



Código de Conduta e Ética

Regime Geral de Prevenção da Corrupção

Aljustrel, dezembro 2022



Índice

I.	Mensagem do Conselho de Administração	2
II.	Valores, Princípios e Regras de Atuação	3
1.	Respeito pela lei	3
2.	Ética e confiança	3
3.	Honestidade, rigor e integridade	3
7.	Proibição do assédio e do bullying no local de trabalho	3
8.	Sustentabilidade ambiental	4
9.	Privacidade de dados	4
10.	Utilização dos meios eletrónicos e informáticos	4
11.	Conflitos de interesse	4
12.	Corrupção e práticas comerciais proibidas	4
III.	Infrações e Sanções Aplicáveis	5
a)	Corrupção	6
b)	Recebimento e oferta indevidos de vantagem	6
c)	Peculato	6
d)	Participação económica em negócio	6
e)	Concussão	7
f)	Abuso de poder	7
g)	Prevaricação	7
h)	Tráfico de influência	7
i)	Branqueamento	8
j)	Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	8
k)	Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	8
l)	Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional	9
m)	Corrupção passiva no setor privado	9
n)	Corrupção ativa no setor privado	9
IV.	Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código	11
V.	Entrada em vigor, alterações e publicidade	11



I. Mensagem do Conselho de Administração

Caros Colaboradores,

Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, que institui o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, e dando continuidade aos valores éticos e política de transparência e rigor que a nossa empresa observa no combate a toda e qualquer forma de corrupção, e tendo em vista a implementação de uma política de tolerância zero no que a este tema diz respeito, é aprovado o presente Código de Conduta e Ética (doravante designado “Código”).

Assim sendo, este Código tem como objetivo definir os padrões de comportamento ético esperados de cada um dos colaboradores, por um lado e, por outro, identificar as diversas condutas proibidas, por serem suscetíveis de caracterizar atos de corrupção ou infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade, bem como a sua prevenção e as respetivas sanções que poderão vir a ser aplicadas nesses casos.

Nesse sentido, todos os nossos colaboradores – membros dos órgãos estatutários, trabalhadores, estagiários, fornecedores, prestadores de serviço, clientes, parceiros de negócio, intermediários que atuem em nome da empresa, etc. – devem ler, entender e respeitar o espírito e a letra deste Código, observando cada um dos princípios e regras de atuação nele contidos, promovendo uma cultura de integridade, baseada em determinados valores éticos, tais como transparência, conformidade legal e práticas comerciais leais.

O incumprimento de qualquer uma das regras contidas neste Código poderá implicar responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal.

Cumprir referir que este Código não inclui uma lista exaustiva de todas as situações que podem configurar ilícitos disciplinares, civis ou criminais no âmbito da corrupção e infrações conexas, pelo que todos os colaboradores deverão atuar de acordo com critérios de bom senso, de forma a garantir que a sua conduta não seja interpretada como uma violação das disposições legais em matéria de corrupção e infrações conexas.

O nosso código de conduta e ética traduz a cultura, os valores e a identidade corporativa da nossa empresa.

O Presidente do Conselho de Administração,
Humberto da Costa Leite



II. Valores, Princípios e Regras de Atuação

Todos os colaboradores da empresa **devem** prosseguir as suas atividades de acordo com os **valores, princípios e regras** de atuação contidos neste Código.

1. Respeito pela lei

Atuar em conformidade com toda a legislação aplicável. Em caso de dúvida sobre a conformidade legal de qualquer procedimento, os colaboradores devem consultar o seu superior hierárquico ou o responsável pela área jurídica.

2. Ética e confiança

Pautar a sua atividade com respeito pela manutenção de relações de ética e de confiança, a curto e a longo prazo.

3. Honestidade, rigor e integridade

Atuar de forma honesta e leal, pautados pelo rigor e integridade, sendo proibido receber ou proporcionar a terceiros quaisquer vantagens indevidas em virtude do cargo que ocupem.

