

CÓDIGO DE CONDUTA ANTI-CORRUPÇÃO

ÍNDICE

INTRODUÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA	3
OBJECTIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA	3
OS VALORES QUE NOS DEFINEM.....	4
ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	6
A NOSSA RESPONSABILIDADE.....	6
a. Responsabilidade da Equipa.....	6
b. Responsabilidade dos supervisores/as e diretores/as.....	7
c. Canal de comunicação de situações contrárias ao Código de Conduta.....	7
d. Comissão de ética.....	9
e. Zero tolerância às represálias	9
DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO CONDUTA	9
PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO E CONDUCTA PROFISSIONAL	10
Equipa.....	Error! Bookmark not defined.
Direcção	15
Fornecedores e Prestadores de Serviços.....	17
Clientes.....	18
Accionistas, Investidores e Autoridades Públicas.....	20
Concorrentes	20
Comunidades.....	21
Parceiros	21
Ambiente e sustentabilidade.....	22
Anexo I – Condutas expressamente proibidas e respectivas sanções.....	24

INTRODUÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA

O presente código de Conduta integra o programa de cumprimento normativo do grupo Inspira Hotels enquanto instrumento de prevenção da corrupção – e a par do respetivo Plano de Prevenção de Riscos ("PPR"), criado em cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro ("Regime Geral da Prevenção de Corrupção"), o qual se insere no quadro legislativo que concretiza a Estratégia Nacional de Anticorrupção 2020–2024.

É uma compilação dos valores, princípios e padrões de comportamento a observar no âmbito de um desempenho profissional ético e com elevados standards de qualidade, em linha com a Missão e os Valores da Organização.

Representa uma declaração pública na qual o grupo Inspira Hotels manifesta o seu compromisso de fazer o correcto neste âmbito. É por isso, que este código torna-se um recurso de grande valor e uma ferramenta de divulgação, que contribue para que a equipa ou qualquer outra parte interessada, tome decisões éticas e fundadas, incentivando às empresas com as quais trabalhamos, assim como os seus profissionais, a agirem em conformidade com o nosso Código.

OBJECTIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA

Este código tem como finalidade servir como guia para adoptarmos um comportamento certo em todos os âmbitos da organização e tem como propósito fundamental o seguinte:

- Definir a nossa identidade organizacional enquanto comunidade ética.
- Manter uma linha de comportamento uniforme entre todos os elementos da organização.
- Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras comportamentais de natureza deontológica e ética definidos neste Código.
- Reforçar o sentido de pertença da equipa.

- Comunicar com clareza os nossos valores junto da equipa e *stakeholders*, para consolidar a imagem institucional do grupo Inspira Hotels.
- Melhorar o relacionamento e o clima organizacional.
- Atrair, fascinar e reter os clientes na aplicação das melhores práticas sustentáveis.
- Transmitir a responsabilidade ética e os compromissos de sustentabilidade aos nossos fornecedores e à sua equipa.
- Fomentar o respeito pela qualidade de vida das comunidades onde se insere, contribuindo para a preservação do ambiente.
- Favorecer a transparência na gestão das diferentes áreas de actividade.

OS VALORES QUE NOS DEFINEM

Inspiração é algo que todos temos, não é exclusivo;

Pode vir de diferentes fontes, está em todo lado;

É preciso estar atento e agarrá-la!

Prestamos especial atenção ao impacto das nossas acções e operações em todos os aspectos do ambiente, pessoas, natureza e materiais. Queremos contribuir para a harmonia no mundo. Quando somos obrigados a usar os recursos naturais, encontramos sempre uma maneira de compensar a sua perda.

O que nos inspira?

Sustentabilidade

O desenvolvimento sustentável é o elemento-chave no pensamento do nosso dia-a-dia de pensar e tomada de decisão. A semente plantada hoje será a árvore de amanhã.

Integridade

Asseguramos o cumprimento da legislação e regulação aplicáveis, a ética e os valores inspiram-nos em qualquer situação e dispomos de sistemas internos de controlo para evitar qualquer tipo de risco ou irregularidade. Incentivamos toda a equipa a agir com integridade, dando o melhor das suas capacidades.

Criação de valor

Um modelo empresarial que promove e pratica relações de confiança com as partes interessadas, actuando para melhorar continuamente o desempenho económico e social, partilhando valor com a equipa, Accionistas, Clientes e Fornecedores, respeitando a concorrência, e combinando preocupações de responsabilidade social e ambiental, especialmente nas comunidades onde opera.

Transparência e honestidade

Nós reportamos as nossas conquistas e progressos de uma forma transparente e honesta permitindo que outros o façam também e contribuam para a nossa melhoria contínua. Lidamos com as pessoas de forma aberta e honesta, envolvendo-as em relações fortes e de suporte. Exigimos que a nossa equipa e parceiros sejam cuidadosos, atenciosos, dedicados e fiéis a si próprios.

Compromisso e Responsabilidade

Acreditamos num futuro sustentável e ecológico. É por isso que estamos comprometidos em minimizar o nosso impacto ambiental em todas as áreas e processos da nossa actividade hoteleira. Estamos conscientes da responsabilidade de cumprir esta promessa, adoptando uma política ambiental de melhoria constante para favorecer os cuidados e a protecção do Planeta.

