



Código de Ética e Conduta

Porque atuamos sempre com perfeição, em cada passo que damos!

FN&HR Política

ID: CJ-FN&HR-POL- Política Código de Ética e Conduta-PT-v1.0

INDEX

INDEX	2
1. INFORMAÇÕES	3
1.1. Version control	3
Table - Version Control	4
1.2. Validade e Controlo Documental	4
2. OBJETIVO, ÂMBITO E UTILIZADORES	4
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	5
4. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	5
4.1. Descrição	5
4.2. Responsabilidades	6
5. MENSAGEM DO CEO	6
6. MISSÃO E VISÃO	9
6.1. Missão	9
6.2. Visão	9
7. VALORES E PRINCÍPIOS	10
7.1. Valores:	10
Integridade	10
Sustentabilidade	10
Comunicação	10
Diligência	10
Transparência	10
7.2. Princípios:	10
Crosser	10
Joiner	11
8. OS NOSSOS PRINCÍPIOS DE NEGÓCIO	11
8.1. Relação com o cliente	11
8.2. Profissionalismo	11
8.3. Eficiência	11
8.4. Dedicção	11
8.5. Qualidade e segurança de informação	11
8.6. Confidencialidade de dados	12
8.7. Direitos de Propriedade Intelectual	12

9. COLABORADORES - A NOSSA FORMA DE TRABALHAR	12
9.1. Trabalhamos em equipa	12
9.2. Somos íntegros e leais à empresa	13
9.3. Direitos Humanos, diversidade e Inclusão	13
9.4. Career Path	13
9.5. Saúde e bem estar	13
9.6. Work-life balance	14
9.7. Conhecimento e inovação	14
9.8. Assédio em contexto laboral	14
9.9. Utilização dos recursos	15
9.10. Sustentabilidade ambiental	15
9.11. Anti corrupção	15
9.12. Presentes e ofertas comerciais	16
9.13. Whistleblowing, Canal de Denúncias Interno	16
10. COMO NOS RELACIONAMOS COM OUTROS PARCEIROS E ENTIDADES EXTERNAS	16
10.1. Transparência na prestação de contas	16
10.2. RSE (Responsabilidade Social Empresarial) e CER (Conduta Empresarial Responsável)	17
10.3. Concorrência	17
11. APLICAÇÃO E GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	17
12. CONSEQUÊNCIAS DO NÃO-CUMPRIMENTO	18
13. TOMADAS DE DECISÃO	18

1. INFORMAÇÕES

1.1. Controlo de versões

Version	Date	Author	Description	Changes
0.1	17/02/2023	Fátima Dias	Created	NA
1.0	17/02/2023	Eugénia Modesto	Approved	NA
1.0		Eugénia Modesto	Revisto e Aprovado	NA - Aterações menores no ponto 8.5, inclusão de documentos de referência

Table - Version Control

1.2. Validade e Controlo Documental

O proprietário deste documento é o **Process Manager** de **FN&HR**.

O documento deve ser revisto pelo menos uma vez por ano, conforme descrito no Procedimento de Controlo de Documentos e Registos.

Apenas a última versão aprovada do documento é considerada válida. A última versão do documento pode ser recuperada da área do Confluence de FN&HR.

2. OBJETIVO, ÂMBITO E UTILIZADORES

Queremos com este código, consolidar a imagem institucional e marca da Crossjoin que se baseia no Perform To Perfection. Atuamos de acordo com os princípios orientadores do Kendo que são o respeito mútuo, honrar valores, princípios e cultura com o objetivo de desenvolver a mente para a excelência na performance.

Como Kenshis que somos, o espírito de Kendo está presente em todas as nossas ações e é definido pelo respeito mútuo que mantemos em todas as nossas relações, honrando os nossos valores, princípios e cultura, no nosso desenvolvimento como equipa, e por esta razão não conhecemos as impossibilidades, porque "we always Kendo (read CAN DO)".

"Perform To Perfection" significa também que agimos sempre em concordância com os nossos valores e princípios, garantindo que merecemos a total confiança dos nossos colegas, clientes e restantes stakeholders.

O nosso Código de Ética e Conduta determina o que é esperado de todas as pessoas a trabalhar na e para a Crossjoin, bem como as nossas responsabilidades para com os nossos colaboradores, clientes e restantes stakeholders.