4. Confidencialidade

Guardar sigilo quando tenham acesso a informações no exercício das suas funções, que não sejam de conhecimento público.

5. Respeito pela intimidade da vida privada

A vida privada de cada colaborador é reservada e confidencial.

6. Princípio da não discriminação no local de trabalho

Respeitar a dignidade e a liberdade da personalidade de todas as pessoas, sendo proibida qualquer forma de discriminação, nomeadamente em razão do género, cor, nacionalidade, religião, incapacidade, etc.

7. Proibição do assédio e do bullying no local de trabalho

É proibida qualquer atitude de assédio moral e sexual, bem como de bullying no local de trabalho.



8. Sustentabilidade ambiental

Atuar de forma consciente relativamente à proteção do ambiente, devendo cumprir integralmente as instruções aplicáveis à empresa em geral, e ao respetivo departamento em particular, nomeadamente no que diz respeito à redução de produção de resíduos, sua reutilização ou reciclagem; diminuição da produção de gases poluentes; e, utilização dos recursos materiais, hídricos e energéticos de acordo com a sua necessidade.

9. Privacidade de dados

Recolher apenas os dados pessoais que sejam estritamente necessários para a prossecução da sua atividade.

10. Utilização dos meios eletrónicos e informáticos

Não é permitida a utilização de qualquer meio eletrónico e informático colocado à disposição dos colaboradores para a divulgação de mensagens de conteúdo impróprio ou ilícito.

11. Conflitos de interesse

Abster-se de atuar sempre que identifiquem uma situação de conflito dos seus interesses com os da empresa. Assim, os bens colocados à disposição dos colaboradores, em virtude das funções que ocupam na empresa, não podem ser utilizados por eles em proveito próprio, isto é, com o objetivo de obter qualquer vantagem indevida.

12. Corrupção e práticas comerciais proibidas

Os colaboradores não podem oferecer ou aceitar quaisquer ofertas, benefícios ou convites de caráter pessoal relativamente a entidades com quem contactem no âmbito da sua atividade profissional.

Exceionalmente, tais práticas poderão ser admitidas, caso façam parte dos usos e costumes decorrentes das relações comerciais e revistam um valor simbólico.



III. Infrações e Sanções Aplicáveis

Nos termos do artigo 3.º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante designado por RGPC) “[...] entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito”. Assim sendo, de modo a identificar os referidos crimes e sanções aplicáveis, cumpre apresentar, ainda que de forma abreviada, cada um deles, com vista a permitir saber quais as condutas que podem ser consideradas como corrupção ou infrações conexas.

Deste modo, importa sublinhar, em primeiro lugar, que a maior parte destes ilícitos implica que pelo menos uma das partes envolvidas atue na qualidade de “funcionário¹ público” ou pessoa que esteja vinculada ou represente o Estado, em qualquer um dos seus setores ou organismos.

Por outro lado, através da referência aos crimes de corrupção no setor privado, este novo regime legal procura ainda tutelar o correto funcionamento dos mercados (cfr. Lei n.º 20/2008 de 21 de abril).

Isto posto, vejamos então, em termos simplificados, em que consiste o crime de corrupção e as infrações conexas, enumeradas no RGPC, de modo a identificar os atos suscetíveis de integrar a prática dos referidos crimes e as sanções aplicáveis.

¹ Na aceção que lhe é conferida pelo disposto no artigo 386.º do Código Penal.

A qualidade de funcionário abrange, designadamente, as seguintes situações:

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) Quem desempenhe cargo público;
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
- d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa coletiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social;
- e
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.



a) Corrupção

Verifica-se o crime de corrupção quando, a um *funcionário*, é dada ou proposta uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) em troca da prática de um ato ou omissão contrários aos deveres do seu cargo.

