

Código de Conduta e Ética da Fundação PLMJ

Índice

1. Âmbito	4
2. Objetivos	4
3. Interpretação e aplicação	4
4. Princípios Gerais	5
5. Legalidade	5
6. Transparência	5
7. Imparcialidade e independência	6
8. Confidencialidade	6
9. Boas práticas de gestão	6
10. Relacionamento com terceiros	7
11. Relações institucionais	7
12. Relações entre colaboradores e proibição de assédio	8
13. Relações com a comunicação social e redes sociais da Fundação PLMJ	8
14. Combate à corrupção, branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo	8
15. Oferta e aceitação de cortesias profissionais	9
16. Não discriminação, diversidade e igualdade de tratamento	9
17. Proteção de dados	10
18. Conflito de interesses	10
19. Incompatibilidades	11
20. Incumprimento	11
21. Vigência	12
22. Difusão	12
23. Atualização	12

Preâmbulo

A Fundação PLMJ (“Fundação”) é uma instituição particular, instituída em 2001, que prossegue fins artísticos, educativos, científicos, editoriais e assistenciais, com a pretensão de contribuir para a promoção e o desenvolvimento da cultura e das artes plásticas portuguesas, com especial enfoque na arte moderna e contemporânea, de interesse geral para a comunidade nacional ou regional. A Fundação tem um elevado sentido de compromisso e responsabilidade para com a sua missão e, como tal, encontra-se igualmente comprometida em adotar os melhores padrões de ética e de conduta.

A sua missão é clara: apoiar artistas emergentes dos países de língua portuguesa, compreendendo a responsabilidade de contribuir para a comunidade através do incentivo dado à produção artística.

Mantendo as artes plásticas como pilar fundacional, a Fundação procura somar outras áreas de criação cultural, através de iniciativas próprias e em parceria com entidades alinhadas com o seu âmbito de atuação, alargando e fortalecendo assim a aproximação à comunidade.

A exigência de elaborar um Código de Conduta encontra previsão legal na Lei-Quadro das Fundações, onde se estabelece que as Fundações devem aprovar e divulgar códigos de conduta para autorregulação de boas práticas, incluindo temas como a participação dos destinatários da sua atividade na Fundação, transparência das contas, conflitos de interesse, incompatibilidades e limitação à renovação do número de mandatos dos seus órgãos, entre outros.

Pela relevância que o respeito pela conduta ética tem para a sua atuação e pela importância da existência de instrumentos que formalizem, operacionalizem e divulguem junto dos interessados os princípios e regras que regem a atividade da Fundação, esta adota e divulga, no seu website, o presente Código de Conduta (doravante “Código”).

O qual se rege pelo previsto nas disposições seguintes:

CAPÍTULO I

Âmbito e Aplicação

1. Âmbito

- 1.1. O Código incorpora os valores, princípios de atuação e as regras de conduta reconhecidos pela Fundação tanto no exercício da sua atividade e na prossecução dos seus fins, como para assegurar a sua governabilidade.
- 1.2. O presente Código é vinculativo para todos os colaboradores da Fundação, designadamente membros dos órgãos, trabalhadores, prestadores de serviços, fornecedores e quaisquer outras pessoas que, a título temporário ou permanente, mantenham uma relação com a Fundação, constituindo também uma referência para o público no que se refere aos padrões de ética e conduta exigíveis à Fundação.

2. Objetivos

O presente Código tem como objetivos:

- a) Formalizar e divulgar os valores, princípios de atuação e normas de conduta que norteiam o relacionamento com as várias partes envolvidas;
- b) Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional de cumprimento legal e de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de governo e de conduta ética, reduzindo a exposição a diversos riscos, nomeadamente operacionais, reputacionais e de *compliance*.

