

Conduta Ética e Responsabilidade Social

Introdução

O desenvolvimento das políticas de internacionalização e a sustentabilidade da Soares da Costa Construção e das Sociedades ou agrupamentos onde detém participação (doravante, em conjunto, "Empresa") requer, entre outras dimensões, a plena observância de condutas éticas, socialmente responsáveis e isentas de qualquer tipo de discriminação.

Neste quadro divulgamos um conjunto de documentos que concretizam a visão da Empresa nestas matérias e elencam os princípios de orientação por que devem pautar-se todos os colaboradores, independentemente do seu nível hierárquico, das funções que desempenham ou da geografia onde atuam.

Convidamos todos os colaboradores a lê-los, inteirando-se do seu conteúdo, colaborando em ações de formação e/ou divulgarem-nos junto de colegas ou de parceiros de negócio.

Constitui obrigação de todos conhecer, cumprir e divulgar estes princípios. Estamos certos de que todos participarão ativamente na construção de uma empresa cada vez mais ética e transparente.

Porto, 27 de fevereiro de 2014

António Castro Henriques
Presidente da Comissão Executiva

Código de Conduta Empresarial

Soares da Costa Construção, SGPS, SA

Objetivo

O objetivo deste Código de Conduta Empresarial é estabelecer um conjunto de normas éticas e princípios basilares que devem nortear a atividade das empresas que integram a Soares da Costa Construção, SGPS, SA, dos membros dos respetivos órgãos sociais e de todos os colaboradores.

Âmbito de Aplicação

O presente Código tem uma aplicação global a todo o universo da Soares da Costa, vinculando designadamente:

- A Soares da Costa Construção, SGPS, SA e todas as sociedades e agrupamentos onde esta tenha participação dominante, independentemente do local onde se situem e do tipo de atividade que exerçam;
- Todos os administradores, gerentes, membros de outros órgãos sociais, diretores e demais colaboradores das empresas integradas na Soares da Costa Construção.

Para efeitos deste Código, a expressão Soares da Costa aplica-se, indistintamente, quer à sociedade Soares da Costa Construção, SGPS, SA, quer ao conjunto do grupo empresarial por esta encabeçado.

Princípios de Atuação

Gerais

A empresa que mais tarde daria origem à Soares da Costa, com sede no Porto, Portugal, foi fundada em 1918, mantendo, desde então, uma atividade ininterrupta, quer no país de origem, quer em vários mercados estrangeiros.

A sua história e dimensão determinaram-lhe responsabilidades perante a sua envolvente externa, os seus colaboradores, os seus parceiros, os que com ele contratam ou se relacionam e, naturalmente, perante a sociedade em geral. Na sua atuação assume a plena observância dos seguintes princípios gerais:

- Respeito pela Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas;
- Cumprimento das imposições legais dos países onde exerça atividade;
- Adoção de elevados padrões de ética e integridade na condução dos negócios;
- Eficiência e eficácia na gestão;
- Conduta socialmente responsável;
- Respeito pelo ambiente;
- Orientação permanente para o mercado e a satisfação do cliente.

De acordo com a sua possibilidade de influência, a Soares da Costa e todos os seus colaboradores procurarão que os seus fornecedores e subcontratados respeitem os princípios consignados neste Código de Conduta.



Colaboradores

A relação da Soares da Costa com os seus colaboradores, e a estabelecida entre estes, assenta em regras de natureza ético-comportamental baseadas nos seguintes princípios:

