



CÓDIGO DE CONDUTA

CODE OF CONDUCT

Abril de 2026 – V.01

April 2026 – V.01

INTRODUÇÃO E FINALIDADE

- 1.1. O Grupo 3HB Hotels pauta a sua atuação por elevados padrões de ética, integridade e responsabilidade.
- 1.2. Este Código de Conduta visa regulamentar o funcionamento do Grupo e resume o comportamento esperado dos colaboradores perante Clientes, colegas, prestadores de serviços, entidades públicas e privadas e comunidade em geral, reforçando o compromisso do Grupo com a transparência, a confiança e o respeito pelas pessoas, pela comunidade e pelo meio ambiente.
- 1.3. Este Código de Conduta tem duração indeterminada e aplica-se a todos os colaboradores do Grupo, entendendo-se como tal, para efeitos do Código, todas as pessoas que trabalham com contrato de trabalho, assim como ao abrigo de programas de formação ou estágios profissionais. Estas normas são ainda aplicáveis, com as devidas adaptações, aos titulares dos órgãos do Grupo e aos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços a que o Grupo recorra, nos termos e com as especificidades resultantes das respetivas situações e dos contratos celebrados para o efeito.
- 1.4. A adesão a este código é condição obrigatória para a celebração e manutenção de qualquer relação laboral ou parceria com o Grupo 3HB Hotels.

INTRODUCTION AND PURPOSE

- 1.1. The 3HB Hotels Group bases its activities on high standards of ethics, integrity and responsibility.
- 1.2. This Code of Conduct regulates the operation of the Group and outlines the expected behaviour of employees towards Clients, colleagues, service providers, public and private entities and the community in general, reinforcing the Group's commitment to transparency, trust, and respect for individuals, the community, and the environment.
- 1.3. This Code of Conduct has an indefinite duration and applies to all Group employees, which, for the purposes of this Code, includes all persons working under an employment contract, as well as in training programs or professional internships. These rules are also applicable, with the necessary adaptations, to the Group's governing bodies and to service providers contracted by the Group, in accordance with the specific terms and conditions resulting from their agreements.
- 1.4. Adherence to this Code is a mandatory condition for the establishment and maintenance of any employment relationship or partnership with the 3HB Hotels Group.

II

REGIME ESPECIAL E SUBSIDIÁRIO

- 2.1. Além das disposições deste Código, aplicam-se as normas previstas no Código do Trabalho, na Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Associação de Hotelaria de Portugal e o SITESE (publicada no BTE, 1.ª Série, nº 6 [Volume 93] de 15 de fevereiro de 2026), e a demais regulamentação interna.
- 2.2. O Código observa o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e respeita as Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos e Trabalho Digno, bem como as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

III

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

- 3.1. Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros do Grupo 3HB Hotels comprometem-se a cumprir integralmente as disposições deste Código.
- 3.2. As práticas que violem as regras enunciadas neste Código de Conduta devem ser participadas ao Departamento de Recursos Humanos.

IV

PRINCÍPIOS E PROPÓSITO

- 4.1. O Grupo 3HB Hotels visa posicionar-se como uma referência na hotelaria, destacando-se pela excelência e qualidade para os seus Clientes.
- 4.2. O Grupo 3HB Hotels tem o propósito de criar

II

SPECIAL AND SUPPLEMENTARY REGIME

- 2.1. In addition to the provisions set forth in this Code of Conduct, the rules established in the Labor Code, the Collective Labour Agreement between *Associação de Hotelaria de Portugal* and *SITese* (published in BTE, Series I, No. 6 [Volume 93] of 15 February 2026), and other internal regulations shall also apply.
- 2.2. This Code complies with the General Regime for the Prevention of Corruption and respects International Conventions on Human Rights and Decent Work, as well as the standards of the International Labour Organization.

III

DECLARATION OF COMMITMENT

- 3.1. All employees, suppliers, and partners of the 3HB Hotels Group undertake to fully comply with the provisions of this Code.
- 3.2. Practices that violate the rules set out in this Code of Conduct must be reported to the Human Resources Department.

IV

PRINCIPLES AND PURPOSE

- 4.1. 3HB Hotels Group aims to position itself as a reference in the hospitality sector, standing out for excellence and quality for its Clients.
- 4.2. The Group's purpose is to create memorable

memórias, com confiança, aos seus hóspedes, promovendo simultaneamente a valorização dos colaboradores.