O crime de corrupção passiva é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 373.º, n.º 1, do Código Penal) e o crime de corrupção ativa é punível com pena de prisão de 1 a 5 anos (artigo 374.º, n.º 1, do Código Penal).

b) Recebimento e oferta indevidos de vantagem

O crime de recebimento e oferta indevidos de vantagem ocorre quando o *funcionário*, no exercício das suas funções, solicita ou aceita, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe é devida.

O crime praticado pelo *funcionário* é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias (artigo 372.º, n.º 1 do Código Penal). O crime praticado pela pessoa que promete ou entrega a vantagem patrimonial ou não patrimonial ao *funcionário* é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias (artigo 372.º, n.º 2 Código Penal).

c) Peculato

O crime de peculato verifica-se quando um *funcionário* ilegitimamente se apropria, em proveito próprio ou de terceiro, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções. O crime de peculato é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo. 375.º, n.º 1 do Código Penal). Se os valores ou objetos forem de diminuto valor, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 375.º, n.º 2 e alínea c) do art.º 202.º, ambos do Código Penal).

d) Participação económica em negócio

O crime de participação económica em negócio verifica-se quando um *funcionário*, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar. Este crime é punido com pena de prisão até 5 anos (artigo 377.º, n.º 1 do Código Penal).



e) Concussão

O crime de concussão ocorre quando um *funcionário*, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que não lhe seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.

O crime de concussão é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias (artigo 379.º, n.º 1 do Código Penal).

f) Abuso de poder

O crime de abuso de poder ocorre quando o *funcionário*, ilegitimamente, abusa de poderes ou viola deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa. A prática deste crime é punida com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (artigo 382.º do Código Penal).

g) Prevaricação

O crime de prevaricação ocorre quando o *funcionário*, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra a lei, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce. A prática deste crime é punível com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias (artigo 369.º, n.º 1 do Código Penal).

h) Tráfico de influência

O crime de tráfico de influência é praticado quando alguém solicita ou aceita, 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.

Se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos. Se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável, o crime é punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa (artigo 335.º, n.º 1 do Código Penal).

Caso o agente dê ou prometa, direta ou indiretamente, vantagem patrimonial ou não patrimonial, a qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido com pena de prisão até 2 ou 3 anos ou com pena de



multa, conforme o fim seja o de obter vantagem lícita ou ilícita, respetivamente (artigo 335.º, n.º 2 do Código Penal).

i) Branqueamento

O crime de branqueamento verifica-se quando alguém converte, transfere, auxilia ou facilita 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, bem como quando alguém ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

A prática deste crime é punível com pena de prisão até 12 anos (artigo 368.º-A, n.ºs 1, 3 e 4 do Código Penal). Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento dessa ilicitude (artigo 368.º-A, n.º 5 do Código Penal).

j) Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção

O crime de fraude na obtenção de subsídio ou subvenção ocorre quando o agente obtiver subsídio ou subvenção fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção ou quando omitir, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão.

Além disso, incorre no mesmo crime quem utilizar documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

A prática deste crime é punível com prisão de 1 a 5 anos, cumulada com multa de 50 a 150 dias (artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às "Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública").

k) Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado

O crime de desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado ocorre quando alguém utilize prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam, bem como quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.



A prática deste crime é punível com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias (artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro relativo às "Infrações Antieconómicas e Contra a Saúde Pública").

l) Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional

Verifica-se o crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou ainda a um terceiro com o conhecimento daqueles, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

O crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional é punível com pena de prisão de 1 a 8 anos (artigo 7.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

m) Corrupção passiva no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção passiva no setor privado quando um trabalhador desse setor, por si ou por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida ou a sua promessa (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção passiva no setor privado é punível com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de 1 a 8 anos (artigo 8.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

n) Corrupção ativa no setor privado

Verifica-se o crime de corrupção ativa no setor privado quando alguém, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com o conhecimento daquele, uma vantagem (patrimonial ou não patrimonial) indevida (mesmo quando este não seja o beneficiário direto, mas sim um familiar ou terceiro) para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.

