

	Código de conduta e ética profissional	Rev. 02/25
--	-----------------------------------------------	------------

1. Missão, Objetivos e âmbito de aplicação

Missão

No âmbito do presente Código de Conduta, é missão da Aber prestar um serviço de excelência e valor acrescentado aos seus clientes, suportado no respeito pela ética nos negócios, assegurando para tal o compromisso dos nossos colaboradores e stakeholders com os valores definidos. Esses valores materializam-se na actividade quotidiana da Empresa, a qual deve refletir o cumprimento das normas de conduta aqui enunciadas, pois delas advirá, entre outros aspectos, a manutenção de um bom ambiente de trabalho, factor essencial para o sucesso sustentado da empresa.

A nossa conduta rege-se, primeiramente, pelo cumprimento da legislação aplicável e, concomitantemente, pela procura de sustentabilidade económica, social e ambiental, tendo como objectivo a excelência.

O Código de conduta deverá ser assumido como a linha condutora de todos os colaboradores na nossa vivência quotidiana em contexto laboral, pelo que importa tomar em consideração que o não cumprimento do Código de Conduta pode provocar danos consideráveis na imagem da empresa.

Objetivos

A qualidade do serviço – aqui referido em sentido lato – que prestamos aos nossos clientes, tem subjacente uma postura de total responsabilidade e respeito pela ética, pelo que o presente Código de Conduta tem como objectivo fulcral afirmar e dar a conhecer os valores da Aber a cada um dos seus colaboradores, definindo um conjunto de regras e princípios que conformem e valorizem a nossa actuação.

Assim, é neste Código de Conduta reafirmada a obrigatoriedade de cada colaborador, sempre que actua em representação da Aber, adotar as regras previstas no presente documento.

Âmbito

Na Aber, administração, colaboradores, prestadores de serviços, membros dos órgãos sociais e demais stakeholders, independentemente da natureza do vínculo à Sociedade, estão comprometidos com os valores e objectivos do presente Código de Conduta.

2. Padrões gerais de conduta

Padrões gerais

A Aber defende o princípio de que nenhum motivo deve pôr em causa o nosso compromisso com a integridade e honestidade. Nesse sentido, o comportamento individual de cada colaborador no exercício das suas funções deve contribuir para consolidar a imagem institucional da empresa, pelo

	Código de conduta e ética profissional	Rev. 02/25
--	-----------------------------------------------	------------

que os colaboradores da empresa estão sujeitos aos princípios da Boa-fé, transparência, urbanidade, honestidade e confidencialidade.

No âmbito da sua actividade externa, a Aber:

- Seleciona os parceiros de negócio com transparência e imparcialidade;
- Prevê regras claras de delimitação de responsabilidade nos documentos que titulam as suas parcerias (contratos ou acordos de fornecimento);
- Partilha a informação adequada à optimização dos objectivos da parceria;
- Adota uma atitude cooperante com as entidades públicas e privadas, pautando a sua actuação por regras de transparência e independência;

Cada um de nós, no âmbito das suas funções e com vista à promoção de um bom ambiente de trabalho e de relacionamento entre as pessoas deve:

- Contribuir para o espírito de equipa através da partilha de conhecimento e informação;
- Desempenhar as suas funções com brio profissional, procurando atualizar-se nos domínios relevantes para o exercício das mesmas;
- Observar critérios objectivos nos processos de avaliação do desempenho;
- Cumprir a legislação e regras internas aplicáveis;

3. Regras de conduta dos colaboradores

Comunicação externa

A Aber adota uma política de comunicação externa pautada por padrões de ética, integridade e transparência para com os órgãos de comunicação social, salvaguardando o sigilo e preservação da informação confidencial da empresa.

Os colaboradores devem abster-se de realizar contactos em representação da Aber, exceto quando mandatados para o efeito. Nestes casos, é dever dos mesmos informar a comunicação social através dos meios adequados, transmitindo informação coerente, verdadeira e transparente, a qual contribua para dignificar a imagem da empresa, nomeadamente através da promoção e salvaguarda do seu bom nome e reputação.

Conflito de interesses

Para a Aber é fundamental que as actividades dos seus colaboradores não criem conflito entre os respectivos interesses privados e os interesses da Empresa. Deste modo, nenhum colaborador deverá exercer a título privado actividade concorrente com a da Empresa. De igual modo, está

	Código de conduta e ética profissional	Rev. 02/25
--	-----------------------------------------------	------------

vedado a todo e qualquer colaborador se apropriar de peças da empresa, seja qual for o fim a que se destinem, não devendo as mesmas, em hipótese alguma, ser levadas para o exterior das instalações da Aber, a não ser para fins relacionados com a actividade da mesma e no âmbito das respectivas funções do colaborador.

Igualdade e proibição de assédio

É totalmente proibida toda e qualquer conduta susceptível de afectar negativamente a dignidade dos colaboradores e demais stakeholders, nomeadamente através de atitudes de assédio e discriminação.

