

A Comissão Executiva estabelece as seguintes orientações para o programa de ética e integridade empresarial em vigor.

1. Objetivo e âmbito

Este Programa de Integridade e Ética Empresarial estabelece um sistema de gestão orientado para prevenir e, quando aplicável, identificar, investigar e sancionar infrações às leis, regulamentos e normas internas aplicáveis à empresa, especialmente em matérias relacionadas com contratos públicos, execução contratual, integridade corporativa e relacionamento com terceiros. O programa aplica-se a todas as pessoas que trabalham para a empresa, independentemente da sua modalidade contratual, e também a terceiros relevantes (por exemplo, fornecedores críticos, subcontratados, consultores, agentes ou representantes), na medida em que participem em atividades ou decisões associadas ao negócio ou a concursos públicos.

2. Princípios orientadores e padrão de conduta

A empresa promove uma cultura baseada no respeito, no tratamento justo, no bom ambiente de trabalho, na melhoria contínua e no cumprimento rigoroso da lei. Nessa linha, declara-se uma postura de tolerância zero em relação a condutas de corrupção, suborno, fraude, conluio ou outras práticas contrárias à ética, bem como em relação a qualquer forma de manipulação de processos competitivos. Esses princípios são inspirados nos valores corporativos da organização, incluindo o compromisso com a legalidade, a transparência e a responsabilidade, bem como com o cuidado ambiental e o respeito pelas comunidades e partes interessadas.

3. Governança do programa e responsabilidades internas

A implementação e supervisão do programa são da responsabilidade da Comissão Executiva e de um Oficial de Conformidade, que atuam de forma coordenada. A Comissão Executiva aprova o programa, revê as suas atualizações e recebe relatórios periódicos sobre riscos, denúncias, investigações e planos de melhoria. Por sua vez, o Responsável pela Conformidade administra o programa, propõe medidas de prevenção e mitigação, coordena formações, mantém o canal de denúncias, supervisiona a devida diligência de terceiros e dirige (ou encarrega) investigações internas quando existem indícios de incumprimento. A chefia de cada área tem o dever de garantir que as equipas conheçam e apliquem estas regras, de promover um «tom de cima para baixo» coerente com a integridade e de colaborar com o Responsável pelo Cumprimento quando for necessária informação ou ações corretivas.

4. Avaliação de riscos de integridade e controlos preventivos

A empresa realiza uma avaliação de riscos de integridade pelo menos uma vez por ano e, adicionalmente, quando houver mudanças relevantes na operação, na estrutura corporativa ou ao iniciar processos de contratação pública relevantes. Esta avaliação identifica os principais riscos e define controlos proporcionais para os mitigar. Entre os riscos normalmente avaliados incluem-se corrupção e suborno, a nível público e privado, conflitos de interesses, fraude ou manipulação documental, condutas anti concorrenciais (como conluio), riscos associados a intermediários e terceiros, e riscos relacionados com presentes, hospitalidades e despesas de representação. Com base nesta avaliação, é mantida uma matriz de riscos, um plano de mitigação, responsáveis e prazos, de modo que o programa funcione como um sistema vivo e verificável.

5. Regras essenciais do programa

A empresa proíbe expressamente oferecer, prometer, autorizar, solicitar ou aceitar qualquer benefício indevido, seja de forma direta ou indireta, e também proíbe pagamentos de facilitação. Qualquer despesa sensível deve ser comprovada, devidamente registada e sujeita a controlos internos de aprovação. Além disso, a empresa exige que todas as pessoas com capacidade de decisão identifiquem e declarem conflitos de interesses reais, potenciais ou aparentes, e se abstenham de participar em decisões quando for o caso.

No que diz respeito a presentes, convites, hospitalidades e viagens, a regra geral é permitir apenas aqueles de valor razoável, com finalidade legítima, que não procurem influenciar decisões nem gerem aparência de impropriedade; e são estabelecidos mecanismos de aprovação prévia para casos especialmente sensíveis, em particular se existir um processo competitivo ou licitação em curso.

Em matéria de contratação pública, a empresa incorpora um padrão reforçado: exige-se agir com absoluta transparência e apego à legalidade, abstendo-se de qualquer acordo ou coordenação com concorrentes que possa afetar a livre concorrência e garantindo que todas as informações e documentação apresentadas sejam verdadeiras, íntegras, consistentes e válidas. Este padrão estende-se a funcionários, consultores, agentes e terceiros vinculados que participem direta ou indiretamente do processo, de forma consistente com as obrigações típicas de integridade exigidas em licitações e acordos de integridade.

