropriate measures to prevent and detect activities related to tax evasion and money laundering within their operations and supply chain. They must also provide CSW with all evidences reasonably required by the applicable laws and regulations related to tax evasion and AML.

Export Controls and Economic Sanctions: Suppliers and partners must adhere to any relevant restrictions or sanctions on the export of goods or services, as well as to any applicable restrictions on trade with certain countries, regions, companies, entities or individuals.

Financial Responsibility: Suppliers and partners must accurately record, maintain and report business documentation, including financial and quality records, in accordance with applicable law and generally accepted accounting principles.

Sustainable Supply Chain: Suppliers and partners must pass on these sustainability standards to their tier-1 suppliers, ensuring compliance throughout the supply chain.

Conflicts of Interest Involving Suppliers, Partners or Other External Entities: A conflict of interest in the employee-company relationship (e.g. with a supplier or a partner) exists when CSW employees may be tempted not to act in the best interests of the company but instead to use their influence or act to benefit their own personal interests or third parties' interests, or to cause harm to third parties' interests. This includes, but is not limited to, family and other strong relationships, positive or negative (see section Conflicts of Interest (see page 20)).

Suppliers and partners should be informed about this Code and CSW expects their activities to be compatible with the principles here established.

6 Anti-Facilitation of Tax Evasion and Money Laundering

CSW is committed to paying taxes in the countries where its activity takes place and takes a zero-tolerance approach to the facilitation of tax evasion.

Tax evasion is the offence of cheating the public revenue or fraudulently evading taxation. Tax evasion is not the same as tax avoidance or tax planning, which are legal. Facilitating tax evasion is a deliberate act, or omission with dishonest intent, to enable tax evasion, in the individual or company's home country or abroad.

CSW is committed to complying with all applicable legislation and guidelines for the purpose of preventing and fighting money laundering, the funding of terrorism or any other criminal activity. All contracts established by CSW with third parties must include clauses that prohibit corruption, tax evasion, and money laundering. These clauses must also allow CSW to audit, review and terminate contracts with third-parties if they are not met.

Everyone working for or with CSW must promptly report any request or demand from anyone, including third parties, to facilitate money laundering, tax evasion, or any suspected fraudulent evasion of tax by another person.

Any facilitation of money laundering, tax evasion, failure to report suspected tax evasion, or "turning a blind eye" to any suspicious activity will be considered a breach of this Code leading to CSW taking formal disciplinary action, including possible dismissal.

7 Gifts, Meals and Improper Payments

As a reference, no gifts above 30 euros can be offered by anyone from CSW or on behalf of CSW, unless they constitute normal, legitimate, business practice.

Similarly, a reference limit value for meals, that can be paid for the purposes of a normal business meeting, is 50 euros per person.

No expenditure other than for lawful purposes can be made. No one acting in the name of the company, employee or not, can make improper payments (including, but not limited to, client representatives, official of any government, official of a political party, NGOs) or perform any act which might be interpreted as bribery, even if this means losing business opportunities.

An improper payment is a payment, in any form, that is beyond contractual terms, legal requirements or business practices formally approved by CSW management bodies.

Under no circumstances can money be offered to the above parties, directly or indirectly, irrespective of the amount.

On the other hand, CSW employees must not receive gifts because of his/her affiliation to CSW if they constitute any kind of bribery – including, but not limited to, gifts that may be offered by suppliers. In general, employees cannot accept presents or advantages on their behalf or on behalf of their family or friends. A reference limit value for gifts to be accepted is 30 euros.

Meals can only be accepted if they correspond with a normal business meeting, with a reference limit value of 50 euros per person.

Objects received as a bonus, presents and free gifts that represent, either directly or indirectly, distinction of or tribute paid to CSW should be directed to the company Directors.

Employees should inform entities with which they maintain relationships on behalf of the company about CSW's policy in relation to gifts or presents.

No kind of bribery is tolerated. People involved will be dismissed, without prejudice to other legal measures.

8 Health, Safety and the Environment

The health and physical integrity of employees, and everyone that works in or for the company, and the protection of the environment, are priorities for the company. CSW deals transparently with all the information concerning health, safety and the environment that might have an impact on its employees, any other communities or ecosystems. CSW is committed to its own contribution to the objectives of the Paris Agreement within the United Nations Framework Convention on Climate Change and is hence working towards becoming carbon neutral and aligned with United Nations SDGs (Sustainable Development Goals). CSW policies in this scope are detailed in its Environment, Health and Safety Policy.

8.1 Use of Alcohol, Drugs and Firearms

The ingestion of alcoholic beverages while working, and the entrance in the company in a state of intoxication, or working in such state, is unacceptable. Alcoholic beverages can be consumed moderately during meals and during festive moments in adequate zones of the CSW premises. Employees are also prohibited from using or carrying illegal drugs, and from remaining on the worksite in an altered state caused by said substances, which could affect the safety or performance of the other employees; this also applies to any visitor. No kind of firearm is permitted on the company premises, except for expressly authorised professionals.

9 Employees

CSW shall treat its employees with dignity, providing a working environment with equal opportunities for professional and personal growth, with respect for individual freedom.

CSW believes that the wealth it manages to generate should be distributed in a fair way, thus committing itself to the rule that, in the company, the highest salary within the company cannot be more than 10 times greater than the lowest salary.

We do not accept child labour and we work actively against it. No employee is made to work against his/her will or work as bonded/forced labour, and no employee is subject to corporal punishment or coercion of any type. It is unacceptable for employees, subcontractors and subcontractors' employees and agents to engage in human trafficking-related activities.

CSW refuses all kinds of unlawful payment mechanisms to employees.

Mistakes or errors that result from good-intended actions are seen as learning and growing opportunities and should receive constructive guidance. CSW believes that only through mistakes can we grow, be creative and develop ourselves either individually or collectively. However, the repetition of said mistakes or errors resulting from carelessness, negligence, lack of interest or even foul play will not be accepted by CSW.

CSW believes and is committed to an open, honest and transparent working environment, namely in what concerns employees' career development and aspirations. As an example of this, any employee's expression of interest in participating in an internal recruitment process is seen by his or her manager as a normal career development alternative and will not carry any type of negative bias or reaction or adversely affect the employee's career aspirations.

The company encourages freedom of speech, respects free association, acknowledges union entities to be legal representatives of employees and seeks constant dialogue for the resolution of conflicts of a labour or union nature.

Employees cannot use the name of the company for their personal benefit in dealing with personal matters of any nature with the government or public administration entities.

Improper payments received by an employee are strictly forbidden (please see section Gifts, Meals and Improper Payments (see page 15)).

10 Combating Trafficking in Persons

At Critical Software, we are committed to upholding the highest ethical standards and promoting human rights in all aspects of our operations. We recognise that modern slavery is a crime and a violation of fundamental human rights and poses a significant threat to human dignity. Critical Software Board of Directors issue a yearly statement regarding modern slavery and human trafficking which can be found at https://criticalsoftware.com/pt/legal#TermsConditions.

Critical Software takes a zero-tolerance stance to slavery and human trafficking and is committed to ensure that its business has no involvement in either. We strictly prohibit all forms of modern slavery, including forced labour, human trafficking, child labour, and debt bondage. This applies to all individuals, entities, or organisations associated with Critical Group, including employees, contractors, suppliers, and business partners.

We commit to complying with all applicable laws, regulations, and international standards concerning modern slavery and human trafficking in all countries in which we operate, and this includes (i) Portuguese Law no 60/2013, 23.08; (ii) Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 05.04.2011; (iii) the UK Modern Slavery Act (2015), (iv) US Regulation FAR 52.222-50.

All employees who identify any situation that might be considered as an act of slavery or human traffic are obligated to report this using established internal communication channels at Critical Software. If instances of modern slavery are identified, we will take immediate steps to mitigate harm and ensure the safety and well-being of those affected. Furthermore, we will continuously review and improve our policies, procedures, and practices to prevent and address modern slavery and human trafficking effectively.

Adherence to this is not only a legal obligation but a moral imperative. By working together and upholding these principles, we can create a world free from modern slavery and contribute to a society built on justice, dignity, and equality for all.

11 Pledge Regarding Separation of Shareholders and Executive Management

CSW believes that, in order to foster transparency, accountability, fairness, good governance and long-term sustainability, the Management Board of the company should be strictly composed of individuals that stand-out for their own merits. These individuals should not have close family ties with the shareholders, who have their rightful seat at the Board of Directors (BoD).

CSW's entrepreneurial nature and history has determined that currently, as of 2020, the founders and key shareholders continue to be deeply involved in the operations of the company and the Management Board. However, the company pledges to establish a policy, as soon as practically possible, to separate shareholders and relatives from the Management Board of the company.

Shareholders in this context are defined as individuals directly or indirectly owning more than 5% of CSW shares and excludes management-related stock incentive plans.

12 Conflicts of Interest

12.1 Conflicts of Interest Involving Suppliers or Other External Entities

A conflict of interest in the employee-company relationship (e.g. with a supplier) exists when CSW employees may be tempted not to act in the best interests of the company but instead to use their influence or act to benefit their own personal interests or third parties' interests, or to cause harm to third parties' interests. This includes, but is not limited to, family and other strong relationships, positive or negative.

All CSW employees must ensure they have no participation whatsoever in any dealing where such a conflict of interest may arise or, if they are not able to ensure so, they must disclose the situation to the Immediate Managers and to the Area Director, or to the Chief Executive Officer or the Chairman of the Board of Directors (BoD), depending on who is in the best position to make the necessary arrangements to guarantee no interference of any kind. Failure to do so will be considered a breach to this Code and may lead to CSW taking formal disciplinary action, including dismissal.

CSW employees cannot undertake independent external professional activities, such as consulting services or other professional independent collaborations of any sort, with clients, suppliers, competitors or other third parties that have dealings with CSW. Exceptions must have prior written consent from the company's Board of Directors.

12.2 Conflicts of Interest Between Employees

Critical understands that, as a living community, employees may have strong personal relations of a love or hate nature, be members of the same family or belong to the same strongly-knit interest group. Whenever those circumstances may bias professional judgement, all CSW employees must ensure that they remove themselves from any situation where this type of bias may occur. In case the employee does not manage that by him/herself, he/she should disclose the situation to the <Ombudsperson[2]>, that should involve whoever is in the best position to make the necessary arrangements to guarantee the absence of said bias (e.g. Line Managers, Directors, the Chief Executive Officer or the Chairman of the Board of Directors).