O objetivo fundamental deste Código é, promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras comportamentais definidos neste Código, designadamente os valores, princípios e regras éticas e deontológicas da empresa nas relações dos Colaboradores entre si, com a Crossjoin, e com os restantes Stakeholders.

O Código de Ética e Conduta ajuda-nos a tomar decisões informadas e indica-nos onde podemos obter mais informação e esclarecimento.

Este Código é o documento que integra os princípios e as regras de natureza ética e deontológica, que regem a nossa atividade e que devem ser adotados por todos os Colaboradores nas suas relações interpessoais, na sua relação com Clientes, Fornecedores e restantes Stakeholders.

O Código de Ética e Conduta destina-se a todos os que trabalham na e para a Crossjoin: Colaboradores, Diretores, Prestadores de Serviços e Outsourcers.

Destina-se também a entidades terceiras, contratadas pela Crossjoin ou atuando em seu nome, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- CJ-QM-POL-Quality-Policy-v2.0
- CJ-ISMS-S.POL-IS-4.0
- CJ-FN&HR-DOC-Regulamento-Interno-PT-v2.0
- CJ-WBF-POL-Social Responsibility Policy-v2.0
- CJ-StratVision-DOC-Career-Path-Description-v2.0

4. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

4.1. Descrição

Para assegurar que todos os empregados estejam em conformidade, foram estabelecidas as seguintes orientações para o nosso código de ética e conduta. Nenhuma política pode estabelecer regras que cubram todas as situações possíveis. Em vez disso, foi concebida para expressar a filosofia Crossjoin Solutions e estabelecer princípios gerais de conduta

4.2. Responsabilidades

Owner	Responsibility
HR - Lourdes Manuel	Update policy

5. MENSAGEM DO CEO

O sucesso de uma organização como a Crossjoin, que depende maioritariamente do seu capital humano, depende também do sucesso de todos, Crossers, Clientes, Stakeholders, que interagem direta e indiretamente no dia a dia no cumprimento dos seus deveres profissionais. É necessário percebermos o ecossistema onde a Crossjoin se integra, no mercado, as necessidades do mercado onde nos inserimos ou onde podemos passar a fazer parte, os desafios dos nossos clientes, a conjuntura económica, a estabilidade política, etc... são fatores que não controlamos diretamente, mas que não podemos de forma alguma ficar alheios ao que se passa no nosso “quintal”, cidade, país e mundo.

Mas controlamos o seguinte

A célebre reza da serenidade, criado Reinhold Niebuhr (1892-1971), pode ajudar-nos a ter uma conduta bem equilibrada entre o Crosser o Joiner. Se o Crosser por um lado é um agente fogás, com a força e a coragem de procura e concretização da mudança, o joiner procura serenamente aceitar o que não pode ser mudado ou que não conseguirá mudar, mas ambos os lados “Crosser e Joiner” saberão em linha com a missão, valores e princípios fundados na gênese da Crossjoin, construir e aplicar o modelo V.S.O.P (Visão, Strategy, Objectives, Plan) a cada situação e encontrar o caminho da virtude para qualquer e todo o challenge que se encare.

Fazer o correto dá sempre bons resultados ! Com esta premissa, a Crossjoin continua a ser uma empresa de sucesso, pois colhemos hoje, os frutos que semeamos ontem, e o futuro dependerá do que semearmos hoje. No dia a dia, praticamos a boa disposição, a bondade da partilha do bem mais precioso que adquirimos, o que aprendemos no dia a dia, somos generosos no espírito de inter-ajuda, na compreensão e no entendimento de pontos de vistas

distintos que no mínimo devemos entender, compreender e respeitosamente aceitamos, sem comprometer os direitos democráticos que nos são devidos. Agree to disagree , pode ser uma saída possível, mas não certamente a mais desejável.

O alinhamento com os interesses comuns e o focus na procura dos critérios e sua priorização, face ao Goal, é meio caminho andado para se criarem sinergias e condições "únicas" rumo ao sucesso e bom entendimento, motivação, inspiração, que nos leva claramente a uma organização super eficiente e de elevada eficácia. A chave está no alinhamento do Goal e dos interesses comuns. “Não há Bela sem senão”, caso contrário não existiriam desafios. Decisões de Trade-Off, “Steal from Paul to give to Steven”, Central Principle ou pareto do princípio por Joseph Moses Duran, devem ser seguidos na priorização e no focus no que está no caminho crítico como “major Contributor” no atingimento do Goal. Um Goal comum, é o ponto de partida para o sucesso de qualquer missão e é esperado e sugerido na academia que os Crossers aprendam a aplicar a nossa metodologia **G2P2C2 (Goal, Gap, Path, Plan, Confirm, Control)**, pois esta sempre nos guia do princípio ao fim na maximização dos resultados. É a metodologia da Crossjoin e não se aplica só a performance, mas nasceu com os serviços especializados de performance and tuning, muito antes de os fundadores criarem a Crossjoin. Se o focus for colocado no goal, os interesses comuns eliminam qualquer distração e estabelecem guias de critérios mais objetivos que permitem resolver qualquer distração ou desentendimento de como vamos fazer acontecer, tornamo-nos eficientes e asseguramos a convergência para os resultados. **Focus !**