- Cumprimento dos deveres profissionais, agindo com o maior sentido de honestidade, cooperação e lealdade, adotando, sempre, um tratamento digno, justo e respeitoso;
- Interdição de qualquer discriminação, em razão, nomeadamente, de sexo, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, convicções políticas ou religião;
- Promoção de contínuos melhoramentos no âmbito da segurança no trabalho e no da proteção do meio ambiental, com exigência do rigoroso cumprimento das respetivas normas legais;
- Cumprimento, com o zelo e a diligência devidos, de todas as tarefas que lhes sejam cometidas, bem como de todas as normas legais e internas, designadamente de segurança, saúde e higiene no trabalho, de proteção do meio ambiente e de natureza disciplinar;
- Incentivo da responsabilidade individual e atribuição de igualdade de oportunidades na formação, com vista ao desenvolvimento das capacidades profissionais de cada um;
- Procura contínua de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos;
- Proteção de dados pessoais dos colaboradores, concernentes a informações prestadas, relativos à sua vida privada;
- Respeito pela liberdade de expressão e de opinião e pelo direito à reserva da vida privada;
- Rigorosa observância, na contratação, da idade mínima legalmente prevista para prestação de trabalho e cumprimento das diretivas da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Informação sobre a estratégia da Empresa, os objetivos de negócio das empresas que o integra e sobre a situação económico-financeira e os indicadores de desempenho.

Independentemente do local e do tipo de atividade desenvolvida, procurar-se-á que entre todos os colaboradores exista, permaneça e se reforce, uma cultura de empresa que reflita a razão de ser e a forma de estar no mercado da Soares da Costa.

Clientes e Fornecedores

A Soares da Costa baseia as suas relações com os seus clientes e fornecedores em princípios de profissionalismo, integridade e transparência, designadamente através de:

- Rigor e probidade na gestão;
- Procura da excelência na qualidade dos serviços a prestar;
- Respeito pelas regras da leal concorrência;
- Confidencialidade de dados provindos de terceiros, sem prejuízo do cumprimento de obrigações legais e administrativas que lhe incumbam;
- Escolha de fornecedores sob idênticos critérios de exigência ética e relacionamento assente em processos da maior transparência;
- Sem prejuízo dos seus próprios interesses, respeito pelos dos clientes e fornecedores;



- Tratamento de todos os clientes e fornecedores com o máximo de profissionalismo e com todo o respeito e urbanidade, por forma a assegurar uma relação alicerçada em princípios éticos condizentes com os princípios do presente Código e com a forma de estar no mercado da Soares da Costa.

Mercado e Concorrência

A Soares da Costa pauta o seu comportamento pela transparência, rigor e integridade de toda a informação que presta aos acionistas, nomeadamente nos aspetos financeiros, volume de negócios e patrimoniais. Exerce, ainda, a sua atividade com respeito absoluto pelas regras da leal concorrência.

Nesse sentido, no âmbito da adequada gestão da Soares da Costa, privilegiam-se, nesta matéria, designadamente, os seguintes critérios de atuação:

- Procura da obtenção dos melhores resultados, face aos capitais investidos;
- Respeito e proteção dos interesses dos acionistas e salvaguarda e valorização dos bens propriedade da Soares da Costa;
- Prestação de informação fidedigna e completa aos acionistas, refletindo a real situação da Soares da Costa, no estrito cumprimento das disposições legais aplicáveis;
- Cumprimento rigoroso das leis de defesa de concorrência, com proibição de qualquer atuação que pressuponha o exercício de práticas de concorrência desleal.

Sociedade

Sendo todo um complexo organizado com intervenção no meio social onde exerce a sua atividade, a Soares da Costa e todos os seus colaboradores estão permanentemente sensibilizados para a importância determinante da sua ação responsável na sociedade onde se inserem ou junto das comunidades onde, por qualquer forma, intervêm.

Assim, de forma a contribuir para o seu progresso, bem-estar e desenvolvimento sustentável, constituem princípios basilares da atuação da Soares da Costa e de todos e cada um dos seus colaboradores:

- Respeito pelo meio ambiente, observando e fazendo observar o cumprimento das respetivas disposições legais aplicáveis;
- Assunção de ações tendentes a fomentar as vertentes culturais e de lazer, promovendo o relacionamento interpessoal dos seus colaboradores e a partilha com a envolvente social;
- Divulgação, com exigência da sua assunção e cumprimento, de comportamentos tendentes ao respeito e conservação dos recursos naturais;
- Apoio a ações de solidariedade social;
- Celebração de protocolos de colaboração com instituições de ensino;
- Promoção de estágios profissionais a recém-licenciados e outros profissionais técnicos das várias áreas de especialidade abrangidas pelas áreas de atividade da Empresa, mesmo que não licenciados, em ordem a potenciar a sua futura inserção no mercado de trabalho.