3. Interpretação e aplicação

- 3.1. Os princípios e regras de conduta constantes do presente Código não têm natureza exaustiva, afigurando-se como princípios estruturais e condensadores dos mais elevados padrões de conduta e melhores práticas, devendo ser entendidos como referência.
- 3.2. O respeito pelas disposições do presente código não exclui o conhecimento e cumprimento das restantes normas internas e das disposições legais e regulamentares aplicáveis.

CAPÍTULO II

Princípios de Ética e Conduta da Fundação PLMJ

4. Princípios Gerais

- 4.1. A conduta dos colaboradores da Fundação deverá ser pautada pelo respeito pela legalidade, pela idoneidade, pela transparência, pela independência, bem como pela prossecução dos interesses da Fundação e vontade da entidade instituidora, não devendo atender a interesses pessoais e procurando evitar situações que possam originar conflitos de interesses.
- 4.2. É vedado aos colaboradores da Fundação o uso dessa qualidade ou da sua posição hierárquica, bem como da imagem ou nome da Fundação para proveito pessoal, dos seus familiares ou de quaisquer terceiros.
- 4.3. As relações entre todos os colaboradores devem basear-se no respeito mútuo, lealdade, cooperação, comunicação e honestidade.
- 4.4. Os colaboradores devem ainda comportar-se de forma a manter a reputação da Fundação perante o público, contribuindo para o seu eficaz funcionamento e para a afirmação de uma posição institucional de rigor e de qualidade.

5. Legalidade

- 5.1. A Fundação atua de acordo com o princípio da legalidade e em conformidade com os seus Estatutos, publicados no site da Fundação (www.fundacaopl.mj.com), cumprindo de forma rigorosa as normas legais e regulamentares aplicáveis.
- 5.2. No exercício das respetivas funções, os colaboradores da Fundação deverão atuar de acordo com o cumprimento rigoroso das normas legais e regulamentares aplicáveis.

6. Transparência

- 6.1. A Fundação atua de forma transparente e adota práticas exigentes de gestão e de prestação de contas.
- 6.2. A Fundação disponibiliza e presta publicamente toda a informação sobre a sua atividade, nos termos da lei.
- 6.3. A Fundação divulga toda a informação necessária para conhecimento das suas contas, através da sua publicação no site da Fundação (www.fundacaopl.mj.com).

7. Imparcialidade e independência

- 7.1. Os colaboradores da Fundação deverão procurar salvaguardar a imparcialidade e a independência, abstendo-se de qualquer ação que prejudique ou beneficie arbitrariamente terceiros e outros colaboradores, independentemente dos motivos.
- 7.2. Os colaboradores não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou pressões políticas, sociais ou económicas, tal como não devem participar numa decisão ou processo decisório no qual tenham, ou um dos membros da sua família, direta ou indiretamente, interesses de qualquer natureza.

8. Confidencialidade

- 8.1. Sem prejuízo do princípio de transparência, os colaboradores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas à atividade da Fundação ou ao exercício das suas funções profissionais, quando aquelas sejam consideradas confidenciais em função da sua natureza ou conteúdo, ou consideradas como tal pelo Conselho de Administração.
- 8.2. O acesso a informações confidenciais no âmbito da atividade da Fundação está sujeito ao princípio da necessidade de conhecimento (*need to know basis*). Assim, apenas os colaboradores cuja função ou responsabilidade profissional o justifique podem aceder, tratar ou conhecer tais informações.

CAPÍTULO III

Padrões de Conduta e Boas Práticas

9. Boas práticas de gestão

- 9.1. A Fundação é dirigida conforme a estrutura orgânica definida nos respetivos Estatutos, em conformidade com o quadro legal aplicável.
- 9.2. A organização interna da Fundação, bem como a composição e atribuições dos seus órgãos, têm como objetivo garantir uma gestão responsável e o cumprimento dos fins de interesse social que justificam a sua existência.
- 9.3. Os órgãos da Fundação devem seguir as melhores práticas adequadas a cada área de atuação, sendo responsabilidade dos colaboradores aplicá-las com diligência, espírito de cooperação e lealdade.