6. Due diligence de terceiros e cláusulas de integridade

Antes de contratar agentes, consultores, subcontratados ou fornecedores críticos, a empresa aplica um processo de devida diligência proporcional ao risco, que inclui verificação de identidade, antecedentes reputacionais, experiência, possíveis sanções ou conflitos e compromisso explícito com a integridade. Nos contratos com terceiros relevantes, são incorporadas cláusulas anticorrupção e de conformidade, obrigações de cooperação em auditorias ou investigações internas, mecanismos de rescisão por incumprimento e compromisso de usar o canal de denúncias quando apropriado. O objetivo é evitar que a empresa seja exposta a riscos de integridade por condutas de terceiros e garantir que a cadeia de abastecimento mantenha padrões compatíveis com este programa.

7. Canal de denúncias e política de não retaliação

A empresa mantém um canal de denúncias acessível a funcionários e terceiros, que permite relatar, de boa-fé, fatos que possam constituir infrações legais ou violações do programa. O canal é confidencial e é administrado com critérios de proteção de identidade e necessidade de conhecimento. A empresa proíbe estritamente qualquer retaliação contra aqueles que denunciarem de boa-fé ou colaborarem em investigações internas, e considera as retaliações como uma violação grave do programa.

Canal para reportar através de correio eletrônico: compliance@berd.eu

8. Investigação, medidas corretivas e sanções

Todas as denúncias ou indícios relevantes são submetidos a um processo de análise preliminar para determinar se é necessário abrir uma investigação. As investigações internas são conduzidas com objetividade, confidencialidade e proporcionalidade, respeitando o devido processo interno e evitando preconceitos. Concluída a investigação, é emitido um relatório interno com conclusões e recomendações. Quando for verificada uma infração, a empresa aplicará medidas corretivas e sanções proporcionais, que podem incluir formação corretiva, advertências, rescisão do contrato de trabalho, rescisão do contrato com terceiros, bloqueio de fornecedores e, em casos graves, denúncia às autoridades competentes ou o exercício de ações legais. Esta dimensão sancionatória é essencial para que o programa funcione como um sistema de gestão real e não como uma declaração de princípios.

9. Formação, comunicação e comprovação de conhecimento do pessoal

Para garantir que o programa seja efetivamente conhecido e aplicado pelo pessoal, a empresa implementa um plano anual de formação e comunicação. Todos os novos membros recebem uma indução de integridade nos primeiros dias de incorporação e, anualmente, é ministrada uma formação obrigatória (presencial ou e-learning) com avaliação ou certificado de participação. Além disso, o conteúdo do programa é comunicado por meio de canais internos (intranet, e-mails, cartazes, reuniões de equipa), com ênfase especial quando houver licitações, contratos públicos ou processos competitivos relevantes. Como evidência da implementação, são mantidos registos de frequência, materiais, avaliações, comunicações e declarações de adesão, quando aplicável.

10. Monitorização, auditoria e melhoria contínua

O programa é monitorado por meio de indicadores básicos de gestão (por exemplo, cobertura de treinamento, denúncias recebidas, tempos de investigação, ações corretivas implementadas e percentagem de terceiros avaliados). Além disso, a Comissão Executiva revisa periodicamente os resultados e define ajustes. A empresa poderá realizar revisões internas ou auditorias focadas quando a avaliação de riscos assim o recomendar. Pelo menos uma vez por ano, o programa é revisto e atualizado, incorporando lições aprendidas, mudanças regulatórias e melhores práticas, de forma coerente com uma cultura de melhoria contínua.

11. Compromisso da alta administração

A alta administração declara o seu compromisso com a integridade, a ética e o cumprimento, e assume o dever de liderar pelo exemplo, promover ativamente este programa e garantir que existam recursos razoáveis para implementá-lo e melhorá-lo. Este compromisso é coerente com os princípios corporativos de rejeitar e prevenir a corrupção e o suborno e de cumprir rigorosamente a lei.