Um Crosser , para ser Joiner, tem de ser “Open Mind”, capacidade de auto-avaliação individual, de equipa, de grupo e até de organização. Deve conhecer os pontos fracos, os calcanhares de aquiles , deve identificar o “Gap” entre o que se tem e o que é estritamente necessário obter para se traçar um caminho estratégico e um plano alinhado a ser executado. Este exercício requer humildade para ir "atrás do que nos falta", pode ser conhecimento, pode ser informação (qual é a diferença , afinal ?), pode ser experiência (Ask for Help, listen to the mentor, accept suggestions, etc ...).

Por oposto à arrogância, seja humilde. Chegaremos longe!

Crosser que é, também tem de ser resiliente, pois sem ela, o exposto acima não sucede e a energia fica insuficiente para se fazer a caminhada. A desistência é o primeiro sintoma dos “ psicologicamente fracos”.

O Crosser e o Joiner, together são “Smarts”, pois encontram o caminho mais eficiente , que não tem que ser o mais doloroso, antes pelo contrário, o trabalho em equipa, sempre compensa. O life balance agradece , a sustentabilidade é possível e os objetivos são atingidos, maximizados.

A força está na equipa , no que nos une, a razão porque estamos na Crossjoin, no foco nos objetivos que nos são comuns, no espírito de interajuda, no leadership que em todos deve estar presente. A Crossjoin não é uma organização de Bosses, nem nada tem a haver com hierarquias e burocracias. A Crossjoin assenta numa política organizacional, self management, onde todos “conduzem” o que foi acordado , de preferência em equipa, serem responsáveis com ownership and commitment conduzirem. Uns podem conduzir um “Carrinho de linhas”, outros um carro de bebé, e assim sucessivamente passando por "automóvel com 5 passageiros”, autocarros, porta aviões, navios, naves espaciais, etc.... Mas todos lideram o que conduzem e todos devem ter bem claro o que são esperados por conduzir. O espaço aéreo, as vias públicas, auto-estradas, terra e mar, e espaço interplanetário por onde “conduzem” têm sinais, e leis que devem respeitar. Liderem , respeitando as leis ! Mas, **a todos cabe liderar!**
Prosperem e multipliquem-se !

Raras são as decisões que em organizações tradicionais são tomadas por Managers, que não podem ser melhor tomadas por quem tem que as tomar. Pode faltar informação, conhecimento, sensibilidade ou até mesmo experiência. Mas quem tem experiência quando chega o momento de se ser mãe ou pai pela primeira vez ? E mesmo se for pela segunda vez, cada filho é único, assim como cada missão é única, cada cliente é único, cada equipa é única, etc... A chave está em ter um misto de expertise na equipa, onde com a metodologia A.D.O.C.A o mentoring acontece de forma natural , estruturada e convergente para o desenvolvimento de skills e de orientação daqueles que o necessitem. O A.D.O.C.A não tem de ser necessariamente o CP level acima a aplicar o A.D.O.C.A a um CP level abaixo, pode ser o inverso, dependendo de quem domina o quê e quem necessita de dominar. A A.D.O.C.A é uma metodologia de coaching muito aplicada na academia e nos projetos de delivering. O Consultor Intermédio só adquire este nível depois de provas de A.D.O.C.A com sucesso.

O sucesso não resulta do acaso, conquista-se de forma sistemática e com experiência deixa de ser apenas resultante do factor sorte (tb faz falta, mas adversidades são inevitáveis, apenas podemos prevêê-las e mitigá-las atempadamente). A A.D.O.C.A assenta numa analogia aos barcos que viajam entre portos, com destinos bem definidos, e claro por vezes surgem adversidades bem conhecidas em alto mar e até na costa. Em linha com esta metodologia, já

ao nível da embarcação de uma equipa de projeto, a Crossjoin criou a metodologia Q.S.M que visa representar o farol na costa, segundo o qual os barcos se orientam para não “enclaharem”, no cais do budget, ou cliente, ou staff e assegurar serem compliances com a metodologia Q.S.M. o Q.S.M também representa os sinais das vias por onde conduzimos o projeto.