4.3. O Grupo 3HB Hotels tem como princípios:

- a) Honestidade;
- b) Excelência e Qualidade;
- c) Cuidado e Inclusão;
- d) Integridade e Desenvolvimento das Pessoas;
- e) Impacto Sustentável e Positivo.

4.4. Espera-se que todos os colaboradores, fornecedores e parceiros atuem em conformidade com esta cláusula e que exerçam as suas funções de forma proativa, profissional, rigorosa, responsável, séria, honesta, organizada e harmoniosa, visando o conforto e comodidade dos Clientes e o sucesso do Grupo 3HB Hotels.

V

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

5.1. O Grupo 3HB Hotels promove um ambiente de trabalho inclusivo, colaborativo e respeitador.

5.2. São proibidas todas as formas de assédio, intimidação, violência ou discriminação com base em género, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, ideologia ou qualquer outra condição pessoal.

5.3. Acreditamos que só poderemos prestar um serviço de excelência se os colaboradores estiverem satisfeitos e se todos os Departamentos operarem em perfeita sintonia. Por isso, valorizamos o trabalho em equipa e

experiences for its guests, built on trust, while simultaneously promoting the development and recognition of its employees.

4.3. 3HB Hotels Group core principals are:

- a) Honesty;
- b) Excellence and Quality;
- c) Care and Inclusion;
- d) Integrity and People Development;
- e) Sustainable and Positive Impact;

4.4. All employees, suppliers, and partners are expected to act in accordance with this clause and to perform their duties proactively, professionally, rigorously, responsibly, seriously, honestly, in an organized and harmonious manner, with a view to ensuring the comfort and convenience of Clients and the success of the 3HB Hotels Group.

V

INTERPERSONAL RELATIONS

5.1. 3HB Hotels Group promotes an inclusive, collaborative, and respectful working environment.

5.2. All forms of harassment, intimidation, violence, or discrimination based on gender, race, religion, age, disability, sexual orientation, nationality, ideology, or any other personal condition are prohibited.

5.3. We believe that excellence in service can only be achieved if employees are satisfied and all Departments operate in perfect alignment. Accordingly, teamwork is valued, and a healthy

procuramos um ambiente de trabalho saudável, que fomente a comunicação e o aprimoramento profissional das equipas.

- 5.4. Qualquer atitude que contrarie o acima descrito deve ser participada ao Departamento de Recursos Humanos.

VI

RELAÇÕES COM CLIENTES, FORNECEDORES E PARCEIROS

- 6.1. O nosso objetivo primordial diário é aumentar a satisfação dos Clientes e consequentemente aumentar a qualidade dos nossos serviços. Deste modo, a atuação perante Clientes e parceiros deve pautar-se por honestidade, imparcialidade e confidencialidade.
- 6.2. Não são permitidas práticas que possam colocar em causa a independência, isenção ou integridade da relação comercial.
- 6.3. Fornecedores e prestadores de serviços comprometem-se a:
- a)** Cumprir a legislação nacional e internacional aplicável, incluindo as normas ambientais, laborais, fiscais e de concorrência leal;
 - b)** Evitar o recurso a trabalho infantil ou forçado;
 - c)** Garantir condições de trabalho seguras, dignas e não discriminatórias;
 - d)** Respeitar os direitos humanos, as liberdades sindicais e a negociação coletiva.
- O incumprimento poderá determinar a suspensão ou cessação da relação comercial.

working environment is fostered to promote communication and professional development.

- 5.4. Any conduct contrary to the above must be reported to the Human Resources Department.

VI

RELATIONS WITH CLIENTS, SUPPLIERS AND PARTNERS

- 6.1. Our primary daily goal is to enhance Clients satisfaction and, consequently, improve the quality of our services. Accordingly, conduct towards Clients and partners must be guided by honesty, impartiality, and confidentiality.
- 6.2. Practices that may compromise the independence, impartiality or integrity of commercial relationships are not permitted.
- 6.3. Suppliers and service providers undertake to:
- a)** Comply with applicable national and international legislation, including environmental, labour, tax, and fair competition rules;
 - b)** Refrain from the use of child or forced labour;
 - c)** Ensure safe, dignified, and non-discriminatory working conditions;
 - d)** Respect human rights, freedom of association, and collective bargaining.
- Failure to comply may result in the suspension or termination of the commercial relationship.