No âmbito do presente Código, entendemos por assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação no acesso ao emprego ou no próprio emprego, com o objectivo de perturbar ou constranger a pessoa em causa, afectar a sua dignidade através da criação de um ambiente intimidativo, hostil ou humilhante.

Constitui prática discriminatória privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer tipo de direito ou isentar de qualquer dever em razão, nomeadamente, de factores como ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, religião, situação económica, instrução, deficiência, doença crónica, nacionalidade, etnia ou raça, convicções políticas ou ideológicas, nacionalidade e filiação sindical.

No respeito por critérios de razoabilidade e proporcionalidade, constitui dever de qualquer colaborador da Aber denunciar, impedir e fazer cessar os actos de assédio ou discriminação de que tenha conhecimento, designadamente participando à Direcção de Recursos Humanos para efeitos de averiguação da veracidade dos factos e, se aplicável, instauração de competente procedimento disciplinar.

O colaborador que impedir, fizer cessar ou participar à DRH actos de assédio ou discriminação, não pode ser prejudicado de modo algum por esse facto.

A informação transmitida pelo colaborador, bem como todas as partes envolvidas e os factos apurados, será considerada como confidencial e tratada com total descrição.

Utilização de instrumentos de trabalho da Aber

Os colaboradores da Aber devem assegurar a adequada conservação dos instrumentos de trabalho colocados ao seu dispor para o exercício das suas funções, utilizando-os com zelo e diligência. O uso desses instrumentos para fins particulares implica a autorização prévia e expressa da Aber, através do respectivo responsável de departamento. Quando autorizada, a utilização dos instrumentos de trabalho para fins particulares deve pautar-se por critérios de bom senso e razoabilidade, bem como respeito pela imagem e bom nome da empresa.

	Código de conduta e ética profissional	Rev. 02/25
--	-----------------------------------------------	------------

Formação

A Aber implementa, como medida de potenciação das competências dos seus colaboradores, uma política de formação contínua, pelos que os colaboradores devem assumir o compromisso de actualizar os seus conhecimentos e competências, frequentando as acções de formação promovidas pela Empresa.

Informação e confidencialidade

Toda e qualquer informação obtida ao serviço da Aber só pode ser utilizada pelos seus colaboradores no exercício das suas funções, não podendo aqueles divulgar, sem autorização prévia e expressa da Empresa, informações confidenciais relativamente à Aber, seus colaboradores e stakeholders.

No âmbito do presente Código, a confidencialidade abrange, designadamente, segredos de negócio, informação de clientes, fornecedores e colaboradores, custos e preços, estruturas informáticas, estratégias comerciais e de produção e dados financeiros.

A confidencialidade não inclui a informação que:

- i. Esteja disponível para o público em geral
- ii. As partes acordem por escrito a possibilidade de divulgação da informação;
- iii. As partes tenham sido legais ou judicialmente obrigadas a revelar informação tida como confidencial;

4. Regras de conduta da empresa

Concorrência Leal

A Aber observa as boas regras e critérios de mercado, promovendo princípios de concorrência leal e evitado a adoção de quaisquer práticas restritivas da concorrência.

Impacto ambiental

A Aber promove a contínua melhoria do seu modelo de gestão ambiental, de modo a provocar o menor impacto possível sobre o ambiente, incentivando através da formação e sensibilização dos seus colaboradores a uma maior consciência ambiental.

Segurança e saúde no trabalho

A Aber procura proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho seguro que promova o bem-estar e produtividade dos mesmos, adotando um conjunto de medidas que considera as

	Código de conduta e ética profissional	Rev. 02/25
--	-----------------------------------------------	------------

mais adequadas. Os seus colaboradores assumem o compromisso de cumprir com as normas em vigor em termos de segurança e saúde ocupacionais.

Proteção de dados

A Aber assume como responsabilidade demonstrada a protecção de dados pessoais dos seus colaboradores e demais stakeholders, promovendo para o efeito um conjunto de medidas que garantam a total segurança e confidencialidade dos dados, nos termos legais em vigor.

Representação dos colaboradores

Reconhecemos o direito fundamental de todos os colaboradores à criação de estruturas que os representem, comprometendo-nos a trabalhar em conjunto e de modo franco, empenhando-nos em manter um diálogo construtivo e de cooperação, de modo a garantir um equilíbrio justo dos vários interesses.

Meritocracia

As políticas de selecção, avaliação do desempenho, remuneração e progressão na carreira adotadas pela Aber, assentam apenas em critérios de mérito.

Política anticorrupção

Nenhum colaborador da Aber pode aceitar benefícios, de toda e qualquer natureza, directa ou indirectamente, para si ou para terceiro, susceptíveis de influenciar a sua atitude no exercício das funções que desempenha.

Todos presentes recebidos de terceiros mesmo os de mera cortesia ou de um valor simbólico e comercialmente despidendo, deverão ser comunicados e entregues à Administração, e recusados se indiciadores de expectativas de obtenção de favorecimento especial por parte dos ofertantes.