A nossa responsabilidade estende-se também a fazer o que é correcto em todas as áreas e no melhor interesse de todas as partes interessadas.

Segurança

Sabemos que para ganhar a lealdade dos nossos clientes e outras partes interessadas, temos de prestar o melhor serviço. Estamos confiantes de que a única forma de o conseguir é através da criação de valor a longo prazo num modelo empresarial responsável, e esta é também a forma como os nossos clientes o vêem. É por isso que temos de implementar mecanismos de segurança ao longo de todo o processo para garantir a mais alta qualidade possível e o mínimo impacto.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta aplica-se às seguintes pessoas seguidamente identificadas:

- I. Equipa do Grupo Inspira Hotels, independentemente da modalidade de contrato, da posição na empresa ou do âmbito geográfico onde realizam o seu trabalho.
- II. Estagiários.
- III. Directores do Grupo Inspira Hotels, independentemente da modalidade contratual. Têm a condição de direcção os seguintes grupos: todos os directores e responsáveis de departamento e cada um dos directores de hotel.
- IV. Membros do Conselho de Administração do Grupo Inspira Hotels.
- V. Clientes, fornecedores, acionistas, investidores e qualquer outra parte interessada, ainda que não sejam mencionados especificamente neste Código de Conduta.

A NOSSA RESPONSABILIDADE

a. Responsabilidade da Equipa

- É responsabilidade da nossa equipa ler e estar familiarizada com a informação e conteúdos do Código.

- Certificarem-se anualmente de que agiram em conformidade com as disposições que constituem o Código de Conduta.
- Levantarem questões e preocupações caso tenham conhecimento de possíveis violações das leis, dos regulamentos ou do próprio Código de Conduta.
- Cooperarem com possíveis investigações ou auditorias, caso lhes seja solicitado.

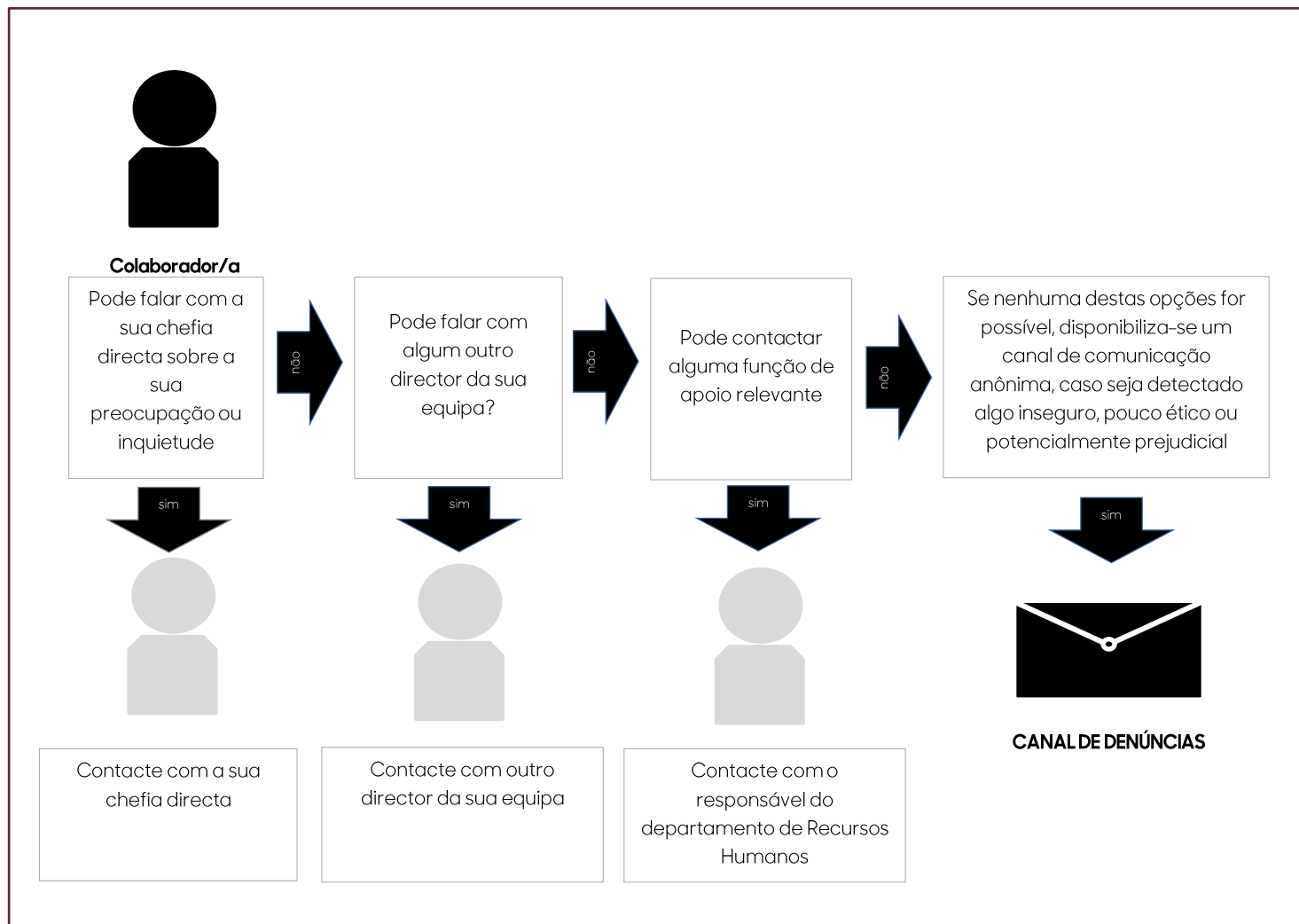
b. Responsabilidade dos supervisores e diretores