Employees may be invited to collaborate actively in finding and applying a solution that protects against any such conflict of interest, for instance by preventing the parties from working together, or having any direct or indirect reporting connection.

Anyone with a personal relationship with someone, of a family nature or otherwise and despite whether such a relationship is positive or negative, can refer that person to be considered for a job, but cannot participate in the correspondent recruitment process in any case and in any form.

Failure to abide by that which is stated in this section will be considered a breach of this Code and may lead to CSW taking formal disciplinary action, including dismissal.

2. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

12.3 Conflicts of Interest Involving Top Leadership Positions Within the Company

The conflicts of interest described in the previous section involving a member of the Management Board, Board of Directors, other statutory bodies, or any Director of the company ("Top Positions"), are subject to a stricter policy. CSW believes that the nature of these positions, their level of responsibility and visibility to the rest of the company make them particularly accountable to higher standards, outlined as follows:

Principle of avoidance: The members of the Management Board, Board of Directors and other statutory bodies of the company fully understand that conflicts of interest, of any nature – namely friend or foe, love or hate – are not desirable and should be avoided. Therefore, they are subject to a fiduciary responsibility to the company and are encouraged to act promptly in order to prevent and avoid – to the maximum extent possible – any such conflict of interest arising.

Principle of disclosure: To the extent that avoidance is not achieved, CSW requires that any member of the Management Board, Board of Directors, and other statutory bodies of the company immediately and fully discloses any such conflict of interest with any employee of the company or candidate for a job opportunity at the company. Failure to disclose this will be considered a breach of the Code and may lead to CSW taking formal disciplinary action, including dismissal. The disclosure is made to all members of the board to which the involved person belongs, and to the person/board that will seek remediation, as stated in the next paragraph.

Remediation: If a conflict of interest arises involving a member of the Management Board, Board of Directors and other statutory bodies, a solution will be sought that mitigates the situation. Conflicts within the Management Board will be mediated and resolved by the CEO. Conflicts with the CEO and other statutory bodies besides the BoD will be mediated and resolved by the BoD. Conflicts within the BoD will be mediated and resolved by the <Ombudsperson[3]>.

3. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

13 Equal Opportunities

CSW fosters diversity and inclusion, and does not allow discrimination or prejudice of any nature, including pregnancy or parenthood, disability, race, colour, ethnic or national origin, nationality, religion, political belief or affiliation, trade union membership or non-membership, gender, gender reassignment, sexual orientation, physical condition, age, marital or civil partnership status, etc, hereafter collectively called Protected Characteristics.

In recruitment, selection and promotion processes, candidates should be assessed exclusively on their ability to meet and adapt to the requirements of the position.

Individuals who are disabled or become disabled are encouraged to disclose their condition to the company so that it can consider what reasonable adjustments or support may be appropriate. Health or disability questions may be included in equal opportunities monitoring forms, which must not be used for selection or decision-making purposes.

The company will actively promote equal opportunities in its business to ensure that individuals receive treatment that is fair and equitable and consistent with their relevant aptitudes, potential skills and abilities. All employees have a personal responsibility to adhere to the principles of equal opportunity.

Among its efforts to promote diversity and inclusion, CSW is committed to proactively furthering gender equality. Gender equality is an essential topic for the company not only at the level of tech communities but also within top-level management. Tech communities are known for the prevalence of males within them, a situation which becomes noticeable at university level; this creates an acute asymmetry, gender-wise, which tech companies inherit and is difficult to fix. CSW invests energy and resources into overcoming this challenge comprehensively.

The company will regularly monitor its policies to ensure that it effectively pursues an equal opportunities environment. In addition, it recognises its obligations under the applicable laws in each country where it operates.

13.1 Recruitment

Vacancies should be profusely advertised within the labour market. Advertisements shall avoid stereotyping or using wording that may discourage particular groups from applying.

Recruitment is carried out on the sole basis of the applicant's abilities and suitability for the job. Job applicants should not be asked questions which might suggest an intention to discriminate on grounds of a Protected Characteristic.

For example, applicants shall not be asked whether they are pregnant or planning to have children. Applicants shall not be asked about health or disability conditions, except in the very limited circumstances permitted by law. For example, to check that an applicant could perform an intrinsic part of the job (taking into account any reasonable adjustments), or to see if any adjustments might be needed to the application procedures to ensure that they are not disadvantaged because of disability – but guaranteeing always that this procedure does not result in any kind of discrimination. Where necessary, job offers can be made conditional on a satisfactory medical check, but a disability will not of itself justify the non-recruitment of an applicant.

13.2 Adjustment

When a disabled employee commences employment, or an existing employee becomes disabled, the company will, in consultation with the disabled employee, ensure that such reasonable adjustments are made as required to enable him or her to work safely and effectively and to secure equal access to the benefits of employment. The prime responsibility for arranging the appropriate adjustment will lie with the company who will consult with the employee concerned, whose expertise concerning his or her own disability will be recognised. The employee's agreement will be sought throughout. Where the company does not have the relevant expertise to resolve the problem it will, where required, consult an outside specialist.

13.3 Training and Career Development

The company will train, develop and promote individuals based on merit and ability, and encourage employees and applicants with all kinds of Protected Characteristics. Promotion and training will be made accessible to everyone, including employees with disabilities, for whom adjustments shall be made whenever needed.

13.4 Discrimination

Discrimination is not to be tolerated at CSW, including amongst current and former employees, job applicants, clients, suppliers, visitors or any other individual. This applies in the workplace, outside the workplace (when dealing with clients, suppliers or any other people), and on related trips or events including social events.

The following forms of discrimination are strictly prohibited:

- **Direct discrimination:** treating someone less favourably because of a Protected Characteristic. For example, rejecting a job applicant because of their religious views or because of their sexual orientation.
- **Indirect discrimination:** a provision, criterion or practice that applies to everyone but adversely affects people with a particular Protected Characteristic more than others and is not justified. For example, requiring a job to be done full-time rather than part-time would adversely affect parents that have childcare commitments. Such a requirement would be discriminatory unless it can be justified.
- **Victimisation:** retaliation against someone who has complained or has supported someone else's complaint about, for instance, discrimination, conflict of interests, harassment or bullying.

13.5 Part-Time and Fixed-Term Work

Part-time and fixed-term employees should be treated the same as comparable full-time or permanent employees and enjoy no less favourable terms and conditions (on a pro-rata basis where appropriate) unless different treatment is justified.

13.6 Grievances

Any employee who believes that he or she has been unfairly discriminated against because of a Protected Characteristic or for reasons related to their having a Protected Characteristic, or for any other kind of reason (e.g. conflict of interests, harassment or bullying), can use the Grievance procedure (see section Grievance Procedure and Disciplinary Action (see page 27)).

Serious breaches of this policy will be taken as gross misconduct and may lead to CSW taking formal disciplinary action, including dismissal.

14 Anti-Harassment and Anti-Bullying

CSW is committed to providing a work environment free from harassment and bullying and ensuring all staff are treated, and treat others, with dignity and respect.

This policy covers harassment or bullying which occurs both at work and outside the workplace, such as on business trips or at work-related events or social functions. It covers bullying and harassment by employees (which may include consultants, contractors and agency employees) and also by third parties such as clients, suppliers or visitors to our premises.

This policy fulfils the requirements of the applicable laws of the countries in which it operates.

14.1 What Is Harassment?

Harassment is unsolicited and unwelcome workplace behaviour that adversely affects the dignity of the recipient. It consists of repeated physical, verbal or non-verbal conduct that has the purpose or effect of violating a person's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for them. A single incident can amount to harassment if serious enough. It also includes treating someone less favourably because they have submitted or refused to submit to such behaviour in the past.

Harassment may involve conduct of a sexual nature (sexual harassment), or it may relate to age, disability, gender, race, or any other Protected Characteristic, or in general to the simple right to a healthy and productive work environment (moral harassment).

Harassment may include, for example:

- Unwanted physical conduct or "horseplay", including touching, pinching, pushing and grabbing.
- Unwelcome sexual advances or suggestive behaviour (which the harasser may perceive as harmless).
- Suggestions that sexual favours may further a person's career, or that refusal may hinder it.
- Derogatory or demeaning remarks based on gender, or the display of sexually explicit material in the workplace.
- Jokes about race.
- References to people using offensive racist descriptions.
- Offensive names.
- Verbal or physical abuse because of a person's race or colour.
- Offensive e-mails, text messages or social media content.
- Using colleagues or others' ideas, projects or proposals, without identifying the authors.
- Hiding information needed for colleagues to complete tasks, while disclosing it to others.
- Mocking, mimicking or belittling a person's work performance, disability or personality.

A person may be harassed even if they were not the intended "target". For example, a person may be harassed by racist jokes about a different ethnic group if the jokes create an offensive environment.

14.2 What Is Bullying?

Bullying is offensive, intimidating, malicious or insulting behaviour involving the misuse of power that can make a person feel vulnerable, upset, humiliated, undermined or threatened. Power does not always mean being in a position of authority but can include both personal strength and the power to coerce through fear or intimidation.

Bullying can take the form of physical, verbal and non-verbal conduct. Bullying may include, by way of example:

- Physical or psychological threats.
- Overbearing and intimidating levels of supervision.
- Establishing unfeasible tasks or deadlines.
- Promoting someone's social isolation.
- Inappropriate derogatory remarks about someone's performance.

Legitimate, reasonable and constructive criticism of an employee's performance or behaviour, or reasonable instructions given to employees in the course of their employment, does not amount to bullying.

14.3 If You Are Being Bullied or Harassed

If you are being harassed or bullied, consider whether you feel able to raise the problem informally with the person responsible. You should explain clearly to them that their behaviour is not welcome or makes you uncomfortable. If this is too difficult or embarrassing, you should speak to your line manager, who can provide confidential advice and assistance in resolving the issue formally or informally. If informal steps are not appropriate, or have not been successful, you should raise the matter formally under our Grievance Procedure (see section Grievance Procedure and Disciplinary Action (see page 27)).

Any form of harassment or bullying is a potential disciplinary matter.

14.4 Protection and Support for Involved Parties

Staff who make complaints or who participate in good faith in any investigation must not suffer any form of retaliation or victimisation as a result. Anyone found to have retaliated against or victimised someone in this way will be subject to disciplinary action under our Disciplinary Procedure.

14.5 Record-Keeping

Information about a complaint by or about an employee may be placed on the employee's personnel file, along with a record of the outcome and of any notes or other documents compiled during the process. These will be processed in accordance with our Data Protection Policy.