É totalmente vedado a qualquer órgão Diretivo ou colaborador Aber tentar oferecer qualquer tipo de suborno. Os nossos contactos com funcionários públicos pautam-se pelo rigoroso cumprimento da lei a fim de evitar conflitos de interesses e a prática de corrupção.

A Aber adota o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas (PPR) que é dado a conhecer a todos os seus trabalhadores.

Política de escalção

Cada colaborador da Empresa deve chamar a si a responsabilidade por denunciar toda e qualquer situação – comprovadamente verificada – que viole os princípios veiculados no presente Código, bem como as que comprometam a Política de Qualidade da Empresa.

	Código de conduta e ética profissional	Rev. 02/25
--	-----------------------------------------------	------------

Para que cada colaborador possa eficazmente dar cumprimento a essa responsabilidade, a empresa definiu a seguinte estrutura:

Situações que possam comprometer a prossecução da Política de qualidade da Empresa, nestes casos a denúncia deverá seguir a seguinte cadeia de responsabilidades:

Chefia de Departamento —————> Direcção da Qualidade —————> Administração

Situações que possam comprometer o cumprimento das normas do presente Código de conduta, a denúncia poderá ser feita:

- presencialmente: com marcação prévia com o Departamento de Recursos e/ou caixa de denúncias localizada numa área acessível e conhecida por todos os trabalhadores
- verbalmente: telefone n.º 968480417
- por escrito: formulário no site oficial da ABER

5. Sistema de controlo

Competência da DRH

Compete à **Direcção de RH**, de forma independente e imparcial, designadamente:

- Promover a divulgação do presente Código de Conduta a todos os seus destinatários, assegurando, na medida do possível, que o seu conteúdo é compreendido;
- Receber participações por alegadas infrações ao presente código, procedendo às averiguações preliminares e reencaminhando-as à Administração;
- Assegurar que os mecanismos internos de comunicação de infrações observam a legislação aplicável, designadamente em matéria de confidencialidade, tratamento da informação e inexistência de represálias sobre os participantes;
- Emitir esclarecimentos sobre a interpretação das normas previstas no presente Código.
- A criação e manutenção de um registo de todas as reclamações recebidas no âmbito da violação das normas do presente Código;

Competência da Administração

Compete à **Administração**, de forma independente e imparcial, designadamente:

- Aprovar o presente Código;
- Propor alterações ao presente Código sempre que as mesmas se mostrem relevantes;
- Avaliar a gravidade das situações reportadas e decidir sobre as medidas a adotar;

6. Sanções, disciplinares e penais, passíveis de aplicação

O incumprimento dos nossos princípios e valores, decorrentes do Código de Conduta, ou da Lei Penal, é uma infração que conduzirá à instauração de um processo disciplinar e potencialmente à aplicação de sanções disciplinares, em conformidade com as disposições estabelecidas nos contratos de trabalho, no Direito Laboral e outros instrumentos de regulamentação coletiva.

O leque de sanções passível de aplicação depende da gravidade da infração, da natureza, missão e atribuições do cargo ou categoria do infrator, das responsabilidades inerentes à modalidade da sua relação jurídica, do grau de culpa, da personalidade do infrator e das circunstâncias em que a infração tenha sido cometida.

Segundo o artigo 328.º do **Código de Trabalho**, na sua reacção atual, as sanções disciplinares são as seguintes:

- 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.

Os comportamentos contrários à Lei comportam a prática dos seguintes crimes:

Responsabilidade Penal por crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada Lei n.º 20/2008, de 21 de abril

- Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional - artigo 7.º: Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
- Corrupção passiva no sector privado - artigo 8.º: Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus

deveres funcionais. Punido com pena de prisão até oito anos ou com pena de multa até 600 dias.

- Corrupção ativa no sector privado - artigo 9.º: Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

Código Penal Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março

- Tráfico de influência - artigo 335.º: Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira. Punido com pena de prisão entre 1 a 5 anos ou com pena de multa. A tentativa é punível.
- Suborno - artigo 363.º: - Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos. Punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
- Branqueamento - artigo 368.º-A: Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas 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; quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos; quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. Punido com pena de prisão de 2 a 12 anos.
- Recebimento ou oferta indevidos de vantagem - artigo 372.º: Quem, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida; quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não

	Código de conduta e ética profissional	Rev. 02/25
--	-----------------------------------------------	------------

patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas. Punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

- Corrupção passiva - artigo 373.º: Quem por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação. Punido com pena de prisão de um a oito anos.
- Corrupção ativa - artigo 374.º: Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim da prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação. Punido com pena de prisão de um a cinco anos.

7. Entrada em vigor e divulgação

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia 03/02/2025.

Divulgação

A Aber promove a adequada divulgação do presente Código, de forma a consolidar a aplicação dos princípios nele constantes, através de correio electrónico, intranet, site da empresa e publicação em versão em papel em local de fácil acesso dos seus colaboradores nas instalações da empresa.

Elaborado: (DQ)	Carla Maieiro
----------------------------	---------------

Aprovado: (Administração)	Rui Bernardes
--------------------------------------	---------------