Acompanhamento, Cumprimento, Interpretação e Entrada em Vigor

O disposto no presente Código de Conduta impõe que a Soares da Costa, através de todos os seus responsáveis e colaboradores acompanhem, diariamente, a sua efetiva aplicação prática, exigindo-se de todos não só o seu respeito e cumprimento,



como, ainda, a vontade de contribuir para uma permanente melhoria de atitudes e comportamentos, assente nos princípios que lhe subjazem.

A administração da Soares da Costa zelará não só pelo cumprimento do disposto no presente Código como, ainda, pelo esclarecimento de quaisquer dúvidas relativas à sua interpretação.

Através da respetiva Norma Interna, foi estabelecida a política de comunicação de irregularidades, estipulando o meio por que podem ser transmitidas e regulando o tratamento que, em sequência, deve ser dado.

Este Código poderá ser complementado, em seu desenvolvimento ou regulamentação, com Normas ou Códigos mais específicos, de aplicação universal na Empresa.

Mantêm-se em vigor as Normas existentes que não estejam em contradição com os princípios aqui consignados.

O presente Código de Conduta, que entrou em vigor em julho de 2008 e revogou qualquer documento anterior sobre a mesma matéria, foi revisto em 27 de fevereiro de 2014.

Porto, 27 de fevereiro de 2014

António Castro Henriques
Presidente da Comissão Executiva

Princípios de Negócio

Soares da Costa Construção, SGPS, SA

Princípios Gerais

A Soares da Costa Construção, SGPS, SA, e as empresas que integram o sub-grupo por ela encabeçado, conduz a sua atividade de acordo com os princípios gerais do seu Código de Conduta Empresarial:

- Respeito pelos Direitos Humanos;
- Cumprimento da legislação de cada país onde a empresa opera;
- Adoção de elevados padrões de ética e integridade nos negócios;
- Eficiência e Eficácia na Gestão;
- Conduta Socialmente Responsável;
- Respeito pelo Ambiente;
- Orientação para o Mercado e Satisfação do Cliente.

Princípios Específicos da Soares da Costa Construção, SGPS, SA

Negociar de Forma Ética

A honestidade e integridade são princípios que conduzem a nossa atuação em todas as atividades que são realizadas em cada projeto. Condenamos a utilização de qualquer forma de suborno, corrupção e/ou tráfico de influência. Procuramos ainda garantir que estes princípios são cumpridos por todos os nossos fornecedores e subempreiteiros, selecionando parceiros que demonstrem o seu cumprimento no exercício da sua atividade.

Compliance

Cumprimos com todas as leis e regulamentações aplicáveis ao sector da construção em todos os países onde operamos. Sempre que o quadro legal de um determinado país seja menos exigente que os nossos princípios de atuação, comprometemo-nos a exceder o cumprimento da legislação sem comprometer a competitividade da empresa. Nestes casos, aplicamos as normas da Soares da Costa específicas para cada um dos mercados em que operamos e que garantem: o cumprimento com as normas internacionais de direitos humanos; a aplicabilidade das corretas condições de saúde e segurança em obra; a minimização dos impactos ambientais.

Empregabilidade Responsável

Atuamos com o objetivo de sermos um empregador justo e promotor da igualdade e da diversidade de oportunidades, e procuramos garantir condições de trabalho e contratuais justas e dignas. Promovemos um ambiente de trabalho inclusivo, estimulando uma cultura de responsabilidade e de desenvolvimento das competências e talento de cada colaborador. Estes são princípios que entendemos serem fundamentais para continuarmos a atrair e reter os melhores colaboradores.