15 Grievance Procedure and Disciplinary Action

CSW encourages their employees to report breaches of this code, including accusations of conflict of interests, discrimination, harassment, bullying, fraud, embezzlement, and bribery, to the company <Ombudsperson[4]>. More than a right, it is a duty of every member of CSW to address these issues.

Every accusation of a breach received by the company will be treated as confidential. Employees will not be subject to any form of retaliation if they are reporting facts in good faith. Making a false allegation in bad faith will be treated as misconduct and dealt with according to the company's Disciplinary Procedure.

Serious cases of deliberate breach and/or false allegations in bad faith may amount to gross misconduct resulting in dismissal.

4. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

16 Data Protection

We respect and protect the confidentiality of information belonging to our clients, suppliers, employees, and business partners.

In the course of their work, employees may have access to confidential information and are expected to handle such information responsibly and with the utmost discretion. Confidential information must not be disclosed or shared with unauthorised third parties and must always be handled in accordance with applicable contractual and legal obligations.

Personal data must only be used for the purposes for which it was collected or provided and must be handled in a secure and responsible manner.

CSW is committed to full compliance with the European Union's General Data Protection Regulation (GDPR) and all applicable laws relating to the protection of personal data.

17 Intellectual Property

We respect and protect the intellectual property rights belonging to our clients, suppliers, employees, and business partners.

All developments, inventions, software, technical documentation, and other works created by employees in the course of their duties are the property of CSW, unless otherwise agreed.

Employees undertake not to use, copy, or disclose intellectual property belonging to the company or third parties without express authorisation.

18 External Communications, Media, and Social Media

Protecting Critical Software's reputation is everyone's responsibility. All external communications—including interactions with the media, public statements, and social media activity—must be managed with care, accuracy, and professionalism.

Key Principles:

- **Authorized Spokespersons:**
  Only designated and trained individuals may speak on behalf of Critical Software to the media, investors, or the public. All media inquiries must be referred to the Communications function.
- **Accuracy and Consistency:**
  All public statements, press releases, and marketing materials must be accurate, consistent, and approved by the appropriate department before release.
- **Confidentiality:**
  Never disclose confidential, proprietary, or sensitive information about Critical Software, its partners, customers, or employees in any public forum, including social media.
- **Social Media Use:**
  Employees must use social media responsibly. Do not post images of company premises, confidential projects, or internal events without explicit authorization. Personal opinions must not be presented as official company statements.
- **Brand Protection:**
  Protect the Critical Software brand by ensuring all communications align with our values and standards. Do not publicly disparage competitors, partners, or stakeholders.
- **Reporting Concerns:**
  If you receive a request for comment from the media or see inaccurate or damaging information about Critical Software in public, immediately notify the Communications function.

19 Corporate Social Responsibility

CSW is committed to the development of the communities where it is located and maintains permanently open channels of dialogue with them. The company provides incentives for employees to participate in volunteer and community support programmes and has established environmental goals and policies that are brought together in CSW Corporate Social Responsibility Programme.

20 Clarifications and Omissions

The objective of this code is to cover most situations that could occur in daily life at CSW. However, situations could exist that are not included in this document, or in internal regulations, and their interpretation might not be clear. Questions should be directed to the Board of Directors or to the <Ombudsperson[5]>.

5. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

21 Change History

Document ID	CSW-QMS-2016-CPD-00996
Version	16
Approver	João Carreira

Version	Date	Description	Author
16	2026-09-02	Added supplier sustainability criteria to address fair competition and anti-trust compliance.	Joana Pires Araújo
15	2026-08-06	Added new sustainability criteria (Women's Rights, Minorities/Indigenous Peoples' Rights, Energy Efficiency, Chemical Management, Resource Management, Waste Reduction, Soil Quality, Export Controls, Financial Responsibility)	Patrícia Garcia
14	2026-03-16	Text Revision regarding Data Protection and Intellectual Property	Ana Rita Roque
13	2026-01-28	Clarify CSW positioning in Defence and related industries.	João Carreira
12	2025-12-23	Added External Communications, Media, and Social Media principles.	Mafalda Teixeira Nunes
11	2025-05-16	Added Code of Conduct as a mandatory yearly training for all employees Added the update/review periodicity of the Code Conduct (yearly)	Mafalda Teixeira Nunes
10	2025-03-05	Removed the reference to the Defence and Related Industries policy, that was deprecated.	José Costa Mafalda Cardoso

Version	Date	Description	Author
09	2024-07-29	Added a Sustainable Value Chain section to ensure relevant stakeholders are aware of our sustainable practices and expected behaviours.	Patrícia Garcia Francisco Correia
08	2023-10-25	B Corporation certification related references were removed from IMS following Critical Software's strategic decision to terminate the engagement regarding this certification.	Eduardo Ribeiro
07	2023-07-14	Updated to include an article related to Combating Trafficking in Persons.	Sónia Frias Marques
06	2023-01-13	Updated article that is related to the Anti-Facilitation of Tax Evasion and Money Laundering to reinforce the reality of what we do at CSW regarding our contracts with clients.	Miguel Lopo Ferreira
05	2021-07-30	Major revision due to our growth and desire to improve our governance maturity as part of our mission as a citizen company. Reinforcement of CSW's position in regards to defence and related industries.	Gonçalo Quadros
04	2017-12-18	Updated using QMS Alignment checklist to be published as Unified policy.	Tiago Gomes
03	2017-03-14	Updated certification images.	Gualter Silva
02	2016-04-15	Formatted as organisational policy.	Marco Ventura
01	2010-05-27	Initial version	Rui Biscaia

22 Código de Conduta

22.1 Visão Geral

Um pilar central do desenvolvimento da Critical Software SA (daqui em diante referida como CSW ou empresa e incluindo todas as suas filiais) é a nossa ética de conduta. Incorpora os princípios que fazem parte do nosso ADN. As políticas expressas neste Código de Conduta (Código) detalham o nosso compromisso ético nas relações com clientes, funcionários, fornecedores, autoridades governamentais, meios de comunicação social, comunidades e sociedade em geral.

A aprovação deste código e quaisquer outras atualizações são da responsabilidade do Conselho de Administração (CA) da CSW.

Este Código de Conduta é um documento público. Pode ser alterado a qualquer altura e é revisto anualmente.

Todos os funcionários da CSW devem concluir anualmente a formação obrigatória sobre o Código de Conduta.

22.2 Objetivo e âmbito de aplicação

O objetivo deste Código é expressar os princípios éticos pelos quais a CSW se rege. Acreditamos firmemente que o comportamento ético é um requisito para a construção da confiança e é, portanto, crucial para o desenvolvimento sustentável da empresa. O nosso Código é fundamental para apoiar a prosperidade e fazer avançar a busca constante da excelência da empresa.

Acreditamos que este Código pode inspirar relações honestas, imparciais e transparentes que respeitem clientes, fornecedores, funcionários, sociedade e o ambiente.

A aplicação deste código é obrigatória para os funcionários da empresa, outsourcers, estagiários, e qualquer pessoa que trabalhe como parte das nossas equipas de projeto, independentemente da relação contratual estabelecida. O Código deve também servir de referência para subcontratantes, conselheiros, parceiros comerciais e comunitários. Sem pretender cobrir todas as possibilidades inerentes às operações diárias da empresa, pretende oferecer diretrizes claras e não negociáveis. É também um documento dinâmico que será sujeito a atualizações periódicas.

22.2.1 Valores

A CSW tem quatro valores centrais; o quarto é o principal impulsionador por detrás do presente documento.

22.2.1.1 **Engenhamos a criatividade, e adoramos um desafio.**

Os desafios criam mudança, permitindo-nos inventar coisas novas, estimular as nossas ideias e alcançar a grandeza. Os desafios ajudam-nos a servir os nossos clientes, na nossa incansável busca de "fazer o melhor". O que quer que tenhamos conseguido, estamos sempre famintos e ambiciosos por mais, sempre a fazer novas perguntas, e sempre a inovar.

22.2.1.2 **Acreditamos que somos mais fortes juntos.**

Trabalhamos arduamente e eficazmente, uns para com os outros e para com o mundo à nossa volta. Acreditamos que todos com quem trabalhamos e tudo o que fazemos é importante. Orgulhamo-nos da nossa energia e decidimos cumprir as nossas promessas. Preocupamo-nos profundamente com o nosso trabalho e somos apaixonados por atrair e nutrir os melhores talentos.

22.2.1.3 **Ouvimos, pensamos, e agimos: corajosamente.**

Quando as coisas são mais importantes, tomamos a iniciativa. Como equipa e como indivíduos, confiamos na nossa perícia, o que nos capacita a ser decisivos, corajosos e empenhados no nosso trabalho. Somos determinados e resilientes: nem tudo na vida é fácil, mas não o quereríamos de outra forma.

22.2.1.4 **Preocupamo-nos com a forma como chegamos ao topo.**

A confiança está ligada a tudo o que fazemos. Somos guiados pela nossa dedicação, honestidade e integridade em todos os momentos - uns aos outros, a todos os nossos clientes e fornecedores, e às comunidades das quais somos uma parte importante. Estes princípios estão mesmo no cerne da nossa organização. Sabemos que não há atalhos para o sucesso, e estamos dispostos a percorrer a distância para nos certificarmos de que fazemos as coisas da forma correta.

22.3 Relações

22.3.1 Relação com clientes

A CSW compromete-se a criar valor para os seus clientes, satisfazendo e excedendo as suas expectativas e desenvolvendo soluções inovadoras e dignas de confiança. Os requisitos e expectativas dos clientes devem ser sempre considerados, e todos os requisitos acordados devem ser cumpridos como um mínimo.

A informação sobre os nossos produtos, serviços e execução de projetos, fornecida pela Critical em qualquer fase da interação com os seus clientes, deve ser sempre clara e autêntica, tanto quanto é do nosso conhecimento. Os dados técnicos, especialmente requisitos de segurança, saúde e ambientais, devem ser comunicados aos clientes. Cada produto ou serviço deve cumprir as exigências legais relevantes do mercado e do país a que se destina.

O material promocional da empresa, produtos e serviços deve evitar exageros e preconceitos. Devem também garantir a veracidade das informações comunicadas. A CSW desaprova as comunicações enganosas. As iniciativas de comunicação da empresa devem cumprir a legislação, ética e regulamentos locais e internacionais relevantes.

A CSW não discrimina nenhum cliente devido à sua origem, dimensão económica ou localização. Contudo, reserva-se o direito de rejeitar ou reavaliar qualquer relação comercial sempre que essa relação não seja do seu melhor interesse ou quando represente um risco legal, social, ambiental ou ético que a empresa considere injustificado.