<p style="text-align: center;">VII</p> <p style="text-align: center;">DIREITOS E DEVERES</p> <p>Constituem direitos e obrigações dos trabalhadores do Grupo 3HB Hotels os decorrentes do regime jurídico do contrato individual de trabalho e dos códigos e regulamentos de empresa.</p>	<p style="text-align: center;">VII</p> <p style="text-align: center;">RIGHTS AND DUTIES</p> <p>The rights and obligations of employees of the 3HB Hotels Group are those arising from the legal framework governing individual employment contracts and from the company's codes and regulations.</p>
<p style="text-align: center;">VIII</p> <p style="text-align: center;">FORMAÇÃO PROFISSIONAL</p> <p>8.1. O Grupo 3HB Hotels valoriza o crescimento pessoal e profissional dos seus colaboradores e assegura a sua formação contínua, nos termos legais, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal, numa perspetiva de valorização permanente.</p> <p>8.2. A formação ministrada terá como objetivo prioritário a aquisição, atualização ou certificação de competências profissionais, visando o aumento do nível de desempenho, individual e coletivo, compatível com as exigências e responsabilidades dos trabalhadores.</p>	<p style="text-align: center;">VIII</p> <p style="text-align: center;">PROFESSIONAL TRAINING</p> <p>8.1. 3HB Hotels Group values the personal and professional development of its employees and ensures continuous training, in accordance with the law, promoting their ongoing development with a focus on continuous improvement.</p> <p>8.2. Training provided shall primarily aim at the acquisition, updating, or certification of professional skills, enhancing individual and collective performance levels consistent with employees' responsibilities.</p>
<p style="text-align: center;">IX</p> <p style="text-align: center;">PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</p> <p>9.1. O Grupo 3HB Hotels adota uma política de tolerância zero à corrupção e infrações conexas, sustentada por um Plano de Prevenção de Riscos.</p> <p>9.2. A conduta profissional de administradores e</p>	<p style="text-align: center;">IX</p> <p style="text-align: center;">PREVENTION OF CORRUPTION RISKS AND RELATED OFFENCES</p> <p>9.1. 3HB Hotels Group adopts a zero-tolerance policy towards corruption and related offences, supported by a Risk Prevention Plan.</p> <p>9.2. The professional conduct of directors and employees must always avoid conflicts of</p>

colaboradores deve sempre evitar conflitos de interesse, garantir a confidencialidade e proteção de dados e assegurar o cumprimento das normas de prevenção de riscos, tanto de forma direta quanto por terceiros.

9.3. Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros devem:

- a) Abster-se de oferecer, solicitar ou aceitar vantagens indevidas;
- b) Identificar e comunicar potenciais situações de conflito de interesses;
- c) Cumprir o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

9.4. Em situações de dúvida sobre qual conduta ética adotar, é importante consultar o Responsável pelo Cumprimento Normativo.

9.5. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de uma conduta potencialmente infratora, seja ela já cometida, em curso ou previsível, pode denunciá-la através do canal interno de denúncias, com todas as garantias de proteção ao denunciante.

X

RECEBIMENTO DE GRATIFICAÇÕES, PRESENTES, HOSPITALIDADES OU OUTROS BENEFÍCIOS

Os colaboradores apenas poderão aceitar gratificações, presentes ou hospitalidades relacionadas com o desempenho das suas funções, sendo a gestão desse processo explicitada no Regulamento Interno. No entanto, deixamos claramente estabelecido que:

interest, ensure confidentiality and data protection, and guarantee compliance with risk prevention rules, both directly and through third parties.

9.3. All employees, suppliers, and partners must:

- a) Refrain from offering, requesting, or accepting undue advantages;
- b) Identify and report potential conflicts of interest;
- c) Comply with the Corruption and Related Offences Risk Prevention Plan.

9.4. In cases of doubt regarding appropriate ethical conduct, the Compliance Officer should be consulted.

9.5. Any person aware of potentially infringing conduct, whether already committed, ongoing, or foreseeable, may report it through the internal whistleblowing channel, with full guarantees of whistleblower protection.