Respeito pelos Direitos Humanos

Conduzimos a nossa atividade de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Um princípio que procuramos ainda aplicar à nossa cadeia de valor, selecionando fornecedores e subempreiteiros que evidenciem o respeito pelos Direitos Humanos e por estes princípios.

Cultura de Segurança

Abordamos de forma rigorosa e sistemática a gestão da higiene, saúde e segurança, numa cultura de prevenção de riscos para os nossos colaboradores. Estamos



comprometidos com a melhoria contínua na prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Criamos as condições necessárias para a proteção e garantia da integridade física e segurança de colaboradores, fornecedores e comunidade local, através do cumprimento do plano de segurança de cada obra.

Qualidade e Inovação

Comprometemo-nos a promover uma cultura de inovação que contribua para a melhoria da qualidade, eficiência e rapidez de execução dos nossos serviços. Pretendemos promover a investigação contínua sobre novas soluções construtivas, de forma a acompanharmos as tendências do mercado e a reforçarmos o posicionamento da nossa empresa como um parceiro de referência em qualidade e inovação no sector da construção.

Livre Concorrência

Competimos com justiça e ética, no quadro das leis da concorrência aplicáveis aos países onde desenvolvemos as nossas atividades, não impedindo que os outros *players* concorram livremente.

Proteção do Ambiente

Gerimos de forma rigorosa e sistemática os impactos ambientais, minimizando os efeitos da nossa atividade no consumo de recursos - água e energia, e nas cargas ambientais - emissões, resíduos e efluentes, através do plano ambiental de obra, implementado pelos nossos colaboradores e fornecedores.

Desenvolvimento Social

Pretendemos ser um membro responsável e ativo nas comunidades locais com quem interagimos. Procuramos contribuir direta e indiretamente para o bem-estar geral dessas comunidades, planeando adequada e atempadamente a localização dos estaleiros, de forma a interferir o menos possível com a comunidade envolvente em termos de impactos visuais, auditivos e atmosféricos.

Atuação Transparente

Comprometemo-nos a prestar ao mercado todas as informações relevantes de modo completo, salvaguardando os aspetos de confidencialidade do negócio. Promovemos uma comunicação transparente que respeita todas as normas e boas práticas estabelecidas. Preocupamo-nos em disponibilizar anualmente o nosso desempenho e objetivos futuros relativamente às dimensões económico-financeira, *governance*, social e ambiental do nosso negócio. Procuramos ainda ser pró-ativos no diálogo com as diferentes partes interessadas estratégicas, identificando a evolução das suas expectativas em relação à forma como devemos conduzir a nossa atividade de forma sustentável.

Ser uma empresa competitiva e de referência no setor

Acompanhamos continuamente a evolução das tendências do setor da construção nos diferentes mercados geográficos em que atuamos. Procuramos incorporar os materiais e as tecnologias de construção inovadoras nos nossos projetos de construção civil e engenharia, sempre que aqueles se adequem ao projeto e sejam economicamente viáveis.



Como se aplicam estes princípios?