Os pagamentos indevidos a representantes de clientes são estritamente proibidos. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos (see page 42)).

A CSW compromete-se a proteger os dados confidenciais do seu cliente, fornecendo-os às instituições estatais apenas como estritamente exigido pela lei e termos contratuais aplicáveis.

De acordo com nossos princípios da Cadeia de Valor Sustentável, a CSW espera que os nossos clientes e parceiros estejam comprometidos com os nossos critérios de sustentabilidade. Esse compromisso garante que os bens e serviços que fornecemos, bem como nossos esforços colaborativos, impactem positivamente a sociedade, a economia e o meio ambiente, apoiando os objetivos de sustentabilidade global e fortalecendo nossa viabilidade a longo prazo (ver secção Cadeia de Valor Sustentável (see page 40)).

22.3.2 Relação com os fornecedores

A relação da CSW com os fornecedores é baseada no respeito, visando desenvolver produtos e serviços que agreguem valor à empresa. Mas vai além disso, a CSW preocupa-se com os seus fornecedores, envolvendo-se com fornecedores locais (relativos às geografias dos seus escritórios) e colaborando com eles para desenvolver ainda mais a sua sustentabilidade. Como uma empresa de benefício comprometida com a base tripla-P (Pessoas, Planeta, Lucro), a CSW enfatiza a importância da sustentabilidade ética, ambiental e económica.

A CSW não é a favor de monopólios - estrangulam a concorrência, eliminam oportunidades e prejudicam a capacidade humana de criatividade quando confrontada com um desafio como mudar o mundo. Pela mesma razão, a empresa acredita que deve promover a concorrência entre os seus fornecedores - o que significa que evita o estabelecimento de relações exclusivas com qualquer fornecedor.

Os fornecedores da CSW são avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Todas as decisões devem ter apoio técnico, de serviço ao cliente e económico, não permitindo favorecimentos injustos de qualquer tipo. Os critérios de sustentabilidade e, em geral, os princípios enunciados neste código também são tidos em conta quando a CSW seleciona fornecedores. (ver secção Cadeia de Valor Sustentável (see page 40)). A CSW pode, a qualquer momento, realizar auditorias aos seus fornecedores para garantir a conformidade e adesão a esses princípios.

Os fornecedores devem assegurar uma remuneração adequada aos funcionários, de acordo com a legislação em vigor e os acordos coletivos de trabalho, quando aplicável, que será paga atempadamente, respeitando os salários mínimos estabelecidos em cada país, pagando ao mesmo tempo as horas extraordinárias e outras compensações, as contribuições para a segurança social e os impostos devidos.

Não é aceite trabalho infantil em fornecedores, ou nos seus subcontratados, instalações ou locais de produção, ou em quaisquer circunstâncias sob a responsabilidade direta ou indireta dos fornecedores. Além disso, nenhum funcionário pode ser obrigado a trabalhar contra a sua vontade ou a trabalhar como mão-de-obra forçada, e nenhum funcionário deve ser sujeito a castigos corporais ou coerção de qualquer tipo.

A CSW espera clareza e transparência dos seus fornecedores na descrição dos produtos e serviços, e em termos de ética, saúde, segurança e ambiente.

Os pagamentos indevidos recebidos de um fornecedor são estritamente proibidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos (see page 42)). Os fornecedores devem ser informados sobre este Código - incluindo a política que estabelece em relação a presentes, oferendas ou refeições - e a CSW espera que as suas atividades sejam compatíveis com os princípios aqui estabelecidos.

A CSW reavaliará uma relação comercial com um fornecedor sempre que seja prejudicial aos seus interesses ou se as questões éticas, legais, fiscais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho forem desconsideradas, respeitando todas as condições legislativas e contratuais.

A CSW compromete-se a proteger os dados confidenciais do seu fornecedor, dentro das disposições estritas da lei aplicável e dos termos contratuais.

22.3.3 Relação com a Defesa e Indústrias Relacionadas

Porque trabalhamos na área da defesa

Enquanto empresa cidadã, integrada nas comunidades e democracias que servimos, acreditamos ter a responsabilidade de contribuir para a sua proteção contra ameaças externas. Este compromisso está alinhado com a nossa visão de construir um mundo mais seguro e melhor.

O que fazemos na área da defesa

Desenvolvemos tecnologias avançadas de software de segurança e defesa que protegem e servem as nossas democracias, a nossa independência e as nossas liberdades.

As nossas soluções integram-se em ecossistemas abrangentes de defesa, apoiando sistemas de defesa letais e não letais em múltiplos domínios, tais como:

- Sistemas de alerta precoce e deteção de ameaças
- Capacidades de guerra eletrónica
- Sistemas de defesa antimíssil e orientação
- Plataformas integradas de comando e controlo marítimo, terrestre e aéreo
- Outros sistemas passivos e ativos de defesa e segurança crítica

Como garantimos o uso responsável das tecnologias de defesa

Compreendemos os riscos associados ao facto de tecnologias avançadas de software poderem cair nas mãos de agentes mal-intencionados.

Isto é particularmente evidente no domínio da defesa e do software crítico para missões. Além disso, à medida que o software se torna cada vez mais omnipresente, esta preocupação torna-se igualmente relevante para a tecnologia em geral.

Para assegurar uma utilização responsável das nossas soluções, mantemos um nível elevado de supervisão, assente em princípios fundamentais:

- **Conformidade Regulamentar:** Cumprimento rigoroso de todos os regulamentos aplicáveis em matéria de controlo de exportações, apoiado por um programa interno de compliance estruturado e por uma comunicação transparente com as autoridades competentes.
- **Governação Interna:** Processos abrangentes de validação de clientes e revisões internas obrigatórias para todas as implementações.
- **Salvaguardas Contratuais:** Proteções jurídicas robustas incluídas em todos os acordos com clientes, de forma a prevenir utilizações não autorizadas.
- **Monitorização Contínua:** Acompanhamento ativo e supervisão do utilizador final sempre que operacionalmente viável.

Através destes princípios, procuramos garantir que as nossas tecnologias cumprem o seu propósito fundamental: proteger sociedades democráticas, minimizando o risco de uso indevido ou de consequências não intencionais.

O nosso **Comité de Ética** é responsável pela governação interna e pela supervisão das matérias relacionadas com a defesa.

22.3.4 Relações com o Governo e outras Entidades Públicas

A CSW honra a legislação e as autoridades de todas as jurisdições governamentais onde conduz negócios e respeita as diretrizes das Nações Unidas e da União Europeia quando aplicável.

Dentro do seu poder, a CSW fornece às instituições estatais dados de empresas, conforme exigido por lei, a nível local, nacional e internacional. A CSW compromete-se a fornecer informações completas e precisas, em rigorosa conformidade com as normas legais aplicáveis.

Os pagamentos indevidos a um funcionário de qualquer governo são inaceitáveis. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos (see page 42)).

A empresa reserva-se o direito de manifestar publicamente a sua opinião sobre as políticas e decisões governamentais que afetam, ou podem afetar, o progresso dos negócios e das relações com os funcionários, clientes ou outros interessados, para além do cumprimento deste Código. Esta representação só pode ser exercida pelo Presidente do Conselho de Administração da empresa ou pelo Diretor Executivo, a menos que outro porta-voz seja explicitamente autorizado.

22.3.5 Relações com partidos e organizações políticas

A CSW adota o princípio de evitar a atividade político-partidária e não participa em eventos políticos externos. Ninguém a atuar em nome da empresa, funcionário ou não, pode dar qualquer contribuição, sob qualquer forma, a partidos políticos e organizações similares que se candidatem a eleições. A CSW não aceita pedidos políticos de visitas às nossas instalações durante qualquer período de campanha ou de campanha pré-eleitoral, entendido como os seis meses que antecedem as eleições.

Os representantes dos partidos políticos e organizações similares que concorrem às eleições serão recebidos sempre que os seus pedidos forem considerados apropriados, fora do período pré-eleitoral de seis meses. Fora desse período, a empresa está também disponível para receber representantes de entidades políticas que procuram a nossa contribuição sobre as preocupações, aspirações e perspetivas de empresas como a nossa.

Os pagamentos indevidos a um funcionário de qualquer partido político são inaceitáveis. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos (see page 42)).

A empresa reserva-se o direito de manifestar publicamente a sua opinião sobre políticas e decisões políticas que afetem, ou possam afetar, o progresso dos negócios e relações com funcionários, clientes ou outros interessados, e o cumprimento do presente Código. Esta representação só pode ser exercida pelo Presidente do Conselho de Administração da empresa ou pelo Diretor Executivo, a menos que outro porta-voz seja explicitamente autorizado.

Os funcionários da CSW são, evidentemente, livres de se envolverem nas atividades políticas da sua escolha quando atuam como cidadãos individuais, por oposição aos representantes da empresa, mas essa participação deve ocorrer no seu tempo livre, às suas próprias custas e deve ser tomado um cuidado razoável para evitar associar a CSW às opiniões políticas perseguidas, evitando a associação direta ou indireta à CSW, por exemplo através de vestuário ou outros elementos que tornem explícita a marca CSW. Os recursos, instalações e imagem da empresa não podem ser utilizados para interesses políticos pessoais ou relacionados com partidos, exceto conforme determinado por lei, por exemplo, no que diz respeito a atividades sindicais.

22.3.6 Relações com Organizações Não-Governamentais (ONGs)

A CSW apoia e está empenhada em trabalhar com ONGs sempre que a empresa considere que a sua missão é louvável e alinhada com a sua ambição de ajudar a tornar o mundo um lugar melhor e mais seguro.

Os pagamentos indevidos a uma ONG ou a qualquer um dos seus membros são inaceitáveis. Presentes e refeições podem ser oferecidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos (see page 42)).

22.4 Cadeia de Valor Sustentável

Enquanto Benefit Corporation, a CSW enfatiza a importância da sustentabilidade ética, ambiental e económica [People (Pessoas), Planet(a), Profit (Lucro)]. As práticas sustentáveis são essenciais para a nossa empresa, garantindo que os bens e serviços que adquirimos, assim como as soluções que desenvolvemos, impactem positivamente a sociedade, a economia e o meio ambiente. Esta abordagem apoia os objetivos de sustentabilidade global, reduz riscos e fortalece a nossa viabilidade a longo prazo. Priorizando fornecedores, clientes e parceiros que se alinham com os nossos valores, mantemos altos padrões em direitos humanos, proteção ambiental e conduta empresarial ética. A sustentabilidade é uma componente chave da nossa estratégia, que nos orienta para um futuro responsável e sustentável. Os nossos fornecedores, clientes e parceiros devem cumprir os nossos critérios de sustentabilidade, conforme detalhado nesta secção, para manter esses altos padrões.