Outros sinais, para além do Q.S.M, que representam a lei que devemos cumprir quando conduzimos o nosso “carrinho”, “barco” ou .. nave espacial, etc... e para além da conduta definida pelo Crosser e Joiner, e os 5 valores que nos orientam no dia a dia, temos a destacar a colaboração com o Corporate, no RFR, WBF, Marketing, Sales, FN&HR, Infosec, QM. É obrigatório sermos colaborativos, corporativamente, saber representar a nossa organização, nos eventos que se organizam, nos pedidos que as respectivas áreas nos fazem no dia a dia, nos critérios do career path que nos promovem, nos feedbacks que recebemos nos PES&SAP&PEE, no cumprimento de estas e outras leis que resultem corporativamente.

É com o exposto acima, que partilho a visão de qual deve ser a conduta de cada um de nós, para continuarmos a ser uma organização de sucesso. É com esta visão que acredito podermos escalar infinitamente. Existem premissas que assentam na boa conduta, construtividade, positivismo, na confiança, honestidade, na transparência, na responsabilidade, diligência e que só com as quais é possível termos uma organização onde os líderes, somos todos nós e os “Bosses” não entram!

6. MISSÃO E VISÃO

A nossa identidade caracteriza-se pela nossa visão, missão e objetivos que nos propomos atingir

6.1. Missão

We were born to make a difference in everyone's life. By Performing to Perfection we create time and by creating time, we create quality of life and wealth because every millisecond counts to make technology improve our lives.

6.2. Visão

O nosso objetivo é sermos líderes do mercado global, entregando soluções inovadoras e inteligentes “out of the box”, que otimizam automaticamente e mantêm sistemas digitais complexos de forma proativa.

7. VALORES E PRINCÍPIOS

7.1. Valores:

Integridade

Somos íntegros, éticos e de confiança, agimos sempre com correção, honestidade, lealdade e respeito mútuo e o nosso comportamento repercute exatamente isso.

Sustentabilidade

Somos sustentáveis porque atuamos em concordância com uma forte consciência social, ambiental e econômica.

Comunicação

Asseguramos uma comunicação correta, cordial, concreta, coerente, confirmando sempre que a mensagem foi claramente recebida.

Diligência

Somos diligentes porque combinamos persistência criativa, com esforço inteligente, em suma, resiliência e planeamos e executamos com honestidade, eficiência e competência para atingirmos o melhor resultado dentro do mais alto nível de excelência.

Transparência

Somos transparentes em todas as nossas atitudes, ações, comunicações e partilha de informação.

7.2. Princípios:

Crosser

Imprimimos paixão em todos os nossos passos, desde a adaptação, à aprendizagem, à interpessoalidade, ao trabalho, aos objetivos, à resiliência o que nos conduz à constante superação.

Joiner

Respeitando princípios, valores e organização, providenciamos e diligenciamos o necessário para a equidade de colegas, clientes e parceiros sempre atuando com o espírito de “No man left behind”.

8. OS NOSSOS PRINCÍPIOS DE NEGÓCIO

8.1. Relação com o cliente

Na presença de um cliente atuamos sempre com cordialidade, correção e profissionalismo, tendo como base uma relação de confiança.

A nossa comunicação com o cliente é correta, clara, rigorosa, transparente e verdadeira, facultando ao cliente as informações necessárias e assegurando o escrupuloso cumprimento das condições acordadas.

A nossa postura junto do cliente é de respeito e lealdade em concordância com todos os princípios éticos e deontológicos que defendemos.

8.2. Profissionalismo

Somos profissionais, rigorosos e eficazes, utilizamos todas as nossas aptidões, competências e recursos, para ir ao encontro das necessidades e expectativas dos nossos clientes e parceiros, procurando sempre superar a qualidade no serviço prestado e nas nossas relações.

8.3. Eficiência

As nossas soluções são desenhadas à medida de cada projeto, para garantir a máxima eficácia.

8.4. Dedicção

Temos equipas dedicadas a cada um dos nossos projetos, sempre alerta, para antecipar, atuar e solucionar em tempo real.