BERD[®]
ONE BRIDGE, ONE SOLUTION

PROGRAMA DE INTEGRIDADE E ÉTICA EMPRESARIAL

12. Vários

O presente programa entra em vigor na data da sua aprovação e pode ser alterado a todo o momento por outro que seja aprovado pelo órgão competente da administração da empresa. Quando existam acordos, passados ou futuros, de qualquer natureza, celebrados pela empresa que contenham matérias abrangidas por este programa, esses acordos prevalecem sobre este programa.

Em caso de dúvidas de interpretação ou lacunas, a decisão cabe à administração da empresa.

A Administração, 2025



Pedro Alvares Ribeiro do Carmo Pacheco

BERD
PROJECTO, INVESTIGAÇÃO E ENGENHARIA DE PONTES, S.A.
Cont. n.º 507 455 509



José Pedro Oliveira Loureiro



INTEGRITY AND BUSINESS ETHICS PROGRAM

T
E
B

The Executive Committee establishes the following guidelines for this business integrity and ethics programme

1. Objective and scope

This Business Integrity and Ethics Programme establishes a management system aimed at preventing and, where appropriate, identifying, investigating and sanctioning violations of laws, regulations and internal standards applicable to the company, especially in matters related to public procurement, contract execution, corporate integrity and relations with third parties. The programme applies to all persons working for the company, regardless of their contractual status, and also to relevant third parties (e.g. critical suppliers, subcontractors, consultants, agents or representatives), to the extent that they participate in activities or decisions related to the business or tenders.

2. Guiding principles and standards of conduct

The company promotes a culture based on respect, fair treatment, a good working environment, continuous improvement and strict compliance with the law. In line with this, it declares a zero-tolerance stance towards corruption, bribery, fraud, collusion or other unethical practices, as well as any form of manipulation of competitive processes. These principles are inspired by the organisation's corporate values, including a commitment to legality, transparency and responsibility, as well as environmental care and respect for communities and stakeholders.

3. Programme governance and internal responsibilities

The implementation and supervision of the programme is the responsibility of the Executive Committee and a Compliance Officer, who act in coordination. The Executive Committee approves the programme, reviews its updates and receives periodic reports on risks, complaints, investigations and improvement plans. For his part, the Compliance Officer administers the programme, proposes prevention and mitigation measures, coordinates training, maintains the reporting channel, supervises due diligence of third parties and conducts (or commissions) internal investigations when there are indications of non-compliance. The head of each area has a duty to ensure that teams are aware of and apply these rules, to promote a "tone from the top" consistent with integrity and to collaborate with the Compliance Officer when information or corrective action is required.



4. Integrity risk assessment and preventive controls

The company conducts an integrity risk assessment at least once a year, and additionally when there are relevant changes in operations, corporate structure, or when initiating relevant public procurement processes. This assessment identifies the main risks and defines proportionate controls to mitigate them. Risks typically assessed include corruption and bribery, at the public and private levels, conflicts of interest, fraud or document manipulation, anti-competitive behaviour (such as collusion), risks associated with intermediaries and third parties, and risks related to gifts, hospitality and entertainment expenses. Based on this assessment, a risk matrix, mitigation plan, responsible parties, and deadlines are maintained so that the programme operates as a living and verifiable system.

5. Essential rules of the programme

The company expressly prohibits offering, promising, authorising, requesting or accepting any undue benefit, either directly or indirectly, and also prohibits facilitation payments. Any sensitive expenditure must be supported, duly recorded and subject to internal approval controls. Likewise, the company requires that all persons with decision-making authority identify and declare actual, potential or apparent conflicts of interest and refrain from participating in decisions where appropriate.

With regard to gifts, invitations, hospitality and travel, the general rule is to allow only those of reasonable value, with a legitimate purpose, which do not seek to influence decisions or create the appearance of impropriety; and prior approval mechanisms are established for particularly sensitive cases, particularly if there is a competitive process or tender in progress.

In the area of public procurement, the company incorporates a reinforced standard: it requires acting with absolute transparency and adherence to the law, refraining from any agreement or coordination with competitors that may affect free competition, and ensuring that all information and documentation submitted is truthful, complete, consistent and current. This standard extends to employees, advisors, agents and related third parties who participate directly or indirectly in the process, in a manner consistent with the typical integrity obligations required in tenders and integrity agreements.