X

ACCEPTANCE OF GRATUITIES, GIFTS, HOSPITALITY OR OTHER BENEFITS

Employees may only accept gratuities, gifts, or hospitality related to the performance of their duties, as regulated by the Internal Regulations. However:

<p>a) A aceitação de qualquer presente, hospitalidade ou benefício, independentemente do seu valor, deve ser avaliada quanto à adequação em relação às relações institucionais ou funcionais, devendo ser rejeitado tudo o que possa suscitar dúvidas quanto à sua razoabilidade;</p> <p>b) Os colaboradores devem assegurar que a aceitação não compromete os princípios de isenção, transparência e integridade, evitando situações que possam condicionar, no imediato ou no futuro, a imparcialidade no exercício das suas funções;</p> <p>c) É estritamente proibido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar, insinuar ou comentar com Clientes a expectativa ou necessidade de gorjetas ou quaisquer outras formas de gratificação; • Receber subornos, independentemente do valor ou materialidade, dado que tais práticas violam os deveres de isenção, transparência e integridade, além de configurarem crimes passíveis de sanção legal; • Aceitar qualquer benefício de valor manifestamente elevado ou que, independentemente do valor, seja suscetível de comprometer o desempenho íntegro das funções. <p>d) Sempre que o recebimento seja admissível, o colaborador deve comunicar internamente a receção do benefício, detalhando a circunstância que justificou o recebimento e demonstrando a sua conformidade com esta cláusula, cumprindo para o efeito o disposto no regulamento interno sobre</p>	<p>a) The acceptance of any gift, hospitality, or benefit, regardless of its value, must be assessed in light of its appropriateness within institutional or professional relationships, and anything raising doubts as to its reasonableness must be refused;</p> <p>b) Employees must ensure that acceptance does not compromise the principles of impartiality, transparency, and integrity, avoiding situations that may affect their independence;</p> <p>c) It is strictly prohibited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicit, imply, or comment to Clients on the expectation or need for tips or any other form of gratuity; • Receive bribes, regardless of value or nature, as such practices violate the duties of impartiality, transparency, and integrity, and constitute criminal offenses subject to legal sanctions; • Accept any benefit of manifestly high value or that may compromise the integrity of duties performed. <p>d) Where acceptance is permissible, the employee must internally report the receipt of the benefit, detailing the circumstances and demonstrating compliance;</p>
---	--

esta matéria;

- e) A organização manterá um registo centralizado de todos os casos de recebimento de presentes, hospitalidades ou benefícios, reforçando a confiança e a transparência internas e externas.

XI

TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

As TICs, incluindo correio eletrónico, internet, sistemas de gestão, software, hardware e outros recursos tecnológicos, devem ser utilizadas:

- a) Em estrito cumprimento do Regulamento de Utilização do Correio Eletrónico e das demais TICs em vigor;
- b) De forma responsável, com um grau elevado de diligência, zelo e cuidado na proteção de dados pessoais e privacidade, em estrito cumprimento do RGPD e respetiva lei de execução e da Política de Privacidade e Dados Pessoais; e
- c) Exclusivamente para fins profissionais, sem prejuízo dos direitos consagrados em legislação laboral vigente.

XII

SEGURANÇA

- 12.1. Para a segurança dos seus colaboradores e Clientes, os hotéis possuem sistemas de segurança monitorados por câmaras em todos os ambientes sociais e de acesso comum.
- 12.2. É obrigação dos colaboradores efetuarem imediata comunicação à Direção quando

- e) The organization shall maintain a centralized register of all such cases, reinforcing transparency.

XI

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

ICT resources, including email, internet, management systems, software, hardware, and other technological tools, must be used:

- a) In strict compliance with the Regulations on the Use of Email and other ICTs in force;
- b) Responsibly, with a high degree of diligence, care, and caution in protecting personal data and privacy, in full compliance with the GDPR, its implementing legislation, and the Privacy and Personal Data Policy; and
- c) Exclusively for professional purposes, without prejudice to the rights established in current labour legislation.

XII

SECURITY

- 12.1. Hotels are equipped with monitored surveillance systems in all common and social areas.
- 12.2. Employees must immediately report to Management any criminal acts, including possession, use or trafficking of drugs,

tomarem conhecimento de quaisquer práticas ou atos que sejam considerados crimes, tais como porte, uso ou tráfico de drogas, contrabando, furto ou roubo, atentado ao pudor, além de qualquer atitude que coloque em risco a integridade moral e física dos Clientes, trabalhadores ou utilizadores.