8.5. Qualidade e segurança de informação

Atuamos sempre em compliance, de acordo com as melhores práticas, para garantirmos qualidade e segurança na entrega dos nossos projetos de acordo com as nossas políticas de Qualidade e de Segurança de Informação.

8.6. Confidencialidade de dados

Confidencialidade e segurança de dados estão no topo das nossas preocupações. Os nossos colaboradores estão sujeitos ao sigilo profissional, conforme subscrito em Termo de Confidencialidade e Não Divulgação e regem-se pela máxima discricção. Cumprimos com toda a legislação em vigor e investimos em sistemas de informação e tecnologia segura, sempre a par das melhores práticas na área da segurança para a informação, proteção de dados pessoais (clientes, parceiros e colaboradores), instalações e equipamentos.

Os dados da empresa são de carácter reservado e não podem ser partilhados junto de elementos externos.

É responsabilidade de todos e de cada um de nós zelar pela proteção e segurança da Crossjoin, Clientes e Parceiros.

8.7. Direitos de Propriedade Intelectual

Protegemos a nossa marca, as nossas ideias, softwares, patentes, avanços tecnológicos e serviços diferenciados ressaltados por todos os direitos patrimoniais inerentes como propriedade originária e exclusiva da Crossjoin.

É responsabilidade de todos e cada um de nós, assegurar a boa gestão dos nossos Direitos de Propriedade Intelectual e impedimos o seu uso não autorizado.

Respeitamos de igual modo os Direitos de Propriedade Intelectual dos outros, acrescentando à nossa responsabilidade a implementação dos enquadramentos legais, com Parceiros e Fornecedores, que suportem estes direitos e nos permitam, eficazmente, assegurar e gerir riscos e benefícios.

9. COLABORADORES - A NOSSA FORMA DE TRABALHAR

9.1. Trabalhamos em equipa

A nossa cultura empresarial encoraja e promove um clima organizacional de respeito, que garanta a dignidade e a equidade entre todos os colaboradores. Empenhamo-nos em criar condições de trabalho favoráveis ao envolvimento de todos num ambiente de confiança e sempre com espírito de entreatajuda, onde todos somos responsáveis pela sua promoção. Espírito de cooperação e partilha de objetivos comuns são muito bem-vindos e fortalecem-nos.

9.2. Somos íntegros e leais à empresa

Integridade e lealdade são exigidos a todos e em todas as circunstâncias, respeitando e promovendo o bom nome da Crossjoin.

Encorajamos que se mantenha uma postura íntegra e que se estabeleçam relações de confiança com todos com quem se relacionam profissionalmente.

9.3. Direitos Humanos, diversidade e Inclusão

Assumimos o compromisso de respeitar e fazer respeitar os direitos fundamentais, defendendo a dignidade das pessoas em todos os momentos e em todas as suas dimensões e a salvaguardar a diversidade e a inclusão, que promovemos e pretendemos na Crossjoin.

Como tal, todas as decisões de contratação são tomadas com base nas competências técnicas, no mérito, na experiência e na aptidão pessoal.

Independentemente da razão, não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja de raça, etnia, sexo, orientação sexual, nacionalidade, idade, opção política, religião, situação familiar ou qualquer outra.

Todas as relações com os Colaboradores e entre pares, são baseadas no respeito pelos indivíduos e nos direitos humanos, não sendo consentido qualquer tipo de trabalho infantil.

9.4. Career Path

Agimos com total transparência na avaliação do desempenho e do reconhecimento do mérito dos nossos colaboradores pelo que desenhamos um Plano Individual de Desenvolvimento, (IDP) à medida de cada colaborador e definimos trimestralmente as expectativas para cada projeto que o colaborador integra (PES), por forma a orientar e apoiar os nossos colaboradores na progressão da sua carreira, num sistema de equidade e igualdade de oportunidades.

Incentivamos e promovemos a formação necessária para a valorização profissional e encorajamos a partilha de opiniões no sentido de valorização da empresa.

9.5. Saúde e bem estar

Protegemos a saúde, segurança e bem estar dos nossos Colaboradores investindo em ambientes de trabalho seguros e adequados a proporcionar o bem-estar físico e psíquico.

Fomentamos atividades de team building, convívio e descontração para todos os colaboradores.

Incentivamos e promovemos a adoção de estilos de vida saudável e ambientalmente sustentáveis.