22.4.1 Critérios de Sustentabilidade

22.4.1.1 People (Pessoas)

Trabalho e Direitos Humanos: Os fornecedores, clientes e parceiros devem garantir uma remuneração adequada aos trabalhadores e devem cumprir a legislação vigente e acordos coletivos de trabalho, quando aplicável, respeitando os salários mínimos estabelecidos em cada país, além de pagar horas extras e outras compensações, contribuições à segurança social e impostos devidos, comprometendo-se a fazer todos os pagamentos devidos aos funcionários pontualmente. Não é aceite trabalho infantil nas instalações de fornecedores, parceiros ou seus subcontratados, locais de produção ou em qualquer momento ao longo da cadeia de fornecimento. Nenhum funcionário pode ser obrigado a trabalhar contra a sua vontade ou como trabalho forçado, nem ser sujeito a punições corporais ou coerção de qualquer tipo. Atividades relacionadas com o tráfico de pessoas são estritamente proibidas. Os fornecedores e parceiros devem organizar formações sobre direitos humanos e condições de trabalho para garantir que todos os funcionários e subcontratados estejam cientes e sigam estes princípios fundamentais. Devem também garantir que quaisquer forças de segurança privadas ou públicas empregadas não se envolvam em assédio, abuso ou violência. (ver secção Combate ao Tráfico de Seres Humanos (see page 44)).

Diversidade, Equidade e Inclusão: Os fornecedores, clientes e parceiros devem promover diversidade, equidade e inclusão dentro da sua força de trabalho e operações, e não devem permitir discriminação ou preconceito de qualquer natureza, seja devido a gravidez ou paternidade, deficiência, raça, cor, origem étnica ou nacional, nacionalidade, religião, crença ou afiliação política, filiação ou não a sindicatos, género, mudança de género, orientação sexual, condição física, idade, estado civil ou de parceria civil, etc. (ver secção Anti Assédio e Anti Bullying (see page 49)).

Direitos das Mulheres: Os fornecedores e parceiros devem tratar as mulheres de forma igualitária no local de trabalho, incluindo o acesso a oportunidades iguais e a salário igual para trabalho igual.

Direitos das Minorias e Povos Indígenas: Os fornecedores e parceiros devem respeitar o direito das comunidades locais, minorias e povos indígenas a condições de vida dignas, educação, emprego e atividades sociais, incluindo o seu direito ao Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) relativamente a projetos que os afetem, a eles ou às terras onde vivem.

Relações Éticas: A CSW exige clareza e transparência dos seus fornecedores na descrição de produtos e serviços, bem como em termos de ética, saúde, segurança e meio ambiente. (ver secção Saúde, Segurança e Ambiente (see page 43)).

22.4.1.2 Planet(a)

A CSW está comprometida com a sua própria contribuição para os objetivos do Acordo de Paris no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas e, portanto, está a trabalhar para se tornar neutra em carbono e alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. Para alcançar isso, é imperativo que os nossos fornecedores e parceiros partilhem e apoiem esses objetivos ambientais. Os fornecedores e parceiros devem envolver-se ativamente em práticas que reduzam emissões de carbono, promovam a sustentabilidade e alinhem-se com os esforços globais para combater as alterações climáticas. Este alinhamento é crucial para alcançar os nossos objetivos ambientais coletivos e garantir um futuro sustentável.

Proteção da Biodiversidade: Os fornecedores, clientes e parceiros devem respeitar os direitos à terra, floresta e água das comunidades locais e povos indígenas, evitando atividades que levem à ocupação indevida de terras, desflorestação ou despejamentos forçados. Devem tomar medidas para proteger a biodiversidade, gerir o uso da terra de forma responsável e prevenir a desflorestação.

Pegada de Carbono: Os fornecedores, clientes e parceiros devem medir, reportar e tomar medidas para reduzir as suas emissões de gases com efeito de estufa (GEE).

Descarbonização: Os fornecedores, clientes e parceiros devem desenvolver e implementar estratégias para descarbonizar as suas operações. Devem adotar práticas que promovam a reutilização e reciclagem de materiais para contribuir para uma economia circular e reduzir o desperdício. Também devem priorizar o uso de fontes de energia renovável nas suas operações.

Eficiência Energética: Os fornecedores e parceiros devem implementar medidas de eficiência energética, monitorizando e reduzindo o seu consumo de energia em todas as suas operações.

Gestão Responsável de Produtos Químicos: Os fornecedores e parceiros devem garantir que os produtos químicos e outras substâncias são manuseados, armazenados, transportados e eliminados de forma correta e segura, tendo em conta o seu ciclo de vida completo.

Gestão Sustentável de Recursos: Os fornecedores e parceiros devem utilizar os recursos de forma responsável, evitando o consumo excessivo de materiais e priorizando, sempre que possível, o uso eficiente de matérias-primas e recursos naturais.

Redução de Resíduos: Os fornecedores e parceiros devem minimizar os resíduos gerados pela sua atividade e implementar medidas para prevenir e reduzir a produção de resíduos na origem.

Qualidade do Solo: Os fornecedores e parceiros devem minimizar o seu impacto na qualidade do solo, nomeadamente através da prevenção de derrames químicos e da contaminação do terreno durante a sua atividade.

22.4.1.3 Profit (Lucro)

Política Anticorrupção: Os fornecedores e parceiros devem aderir e cumprir todas as leis e regulamentos anticorrupção aplicáveis. Qualquer forma de suborno, corrupção ou prática comercial antiética é estritamente proibida. Os fornecedores e parceiros são esperados a manter práticas transparentes e

honestas, evitando conflitos de interesse e garantindo integridade em todas as transações comerciais. Pagamentos indevidos recebidos de um fornecedor ou parceiro são estritamente proibidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos (see page 42)).

Prevenção da Facilitação da Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro: Os fornecedores e parceiros devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados com a evasão fiscal e lavagem de dinheiro. Devem implementar medidas adequadas para prevenir e detetar atividades relacionadas com a evasão fiscal e lavagem de dinheiro nas suas operações e cadeia de fornecimento. Também devem fornecer à CSW todas as evidências razoavelmente exigidas pelas leis e regulamentos aplicáveis relacionadas com a evasão fiscal e Anti Lavagem de Dinheiro (AML – "Anti Money Laundering").

Cadeia de Fornecimento Sustentável: Os fornecedores e parceiros devem transmitir estes padrões de sustentabilidade aos seus fornecedores de nível 1, garantindo conformidade em toda a cadeia de fornecimento.

Conflitos de Interesse Envolvendo Fornecedores, Parceiros ou Outras Entidades Externas: Um conflito de interesse na relação funcionário-empresa (por exemplo, com um fornecedor ou parceiro) existe quando os funcionários da CSW podem ser tentados a não agir nos melhores interesses da empresa, mas sim a usar a sua influência ou agir para beneficiar os seus próprios interesses pessoais ou os interesses de terceiros, ou causar dano aos interesses de terceiros. Isto inclui, mas não se limita a relacionamentos familiares e outros fortes, positivos ou negativos. (ver secção Conflitos de Interesse (see page 45)).

Os fornecedores, clientes e parceiros devem ser informados sobre este Código e a CSW espera que as suas atividades sejam compatíveis com os princípios aqui estabelecidos.

22.5 Anti Facilitação de Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro

A CSW está empenhada em pagar impostos nos países onde a sua atividade tem lugar e adota uma abordagem de tolerância zero em relação à facilitação da evasão fiscal.

A evasão fiscal é o crime de fraude às receitas públicas ou de evasão fiscal fraudulenta. A evasão fiscal não é o mesmo que a elisão fiscal ou o planeamento fiscal, que são legais. Facilitar a evasão fiscal é um ato deliberado, ou uma omissão com intenção desonesta, para permitir a evasão fiscal, no país de origem do indivíduo ou da empresa ou no estrangeiro.

Todas as pessoas que trabalham para ou com a CSW devem comunicar imediatamente qualquer pedido ou exigência de qualquer pessoa, incluindo terceiros, para facilitar a evasão fiscal, ou qualquer suspeita de evasão fraudulenta de impostos por outra pessoa.

Qualquer facilitação de evasão fiscal, não comunicação de suspeita de evasão fiscal, e ignorar atividades suspeitas será considerada uma infração deste Código, levando a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

A empresa está também plenamente empenhada em cumprir toda a legislação aplicável e diretrizes adequadas para efeitos de combate à atividade de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo ou de qualquer outra atividade criminosa.

22.6 Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos

Como referência, nenhum presente acima de 30 euros pode ser oferecido por qualquer pessoa da CSW ou em nome da CSW, a menos que constituam uma prática comercial normal e legítima.

Da mesma forma, um valor limite de referência para refeições, que pode ser pago para efeitos de uma reunião de negócios normal, é de 50 euros por pessoa.

Nenhuma despesa pode ser feita a não ser para fins lícitos. Ninguém a atuar em nome da empresa, funcionário ou não, pode fazer pagamentos indevidos (incluindo, mas não se limitando a, representantes de clientes, funcionários de qualquer governo, funcionários de um partido político, ONGs) ou realizar qualquer ato que possa ser interpretado como suborno, mesmo que isso signifique perder oportunidades de negócio.

Um pagamento indevido é um pagamento, sob qualquer forma, que está para além dos termos contratuais, requisitos legais ou práticas comerciais formalmente aprovadas pelos órgãos de gestão da CSW.

Em nenhuma circunstância pode ser oferecido dinheiro às partes acima referidas, direta ou indiretamente, independentemente do montante.

Por outro lado, os funcionários da CSW não devem receber presentes devido à sua filiação na CSW se constituírem qualquer tipo de suborno - incluindo, mas não limitado a presentes que possam ser oferecidos por fornecedores. Em geral, os funcionários não podem aceitar presentes ou vantagens em seu nome ou em nome da sua família ou amigos. Um valor limite de referência para presentes a serem aceites é de 30 euros.

As refeições só podem ser aceites se corresponderem a uma reunião de negócios normal, com um valor limite de referência de 50 euros por pessoa.

Os objetos recebidos como bónus, presentes e ofertas gratuitas que representam, direta ou indiretamente, distinção ou tributo pago à CSW devem ser dirigidos à direção de Departamento, ou aos Diretores de Área.

Os funcionários devem informar as entidades com as quais mantêm relações em nome da empresa sobre a política da CSW em relação a ofertas ou presentes.