- É responsabilidade de supervisores e diretores criarem um ambiente laboral, onde prevaleça o respeito e a inclusão, e onde os membros da equipa sintam-se apoiados e ouvidos, incentivando-os a falar abertamente sobre as suas preocupações.
- Certificar-se de que ninguém sofre nenhuma retaliação por falar abertamente ou cooperar numa investigação.
- Ajudarem os membros da sua equipa a entenderem os princípios e expectativas do Código.
- Serem consistentes quando aplicarem os requisitos e responsabilizarem a equipa pelo seu comportamento no trabalho.

c. Canal de comunicação de situações contrárias ao Código de Conduta

- Garantir a possibilidade de falar abertamente para comunicar qualquer ação contrária ao código de conduta é prioritário para atingir os objetivos definidos.
- Como forma de assegurar uma comunicação aberta e com garantias de funcionalidade, define-se um sistema que favorece a segurança e a integridade da equipa, durante qualquer comunicação de observação de comportamentos lesivos contra o código de conduta.
- O processo para informar de qualquer situação contrária ao Código de Conduta é o que se descreve, a seguir:

PROCEDIMENTO PARA COMUNICAR CONDUTAS CONTRÁRIAS AO CÓDIGO DE CONDUTA



Através do canal de denúncias, gerido pela **Comissão de Ética**, permitimos à equipa, fornecedores, clientes e demais parceiros, resolver dúvidas de interpretação e comunicar possíveis incumprimentos do Código.

Canais de contacto

Para isso, disponibiliza-se um sistema de comunicação através de um conjunto de perguntas e respostas onde qualquer situação ou incidente que tenha a ver com questões alegadamente éticas, pode ser relatado:

- Canal de Denúncias

Link permanente para o reporte:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/InspiraHotels>

- Canal Ético de Consultas | Sugestões

Link permanente para a consulta | sugestão:

https://form.jotformeu.com/InspiraHotels/Canal_etico_Conсульта_Sugestao

Todas as comunicações realizadas através dos canais indicados acima, podem ser efectuadas de forma anónima.

d. Comissão de Ética

A Comissão de Ética, nomeada pelo Conselho de Administração, é responsável por acautelar o cumprimento dos procedimentos e normas do Código de Conduta. A aceitação do cargo como membro da Comissão de Ética implica a obrigação de manter o segredo profissional e não comprometer qualquer parte que reportou ocorrências em situações que entendam poder estar em contradição com este Código de Ética. Os membros da comissão devem assinar um termo de não divulgação e confidencialidade. A violação ou não cumprimento das normas de ética são passíveis de processo disciplinar, nos termos previstos na lei e contratação coletiva de trabalho.

e. Zero tolerância às represálias

Consideramos os actos de retaliação como sendo má conduta. A retaliação pode assumir diversas formas, tais como: ameaças, intimidação, exclusão, humilhação e o levantamento de questões maliciosas ou de má-fé. Qualquer ação de retaliação é proibida e contrária ao nosso Código de Conduta.

DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O presente Código é divulgado no site da Inspira Hotels em www.inspirahotels.com e na Intranet da empresa, bem como através de outros meios internos como murais, televisões e painéis interativos. O documento é revisto a cada 3 anos ou

sempre que se verifique uma alteração na legislação, nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária do grupo Inspira Hotels que justifique a revisão.

No momento da formalização do contrato de trabalho, cada colaborador assina uma declaração atestando ter conhecimento do Código de Conduta e o compromisso individual com o seu cumprimento.

Qualquer dúvida relacionada com a interpretação ou aplicação deste Código deve ser reportada à Comissão de Ética.

PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO E CONDUCTA PROFISSIONAL

Os princípios que constituem o regulamento ético da Organização foram definidos tendo por base todas as partes interessadas ao negócio. Do mesmo modo, que se colocou em destaque o compromisso social e apoio às comunidades locais, o esforço firme e constante em benefício da sustentabilidade, características essas que fazem parte do ADN da nossa gestão.

Estes princípios conferem direitos e obrigações às diferentes partes interessadas e contribuem para o desenvolvimento sustentável em conformidade com um modelo de gestão com base ética.

Equipa

Observância da Legalidade e Boa-Fé

A equipa deve, em todas as situações, adotar um comportamento eticamente irrepreensível, pautando a sua conduta pelo princípio da boa-fé, que compreende lealdade, cooperação, honestidade, respeito e agindo conforme a equidade e razoabilidade, bem como, pela ponderação sensata dos interesses dos demais profissionais e das restantes Partes Interessadas.

Responsabilidade

A equipa deve atuar com competência, rigor e profissionalismo, no âmbito das suas responsabilidades, para as quais estão habilitados e que lhes foram atribuídas, cumprindo as leis e as normas aplicáveis à sua atividade e orientando a sua conduta para o cumprimento dos objetivos da empresa e não para a obtenção de quaisquer proveitos pessoais.