6. Third-party due diligence and integrity clauses

Before hiring agents, consultants, subcontractors or critical suppliers, the company applies a risk-proportionate due diligence process, which includes verification of identity, reputational

background, experience, possible sanctions or conflicts, and explicit commitment to integrity. Contracts with relevant third parties incorporate anti-corruption and compliance clauses, obligations to cooperate with audits or internal investigations, termination mechanisms for non-compliance, and commitments to use the reporting channel where appropriate. The aim is to prevent the company from being exposed to integrity risks due to the conduct of third parties and to ensure that the supply chain maintains standards compatible with this programme.

7. Reporting channel and non-retaliation policy

The company maintains a reporting channel accessible to employees and third parties, which allows them to report, in good faith, events that may constitute legal violations or breaches of the programme. The channel is confidential and is administered with criteria of identity protection and need to know. The company strictly prohibits any retaliation against those who report in good faith or cooperate in internal investigations, and considers retaliation to be a serious violation of the programme.

Reporting channel by email: compliance@berd.eu

8. Investigation, corrective measures and sanctions

All reports or relevant evidence are subject to a preliminary analysis process to determine whether an investigation should be opened. Internal investigations are conducted with an approach of objectivity, confidentiality and proportionality, respecting due internal process and avoiding bias. Once the investigation is complete, an internal report is issued with findings and recommendations. When a breach is verified, the company will apply proportionate corrective measures and sanctions, which may include corrective training, reprimands, termination of employment contracts, termination of contracts with third parties, blocking of suppliers, and in serious cases, reporting to the competent authorities or taking legal action. This sanctioning dimension is essential for the programme to function as a real management system and not as a statement of principles.

9. Training, communication, and evidence of staff knowledge

To ensure that the programme is effectively known and applied by staff, the company implements an annual training and communication plan. All new members receive integrity induction training within their first days of joining the company, and mandatory training (face-to-face or e-learning) is provided annually with assessment or proof of participation. The

INTEGRITY AND BUSINESS ETHICS PROGRAM

content of the programme is also communicated through internal channels (intranet, emails, posters, team meetings), with special emphasis when there are tenders, public contracts or relevant competitive processes. As evidence of implementation, records of attendance, materials, assessments, communications and statements of adherence are kept where applicable.

10. Monitoring, auditing and continuous improvement

The programme is monitored using basic management indicators (e.g. training coverage, complaints received, investigation times, corrective actions implemented and percentage of third parties assessed). In addition, the Executive Committee periodically reviews the results and defines adjustments. The company may conduct internal reviews or targeted audits when recommended by the risk assessment. At least once a year, the programme is reviewed and updated, incorporating lessons learned, regulatory changes, and best practices, consistent with a culture of continuous improvement.

11. Senior management commitment

Senior management declares its commitment to integrity, ethics and compliance, and assumes the duty to lead by example, actively promote this programme and ensure that reasonable resources are available to implement and improve it. This commitment is consistent with the corporate principles of rejecting and preventing corruption and bribery and strictly complying with the law.

12. Miscellaneous

This program comes into effect on the date of its approval and may be changed at any time by another program approved by the competent administrative body of the company. When there are past or future agreements of any nature signed by the company that contain matters covered by this program, those agreements prevail over this program. In case of doubts regarding interpretation or gaps, the decision rests with the company's administration.

The Administration, 2025


Pedro Alvares Ribeiro do Carmo Pacheco

BERD
PROJECTO, INVESTIGAÇÃO E ENGENHARIA DE PONTES, S.A.
Cont. n.º 507 455 509


José Pedro Oliveira Loureiro



BERD[®]
ONE BRIDGE, ONE SOLUTION

PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL

La Comisión Ejecutiva establece las siguientes directrices para el presente programa de integridad y ética empresarial

1. Objetivo y alcance

Este Programa de Integridad y Ética Empresarial establece un sistema de gestión orientado a prevenir y, cuando corresponda, identificar, investigar y sancionar infracciones a las leyes, regulaciones y estándares internos aplicables a la empresa, especialmente en materias vinculadas con contratación pública, ejecución contractual, integridad corporativa y relacionamiento con terceros. El programa se aplica a todas las personas que trabajan para la empresa, cualquiera sea su modalidad contractual, y también a terceros relevantes (por ejemplo, proveedores críticos, subcontratistas, consultores, agentes o representantes), en la medida en que participen en actividades o decisiones asociadas al negocio o a licitaciones.