Proporcionamos acesso ao ginásio a todos os nossos colaboradores.

Todos os nossos colaboradores e o seu agregado familiar, beneficiam de seguro de saúde, consultas de apoio psicológico, nutricional, psicossocial, legal e jurídico.

9.6. Work-life balance

Somos e queremos continuar a ser um empregador de referência, pelo que trabalhamos sempre no sentido de encontrar o melhor equilíbrio entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar, por forma a manter o equilíbrio de cada colaborador enquanto indivíduo.

Sabemos o quanto este equilíbrio contribui para um clima organizacional saudável, pelo que todas as ideias e propostas que ajudem a empresa a atingir plenamente este objetivo são incentivadas e bem recebidas.

9.7. Conhecimento e inovação

Combinamos responsabilidade e curiosidade sempre que pensamos na importância do nosso trabalho na vida das pessoas, por isso agregamos inovação a uma nova geração de conhecimento para constante evolução.

Temos total confiança nas nossas competências e no nosso trabalho, acrescentadas por uma aprendizagem contínua e pela receptividade a novos conhecimentos, porque acreditamos no valor da inteligência coletiva.

9.8. Assédio em contexto laboral

Todo e qualquer tipo de assédio ou qualquer ação que possa configurar intimidação, retaliação, represália ou ameaça no relacionamento entre colaboradores, são totalmente inaceitáveis.

A nossa conduta deve ser caracterizada pela integridade, cordialidade, e respeito mútuo, não sendo tolerado qualquer tipo de ambiente de trabalho hostil, intimidatório ou desestabilizador.

O nosso compromisso está num ambiente de trabalho sem discriminação, assédio ou intimidação, pelo que tornaremos consequentes todos os comportamentos incorretos.

Todas as situações que atentem contra a dignidade devem ser reportadas, seja a própria ou a de outro colega.

Todas as participações ou relatos devem ser submetidas através do canal próprio para este efeito, disponibilizado no nosso site com a garantia de que serão tratadas de forma absolutamente confidencial, diligente e com grande seriedade, garantindo a proteção dos colaboradores que reportem estas condutas, contra qualquer tipo de represálias e retaliações.

9.9. Utilização dos recursos

Utilizamos de forma adequada e responsável todos os recursos que a empresa nos disponibiliza, nunca esquecendo que a sua utilização e usufruto é partilhada por todos os colaboradores, nomeadamente bens, equipamentos e edifícios, pelo que, responsavelmente os devemos manter, proteger e preservar.

9.10. Sustentabilidade ambiental

A sustentabilidade ambiental é um tema nosso, razão pela qual adotamos comportamentos mais adaptados e eficientes, otimizando os nossos recursos.

Esta preocupação está refletida em todos os nossos espaços, com a utilização de materiais renováveis, sistemas inteligentes de descarga, iluminação sustentável e outros.

A nossa frota é composta exclusivamente por viaturas elétricas.

Trabalhamos diariamente neste sentido, conscientes do nosso papel e da nossa responsabilidade e todos os colaboradores devem sentir que são uma parte ativa e relevante desta preocupação.

Queremos diminuir o impacto ambiental e influenciar os que nos rodeiam, para que em conjunto façamos opções mais sustentáveis.

9.11. Anti corrupção

A todos os colaboradores, independentemente da posição que ocupem, está vedada a utilização da empresa ou do seu nome para obtenção de benefícios a seu favor ou a favor de terceiros por si indicados.

Devem ser evitadas todas as situações ou ações que possam configurar conflitos de interesse, ou seja, sempre que interesses particulares ou acesso a informação privilegiada possa comprometer a isenção da decisão ou afetar o interesse da empresa.

A todos os colaboradores e no exercício das suas funções, não é permitido aceitar ofertas ou benefícios de terceiros, que de alguma forma criem expectativas de favorecimento ou possam ser consideradas corrupção.

A todos os colaboradores será facultada formação sobre o que configura Corrupção e Infrações Conexas em cumprimento das normativas legais do RGPC (Regime Geral de Proteção da Corrupção).

O RGPC encontra-se em processo interno de desenvolvimento e implementação assim como a norma ISO 37001 – Certificação do Sistema de Gestão de Anticorrupção.

O conhecimento de situações que possam de alguma forma configurar corrupção, suborno, conflito de interesses, branqueamento de capitais ou outros que se enquadrem no âmbito do supra mencionado, devem ser reportadas através do Whistleblowing, Canal de Denúncias Interno.