Nenhum tipo de suborno é tolerado. As pessoas envolvidas serão despedidas, sem prejuízo de outras medidas legais.

22.7 Saúde, Segurança e Ambiente

A saúde e integridade física dos funcionários, e de todos os que trabalham na ou para a empresa, e a proteção do ambiente, são prioridades para a empresa. A CSW trata de forma transparente toda a informação relativa à saúde, segurança e ambiente que possa ter impacto sobre os seus funcionários, quaisquer outras comunidades ou ecossistemas. A CSW está empenhada na sua própria contribuição para os objetivos do Acordo de Paris no âmbito da Convenção das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas e, por conseguinte, está a trabalhar no sentido de se tornar neutra em termos de carbono e alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. As políticas da CSW neste âmbito são detalhadas na sua declaração de política de Ambiente, Saúde e Segurança.

22.7.1 Uso de Álcool, Drogas e Armas de Fogo

A ingestão de bebidas alcoólicas enquanto se trabalha, e a entrada na empresa em estado de intoxicação, ou a trabalhar em tal estado, é inaceitável. As bebidas alcoólicas podem ser consumidas moderadamente durante as refeições e nos momentos festivos em zonas adequadas das instalações da CSW. Os funcionários também estão proibidos de utilizar ou transportar drogas ilegais, e de permanecer no local de trabalho num estado alterado causado por essas substâncias, o que poderia afetar a segurança ou o desempenho dos outros funcionários; isto também se aplica a qualquer visitante. Não é permitido qualquer tipo de arma de fogo nas instalações da empresa, exceto para os profissionais expressamente autorizados.

22.8 Funcionários

A CSW deve tratar os seus funcionários com dignidade, proporcionando um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal, com respeito pela liberdade individual.

A CSW acredita que a riqueza que consegue gerar deve ser distribuída de uma forma justa, comprometendo-se assim com a regra de que, na empresa, o salário mais elevado não pode ser mais de 10 vezes superior ao salário mais baixo.

Não aceitamos trabalho infantil e trabalhamos ativamente contra ele. Nenhum funcionário é obrigado a trabalhar contra a sua vontade ou como escravo/trabalho forçado, e nenhum funcionário está sujeito a castigos corporais ou coerção de qualquer tipo. É inaceitável que funcionários, subcontratados e funcionários dos subcontratados se envolvam em atividades relacionadas com o tráfico de seres humanos.

A CSW recusa todo o tipo de mecanismos de pagamento ilegais aos funcionários.

Erros ou equívocos resultantes de ações bem intencionadas são vistos como oportunidades de aprendizagem e crescimento e devem receber uma orientação construtiva. A CSW acredita que só através de erros é que podemos crescer, ser criativos e desenvolver-nos individual ou coletivamente. No entanto, a repetição de tais erros ou equívocos resultantes de descuido, negligência, falta de interesse ou mesmo jogo sujo, não será aceite pela CSW.

A CSW acredita e está empenhada num ambiente de trabalho aberto, honesto e transparente, nomeadamente no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira e às aspirações dos funcionários. Como exemplo, a manifestação de interesse de qualquer funcionário em participar num processo de recrutamento interno é vista pelo seu gestor como uma alternativa normal de desenvolvimento de carreira e não acarretará qualquer tipo de preconceito ou reação negativa ou afetará negativamente as aspirações de carreira do funcionário.

A empresa incentiva a liberdade de expressão, respeita a livre associação, reconhece as entidades sindicais como representantes legais dos funcionários e procura um diálogo constante para a resolução de conflitos de natureza laboral ou sindical.

Os funcionários não podem utilizar o nome da empresa para seu benefício pessoal no tratamento de assuntos pessoais de qualquer natureza com o governo ou entidades da administração pública.

Os pagamentos indevidos recebidos por um funcionário são estritamente proibidos (ver secção Presentes, Refeições e Pagamentos Indevidos (see page 42)).

22.9 Combate ao Tráfico de Seres Humanos

Na Critical Software, estamos empenhados em manter os mais elevados padrões éticos e promover os direitos humanos em todas as nossas operações. Reconhecemos que a escravidão moderna é um crime e uma violação dos direitos humanos fundamentais, representando uma ameaça significativa à dignidade humana. O Conselho de Administração da Critical Software emite anualmente uma declaração sobre escravidão moderna e tráfico de seres humanos, que pode ser encontrada em https://criticalsoftware.com/pt/legal.

A Critical Software adota uma postura de tolerância zero em relação à escravidão e ao tráfico de seres humanos e compromete-se a garantir que o seu negócio não esteja envolvido em nenhum dos dois. Proibimos estritamente todas as formas de escravidão moderna, incluindo trabalho forçado, tráfico de seres humanos, trabalho infantil e servidão por dívida. Isso aplica-se a todas as pessoas, entidades ou organizações associadas ao Grupo Critical, incluindo funcionários, outsourcers, fornecedores e parceiros comerciais.

Comprometemo-nos a cumprir todas as leis, regulamentos e padrões internacionais aplicáveis relacionados à escravidão moderna e ao tráfico de seres humanos em todos os países em que operamos, incluindo (i) Lei Portuguesa nº 60/2013, de 23.08; (ii) Diretiva 2011/36/EU do Parlamento Europeu e do Conselho de 05/04/2011; (iii) Lei do Reino Unido sobre Escravidão Moderna (2015); (iv) Regulação dos EUA FAR 52.222-50.

Todos os colaboradores que identificarem qualquer situação que possa ser considerada um ato de escravidão ou tráfico de seres humanos são obrigados a relatar o sucedido usando os canais de comunicação internos criados para o efeito na Critical Software. Se casos de escravidão moderna forem identificados, tomaremos medidas imediatas para mitigar os danos e garantir a segurança e o bem-estar dos afetados. Além disso, revemos e melhoramos continuamente as nossas políticas, procedimentos e práticas para prevenir e combater efetivamente a escravidão moderna e o tráfico de seres humanos.

A adesão a isso não é apenas uma obrigação legal, mas um imperativo moral. Ao trabalharmos juntos e defendendo esses princípios, podemos criar um mundo livre de escravidão moderna e contribuir para uma sociedade baseada na justiça, dignidade e igualdade para todos.

22.10 Compromisso de Separação dos Acionistas e da Gestão Executiva

A CSW acredita que, a fim de promover a transparência, responsabilidade, equidade, boa governação e sustentabilidade a longo prazo, o Conselho de Administração da empresa deve ser composto estritamente por indivíduos que se destacam pelos seus próprios méritos. Estes indivíduos não devem ter laços familiares estreitos com os acionistas, que têm o seu legítimo lugar no Conselho de Administração.

A natureza empresarial e a história da CSW determinou que, atualmente, a partir de 2020, os fundadores e acionistas-chave continuam a estar profundamente envolvidos nas operações da empresa e do Conselho de Administração. No entanto, a empresa compromete-se a estabelecer uma política, o mais rapidamente possível, para separar os acionistas e familiares do Conselho de Administração da empresa.

Neste contexto, os acionistas são definidos como indivíduos que possuem direta ou indiretamente mais de 5% das ações da CSW e excluem os planos de incentivos de ações relacionados com a gestão.

22.11 Conflitos de interesse

22.11.1 Conflitos de Interesse que envolvem Fornecedores ou outras Entidades Externas

Existe um conflito de interesses na relação funcionário-empresa (por exemplo, com um fornecedor) quando os funcionários da CSW podem ser tentados a não agir no melhor interesse da empresa mas, em vez disso, a usar a sua influência ou a agir em benefício dos seus próprios interesses pessoais ou de terceiros, ou a causar danos aos interesses de terceiros. Isto inclui, mas não está limitado a relações familiares e outras relações estreitas, positivas ou negativas.

Todos os funcionários da CSW devem assegurar-se de que não têm qualquer participação em qualquer negociação em que tal conflito de interesses possa surgir ou, se não forem capazes de o assegurar, devem revelar a situação aos Gerentes Imediatos e ao Chefe de Departamento ou Área, ou ao Diretor Executivo ou ao Presidente do Conselho de Administração, dependendo de quem está na melhor posição para tomar as providências necessárias para garantir que não haja interferência de qualquer tipo. Se não o fizer, será

considerado uma infração do presente Código e poderá levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

Os funcionários da CSW não podem empreender atividades profissionais externas independentes, tais como serviços de consultoria ou outras colaborações profissionais independentes de qualquer tipo, com clientes, fornecedores, concorrentes ou outros terceiros que tenham relações com a CSW. As exceções devem ter o consentimento prévio por escrito do Conselho de Administração da empresa.

22.11.2 Conflitos de Interesse entre Funcionários

A Critical compreende que, como comunidade viva, os funcionários podem ter relações pessoais de amor ou ódio, ser membros da mesma família ou pertencer ao mesmo grupo de interesse unido. Sempre que estas circunstâncias possam influenciar o julgamento profissional, todos os funcionários da CSW devem assegurar-se de que se afastam de qualquer situação em que este tipo de parcialidade possa ocorrer. No caso de o funcionário não conseguir fazê-lo por si próprio, deve revelar a situação ao <Provedor de Justiça[6]>, que deve envolver quem estiver na melhor posição para tomar as medidas necessárias para garantir a ausência do referido enviesamento (por exemplo, Chefes Hierárquicos, Chefe de Departamento ou Área, ou ao Diretor Executivo ou ao Presidente do Conselho de Administração).

Os funcionários podem ser convidados a colaborar ativamente na procura e aplicação de uma solução que proteja contra qualquer conflito de interesses, por exemplo, impedindo as partes de trabalharem em conjunto, ou tendo qualquer ligação direta ou indireta de comunicação.

Qualquer pessoa com uma relação pessoal com alguém, de natureza familiar ou outra e apesar de tal relação ser positiva ou negativa, pode referir essa pessoa para ser considerada para um trabalho, mas não pode participar no processo de recrutamento correspondente em qualquer caso e de qualquer forma.

O não cumprimento do disposto nesta secção será considerado uma infração do presente Código e poderá levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

22.11.3 Conflitos de interesse que envolvem posições de liderança de topo dentro da empresa

Os conflitos de interesse descritos na secção anterior envolvendo um membro da Diretoria, Conselho de Administração, outros órgãos estatutários, ou qualquer diretor da empresa ("Top Positions (Posições de topo)"), estão sujeitos a uma política mais estrita. A CSW acredita que a natureza destes cargos, o seu nível de responsabilidade e visibilidade para o resto da empresa tornam-nos particularmente responsáveis por padrões mais elevados, delineados da seguinte forma:

Princípio de evasão: Os membros da Diretoria, Conselho de Administração e outros órgãos estatutários da empresa compreendem plenamente que os conflitos de interesse, de qualquer natureza - nomeadamente amigo ou inimigo, amor ou ódio - não são desejáveis e devem ser evitados. Por conseguinte, estão sujeitos a uma responsabilidade fiduciária para com a empresa e são encorajados a agir prontamente a fim de prevenir e evitar - na medida do possível - qualquer conflito de interesses que possa surgir.