2. Principios rectores y estándar de conducta

La empresa promueve una cultura basada en el respeto, el trato justo, el buen clima de trabajo, la mejora continua y el cumplimiento estricto de la ley. En esa línea, se declara una postura de tolerancia cero frente a conductas de corrupción, soborno, fraude, colusión u otras prácticas contrarias a la ética, así como frente a cualquier forma de manipulación de procesos competitivos. Estos principios se inspiran en los valores corporativos de la organización, incluyendo el compromiso con la legalidad, la transparencia y la responsabilidad, así como con el cuidado ambiental y el respeto por las comunidades y partes interesadas.

3. Gobernanza del programa y responsabilidades internas

La implementación y supervisión del programa recae en la Comisión Ejecutiva y en un Oficial de Cumplimiento, quienes actúan coordinadamente. La Comisión Ejecutiva aprueba el programa, revisa sus actualizaciones y recibe reportes periódicos sobre riesgos, denuncias, investigaciones y planes de mejora. Por su parte, el Oficial de Cumplimiento administra el programa, propone medidas de prevención y mitigación, coordina capacitaciones, mantiene el canal de denuncias, supervisa la debida diligencia de terceros y dirige (o encarga) investigaciones internas cuando existan indicios de incumplimiento]. La jefatura de cada área tiene el deber de asegurar que los equipos conozcan y apliquen estas reglas, de promover un “tono desde arriba” coherente con la integridad y de colaborar con el Oficial de Cumplimiento cuando se requiera información o acciones correctivas.

4. Evaluación de riesgos de integridad y controles preventivos

La empresa realiza una evaluación de riesgos de integridad al menos una vez al año, y adicionalmente cuando existan cambios relevantes en la operación, en la estructura corporativa, o al iniciar procesos de contratación pública relevantes. Esta evaluación identifica los riesgos principales y define controles proporcionales para mitigarlos. Entre los riesgos típicamente evaluados se incluyen corrupción y soborno, a nivel público y privado, conflictos de interés, fraude o manipulación documental, conductas anticompetitivas (como colusión), riesgos asociados a intermediarios y terceros, y riesgos vinculados con regalos, hospitalidades y gastos de representación. Con base en esta evaluación se mantiene una matriz de riesgos, un plan de mitigación, responsables y plazos, de manera que el programa opere como un sistema vivo y verificable.

5. Reglas esenciales del programa

La empresa prohíbe expresamente ofrecer, prometer, autorizar, solicitar o aceptar cualquier beneficio indebido, ya sea de forma directa o indirecta, y también prohíbe pagos de facilitación. Cualquier gasto sensible debe estar respaldado, debidamente registrado y sujeto a controles internos de aprobación. Asimismo, la empresa exige que toda persona con capacidad de decisión identifique y declare conflictos de interés reales, potenciales o aparentes, y se abstenga de participar en decisiones cuando corresponda.

Respecto de regalos, invitaciones, hospitalidades y viajes, la regla general es permitir únicamente aquellos de valor razonable, con finalidad legítima, que no busquen influir decisiones ni generen apariencia de impropiedad; y se establecen mecanismos de aprobación previa para casos especialmente sensibles, en particular si existe un proceso competitivo o licitación en curso.

En materia de contratación pública, la empresa incorpora un estándar reforzado: se exige actuar con absoluta transparencia y apego a la legalidad, absteniéndose de cualquier acuerdo o coordinación con competidores que pueda afectar la libre competencia, y asegurando que toda información y documentación presentada sea veraz, íntegra, consistente y vigente. Este estándar se extiende a empleados, asesores, agentes y terceros vinculados que participen directa o indirectamente del proceso, de modo consistente con las obligaciones típicas de integridad exigidas en licitaciones y pactos de integridad.

6. Debida diligencia de terceros y cláusulas de integridad

Antes de contratar agentes, consultores, subcontratistas o proveedores críticos, la empresa aplica un proceso de debida diligencia proporcional al riesgo, que incluye verificación de identidad, antecedentes reputacionales, experiencia, posibles sanciones o conflictos, y compromiso explícito con la integridad. En los contratos con terceros relevantes se incorporan cláusulas anticorrupción y de cumplimiento, obligaciones de cooperación ante auditorías o investigaciones internas, mecanismos de terminación por incumplimiento y compromisos de usar el canal de denuncias cuando corresponda. El objetivo es evitar que la empresa sea expuesta a riesgos de integridad por conductas de terceros, y asegurar que la cadena de suministro mantenga estándares compatibles con este programa.