XIII

PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE

- 13.1. O Grupo 3HB Hotels respeita o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e assegura o tratamento lícito, leal e transparente das informações pessoais de Clientes, colaboradores e parceiros, de acordo com os termos vertidos na política de privacidade.
- 13.2. Todos os colaboradores devem:
- a) Utilizar dados pessoais apenas para fins profissionais legítimos;
 - b) Preservar a confidencialidade da informação a que tenham acesso;
 - c) Evitar a divulgação indevida de dados, documentos ou comunicações internas.
- 13.3. A informação do Grupo 3HB Hotels é protegida contra a utilização ou divulgação não autorizada. Todas as informações no local de trabalho são confidenciais, exceto quando tiver conhecimento do contrário.
- 13.4. Não são permitidas discussões de cariz confidencial ou restrito em locais públicos e não podem ser partilhadas informações da organização através das redes sociais.

smuggling, theft or robbery, indecent exposure, as well as any behaviour that jeopardizes the moral and physical integrity of Clients, employees or users.

XIII

GENERAL DATA PROTECTION REGIME AND CONFIDENTIALITY

- 13.1. The Group complies with GDPR, ensuring lawful and transparent processing of personal data of Clients, employees and partners, in accordance with the terms set out in the privacy policy.
- 13.2. Employees must:
- a) Use personal data only for legitimate purposes;
 - b) Maintain confidentiality of all the informations;
 - c) Avoid improper disclosure.
- 13.3. 3HB Hotels Group information is protected against unauthorized use or disclosure. All workplace information is confidential, except when you are aware otherwise.
- 13.4. Confidential or restricted discussions are not permitted in public places, and organizational information may not be shared via social media.

<p style="text-align: center;">XIV</p> <p style="text-align: center;">SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</p> <p>14.1. Proteger o meio ambiente é uma prioridade máxima para o Grupo 3HB Hotels e comprometemo-nos com a gestão responsável dos recursos naturais e a minimização do impacto ambiental das nossas atividades.</p> <p>14.2. Consequentemente, esperamos que os colaboradores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Manuseiem, armazenem e descartem corretamente todos os materiais e resíduos perigosos; b) Cumpram com todas as autorizações ambientais que se aplicam a qualquer equipamento, operações ou instalações; e c) Informem a Direção relativamente a qualquer violação real ou suspeita de violação de leis ou regulamentos ambientais. <p style="text-align: center;">XV</p> <p style="text-align: center;">INFRAÇÕES</p> <p>15.1. A violação das regras constantes neste Código de Conduta pode dar lugar ao apuramento:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) De responsabilidade disciplinar, e eventual aplicação de sanções, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> • Repreensão verbal; • Repreensão registada; • Sanção pecuniária; • Perda de dias de férias; • Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; 	<p style="text-align: center;">XIV</p> <p style="text-align: center;">SUSTAINABILITY AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY</p> <p>14.1. Environmental protection is a priority for the 3HB Hotels Group and we are committed to the responsible management of natural resources and minimizing the environmental impact of our activities.</p> <p>14.2. Employees are expected to:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Handle, store, and dispose of all hazardous materials and waste correctly; b) Comply with all environmental permits applicable to any equipment, operations, or facilities; and c) Report any actual or suspected violations of environmental laws or regulations to Management. <p style="text-align: center;">XV</p> <p style="text-align: center;">VIOLATIONS</p> <p>15.1. Violation of the rules contained in this Code of Conduct may result in the determination of:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Disciplinary liability, including sanctions such as: <ul style="list-style-type: none"> • Verbal warning; • Written warning; • Financial penalty; • Loss of vacation days; • Suspension from work with loss of pay and seniority;
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Despedimento sem indemnização ou compensação. <p>As sanções são aplicadas de forma proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do colaborador apurada no âmbito do competente processo disciplinar.</p> <p>b) De responsabilidade criminal, designadamente em matéria de corrupção e infrações conexas, incluindo os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência e branqueamento, previstos no Código Penal, punidos com pena de prisão e/ou multa.</p> <p>15.2. É da competência da Direção de Recursos Humanos a execução do procedimento disciplinar, desde a sua instauração até à aplicação da eventual medida sancionatória aplicável ao colaborador.</p> <p>15.3. No âmbito do referido procedimento são observadas e respeitadas todas as fases legais do processo, permitindo ao colaborador o exercício pleno do contraditório.</p> <p>15.4. Poderá ainda ser determinada a suspensão preventiva do colaborador na pendência de procedimento disciplinar, caso em que o acesso daquele à unidade hoteleira será interdito até à decisão da sua reintegração.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dismissal without indemnity or compensation. <p>The sanctions are applied proportionally to the seriousness of the violation and the employee's accountability, as determined through the relevant disciplinary process.</p> <p>b) Criminal liability, particularly for corruption-related violations, including crimes such as offences, undue acceptance and offering of benefits, embezzlement, participation in business transactions, extortion, abuse of power, misconduct, influence peddling, and money laundering, as outlined in the Penal Code, which are punishable by imprisonment and/or fines.</p> <p>15.2. The Human Resources Department is responsible for the execution of the disciplinary procedure, from its initiation to the application of the appropriate sanctions for the employee.</p> <p>15.3. All legal phases of the process will be observed and respected during the procedure, ensuring that the employee can fully exercise their right to contest the matter.</p> <p>15.4. Preventive suspension of the employee may be imposed during the disciplinary procedure, in which case the employee's access to the hotel unit will be prohibited until a decision on their reinstatement is made.</p>
---	--