- 9.4. A duração dos mandatos dos órgãos da Fundação, encontra-se devidamente consagrada nos seus Estatutos, publicados e disponíveis para consulta ao público no seu site (<http://www.fundacaoplmj.com>).

10. Relacionamento com terceiros

- 10.1. A Fundação pauta o seu relacionamento com todos os destinatários da sua atividade - incluindo artistas, galerias, curadores, instituições culturais, parceiros e demais entidades ou indivíduos que beneficiem das suas iniciativas - por princípios de respeito, integridade, transparência e equidade.
- 10.2. A Fundação reconhece, também, a importância da participação ativa dos destinatários da sua atividade na definição, implementação e avaliação das suas iniciativas, como fator essencial para o cumprimento da sua missão, pelo que a Fundação se compromete a:
- a) Considerar as sugestões, críticas construtivas e contributos dos destinatários da sua atividade na conceção e melhoria contínua das suas iniciativas e missão;
 - b) Estabelecer protocolos e parcerias com entidades culturais e educativas, nacionais e internacionais, que promovam o envolvimento direto dos destinatários nas iniciativas da Fundação;
 - c) Fomentar a representatividade e inclusão, assegurando que os processos participativos envolvam de forma equitativa os diferentes perfis e grupos de destinatários da atividade da Fundação.
- 10.3. Todos os colaboradores da Fundação têm o dever de defender e salvaguardar, a todo o momento, a reputação, o bom nome, o prestígio e a imagem da Fundação, devendo para tal pautar a sua conduta por critérios de qualidade, integridade, cortesia e transparência nas suas relações com terceiros.
- 10.4. Nos assuntos relacionados com a atividade e a imagem pública da Fundação, os colaboradores não devem conceder entrevistas ou fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, por iniciativa própria ou mediante pedido dos meios de comunicação, sem que, em qualquer caso, tenham obtido autorização prévia.

11. Relações institucionais

Os colaboradores da Fundação devem assegurar que todas as interações com representantes de entidades públicas ou privadas refletem os valores institucionais e o compromisso com a missão da Fundação. Essas relações devem ser conduzidas com profissionalismo, rigor, imparcialidade e transparência, promovendo uma comunicação clara e respeitosa, e evitando qualquer comportamento que possa comprometer a integridade ou reputação da Fundação.

12. Relações entre colaboradores e proibição de assédio

- 12.1. Todos os colaboradores da Fundação devem evitar quaisquer comportamentos que possam atentar a dignidade de quaisquer outros colaboradores ou *stakeholders* da Fundação, nomeadamente, comportamentos de assédio baseados, ou não, em algum fator de discriminação, que possam criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 12.2. Impende sobre os colaboradores da Fundação um dever de impedir ou denunciar qualquer prática de assédio ou pressão abusiva de que tenham tomado conhecimento.
- 12.3. Os colaboradores da Fundação observarão, no relacionamento entre si, os princípios do respeito pela integridade e pela dignidade pessoal, devendo a Fundação promover a correção e urbanidade nas relações entre os seus colaboradores.

13. Relações com a comunicação social e redes sociais da Fundação PLMJ

- 13.1. A Fundação adota uma política de abertura e clareza na sua relação com os meios de comunicação social, procurando comunicar os seus objetivos e atividades de forma compreensível, rigorosa e alinhada com os seus valores institucionais.
- 13.2. Sempre que os colaboradores pretendam divulgar conteúdos em órgãos de comunicação social — seja através de artigos, entrevistas ou outras formas de expressão pública — devem assegurar que essa comunicação respeita e protege os princípios, a imagem e a reputação da Fundação.