7. Canal de denuncias y política de no represalias

La empresa mantiene un canal de denuncias accesible para empleados y terceros, que permite reportar, de buena fe, hechos que puedan constituir infracciones legales o incumplimientos del programa. El canal es confidencial y se administra con criterios de resguardo de identidad y necesidad de conocer. La empresa prohíbe estrictamente cualquier represalia contra quienes denuncien de buena fe o colaboren en investigaciones internas, y considera las represalias como una infracción grave del programa.

Canal para reportar por correo electrónico: compliance@berd.eu

8. Investigación, medidas correctivas y sanciones

Toda denuncia o indicio relevante se somete a un proceso de análisis preliminar para determinar si corresponde abrir una investigación. Las investigaciones internas se desarrollan con un enfoque de objetividad, confidencialidad y proporcionalidad, respetando el debido proceso interno y evitando sesgos. Concluida la investigación, se emite un informe interno con hallazgos y recomendaciones. Cuando se verifique un incumplimiento, la empresa aplicará medidas correctivas y sanciones proporcionales, que pueden incluir capacitación correctiva, amonestaciones, término de contrato de trabajo, término de contrato con terceros, bloqueo de proveedores, y en casos graves la denuncia a autoridades competentes o el ejercicio de acciones legales. Esta dimensión sancionatoria es esencial para que el programa funcione como un sistema de gestión real y no como una declaración de principios.

9. Capacitación, comunicación y evidencia de conocimiento del personal

Para asegurar que el programa sea efectivamente conocido y aplicado por el personal, la empresa implementa un plan anual de capacitación y comunicación. Todo nuevo integrante recibe inducción de integridad dentro de sus primeros días de incorporación, y anualmente se imparte una capacitación obligatoria (presencial o e-learning) con evaluación o constancia de participación. Asimismo, se comunica el contenido del programa mediante canales internos (intranet, correos, afiches, reuniones de equipo), con énfasis especial cuando existan licitaciones, contratos públicos o procesos competitivos relevantes. Como evidencia de implementación, se mantienen registros de asistencia, materiales, evaluaciones, comunicaciones y declaraciones de adhesión cuando aplique.

10. Monitoreo, auditoría y mejora continua

El programa se monitorea mediante indicadores básicos de gestión (por ejemplo, cobertura de capacitación, denuncias recibidas, tiempos de investigación, acciones correctivas implementadas y porcentaje de terceros evaluados). Adicionalmente, la Comisión Ejecutiva revisa periódicamente los resultados y define ajustes. La empresa podrá realizar revisiones internas o auditorías focalizadas cuando la evaluación de riesgos lo recomiende. Al menos una vez al año el programa se revisa y actualiza, incorporando lecciones aprendidas, cambios regulatorios y mejores prácticas, de forma coherente con una cultura de mejora continua.

11. Compromiso de la alta dirección

La alta dirección declara su compromiso con la integridad, la ética y el cumplimiento, y asume el deber de liderar con el ejemplo, promover activamente este programa y asegurar que existan recursos razonables para implementarlo y mejorarlo. Este compromiso es coherente con los principios corporativos de rechazar y prevenir la corrupción y el soborno y de cumplir estrictamente la ley.



BERD[®]
ONE BRIDGE, ONE SOLUTION

PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y ÉTICA EMPRESARIAL

12. Varios

Este programa entra en vigor en la fecha de su aprobación y podrá ser modificado en cualquier momento por otro programa aprobado por el órgano administrativo competente de la empresa.

Cuando existan acuerdos pasados o futuros de cualquier naturaleza celebrados por la empresa que contengan materias contempladas en este programa, estos prevalecerán sobre él.

En caso de dudas sobre la interpretación o brecha, la decisión recaerá en la administración de la empresa.

La Administración, 2025

BERD
PROJECTO, INVESTIGAÇÃO E ENGENHARIA DE PONTES, S.A.
Telf: +351 252 455 509



Pedro Alvares Ribeiro do Carmo Pacheco



José Pedro Oliveira Loureiro