Princípio de divulgação: Na medida em que não se consiga evitar, a CSW exige que qualquer membro da Diretoria, Conselho de Administração e outros órgãos estatutários da empresa revele imediata e integralmente qualquer conflito de interesses com qualquer funcionário da empresa ou candidato a uma oportunidade de trabalho na empresa. A não divulgação será considerada uma violação do Código e poderá levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento. A divulgação é feita a todos os membros do conselho a que a pessoa envolvida pertence, e à pessoa/ conselho que procurará a reparação, tal como indicado no parágrafo seguinte.

6. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

Remediação: Se surgir um conflito de interesses envolvendo um membro da Diretoria, Conselho de Administração e outros órgãos estatutários, será procurada uma solução que atenue a situação. Os conflitos no seio do Conselho de Administração serão mediados e resolvidos pelo Diretor Executivo. Os conflitos com o Diretor Executivo e outros órgãos estatutários para além do Conselho de Administração serão mediados e resolvidos pelo Conselho de Administração. Conflitos no seio do BoD (Conselho de Administração) serão mediados e resolvidos pelo <Provedor de Justiça[7]>.

22.12 Igualdade de Oportunidades

A CSW promove a diversidade e a inclusão, e não permite a discriminação ou preconceito de qualquer natureza, incluindo gravidez ou paternidade, deficiência, etnia, cor, origem étnica ou nacional, nacionalidade, religião, crença ou filiação política, filiação ou não filiação sindical, género, mudança de género, orientação sexual, condição física, idade, estado civil ou matrimonial, etc., doravante designados coletivamente por Características Protegidas.

Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados exclusivamente em função da sua capacidade de satisfazer e adaptar-se às exigências do cargo.

As pessoas com deficiência ou que se tornem deficientes são encorajadas a revelar a sua condição à empresa para que esta possa considerar quais os ajustes ou apoios razoáveis que podem ser apropriados. As questões de saúde ou de deficiência podem ser incluídas nos formulários de monitorização da igualdade de oportunidades, que não devem ser utilizados para efeitos de seleção ou de tomada de decisões.

A empresa promoverá ativamente a igualdade de oportunidades nos seus negócios para assegurar que os indivíduos recebam tratamento justo, equitativo e consistente com as suas aptidões, potenciais aptidões e capacidades relevantes. Todos os funcionários têm a responsabilidade pessoal de aderir aos princípios da igualdade de oportunidades.

Entre os seus esforços para promover a diversidade e a inclusão, a CSW está empenhada em promover proactivamente a igualdade de género. A igualdade de género é um tema essencial para a empresa, não só ao nível das comunidades tecnológicas, mas também no âmbito da gestão de topo. As comunidades tecnológicas são conhecidas pela prevalência de homens dentro delas, uma situação que se torna percetível a nível universitário; isto cria uma assimetria acentuada, sensível ao género, que as empresas tecnológicas herdam e é difícil de corrigir. A CSW investe energia e recursos para superar este desafio de forma abrangente.

A empresa controlará regularmente as suas políticas de modo a assegurar-se de que persegue efetivamente um ambiente de igualdade de oportunidades. Além disso, reconhece as suas obrigações ao abrigo das leis aplicáveis em cada país onde opera.

22.12.1 Recrutamento

As vagas devem ser profusamente publicitadas dentro do mercado de trabalho. Os anúncios devem evitar estereótipos ou utilizar formulações que possam desencorajar a candidatura de determinados grupos.

O recrutamento é efetuado unicamente com base nas capacidades do candidato e na sua aptidão para o trabalho. Não devem ser colocadas questões aos candidatos, que possam sugerir uma intenção de discriminação com base numa Característica Protegida.

Por exemplo, os candidatos não devem ser questionados se estão grávidas ou se planeiam ter filhos. Os candidatos não devem ser questionados sobre as condições de saúde ou incapacidade, exceto nas circunstâncias muito limitadas permitidas por lei. Por exemplo, para verificar se um candidato pode

7. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

desempenhar uma parte intrínseca do trabalho (tendo em conta quaisquer ajustes razoáveis), ou para ver se podem ser necessários quaisquer ajustes aos procedimentos de candidatura para garantir que não estão em desvantagem devido à deficiência - mas garantindo sempre que este procedimento não resulte em qualquer tipo de discriminação. Quando necessário, as ofertas de trabalho podem ser condicionadas a um controlo médico satisfatório, mas uma deficiência não justificará, por si só, o não recrutamento de um candidato.

22.12.2 Ajuste

Quando um funcionário deficiente começa a trabalhar, ou um funcionário existente se torna deficiente, a empresa, em consulta com o funcionário deficiente, assegurará que sejam feitos os ajustes razoáveis necessários para lhe permitir trabalhar de forma segura e eficaz e para assegurar a igualdade de acesso aos benefícios do trabalho. A principal responsabilidade de organizar os ajustes adequados caberá à empresa que consultará o funcionário em questão, cuja perícia no que respeita à sua própria deficiência será reconhecida.

O acordo do funcionário será procurado ao longo de todo o processo. Sempre que a empresa não disponha dos conhecimentos necessários para resolver o problema, consultará, sempre que necessário, um especialista externo.

22.12.3 Formação e desenvolvimento de Carreira

A empresa irá formar, desenvolver e promover indivíduos com base no mérito e capacidade, e encorajar funcionários e candidatos com todos os tipos de Características Protegidas. A promoção e a formação serão tornadas acessíveis a todos, incluindo funcionários com deficiência, para os quais serão feitos ajustes sempre que necessário.

22.12.4 Discriminação

A discriminação não deve ser tolerada na CSW, incluindo entre atuais e antigos funcionários, candidatos ao trabalho, clientes, fornecedores, visitantes ou qualquer outro indivíduo. Isto aplica-se no local de trabalho, fora do local de trabalho (ao lidar com clientes, fornecedores ou quaisquer outras pessoas), e em viagens ou eventos relacionados, incluindo eventos sociais.

As seguintes formas de discriminação são estritamente proibidas:

- Discriminação direta: tratar alguém de forma menos favorável por causa de uma Característica Protegida. Por exemplo, rejeitar um candidato ao trabalho devido às suas opiniões religiosas ou devido à sua orientação sexual.
- Discriminação indireta: uma disposição, critério ou prática que se aplica a todos mas que afeta negativamente as pessoas com uma determinada Característica Protegida mais do que outras e não se justifica. Por exemplo, exigir que um trabalho seja feito a tempo inteiro em vez de a tempo parcial afetaria negativamente os pais que têm compromissos de guarda de crianças. Tal exigência seria discriminatória, a menos que pudesse ser justificada.
- Vitimização: retaliação contra alguém que se tenha queixado ou apoiado a queixa de outra pessoa sobre, por exemplo, discriminação, conflito de interesses, assédio ou intimidação.

22.12.5 Trabalho a Tempo Parcial e Contrato sem termo

Os funcionários a tempo parcial e a contrato a termo devem ser tratados da mesma forma que os funcionários comparáveis a tempo inteiro ou permanente e beneficiar de termos e condições não menos favoráveis (numa base pro-rata, quando apropriado), a menos que um tratamento diferente se justifique.

22.12.6 Reclamações

Qualquer funcionário que acredite ter sido injustamente discriminado devido a uma Característica Protegida ou por razões relacionadas com o fato de ter uma Característica Protegida, ou por qualquer outro tipo de razão (por exemplo, conflito de interesses, assédio ou intimidação), pode utilizar o procedimento de queixa (ver secção Procedimento de queixa e Ação Disciplinar (see page 51)).

As infrações graves desta política serão consideradas como infração grave e podem levar a CSW a tomar medidas disciplinares formais, incluindo o despedimento.

22.13 Anti Assédio e Anti Bullying

A CSW está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio e intimidação e em assegurar que todo o pessoal seja tratado, e trate os outros, com dignidade e respeito.

Esta política abrange o assédio ou intimidação que ocorre tanto no trabalho como fora do local de trabalho, tais como em viagens de negócios ou em eventos relacionados com o trabalho ou funções sociais. Abrange o assédio e o assédio por funcionários (que pode incluir consultores, empreiteiros e funcionários de agências) e também por terceiros, tais como clientes, fornecedores ou visitantes das nossas instalações.

Esta política preenche os requisitos das leis aplicáveis dos países em que opera.

22.13.1 O que é assédio?

O assédio é um comportamento não solicitado e indesejado no local de trabalho que afeta negativamente a dignidade do destinatário. Consiste em conduta física, verbal ou não verbal repetida que tenha o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para ela.

Um único incidente pode equivaler a assédio se for suficientemente grave. Também inclui tratar alguém de forma menos favorável porque se submeteu ou se recusou a submeter-se a tal comportamento no passado.

O assédio pode envolver conduta de natureza sexual (assédio sexual), ou pode estar relacionado com a idade, deficiência, género, etnia, ou qualquer outra característica protegida, ou em geral com o simples direito a um ambiente de trabalho saudável e produtivo (assédio moral).

O assédio pode incluir, por exemplo:

- Conduta física indesejada ou "brincadeira", incluindo tocar, beliscar, empurrar e agarrar.
- Avanços sexuais indesejados ou comportamentos sugestivos (que o assediador pode perceber como inofensivos).
- Sugestões de que os favores sexuais podem favorecer a carreira de uma pessoa, ou que a recusa pode dificultar a mesma.
- Observações derrogatórias ou degradantes baseadas no género, ou a exibição de material sexualmente explícito no local de trabalho.

- Piadas sobre a etnia.
- Referências a pessoas que utilizam descrições racistas ofensivas.
- Nomes ofensivos.
- Abusos verbais ou físicos devido à etnia ou cor de pele de uma pessoa.
- E-mails ofensivos, mensagens de texto ou conteúdos das redes sociais.
- Utilizar ideias, projetos ou propostas de colegas ou outros, sem identificar os autores.
- Esconder a informação necessária para os colegas completarem tarefas, enquanto a divulgam a outros.
- Escarnecer, imitar ou depreciar o desempenho profissional, deficiência ou personalidade de uma pessoa.