14. Combate à corrupção, branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo

- 14.1. No exercício da sua atividade, a Fundação compromete-se com a luta contra a corrupção, o branqueamento de capitais e o financiamento de terrorismo.
- 14.2. A Fundação aplica o quadro legal respeitante à prevenção da corrupção, do branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo.
- 14.3. A Fundação adota procedimentos de *screening* aos destinatários da sua atividade, nomeadamente artistas, galerias/galeristas, destinatários de patrocínios/mecenato, e fornecedores.
- 14.4. As transações realizadas no âmbito da atividade da Fundação, incluindo aquisições de obras, concessão de patrocínios/mecenato, contratos de fornecimento de bens ou serviços, deverão ser devidamente registadas em suporte documental apropriado, contendo a respetiva justificação, fundamentação e identificação dos intervenientes. Estes registos deverão estar disponíveis para consulta interna e, quando legalmente exigível, para consulta externa pelas entidades competentes.

- 14.5. A avaliação das obras a adquirir, bem como a seleção de destinatários de patrocínio/mecenato e fornecedores, deverá ser efetuada com base em critérios objetivos, assegurando-se a isenção e independência do processo.
- 14.6. Os colaboradores da Fundação não fazem ou prometem fazer quaisquer ofertas de bens ou vantagens com a intenção de persuadir outra pessoa, ou entidade, a adotar uma conduta ou a tomar uma decisão que favoreça a atividade da Fundação.
- 14.7. A Fundação abstém-se de participar em quaisquer operações ou relações comerciais que envolvam fundos de origem duvidosa, ou que possam configurar práticas de dissimulação, ocultação ou transferência de vantagens obtidas de forma ilícita.

15. Oferta e aceitação de cortesias profissionais

- 15.1. Consideram-se ofertas profissionais as liberalidades, gratificações, brindes, presentes, benefícios, ofertas ou atos de hospitalidade.
- 15.2. Não é permitido aos colaboradores que, no exercício das suas funções ou por causa delas, aceitem, solicitem, prometam ou ofereçam cortesias profissionais, exceto quando as mesmas se revistam das seguintes características:
 - a) A cortesia profissional não seja proibida por lei;
 - b) A cortesia profissional seja ocasional;
 - c) A cortesia profissional não ofenda o bom nome, a reputação e o prestígio da Fundação;
 - d) A cortesia não seja recebida/entregue em numerário ou equivalente;
 - e) O valor económico da cortesia não seja significativo, seja proporcional e de valor razoável, não devendo exceder os 199 EUR;
 - f) As cortesias profissionais não tenham por finalidade a obtenção de favorecimento ou vantagem ilegítima.
- 15.3. As cortesias profissionais não são permitidas quando a oferta envolva funcionários públicos (nacionais ou estrangeiros), titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos.

16. Não discriminação, diversidade e igualdade de tratamento

- 16.1. Os colaboradores da Fundação devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento e atuar com cortesia, tolerância e respeito, tanto internamente, como também perante terceiros, incluindo os destinatários da sua atividade.
- 16.2. Caso exista qualquer diferença no tratamento, tal deverá assentar em motivo justificado, em dados objetivos e relevantes para o assunto em questão ou em orientações dadas pelo Conselho de Administração da Fundação ou da entidade instituidora.

- 16.3. A Fundação promove o respeito mútuo, a igualdade de tratamento e de oportunidades tanto internamente, como também perante terceiros, valorizando a diversidade.
- 16.4. Todos os colaboradores da Fundação devem expressar respeito mútuo, abstenendo-se de beneficiar, prejudicar, privar ou isentar de direitos e deveres em razão, designadamente, da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem social, deficiência, doença, nacionalidade, etnia, língua, território de origem, religião, convicção política ou ideológica.
- 16.5. A aquisição de obras, concessão de mecenato, financiamento para exposições ou empréstimo de obras não deverá ser influenciado por quaisquer fatores de discriminação.