A responsabilidade afere-se pela posição hierárquica da equipa e pelas tarefas que lhes estão atribuídas. As equipas devem respeitar as suas chefias.

Lealdade

As equipas devem exercer as funções que lhes estão confiadas com empenho, dedicação e honestidade, respeitando os princípios e os interesses defendidos pela empresa, evitando conflitos entre os seus interesses pessoais e o dever de lealdade para com esta.

As equipas devem, igualmente, zelar pela credibilidade, boa imagem e prestígio da empresa, em quaisquer circunstâncias.

Transparência

As equipas devem pautar a sua conduta profissional por um elevado nível de transparência e verdade, abstendo-se de atos ou omissões que possam criar erro ou engano relativamente à sua actuação ou às circunstâncias subjacentes.

Honestidade

As equipas devem atuar de forma reta, íntegra, honrosa e digna tanto a nível interno da organização como nas relações externas.

Diligência

As equipas devem exercer as suas funções com o zelo, eficiência e exigência devidos e em escrupulosa observância das normas legais, regulamentares e internas em vigor, assegurando um tratamento diligente e profissional aos clientes, fornecedores, autoridades, comunidades e a todos com quem se relacionem.

Recetividade

As equipas devem manifestar-se recetivas e abertas às reclamações e recomendações que lhes são apresentadas e dar cumprimento aos mecanismos que garantam, sempre, uma atempada resposta.

Confidencialidade e Sigilo

Impõe-se às equipas responsabilidades na revelação ou utilização de informações respeitantes à empresa e à sua atividade. As equipas devem abster-se em todas as circunstâncias, mesmo após o termo da sua atividade profissional na empresa, de usar informação não pública, isto é, que não seja do domínio ou conhecimento público, a que tenham tido acesso em virtude do exercício das suas funções e, igualmente, de manipular ou de utilizar de forma abusiva todo o tipo de informação privilegiada de que tenha obtido conhecimento por causa desse exercício.

Proteção de Dados e informação confidencial

A Inspira Hotels cumpre com o definido no Artigo 22º do Código de Trabalho, relativamente à confidencialidade de mensagens e acesso à informação, que asseguram a privacidade, a segurança e a proteção dos dados pessoais de todos os elementos das equipas e também de outras partes interessadas.

Todos os dados pessoais das equipas, incluindo os dados biométricos e relativos à saúde, recolhidos pela empresa, são limitados ao estritamente necessário para o desenvolvimento das finalidades para os quais foram recolhidos e, são objecto de tratamento no cumprimento da legislação aplicável. No momento do fornecimento dos referidos dados, a Inspira Hotels prestará a informação legalmente exigida para o tratamento e conservação desses dados, assegurando que são efetuados em segurança, aplicando medidas técnicas e organizativas adequadas, sendo conservados pelo tempo efetivamente necessário.

No caso das equipas, é interdito usar dados pessoais sem fundamento de legitimidade para o efeito ou partilhá-los com terceiros. Se tomar conhecimento de uma violação da privacidade e da protecção de dados deverá reagir de imediato e adequadamente, seguindo o procedimento criado para o efeito.

Uso e Proteção de Bens

As equipas devem utilizar os bens que lhes são facultados pela empresa de forma criteriosa e eficiente, evitando desperdícios. Neste sentido, as equipas abster-se-ão de utilizar, direta ou indiretamente, quaisquer bens, equipamentos ou instalações da empresa em proveito próprio ou de terceiros, com exceção das situações devidamente regulamentadas.

As equipas devem proteger e conservar o património da empresa, quer seja intelectual, financeiro ou material, mantendo-o limpo e em bom estado de conservação e preservando-o relativamente a eventuais danos, destruição, desvios, furtos ou roubos.

Conflitos de Interesses

As equipas não devem exercer atividades externas à empresa que, direta ou indiretamente, possam ser consideradas como concorrenciais, danosas ou que coloquem em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto elementos da equipa da Inspira Hotels. As equipas devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses.

Sempre que os elementos das equipas considerem encontrar-se numa situação de potencial ou efetivo conflito de interesses, deverão, com vista a obter uma solução que permita assegurar uma conduta leal e transparente, comunicá-lo à Comissão de Ética, nos termos das regras que vierem a ser definidas.

Actividades políticas ou sindicais

No exercício de actividades político-partidárias ou sindicais, as equipas do Inspira devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência da empresa.

Proteção do Ambiente

A equipa assume o compromisso de proteger o Ambiente, minimizando o impacto da sua actividade de trabalho na geração de resíduos e agindo com consciência de que as suas ações e decisões têm impacto na sustentabilidade das gerações

futuras. Contudo, qualquer resíduo gerado deve ser correctamente separado e reciclado nos contentores identificados para o efeito, com o objectivo de uma gestão eficiente dos resíduos.

Utilização Responsável dos Recursos

A equipa, na medida das suas responsabilidades, deve assegurar a proteção, conservação e racionalização dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, bem como a sua utilização de forma eficiente.

Responsabilidade social

A equipa deve ter uma participação ativa nas iniciativas de carácter social e solidário, promovidas pela Inspira Hotels.