A Crossjoin tem tolerância zero para qualquer prática ilegal ou antiética.

9.12. Presentes e ofertas comerciais

Consideramos que faz parte de uma relação comercial normal oferecer ou receber presentes ou outro tipo de ofertas, desde que os mesmos sejam razoáveis e proporcionais, com transparência e bom senso, desde que fique claro e garantido que nunca somos influenciados, nem tentamos influenciar, por receber ou oferecer presentes, pelo que nunca recebemos presentes ou ofertas comerciais durante qualquer negociação, antes de fechar um novo negócio ou contrato.

No entanto, proibimos a oferta ou recebimento de presentes ou ofertas excessivas ou impróprias, que possam de alguma forma configurar suborno ou corrupção.

9.13. Whistleblowing, Canal de Denúncias Interno

A Crossjoin disponibiliza o Whistleblowing, Canal de Denúncias Interno em compliance com as diretivas legais previstas pela Lei 93/2021, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações.

10. COMO NOS RELACIONAMOS COM OUTROS PARCEIROS E ENTIDADES EXTERNAS

10.1. Transparência na prestação de contas

Asseguramos com total transparência, rigor e responsabilidade tudo o que se relaciona com contas e movimentos financeiros da empresa.

Não nos permitimos nem aos que conosco interagem, qualquer desvio ou imprecisão no que se refere à prestação de contas.

Trabalhamos continuamente para incorporar as melhores técnicas de gestão e controle.

10.2. RSE (Responsabilidade Social Empresarial) e CER (Conduta Empresarial Responsável)

Trabalhamos diariamente no caminho da RSE, pautamo-nos por uma gestão ética e transparente e adotamos comportamentos e ações que promovem o bem-estar de colaboradores, stakeholders e comunidade, com o foco e dedicação no tratamento responsável dos nossos colaboradores.

10.3. Concorrência

Encaramos a concorrência como um elemento fundamental para o desenvolvimento da nossa área de atuação. Promove a superação do nosso próprio desempenho sempre com o foco nos nossos clientes.

Pautamo-nos pela consideração do trabalho da concorrência não participando em práticas desleais e promovendo, sempre que necessário, um relacionamento cordial, aberto e leal com a concorrência.

11. APLICAÇÃO E GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

- Este Código de Ética e Conduta resulta do nosso compromisso empresarial e deve ser o guia da nossa atuação diária a par dos outros regulamentos e políticas da empresa e todos os colaboradores devem comprometer-se com o seu cumprimento e divulgação.

- Este Código aplica-se a todos os colaboradores que exercem funções na e para a Crossjoin Solutions, independentemente do seu nível de carreira.
- Valorizamos a participação de todos os colaboradores para criarmos uma organização forte e coesa, eticamente sólida e que corresponda às expectativas de todos os stakeholders.
- Incentivamos a comunicação de todas as propostas de melhoria organizacional e de clarificação das orientações aqui constantes, bem como de situações que contrariem estes valores, princípios e regras, apresentados neste Código junto de human.resources@cross-join.com.
- Este código será periodicamente revisto, dentro do período máximo de 3 anos e em concordância com tudo o que aqui defendemos e novas realidades.
- Este Código de Ética e Conduta deve ser o nosso guia orientador no desempenho das nossas funções, onde encontramos os recursos necessários para atuarmos em concordância com a nossa ética empresarial e encontra-se disponível para consulta pública no nosso site assim como no nosso espaço interno de intranet.

12. CONSEQUÊNCIAS DO NÃO-CUMPRIMENTO

- As consequências do não-cumprimento do nosso Código de Ética e Conduta são graves.
- O não-cumprimento do nosso Código de Ética e Conduta determina a instauração de um processo disciplinar para apuramento dos factos.
- Em determinados casos, se considerado necessário, poderão inclusivamente dar origem a um despedimento com justa causa.

13. TOMADAS DE DECISÃO

Em situações que possam suscitar dúvidas se estás a atuar de acordo com os nossos princípios Perform to Perfection, considera a seguinte ferramenta para te auxiliar:



Pensa



Pergunta



Age

- É legal e ético?
- Está de acordo com o nosso código?
- Estarias tranquilo se fosse tornado público?

Se respondeste **não** a qualquer uma destas questões **ou tens alguma dúvida**,  **não o faças!**

Pede ajuda aos [Recursos Humanos](#).