Princípio	Grupos de Interesse (GI)	Conduta da Empresa	Conduta Esperada do GI
Segurança de Operações e atividades	Colaboradores Comunidade Fornecedores	Criar condições seguras para a proteção e garantia da integridade física de todos os envolvidos nas atividades, para que os trabalhos se desenvolvam em condições de segurança. Garantir que todas as normas e regras de segurança da empresa (regulamento interno quase sempre mais exigente que legislação em vigor) são cumpridas de forma a garantir a segurança dos colaboradores, comunidade local e fornecedores. Como garantia do cumprimento deste princípio de atuação espera-se a diminuição da sinistralidade.	Cumprimento dos planos de segurança das obras pelos fornecedores e colaboradores, devendo também fazer uma boa utilização dos equipamentos que são colocados à sua disposição. Cumprimento dos procedimentos e sinalização de segurança por parte da comunidade envolvente.
Promoção da Qualidade de Vida das Populações Locais	Comunidade local	Planeamento e comunicação adequada e atempado da localização dos estaleiros, de forma a interferir o menos possível com a comunidade envolvente e minimizar os impactos visuais, auditivos e atmosféricos. Promover a contratação da população local, sempre que seja necessário recorrer à contratação de mão-de-obra, sobretudo em projetos executados fora dos principais centros de atividade da empresa	Envolvimento da comunidade nas soluções encontradas
Gestão de Materiais e Resíduos	Comunidade Fornecedores	Identificação de fornecedores e operadores de gestão de resíduos locais, de forma a minimizar os impactos ambientais provocados pela emissão de poluentes atmosféricos resultantes do seu transporte e consumos associados (gestão de custos de transporte)	Garantia de qualidade do serviço
Transparência na Comunicação	Colaboradores Comunidade Financeira Comunidade Local	Cultivo de uma comunicação transparente e eficaz, respeitando as normas e boas práticas estabelecidas.	Dar retorno à comunicação, agir de acordo com a comunicação efetuada.
Comportamento Ético	Colaboradores	Atuação da empresa seguindo os princípios éticos assumidos pelo Código de Conduta do Soares da Costa	Desenvolvimento da sua atividade profissional cumprindo os princípios éticos definidos pela empresa
Qualidade e Inovação	Cliente Colaboradores Comunidade	Desenvolvimento de atividades procurando soluções inovadoras que contribuam para a melhoria da sua qualidade e eficiência, assim como rapidez na execução do serviço	Abertura de espírito para a inovação Colaboradores – pró-atividade na identificação de soluções inovadoras
Mobilização de Pessoas	Colaboradores Fornecedores Comunidade	Preocupação em encontrar recursos locais, de forma a minimizar deslocação de colaboradores e fornecedores; criação de boas condições de vida para os colaboradores e fornecedores deslocados.	Inserção dos fornecedores locais na cultura da empresa. Integração e motivação de colaboradores deslocados na comunidade local.

Estes Princípios de Negócio que entraram em vigor em setembro de 2008 e revogaram qualquer documento anterior sobre a mesma matéria, foram revistos em 27 de fevereiro de 2014.

Porto, 27 de fevereiro de 2014

António Castro Henriques
Presidente da Comissão Executiva

Políticas de Igualdade de Oportunidades e de Respeito pela Diversidade

Soares da Costa Construção, SGPS, SA

Objetivo

Este documento visa promover e garantir o tratamento justo de todos os colaboradores da Empresa. Constitui, nesse sentido, um ato de prevenção de todas as formas de discriminação, tratamento desigual, assédio, comportamento ofensivo, intimidatório ou, de qualquer outra forma, inaceitável. É aplicável a todos os colaboradores ligados à Empresa por um contrato de trabalho (*part* ou *full time* e contratos a termo ou sem termo).

A Soares da Costa Construção, SGPS, SA reconhece o direito de todos os colaboradores serem tratados de forma justa. Reconhece, ainda, a responsabilidade que tem em disponibilizar a todos os colaboradores um ambiente de trabalho que respeite a sua dignidade pessoal, onde estejam protegidos de assédios, intimidações, represálias e/ou perseguições e onde sejam valorizados de igual forma pelas suas competências profissionais, independentemente do seu género, raça, nacionalidade, religião, grau de (in)capacidade, idade, orientação sexual, hierarquia do posto de trabalho ou associação (ou não) a sindicatos e/ou associações de trabalhadores.

É punível com ação disciplinar, o tratamento de um colaborador que evidencie alguma daquelas formas discriminatórias, salvo inequívoca e objetiva demonstração de que ela tenha implicações no seu desempenho profissional.

Princípios gerais

A Soares da Costa Construção, SGPS, SA exerce a sua atividade mediante o cumprimento de todos os princípios relacionados com a proteção dos direitos humanos e promove e respeita a igualdade de oportunidades e diversidade de todos os colaboradores da empresa, de acordo com o estabelecido no Código de Conduta Empresarial da Soares da Costa.