Combate à Corrupção

A Inspira Hotels e a sua equipa condenam veemente todas as formas de corrupção. Sobre esta matéria, a Inspira e a sua equipa seguem uma política de prevenção da corrupção, tendo sido elaborado para o efeito um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR). Para maior facilidade de referência, junta-se ao presente Código de Conduta, as sanções disciplinares que podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras do código de conduta e as sanções penais associadas a atos de corrupção e infrações conexas (**Anexo I**).

Por cada infração analisada pela Comissão de Ética deve ser elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Protecção de menores

A Inspira Hotels garante a protecção de menores mediante a aplicação de procedimentos definidos internamente. A equipa que tenha conhecimento ou suspeitas de qualquer situação irregular ou da comissão de maus-tratos, devem agir de acordo com os critérios estabelecidos.

Segurança e Saúde no Trabalho

Devemos assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para a equipa, designadamente, disponibilização de meios e materiais adequados ao desempenho das suas funções e através de ações de sensibilização, formação e partilha de boas práticas.

Tráfico Humano

O grupo Inspira Hotels repudia e condena qualquer forma de exploração (trabalho forçado; exploração sexual, etc...) em relação à equipa, clientes e fornecedores e/ou qualquer outra parte interessada. Se for detectada qualquer situação suspeita, a equipa deve comunicá-la imediatamente, seguindo o procedimento estabelecido no Manual do Colaborador/a.

Direcção

Além das regras e princípios aplicáveis a toda a equipa, os gestores/as e directores/as devem gerir as suas ações respeitando os seguintes princípios:

Saúde e Segurança no Trabalho

Os/As directores/as da Inspira Hotels estão obrigados a garantir a qualidade no trabalho e a saúde da equipa, cuidando de respeitar as regras de proteção pessoal e de saúde física e mental.

Respeito à liberdade de associação e ação sindical

Deve-se reconhecer o direito à liberdade individual de associação política, sindical, profissional e de defesa dos interesses de grupo ou grupos de profissionais, segundo os princípios constitucionais e de representação democrática.

Responsabilidade

Os/As directores/as devem agir também com competência, rigor e profissionalismo, utilizando de forma criteriosa e não abusiva o poder que lhes tenha sido conferido, construindo em conjunto um ambiente de confiança, responsabilidade e respeito mútuo.

Gestão de talentos

Os/As diretores/as devem promover ativamente métodos para fortalecer as competências da equipa e ajudar a desenvolver todos os seus potenciais. Devem favorecer a descoberta de *insights* adicionais da equipa, criando condições para que essas capacidades cresçam e se desenvolvam, gerando uma cultura organizacional inclusiva e de inovação com o objectivo de garantir a promoção e retenção de talentos.

Employer Branding

Cada Director/a deve garantir que a sua equipa dependente seja a melhor embaixadora da empresa. Para isso, é necessário promover o desenvolvimento pessoal e profissional de cada pessoa, a conciliação do trabalho com a vida familiar e a motivação interna da equipa. Desta forma o potencial da marca Inspira é reforçado, contribuindo a equipa para a continuidade e sucesso da Organização.

Governança Corporativa

O processo de tomada de decisões bem gerido, gera valor e fortalece a liderança da direcção. Portanto, qualquer gestor/a visa estimular a participação activa de todos os profissionais e garante que toda a equipa faça parte desse processo, promovendo a dinamização de ideias por cada um deles, com base em que todas as propostas são igualmente importantes e devem ser ouvidas. Quando um problema ocorrer, este deve ser encarado como um desafio que tem de ser resolvido em equipa, estando consciente de que uma parte considerável dos elementos são a ligação direta com os clientes da Inspira Hotels e conhecem melhor as suas necessidades.

Great place to work

É importante que a Inspira Hotels se destaque como empresa no mercado de trabalho. Como tal, é responsabilidade de cada Director/a reforçar a importância de criar significado no trabalho e envolver a equipa com a missão e valores da organização, tornando evidente a importância daquilo que cada um faz e qual é o

seu contributo para o todo. Para assim, construir um excelente lugar para trabalhar e apoiar a posição de liderança da organização, com o objectivo de alcançar o reconhecimento de uma excelente cultura empresarial.

Pacto Global

Tod@s os/as Diretores/as devem incorporar na sua gestão, os princípios do Pacto Global das Nações Unidas quando realizarem a gestão da atividade do departamento que administram. A adesão voluntária com este tratado constitui o compromisso de pôr em prática os princípios fundamentais para uma conduta empresarial sustentável, nas áreas dos Direitos Humanos, do Trabalho, do Ambiente e da luta contra a Corrupção. Os/As Directores/as devem tomar conhecimento destes princípios em: <https://globalcompact.pt/index.php/pt/un-global-compact/os-dez-principios>

Criação de Valor

A Inspira Hotels conduz os seus negócios com uma visão de criação de valor a longo prazo, respeitando os princípios de sustentabilidade e de responsabilidade social corporativa e ambiental.

Responsabilidade social e ambiental

Os/As Directores/as devem privilegiar a utilização de tecnologias e energias não poluentes e utilizar sistemas eficientes de gestão de resíduos, sempre que for possível. Também devem divulgar as práticas de responsabilidade social e promover e participar em projetos ou ações de carácter cívico, cultural ou científico que contribuam para o bem-estar da sociedade.