17. Proteção de dados

- 17.1. Todos os colaboradores da Fundação têm uma especial preocupação com os dados pessoais dos colaboradores, fornecedores e demais *stakeholders*, pelo que a Fundação observa e cumpre com as normas legais aplicáveis, para garantir o cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados.
- 17.2. A recolha de dados pessoais será sempre feita na medida do estritamente necessário, e para finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser tratados de forma incompatível com essas finalidades.
- 17.3. Os colaboradores não podem utilizar os dados pessoais a que tenham acesso no âmbito das suas funções para fins ilícitos ou transmitir esses dados a pessoas não autorizadas, seja interna ou externamente, salvo se em cumprimento da lei.

CAPÍTULO IV

Conflito de Interesse e Incompatibilidades

18. Conflito de interesses

- 18.1. De forma a estimular o regular funcionamento da Fundação e a confiança do público, a Fundação privilegia, na sua cultura e práticas, a adoção de regras de boa conduta face a situações de potencial ou efetivo conflito de interesses.
- 18.2. Considera-se que existe conflito de interesses, potencial ou efetivo, sempre que qualquer colaborador tenha um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções profissionais.

- 18.3. Por interesse pessoal ou privado entende-se qualquer potencial vantagem que possa ser retirada para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amizade ou ainda, para outro colaborador, membro dos órgãos, ou destinatário da atividade da Fundação.
- 18.4. Em cumprimento dos princípios de lealdade, integridade e transparência, os colaboradores deverão evitar toda e qualquer situação ou atividade que possa conduzir a conflito de interesses.
- 18.5. Todos os colaboradores da Fundação que estiverem numa situação de conflito de interesses, potencial ou efetivo, com os interesses da Fundação deverão comunicar o conflito nos termos do artigo 20.1. do presente Código e abster-se de praticar qualquer ato ou adotar qualquer decisão no assunto relativamente ao qual se manifeste a situação de conflito de interesses.

19. Incompatibilidades

Sem prejuízo do respeito absoluto pelas orientações ou filiações políticas de cada colaborador, o exercício de cargos políticos ou de confiança política pelos mesmos não pode comprometer a sua capacidade e aptidão para prosseguir as funções que lhes foram atribuídas na Fundação.

CAPÍTULO V **Disposições Finais**

20. Incumprimento

- 20.1. Os colaboradores devem comunicar ao Conselho de Administração da Fundação, ou ao Conselho de Administração ou Diretor de Compliance da entidade instituidora, de imediato e independentemente de quaisquer circunstâncias, qualquer situação que possa representar um risco para a reputação, bom nome, prestígio ou imagem da Fundação, ou ser de algum modo prejudicial à Fundação.
- 20.2. Tal comunicação abrange em especial situações de assédio, más práticas, negligência profissional, conflito de interesses, queixas, incumprimento de normas legais, regulamentares ou deontológicas.
- 20.3. O desrespeito pelos princípios e padrões constantes do presente Código impõe a violação do dever de lealdade e boa-fé perante a Fundação e os seus colaboradores.
- 20.4. A violação do dever de lealdade e boa-fé perante a Fundação ou os seus colaboradores poderá ter como consequência a abertura de um procedimento interno para apuramento de responsabilidade e aplicação de medidas que poderão culminar com a cessação do vínculo à Fundação.

21. Vigência

O presente Código entra em vigor imediatamente após aprovação pelo Conselho de Administração.

22. Difusão

22.1. O presente Código será disponibilizado no site da Fundação (www.fundacaopl.mj.com).

22.2. O Código será comunicado e divulgado a todos os colaboradores da Fundação. O seu conhecimento e compromisso de cumprimento faz parte dos deveres essenciais e incontornáveis de todos os membros da Fundação.

23. Atualização

23.1. O presente Código será revisto e atualizado periodicamente, considerando as atas escritas das reuniões do Conselho de Administração e as sugestões feitas pelos colaboradores.

23.2. Qualquer atualização do Código exigirá a aprovação do Conselho de Administração da Fundação.