Uma pessoa pode ser assediada mesmo que não fosse o "alvo" pretendido. Por exemplo, uma pessoa pode ser assediada por piadas racistas sobre um grupo étnico diferente, se as piadas criarem um ambiente ofensivo.

22.13.2 O que é o Bullying?

A intimidação é um comportamento ofensivo, intimidante, malicioso ou insultuoso envolvendo o abuso de poder que pode fazer uma pessoa sentir-se vulnerável, perturbada, humilhada, prejudicada ou ameaçada. Poder nem sempre significa estar numa posição de autoridade, mas pode incluir tanto a força pessoal como o poder de coagir através do medo ou da intimidação.

A intimidação pode assumir a forma de conduta física, verbal e não-verbal. Bullying pode incluir, por exemplo:

- Ameaças físicas ou psicológicas.
- Níveis de supervisão excessivos e intimidantes.
- Imposição de tarefas ou prazos impraticáveis.
- Promover o isolamento social de alguém.
- Observações depreciativas inapropriadas sobre o desempenho de alguém.

Uma crítica legítima, razoável e construtiva do desempenho ou comportamento de um funcionário, ou instruções razoáveis dadas aos funcionários no decurso do seu trabalho, não equivale a assédio moral.

22.13.3 Se estiver a ser assediado ou intimidado

Se estiver a ser assediado ou intimidado, considere se se sente capaz de levantar o problema informalmente com a pessoa responsável. Deve explicar-lhes claramente que o seu comportamento não é bem-vindo ou que o torna desconfortável. Se isto for demasiado difícil ou embaraçoso, deve falar com o seu superior hierárquico, que pode prestar aconselhamento e assistência confidencial na resolução formal ou informal do problema.

Se passos informais não forem apropriados, ou não tiverem sido bem-sucedidos, deverá levantar a questão formalmente ao abrigo do nosso Procedimento de queixa (ver secção Procedimento de queixa e Ação Disciplinar (see page 51)).

Qualquer forma de assédio ou assédio moral é uma potencial questão disciplinar.

22.13.4 Proteção e Apoio às Partes Envolvidas

O pessoal que apresenta queixas ou que participa de boa-fé em qualquer investigação não deve sofrer qualquer forma de retaliação ou vitimização como resultado. Qualquer pessoa que se verifique ter retaliado ou vitimizado alguém desta forma será sujeito a ação disciplinar ao abrigo do nosso Processo Disciplinar.

22.13.5 Manutenção de registos

As informações sobre uma queixa de ou sobre um funcionário podem ser colocadas no processo pessoal do funcionário, juntamente com um registo do resultado e de quaisquer notas ou outros documentos compilados durante o processo.

Estes serão processados de acordo com a nossa Política de Proteção de Dados.

22.14 Procedimento de queixa e ação disciplinar

A CSW encoraja os seus funcionários a denunciar infrações deste código, incluindo acusações de conflito de interesses, discriminação, assédio, intimidação, fraude, desvio de fundos e suborno, para com a empresa <Provedor de Justiça[8]>. Mais do que um direito, é um dever de cada membro da CSW abordar estas questões.

Qualquer acusação de infração recebida pela empresa será tratada como confidencial. Os funcionários não serão sujeitos a qualquer forma de retaliação se estiverem a relatar fatos de boa-fé. Fazer uma alegação falsa de má-fé será tratada como má conduta e tratada de acordo com o Procedimento Disciplinar da empresa.

Os casos graves de infração deliberada e/ou falsas alegações de má-fé podem equivaler a uma infração grave resultando em despedimento.

22.15 Proteção de dados

Respeitamos e protegemos a confidencialidade da informação pertencente aos nossos clientes, fornecedores, colaboradores e parceiros de negócio.

No exercício das suas funções, os colaboradores podem ter acesso a informação confidencial e espera-se que tratem essa informação de forma responsável e com a máxima discrição. A informação confidencial não deve ser divulgada ou partilhada com terceiros não autorizados e deve ser sempre tratada de acordo com as obrigações contratuais e legais aplicáveis.

Os dados pessoais devem ser utilizados apenas para os fins para os quais foram recolhidos ou fornecidos e devem ser tratados de forma segura e responsável.

A CSW está empenhada no cumprimento integral do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia e de todas as leis aplicáveis referentes à proteção de dados pessoais.

8. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

22.16 Propriedade intelectual

Respeitamos e protegemos os direitos de propriedade intelectual pertencentes aos nossos clientes, fornecedores, colaboradores e parceiros de negócio.

Todos os desenvolvimentos, invenções, software, documentação técnica e demais trabalhos criados pelos colaboradores no âmbito das suas funções são propriedade da CSW, salvo acordo em contrário.

Os colaboradores comprometem-se a não utilizar, copiar ou divulgar propriedade intelectual pertencente à empresa ou a terceiros sem autorização expressa.

22.17 Comunicações Externas, Media e Redes Sociais

Proteger a reputação da Critical Software é responsabilidade de todos. Todas as comunicações externas — incluindo interações com os meios de comunicação, declarações públicas e atividade em redes sociais — devem ser geridas com cuidado, precisão e profissionalismo, em conformidade com a legislação portuguesa.

- **Transparência na Monitorização**
  Os canais de comunicação da empresa (email, intranet, contas oficiais em redes sociais) podem ser monitorizados para fins de segurança e conformidade. Os colaboradores serão informados sobre o que é monitorizado, porquê, durante quanto tempo os dados são conservados e as consequências do uso indevido. A monitorização será ocasional e proporcional; verificações sistemáticas ou individualizadas só ocorrerão quando estritamente necessário.
- **Porta-vozes Autorizados**
  Apenas indivíduos designados e formados podem falar em nome da Critical Software perante os meios de comunicação, investidores ou o público. Todos os pedidos dos media devem ser encaminhados para a função de Comunicação. As opiniões pessoais devem ser claramente identificadas como tal.
- **Precisão e Consistência**
  Todas as declarações públicas, comunicados de imprensa e materiais de marketing devem ser precisos, consistentes e aprovados pelo departamento competente antes da divulgação.
- **Dever de Lealdade e Confidencialidade**
  Nunca divulgue informações confidenciais, proprietárias ou sensíveis sobre a Critical Software, os seus parceiros, clientes ou colaboradores em qualquer fórum público, incluindo redes sociais. A obrigação de proteger informações confidenciais e agir com integridade aplica-se a todas as declarações públicas, incluindo publicações em plataformas externas (por exemplo, LinkedIn, Facebook). Os colaboradores não devem divulgar informações sensíveis, difamar a empresa, clientes ou colegas, nem publicar conteúdos discriminatórios ou de discurso de ódio. Tal comportamento, mesmo fora do horário de trabalho, pode constituir infração disciplinar.
- **Utilização das Redes Sociais**
  Os colaboradores devem utilizar as redes sociais de forma responsável. Não publique imagens das instalações da empresa, projetos confidenciais ou eventos internos sem autorização expressa. Proteja a marca Critical Software garantindo que todas as comunicações estão alinhadas com os nossos valores e padrões. Não difame publicamente concorrentes, parceiros ou partes interessadas.

- **Comunicação de Preocupações**
  Se receber um pedido de comentário dos meios de comunicação ou identificar informações incorretas ou prejudiciais sobre a Critical Software em público, notifique imediatamente a função de Comunicação.

22.18 Responsabilidade Social das Empresas

A CSW está empenhada no desenvolvimento das comunidades onde está localizada e mantém canais permanentemente abertos de diálogo com elas. A empresa fornece incentivos aos funcionários para participarem em programas de voluntariado e de apoio à comunidade e estabeleceu objetivos e políticas ambientais que são reunidas no Programa de Responsabilidade Social Empresarial da CSW.

22.19 Esclarecimentos e Omissões

O objetivo deste código é cobrir a maioria das situações que podem ocorrer na vida quotidiana na CSW. Contudo, poderão existir situações que não estejam incluídas neste documento, ou em regulamentos internos, e a sua interpretação poderá não ser clara. As perguntas devem ser dirigidas ao Conselho de Administração ou ao <Provedor de Justiça[9]>.

22.20 Histórico de Revisão

Document ID	CSW-IMS-2022-CPD-01811
Version	15
Approver	João Carreira

Version	Date	Description	Author
15	2026-08-06	Adicionados novos critérios de sustentabilidade (Direitos das Mulheres, Direitos das Minorias/Povos Indígenas, Eficiência Energética, Gestão de Produtos Químicos, Gestão de Recursos, Redução de Resíduos, Qualidade do Solo, Controlos de Exportação, Responsabilidade Financeira).	Patrícia Garcia

9. https://report.whistleb.com/en/criticalsoftware

Version	Date	Description	Author
14	2026-03-16	Revisão de texto sobre proteção de dados e propriedade intelectual.	Ana Rita Roque
13	2026-01-28	Clarificar o posicionamento da CSW no setor da Defesa e em indústrias relacionadas	João Carreira
12	2025-12-23	Adicionados princípios orientadores relativos à Comunicação Externa, Media e Redes Sociais.	Mafalda Teixeira Nunes
11	2025-05-16	Adicionada a obrigatoriedade da realização anual do Código de Conduta, bem como a sua revisão periódica.	Mafalda Teixeira Nunes
10	2025-03-05	Removida a referência à política de Defesa e Indústrias Relacionadas, que foi descontinuada.	José Costa Mafalda Cardoso
09	2024-07-29	Adicionada uma secção de Cadeia de Valor Sustentável para garantir que os stakeholders relevantes estejam cientes das nossas práticas sustentáveis e comportamentos esperados.	Patrícia Garcia Francisco Correia
08	2023-10-25	As referências relacionadas à certificação da B Corporation foram removidas do IMS após a decisão estratégica da Critical Software de encerrar o contrato relativo a esta certificação.	Eduardo Ribeiro
07	2023-07-14	Atualização para incluir a secção 8 - Combate ao Tráfico de Seres Humanos.	Sónia Frias Marques
06	2023-03-08	Atualizada secção relativa à Anti Facilitação de Evasão Fiscal e Lavagem de Dinheiro de forma a reforçar a realidade que a CSW pratica em relação aos contratos com os clientes.	Miguel Lopo Ferreira
05	2021-07-30	Revisão geral do documento devido ao nosso rápido crescimento e o desejo de melhorar a nossa maturidade de liderança como parte da nossa missão como empresa cidadã. Reforço da posição da CSW em relação à defesa e indústrias relacionadas.	Gonçalo Quadros