XVI**ENTRADA EM VIGOR, INTERPRETAÇÃO E REVISÃO**

- 16.1. O presente Código de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração e será:
- a)** Publicitado através de afixação na sede do Grupo 3HB Hotels em espaço comum; e
 - b)** Disponibilizado nos locais de trabalho de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento.
- 16.2. O Código de Conduta entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
- 16.3. A presente versão revoga e substitui integralmente quaisquer versões anteriores do Código de Conduta.
- 16.4. As dúvidas de interpretação que possam surgir da aplicação deste Código serão esclarecidas pela Comissão de Ética ou, por competência delegada, pela Direção de Recursos Humanos.
- 16.5. O Código de Conduta é revisto a cada três anos ou sempre que ocorram alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão, ou ainda quando, por qualquer razão, seja necessário, com observância do disposto no art. 99.º, n.º 1 a 3 do Código do Trabalho.
- 16.6. O desconhecimento deste Código não exime os colaboradores das respetivas responsabilidades.

XVI**ENTRY INTO FORCE, INTERPRETATION, AND REVISION**

- 16.1. This Code of Conduct is approved by the Board of Directors and will be:
- a)** Posted at the headquarters of 3HB Hotels Group in a common area; and
 - b)** Made available at the workplace to ensure its full knowledge.
- 16.2. This Code of Conduct shall enter into force on the day following its publication.
- 16.3. This Code of Conduct revokes and fully replaces any previous Code of Conduct.
- 16.4. Any interpretation doubts that may arise regarding the application of this Code of Conduct will be resolved by the Ethics Committee or, by delegated authority, by the Human Resources Department.
- 16.5. This Code of Conduct will be reviewed every three years, whenever changes occur in the entity's roles or organizational or corporate structure that justify a revision, or whenever necessary for any reason, in accordance with Article 99, paragraphs 1 to 3 of the Labor Code.
- 16.6. Ignorance of this Code of Conduct does not exempt employees from their responsibility.

XVII**VERSÕES LINGUÍSTICAS E PREVALÊNCIA**

Este Código de Conduta está redigido em duas línguas: português e inglês. Ambas as versões são consideradas igualmente válidas e têm o mesmo efeito jurídico. No entanto, em caso de discrepância ou conflito entre as versões portuguesa e inglesa, prevalecerá a versão portuguesa, que será a única oficialmente aplicável.

Este Código de Conduta deve ser lido e compreendido por todos os colaboradores. A adesão às normas aqui estabelecidas é fundamental para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Albufeira, abril de 2026.

XVII**LANGUAGES AND PREVALENCE**

This Code of Conduct is written in two languages: Portuguese and English. Both versions are considered equally valid and have the same legal effect. However, in the event of a discrepancy or conflict between the Portuguese and English versions, the Portuguese version will prevail and be the only officially applicable one.

This Code of Conduct must be read and understood by all employees. Adherence to the standards set forth here is essential for maintaining a healthy and productive work environment.

Albufeira, April 2026.