Fornecedores e Prestadores de Serviços

Respeito pelos Direitos Humanos

Não se trata apenas de garantir o respeito pelos direitos humanos da nossa equipa, mas também exigir que qualquer fornecedor atual ou futuro os respeitem com as suas equipas.

Respeito pelo Ambiente

Além de exigir a execução das normas e práticas de saúde e segurança da legislação laboral e dos Direitos Humanos, também temos de garantir que a atividade dos fornecedores seja realizada, respeitando as regras ambientais.

Transparência na Selecção dos Fornecedores

Adotar, como regra, procedimentos concorrenciais que privilegiem a igualdade de tratamento, optando por critérios de selecção dos fornecedores que sejam claros, imparciais e transparentes e que valorizem a responsabilidade social e ambiental na gestão da sua atividade industrial ou comercial.

Compromissos Contratuais

Cumprir e fazer cumprir, de forma rigorosa e pontual, as obrigações contratualmente assumidas, diligenciando pela aplicação de mecanismos sancionatórios sempre que tal se justifique.

Clientes

Merecer a Confiança do Cliente

Informar com transparência e verdade, designadamente, na utilização dos meios publicitários e de comunicação, adotando uma atitude própria de uma organização vocacionada para a prestação de serviços de qualidade.

Excelência com os Clientes

Tratar os clientes com profissionalismo, respeito e lealdade, proporcionando-lhes produtos e serviços de excelência e facultar as informações necessárias a uma tomada de decisão esclarecida, assegurando o cumprimento escrupuloso das condições acordadas, através de um desempenho profissional que corresponda a elevados padrões de qualidade e de segurança.

Respeito pela Privacidade da Informação dos Clientes

A protecção de dados dos clientes está abrangida pelo definido na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto pelo que a confidencialidade e cumprimento da legislação aplicável é essencial à manutenção da confiança por parte dos nossos clientes.

A proteção da privacidade e dos dados pessoais dos clientes e utilizadores de produtos e serviços constitui um compromisso fundamental da Inspira Hotels.

É garantida a existência de um ponto de contacto entre estes e a organização no esclarecimento de questões relativas ao tratamento dos seus dados.

Proteção e cuidado do mobiliário e das instalações

Os clientes da Inspira Hotels devem zelar pela guarda e cuidado, bem como pela prudente e eficaz utilização de todos os equipamentos postos ao seu dispor.

Comunicações Honestas com Clientes

A Inspira Hotels implementa uma política de comunicação rigorosa, pautada por padrões de integridade e ética, sustentada na produção e apresentação de propostas comerciais honestas, transparentes e adaptadas às necessidades dos clientes, assegurando que as mensagens publicitárias a transmitir não incluem elementos discriminatórios de nenhum tipo.

A utilização das redes sociais mantém a filosofia de comunicação eticamente responsável, abstendo-se de divulgar conteúdos e/ou comentários que desinformem e/ou alarmem e/ou que contenham qualquer tipo de discriminação.

Uso sustentável e razoável dos recursos naturais

Promover a adopção de um comportamento responsável entre os clientes para evitar consumos desnecessários e reduzir o desperdício alimentar, sensibilizando-os para uma eficiente utilização destes recursos.

Respeito à diversidade

Agir com correção, gentileza e consideração nas relações com os clientes, respeitando os seus direitos, sensibilidades e diversidade.

Comprometer os Clientes com a Sustentabilidade

Promover a adoção de comportamentos responsáveis por parte dos clientes e consumidores em geral, que tenham impacto positivo sobre o Ambiente e a Sociedade.

Accionistas, Investidores e Autoridades Públicas

Informação ao mercado

Informar, de forma transparente, sobre o desempenho da empresa tendo em consideração os deveres legais e as necessidades das partes interessadas, proporcionando, na informação prestada, elementos qualitativos e quantitativos identificadores dos riscos e impactos económicos, financeiros, sociais, ambientais e reputacionais, de forma completa e clara e garantindo a qualidade da informação.

Igualdade de Tratamento

Respeitar o princípio de igualdade de tratamento dos acionistas, e de todas as restantes partes interessadas, disponibilizando em tempo útil as necessárias informações, de forma adequada, verdadeira, transparente e rigorosa.

Evolução dos Resultados

Dar o devido conhecimento ao mercado da existência de qualquer realidade referente à empresa, cuja divulgação seja suscetível de interferir com a respetiva situação económica, ambiental ou social.

Relações com as Autoridades Públicas

Cooperar ativa e integralmente com as Autoridades Públicas, assumindo um comportamento dialogante e facilitador do exercício das suas competências legítimas de regulação, supervisão e fiscalização.

Concorrentes

Cordialidade e Respeito Mútuo

A Inspira Hotels respeita as regras legais e critérios de mercado, promovendo uma concorrência leal e saudável. O relacionamento com os concorrentes obedece a regras de cordialidade e respeito mútuo.

Ética e normativa legal

Não devemos adotar qualquer prática proibida pela legislação da concorrência e usar, em qualquer circunstância, informação sobre as empresas concorrentes

obtida por meios não legais, ou que induza a violação da legislação em vigor sobre concorrência.

Comunidades

Atitude social

Desenvolver a atividade no sentido de privilegiar o interesse e o bem-estar das comunidades locais que a Inspira Hotels serve, promovendo e participando em iniciativas que visem o desenvolvimento económico, social e cultural das populações.