Os padrões de comportamento que são exigidos aos colaboradores nas suas relações intraempresariais são, *mutatis mutandis*, os mesmos que são exigidos nas suas relações e interações com o exterior, nomeadamente com colaboradores de outras empresas e clientes (reais e potenciais).

A empresa reconhece que o assédio, as intimidações e as represálias são prejudiciais a qualquer colaborador independentemente do seu estatuto na Empresa, tendo influência em aspetos do seu estado de saúde e integridade (física e psicológica) como *stress*, ansiedade, constrangimentos no local de trabalho e vida pessoal e familiar. Podem, ainda, ter repercussões adversas ao nível da segurança, eficiência da organização e sucesso da empresa.

Definições

Igualdade de Oportunidades

Compromisso de tratar todos os colaboradores de forma justa, e sem parcialidades, no que se refere a questões do género, raça, nacionalidade, religião, incapacidade,



idade, orientação sexual, hierarquia do posto de trabalho ou associação (ou não) a sindicatos e associações de trabalhadores;

Respeito pela Diversidade

Compromisso de valorizar a diversidade reconhecendo que diferentes pessoas com diferentes formações e experiências podem trazer para o seio da organização valores acrescidos que contribuem para a melhoria do desempenho da empresa em geral;

Assédio/ Intimidação

O assédio pode ser revestido de diversas formas, ser dirigido a um indivíduo ou a um grupo de indivíduos e ocorre sempre que alguém é envolvido num comportamento indesejado e onde é violada a dignidade de alguém e/ ou é criado um ambiente hostil, intimidatório, humilhante e/ ou ofensivo.

Este comportamento indesejado pode apresentar-se sob a forma de: (1) conduta física indesejada (contactos físicos desnecessários, comportamentos ou gestos abusivos ou insultuosos, ameaças ou agressões físicas); (2) conduta verbal indesejada (insinuações, comentários perversos, linguagem abusiva como forma de referência ao género de uma pessoa ou grupos de pessoas, raça, nacionalidade, origens étnicas ou sociais, incapacidades, orientação sexual ou outras); (3) conduta não-verbal indesejada (manifestações ostensivas e não verbais que referenciem características da vida pessoal de pessoas e/ou gestos abusivos).

A intimidação é uma forma de assédio e pode incluir críticas persistentes e insubstanciais, abuso ou ridicularização, em privado ou em público, com o objetivo de diminuir e humilhar alguém.

Incapacidade

Situação em que se verifica que um colaborador necessita que as suas condições de trabalho sejam adaptadas a uma incapacidade física e/ou motora específica. Nestes casos a Empresa assume o compromisso de realizar as necessárias e razoáveis alterações para responder às necessidades dos colaboradores portadores de incapacidades físicas ou motoras.

Responsabilidades

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de adotar um comportamento que não seja ofensivo para com os seus colegas e outras pessoas com quem interajam no seu trabalho, incluindo pessoas exteriores à organização. Não devem ainda permitir que os colegas adotem comportamentos que transgridam esta orientação.

Além disso, os colaboradores devem valorizar e respeitar os outros colaboradores; assegurar que ninguém é alvo de assédio, intimidação ou ofensas no local de trabalho; comunicar aos seus superiores qualquer comportamento que viole estas orientações (consigo ou com outro colega, de que tenham conhecimento); promover um ambiente de trabalho onde todos se sintam confiantes em reportar potenciais transgressões e desenvolver as suas capacidades pessoais, incentivando os colegas a adotar uma postura semelhante.

Os **diretores de área e supervisores** assumem, além das responsabilidades anteriormente referidas, o dever de comunicar estas orientações às equipas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua aplicação. Devem, também, manter padrões de comportamento adequados, exigindo o mesmo dos outros colaboradores e gerir comportamentos desadequados que sejam identificados por si ou por qualquer colaborador.

Os diretores de área e supervisores devem investigar exaustivamente qualquer situação de assédio e outras formas de comportamento inadequado, contribuindo para uma resolução o mais rápido possível, documentando todos os aspetos relacionados com a situação.