O crime de corrupção ativa no setor privado é punível com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, sendo certo que, se esse ato ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um



prejuízo patrimonial para terceiros, a pena será de prisão de até 5 anos ou de multa até 600 dias (artigo 9.º, da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril).

Enunciadas, em sentido genérico, as situações que podem integrar a prática do crime de corrupção e infrações conexas, bem como as penas legalmente previstas para cada um desses crimes, importa, agora, apresentar quais os riscos de exposição das empresas do Grupo a esses crimes².

Assim, tendo em consideração a atividade desempenhada pelas empresas do Grupo, deverá recair especial atenção no que concerne todas relações estabelecidas com todo o tipo de entidades públicas, nomeadamente:

- para obtenção ou renovação de licenças administrativas (ambientais, aquisição e transporte de explosivos, etc.);
- para aprovação de documentos legalmente obrigatórios (planos de higiene, saúde, segurança, etc.);
- para negociação de bens ou direitos em mercados regulamentados;
- para expedição e desalfandegamento de mercadorias;
- para obtenção de subsídios ou créditos;
- etc.

Em contrapartida, o facto de as empresas do Grupo desenvolverem as suas práticas comerciais exclusivamente nos mercados privados minimizará a sua exposição, e a dos seus colaboradores, ao risco da prática de crimes de corrupção ou infrações conexas.

Por todas as razões suprarreferidas, é vedado a qualquer colaborador prometer, oferecer, conceder, solicitar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, qualquer vantagem pessoal ou comercial injustificada, para si ou para terceiros, nomeadamente na forma de pagamento indevido, doações, presentes, patrocínios, viagens, refeições, hospitalidade ou benefícios impróprios, com o objetivo de obter um tratamento mais favorável ou influenciar o resultado de uma negociação na qual alguma das empresas do Grupo esteja envolvida.

No momento de aferição da concessão ou recebimento de qualquer tipo de vantagem, os colaboradores devem avaliar criteriosamente, à luz da lei e do presente Código, as circunstâncias de tal situação, tendo ainda em consideração que, por vezes, a prática dos crimes supra elencados ocorre sob as vestes de práticas que – aparentemente – são consideradas socialmente aceitáveis.

² Para obtenção de uma informação mais pormenorizada relativamente à identificação dos riscos e respetivas medidas de mitigação, deverá consultar-se o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas publicado nas páginas da internet e intranet das empresas do Grupo.



IV. Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código

O incumprimento de qualquer princípio ou regra contidos neste Código implicará a abertura de um procedimento disciplinar, o qual poderá culminar com a aplicação de uma sanção disciplinar nos termos aqui previstos e que seguem, para todos os efeitos, as normas juslaborais.

Desse modo, nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho (doravante designado "CT") a entidade empregadora poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares ao colaborador:

- a. Repreensão;
- b. Repreensão registada;
- c. Sanção pecuniária;
- d. Perda de dias de férias;
- e. Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f. Despedimento sem indemnização ou compensação.

Qualquer sanção disciplinar a aplicar deverá ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração (artigo 330.º do Código do Trabalho).

Sem prejuízo da aplicação de qualquer sanção disciplinar, a entidade empregadora, conforme a situação concreta, tem ainda o direito de apresentar queixa-crime contra o colaborador e/ou um pedido de indemnização civil relativamente aos danos que o mesmo tenha causado.

V. Entrada em vigor, alterações e publicidade

O presente Código de Conduta e Ética entrará em vigor no dia 01 do mês de janeiro de 2023.

Todas as alterações a este Código serão devidamente publicadas.

O presente Código estará afixado nas instalações das empresas do Grupo, podendo ainda ser igualmente consultado na página da intranet e na página oficial de internet da empresa.

O Conselho de Administração,

15 de dezembro de 2022

ALMINA
Minas do Alentejo, SA