Compromisso com as Comunidades

Manter uma relação de proximidade ativa com as comunidades locais, estabelecendo diálogo regular, aberto e franco, procurando conhecer as suas necessidades, respeitando a sua integridade cultural e procurando contribuir para a melhoria das condições de vida.

Impacto sobre o Ambiente

Manter canais de comunicação adequados a informar todas as partes interessadas sobre os impactos ambientais resultantes da nossa atividade.

Educação

A Inspira Hotels pretende contribuir para a formação e educação da sociedade, através do apoio e incentivo à adoção de estilos de vida mais saudáveis e à promoção de práticas de Responsabilidade Social e Ambiental.

Parceiros

Colaboração e Compromisso

Estimular práticas colaborativas com um propósito comum, em benefício das Comunidades e do Ambiente.

Transparência e Imparcialidade

Selecionar os Parceiros com transparência e imparcialidade, promovendo relações equilibradas e com expectativas adequadas ao estágio de maturidade das entidades envolvidas.

Alinhamento com os nossos Valores

Assegurar que todos os parceiros cumprem com o nosso Código de Conduta e assumem de forma voluntária os compromissos sociais e ambientais que fazem parte do ADN da Inspira Hotels.

Cooperação e Abertura

Estimular a abertura e transparência de forma a aprender com os erros e promover o crescimento conjunto. Apoiar em processos de certificação na área da sustentabilidade que os possa potenciar como empresas responsáveis.

Ambiente e sustentabilidade

Agentes de Mudança

A Inspira Hotels deve promover a consciencialização ambiental atuando como agentes mobilizadores na defesa e proteção do ambiente.

Decisões Sustentáveis

Aprofundar o conhecimento sobre os riscos e os impactos ambientais decorrentes da nossa actividade, de forma a melhorar a tomada de decisões, prevenindo os impactos negativos e reduzindo a nossa pegada ecológica.

Valor Ecológico

Promover activamente o desenvolvimento de sistemas e tecnologias de gestão ambientalmente mais sustentáveis e avaliá-los regularmente como um instrumento de melhoria.

Materiais Sustentáveis

A Inspira Hotels não deve utilizar ou autorizar materiais/produtos, soluções técnicas e/ou processos operacionais internos ou subcontratados que coloquem

em risco ou degradem o ambiente, privilegiando sempre as alternativas menos nocivas e economicamente mais competitivas.

Política Ambiental

Fomentar a nossa política ambiental internamente e junto dos nossos parceiros e outras partes interessadas

Liderança Ambiental

Alinhar as nossas atividades com as estratégias nacionais e internacionais de proteção ambiental no sector da Hotelaria, incorporando a governança ambiental no sistema global de gestão.

ANEXO I – CONDUTAS EXPRESSAMENTE PROIBIDAS E RESPECTIVAS SANÇÕES

Conduta	Sanções Disciplinares Aplicáveis	Sanções Penais Aplicáveis
É proibido oferecer ou entregar a uma autoridade, funcionário ou agente público, nacional ou estrangeiro, ou a um terceiro com eles relacionado, qualquer oferta, remuneração, favor ou serviço, independentemente do seu valor económico, que condicione ou incentive, explícita ou implicitamente, a referida autoridade, funcionário ou agente público a tomar alguma decisão ou a praticar ou omitir algum ato em benefício do grupo Inspira Hotels.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 8 anos (cfr. art. 374.º do CP, art. 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho, art. 37.º da Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro e art. 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril), ou Pena de multa até 360 dias (cfr. art. 374.º do CP). A tentativa é punível.
É proibido oferecer ou entregar a uma autoridade, funcionário ou agente público, nacional ou estrangeiro, ou a um terceiro com eles relacionado, qualquer oferta, remuneração, favor ou serviço, independentemente do seu valor económico, que constitua, direta ou indiretamente, uma recompensa ou gratificação por uma decisão, ato ou omissão anteriores da referida autoridade, funcionário ou agente público em benefício do grupo Inspira Hotels.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 8 anos (cfr. art. 374.º do CP, art. 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho, art. 37.º da Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro e art. 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril), ou Pena de multa até 360 dias (cfr. art. 374.º do CP). A tentativa é punível.
É proibido oferecer ou entregar a uma autoridade, funcionário ou agente público, nacional ou estrangeiro, ou a um terceiro com eles relacionado, qualquer oferta, remuneração, favor ou serviço, independentemente do seu valor económico, sob a condição de que a referida autoridade, funcionário ou agente público influencie um Governo, uma empresa pública estrangeira ou uma autoridade, um funcionário ou agente público do referido Governo, com o fim de obter uma decisão, ato ou omissão em benefício do grupo Inspira Hotels.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 3 anos (cfr. art. 335.º do CP), ou Pena de multa até 240 dias (cfr. art. 335.º do CP). A tentativa é punível.
É proibido oferecer ou entregar a uma autoridade, funcionário ou agente público nacional ou estrangeiro, ou a um terceiro com eles relacionado, qualquer oferta, remuneração, favor ou serviço que, tendo em conta o seu valor económico, a sua excecionalidade, exclusividade ou qualquer outra circunstância, não se enquadre nas práticas habituais, sociais e de cortesia. (✖)	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 5 anos (cfr. art. 372.º do CP e art. 16.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho), ou Pena de multa até 600 dias (cfr. art. 372.º do CP e art. 16.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho).
É proibido aceitar quaisquer ofertas, remunerações, favores ou serviços mencionados nos pontos anteriores por parte de autoridades, funcionários ou agentes públicos, nacionais ou estrangeiros.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 5 anos (cfr. art. 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril), ou Pena de multa até 600 dias (cfr. art. 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril).