Em adição às responsabilidades já referidas, os **administradores** têm ainda a responsabilidade de conduzir a organização na aplicação destas orientações, através de um modelo de gestão e comportamentos adequados e procurando criar uma cultura interna na qual todos os colaboradores estejam à vontade no uso das suas capacidades e no desenvolvimento de competências.

Aos administradores cabe ainda a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho em que todos os colaboradores se sintam confiantes em expor as suas ideias desde que em benefício da empresa e garantir que todas as situações reportadas acerca da violação destas orientações são tratadas de forma rápida, eficiente e justa.

À **Direção de Recursos Humanos** cabe a responsabilidade específica de garantir que todos os colaboradores (atuais e novos contratados) têm conhecimento destas orientações e de implementar procedimentos operacionais para a identificação, acompanhamento, resolução e prevenção de situações que não cumpram com essas mesmas orientações.

Atuação

O **colaborador** que sinta que foi tratado de forma injusta e contrária às orientações estabelecidas neste documento, deve tentar, numa primeira fase e se assim o entender, falar com a pessoa que está a proceder incorretamente, dado que essa pessoa pode não ter consciência imediata do seu comportamento inadequado.

Se considerar que mesmo assim o problema não fica resolvido, deve reportar verbalmente o sucedido ao seu superior hierárquico. Nos casos em que pense não ser adequado reportar o assunto à sua chefia direta, deve reportá-lo à Direção de Recursos Humanos. A comunicação verbal deve ser feita o mais rapidamente possível após se ter verificado o incidente.

Além da comunicação verbal, o colaborador pode participar a situação por escrito (ao seu superior hierárquico ou à Direção de Recursos Humanos), descrevendo a razão da queixa, indicando a pessoa que está a ser vítima de desrespeito destas orientações e prestando detalhes sobre o comportamento inadequado.

O **responsável** que receber uma queixa formal deve empreender uma investigação, apoiada pelos Serviços Jurídicos, de forma a apurar os factos, para se decidir se será apropriada uma ação disciplinar; oferecer apoio a todas as pessoas envolvidas na situação e informar a Direção de Recursos Humanos; e informar os envolvidos o mais breve possível após terminada a investigação empreendida.

Se, após a investigação, se verificar que, de acordo com a legislação de trabalho em vigor, existem motivos para aplicação de sanção disciplinar, esta deve ser iniciada de imediato. O responsável pela ação disciplinar deve informar as partes envolvidas na situação assim que o processo esteja finalizado.

As ações disciplinares devem ser implementadas sempre que se considere que um colaborador não cumpre com as orientações deste documento, sendo que as ofensas repetidas a um colaborador podem resultar em despedimento.

Todas as queixas, bem como toda a correspondência e inquéritos realizados serão tratados com o apoio dos Serviços Jurídicos, com a mais rigorosa confidencialidade. A quebra de confidencialidade poderá originar um processo disciplinar.

Esta política, revista em 27 de fevereiro de 2014, entra em vigor nesta data, revogando qualquer documento anterior.

Porto, 27 de fevereiro de 2014

António Castro Henriques
Presidente da Comissão Executiva

Política de Sustentabilidade

Soares da Costa Construção, SGPS, SA

Para a Soares da Costa Construção, SGPS, SA, um efetivo compromisso com o Desenvolvimento Sustentável implica a procura equilibrada e em simultâneo da viabilidade e da prosperidade económica da empresa, de uma forma de atuação social e ambientalmente responsável, com o objetivo de contribuir para a equidade social e minimizar os seus impactos ambientais.

Incorporando aspetos de gestão estratégica alinhados com os princípios de sustentabilidade incluídos nesta política, a empresa assume a consciência do seu papel na sociedade e na melhoria da qualidade ambiental, sem perder de vista os objetivos económicos essenciais ao seu sucesso.