Conduta	Sanções Disciplinares Aplicáveis	Sanções Penais Aplicáveis
É proibido exercer influência sobre uma autoridade, um funcionário ou agente público, nacional ou estrangeiro, fazendo-se valer da existência de uma relação pessoal prévia com a finalidade de obter uma decisão que beneficie os interesses do grupo Inspira Hotels.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 3 anos ou pena de multa (cfr. artigos 335.º, n.º 2, e 382.º do CP).
É proibido prometer, oferecer ou conceder, diretamente ou através de um terceiro, a um diretor, administrador, trabalhador ou colaborador de qualquer empresa ou entidade privada, ofertas, remunerações, favores, serviços ou vantagens de qualquer natureza para que favoreça o grupo Inspira Hotels, designadamente (a título de exemplo) em matéria de contratação de serviços profissionais.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 5 anos (cfr. art. 9.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho), ou Pena de multa até 600 dias (cfr. art. 9.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho). A tentativa é punível.
É proibido aos administradores, diretores/as e restante equipa do grupo Inspira Hotels solicitar ou aceitar ofertas, benefícios ou vantagens de qualquer natureza, para si ou para um terceiro, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 8 anos (cfr. art. 8.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho), ou Pena de multa até 600 dias (cfr. art. 8.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho).
É proibido realizar, em nome ou por conta do grupo Inspira Hotels, qualquer tipo de doação ou contribuição, independentemente do seu valor ou forma, destinadas a um partido político, federação, coligação ou agrupamento de eleitores, assim como a fundações e entidades vinculadas a partidos políticos ou dependentes destes.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Pena de prisão até 3 anos (cfr. artigo 28.º, n.º 4, da Lei n.º 19/2003, de 20 de junho)
É proibido aceitar ofertas de clientes, fornecedores ou equipa do grupo Inspira Hotels ou de outros profissionais do sector com os quais o grupo Inspira Hotels mantenha relações quando essas ofertas consistam em dinheiro ou equivalente sob qualquer forma (cheques, transferências, cartões de ofertas, etc.) exceto quando as ofertas se enquadrem nas práticas habituais, sociais e de cortesia do setor (ex.: gorjetas).	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Até 16 anos de prisão (cfr. art. 368.º-A do CP – exclusivamente quando a conduta e, em particular, as ofertas permitam preencher o crime de branqueamento.) Até 8 anos de prisão ou 600 dias de multa (cfr. art. 8.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho – exclusivamente quando a conduta consubstancie um crime de corrupção passiva no setor privado)
É proibido obter ou requerer subsídio ou subvenção, fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção, omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão, utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	1 a 8 anos de prisão (cfr. art. 36.º do Decreto-Lei 28/84), ou 50 a 150 dias de multa (cfr. art. 36.º do Decreto-Lei 28/84).

Conduta	Sanções Disciplinares Aplicáveis	Sanções Penais Aplicáveis
É proibido utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam, ou utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	1 a 6 anos de prisão (cfr. art. 37.º do Decreto-Lei 28/84), ou multa não inferior a 100 dias, até 200 dias de multa (cfr. art. 37.º do Decreto-Lei 28/84).
É proibido apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado à Inspira Hotels, através da: (i) prestação de informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido, (ii) utilização de documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens, ou da (iii) ocultação das deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Até 5 anos de prisão (cfr. art. 38.º do Decreto-Lei 28/84), ou até 200 dias de multa (cfr. art. 38.º do Decreto-Lei 28/84).
É proibido ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade de bens provenientes da prática de crimes, ou os direitos a eles relativos.	Repreensão Repreensão registada Sanção pecuniária Perda de dias de férias	Até 16 anos de prisão (cfr. art. 368.º-A, n.º 4, do Código Penal).
É proibido converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de bens provenientes da prática de crimes, obtidos por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal.	Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade Despedimento sem indemnização ou compensação	Até 16 anos de prisão (cfr. art. 368.º-A, n.º 3, do Código Penal).
É proibido adquirir, deter ou utilizar bens provenientes da prática de crimes, com conhecimento dessa qualidade.		Até 16 anos de prisão (cfr. art. 368.º-A, n.º 5, do Código Penal).

(*) Para efeitos da presente disposição são consideradas ofertas que se enquadram nas práticas habituais, sociais e de cortesia do setor, essencialmente para estabelecer ou manter boas relações com parceiros de negócios ou para manter a imagem e reputação do grupo Inspira Hotels, aquelas que preencham os seguintes requisitos: não serem proibidas por lei; serem ocasionais; serem puramente simbólicas; estarem em conformidade com os bons costumes e práticas comerciais e socialmente aceites; serem objeto de comunicação transparente à chefia; e estarem relacionadas com o desempenho de funções (ex.: serviço de bagageiro, serviço de quartos e governantas).