Através desta Política de Sustentabilidade, a Soares da Costa Construção, SGPS, SA assume o compromisso em promover e contribuir para uma atividade sustentável, nomeadamente:

- Empenhar-se em promover a redução dos impactos ambientais da sua atividade, ao nível do consumo de recursos e das cargas ambientais pelos quais é responsável, numa perspetiva de melhoria contínua sustentada pela monitorização de diversos indicadores incorporados no seu Sistema de Gestão Ambiental;
- Contribuir para a redução da sinistralidade que caracteriza o seu setor de atividade, procurando melhorar as condições de saúde e segurança dos seus colaboradores, promovendo a formação e acesso a informação nesta área e controlando todos os aspetos de desempenho e melhoria através do seu Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Investir no desenvolvimento do capital humano da empresa- formação, oportunidades de evolução profissional, valorização do desempenho, satisfação no trabalho e de pertença à organização consciente de que os colaboradores constituem o mais valioso ativo da empresa e cujo desenvolvimento potenciará a prosperidade e sustentabilidade da empresa a longo prazo;
- Empenhar-se em contribuir de forma responsável para uma sociedade mais justa e equilibrada, procurando atuar junto das comunidades envolventes aos locais onde desenvolve as suas atividades, no sentido de encontrar as melhores formas de atuação para aliviar as suas carências;
- Desenvolver esforços para que as suas preocupações e contribuição para um desenvolvimento mais sustentável sejam contempladas por todos aqueles com quem estabelece relações, encorajando ativamente todas as partes interessadas a empenharem-se no cumprimento destes objetivos;
- Fomentar a investigação e inovação, no sentido de procurar contribuir para novos materiais e processos relacionados com as atividades de construção.

Neste conjunto de objetivos, a Soares da Costa Construção, SGPS, SA, representada pela sua administração, assume o compromisso de adotar estes princípios de atuação e acompanhar o seu cumprimento por todos, como forma de contribuir para a criação de valor acrescentado para todas as partes interessadas.

Esta política, que entrou em vigor em abril de 2008, foi revista a 27 de fevereiro de 2014.

Porto, 27 de fevereiro de 2014

António Castro Henriques
Presidente da Comissão Executiva



Política de Responsabilidade Social Corporativa Soares da Costa Construção, SGPS, SA

A Soares da Costa Construção, SGPS, SA está comprometida em desenvolver, implementar e monitorizar uma Política de Responsabilidade Social Corporativa em todos os níveis da organização, promovendo, entre os seus colaboradores, clientes, fornecedores e empresas suas participadas, a consciencialização para a importância da Responsabilidade Social Corporativa.

A administração da Soares da Costa Construção, SGPS, SA, assume o compromisso de implementar e disseminar esta política entre os seus grupos de interesse, motivando-os a acompanhar os compromissos assumidos, nomeadamente:

- Identificar áreas e temas de ação que reflitam as necessidades dos seus colaboradores e das comunidades com as quais a empresa interage direta ou indiretamente;
- Dignificar e valorizar o trabalho dos seus colaboradores, independentemente das funções e posição hierárquica de cada um;
- Efetuar um esforço para que as atividades da empresa e as ações de Responsabilidade Social Corporativa se tornem num contributo positivo para a qualidade de vida dos seus colaboradores e das comunidades;
- Envolver ativamente a empresa e os seus colaboradores com as comunidades locais, reconhecendo a importância de o fazer de forma sustentada pelos objetivos empresariais da Soares da Costa;
- Planear e implementar ações concretas deste envolvimento, de acordo com as necessidades específicas identificadas;
- Diferenciar as ações de Responsabilidade Social Corporativa da empresa em ações de voluntariado dos seus colaboradores, apoio e associação a projetos nacionais e internacionais que promovam o bem-estar da comunidade;
- Apoiar projetos, entidades ou iniciativas de carácter ambiental, social e cultural que se enquadrem no âmbito destas linhas de atuação;
- Rever periodicamente esta política com vista à sua melhoria contínua.

Esta política, que entrou em vigor em abril de 2008, foi revista a 27 de fevereiro de 2014.

Porto, 27 de fevereiro de 2014

António Castro Henriques
Presidente da Comissão Executiva

