

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Albano Morgado, S.A.

Índice

I. INTRODUÇÃO.....	3
II. PRINCÍPIOS E VALORES	3
III. NORMAS DE CONDUTA	3
A. Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho	3
B. Cumprimento das Normas Internas	3
C. Transparência nas Relações Comerciais.....	4
D. Uso de Recursos da Empresa	4
E. Proteção de Informações Confidenciais.....	4
IV. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....	4
A. Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho	4
B. ÂMBITO DE APLICAÇÃO.....	4
C. Conceitos	5
D. ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A CLASSIFICAÇÃO DE UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO .	6
E. EXEMPLOS DE ATOS E COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE SEREM CLASSIFICADOS COMO ASSÉDIO NO TRABALHO.....	7
F. SITUAÇÕES QUE NÃO DEVEM SER CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO	8
G. POLÍTICA DA EMPRESA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	10
H. INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES	10
V. PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E CONFLITO DE INTERESSES	10
A. Suborno e Pagamentos Indevidos	10
B. Conflitos de Interesses	10
C. Relações com Fornecedores e Clientes	11
VI. SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	11
VII. CANAL DE DENÚNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES	11
A. Como Reportar Infrações	11
B. Proteção contra Retaliação	12
C. Penalizações por Violação do Código.....	13
D. Procedimentos em caso de alegação de Assédio.....	13
VII. MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO CÓDIGO	14

I. INTRODUÇÃO

O presente Código de Conduta e Ética estabelece os princípios e normas que devem orientar o comportamento dos colaboradores da Albano Morgado, S.A., garantindo a integridade, transparência e ética em todas as suas atividades. Este Código aplica-se a todos os colaboradores, administradores, fornecedores e demais partes interessadas que mantenham relações comerciais com a empresa.

II. PRINCÍPIOS E VALORES

A Albano Morgado, S.A. orienta-se pelos seguintes princípios e valores fundamentais:

- **Seriedade** – Atuar com responsabilidade e compromisso profissional.
- **Rigor** – Garantir qualidade e conformidade em todas as operações.
- **Ética** – Cumprir rigorosamente as normas e regulamentos aplicáveis.
- **Competência** – Desenvolver continuamente as competências dos colaboradores.
- **Dedicação** – Assegurar empenho e compromisso em todas as funções desempenhadas.

3

III. NORMAS DE CONDUTA

A. Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho

Todos os colaboradores devem promover um ambiente de trabalho respeitoso, livre de discriminação, assédio ou qualquer forma de intimidação. A diversidade e inclusão são princípios fundamentais da empresa.

B. Cumprimento das Normas Internas

Os colaboradores devem cumprir as diretrizes, regulamentos e políticas internas da empresa, assegurando a conformidade com o Sistema de Gestão da Qualidade e as boas práticas de sustentabilidade.

C. Transparência nas Relações Comerciais

Todas as relações com clientes, fornecedores e entidades externas devem pautar-se pela transparência, isenção e boa-fé, evitando qualquer prática desleal ou conflitante com os interesses da empresa.

D. Uso de Recursos da Empresa

Os bens e recursos da empresa devem ser utilizados de forma eficiente e responsável, sendo proibida qualquer utilização para fins pessoais ou não autorizados.

E. Proteção de Informações Confidenciais

É dever de todos os colaboradores proteger as informações confidenciais da empresa, incluindo dados estratégicos, financeiros e pessoais, garantindo que estas não sejam divulgadas ou utilizadas de forma indevida.

IV. Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

4

A. Relações Interpessoais e Ambiente de Trabalho

Orientar todos os colaboradores (independentemente de hierarquia), estagiários, jovens aprendizes, terceirizados (clientes, parceiros e fornecedores) sobre a conduta, a política e procedimentos estabelecidos pela Albano Morgado, S.A. de combate e prevenção ao assédio no trabalho, promovendo a sua divulgação e os canais de denúncia.

B. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Os padrões de conduta, políticas e procedimentos estabelecidos neste Código de Conduta e Ética são aplicáveis a todos os colaboradores e parceiros, estendidos à estratégia de contratação de fornecedores de produtos e de serviços.

C. Conceitos

ASSÉDIO:

É um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ASSÉDIO MORAL:

O assédio moral é um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho. É identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves e pela continuidade destas no decorrer do tempo. Por ser uma situação de violência psicológica extrema, geralmente é acompanhado da vivência intensa de humilhação e constrangimento que afetam a dignidade da pessoa.

Conflitos pontuais, ainda que sejam ríspidos, não podem ser considerados assédio moral, mas também devem ser relatados e acompanhados.

O assédio moral caracteriza-se pela perseguição (ação) ou pelo isolamento (omissão), por comportamentos insistentes, ofensivos e rudes, evidentes ou subtis, expressos em palavras, gestos, mensagens escritas ou por procedimentos gerenciais e organizacionais. Pode tanto ser praticado pelo superior hierárquico como por colegas de trabalho, independente da hierarquia.

ASSÉDIO RELIGIOSO:

O assédio religioso é um tipo de assédio moral que ocorre quando, no ambiente de trabalho, há constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada. Este tipo de assédio fere a liberdade de crença.

ASSÉDIO SEXUAL:

Situações de assédio sexual ocorrem por atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos.

Ainda que a situação não configure legalmente a hipótese de assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave. Por isso, o relacionamento deve ser respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, seja de colaboradores, gestores, entre outros, independentemente da relação hierárquica, clientes e fornecedores.

ABUSO DE PODER:

É configurado pelo uso de poder de forma ilegal, coercitiva ou em desacordo com suas finalidades. Em outras palavras, abusa do poder aquele que usa de seus direitos de forma ilimitada, em prejuízo dos demais.

O abuso de poder pode ocorrer nas relações internas, em situações decorrentes da subordinação afeta à relação de emprego, como também externamente, nas relações com fornecedores, parceiros, entre outros.

D. ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA A CLASSIFICAÇÃO DE UMA SITUAÇÃO COMO ASSÉDIO

- É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado, mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
- Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

E. EXEMPLOS DE ATOS E COMPORTAMENTOS SUSCETÍVEIS DE SEREM CLASSIFICADOS COMO ASSÉDIO NO TRABALHO

Alguns exemplos de assédio moral:

- Usar, com frequência, palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas (como tom de voz alto e rude) para intimidar;
- Fazer ameaças de demissão;
- Aplicar sobrecarga de trabalho acompanhada de inadequadas condições de realização das tarefas exageradas e constantes de produtividade;
- Divulgar resultados negativos da pessoa ou do grupo para que todos vejam, causando humilhação e vergonha;
- Atribuir apelidos depreciativos às pessoas;
- Realizar perguntas insistentes sobre a vida pessoal ou invadir a privacidade, violando e-mails, arquivos e ligações telefônicas;
- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colaboradores/colegas de trabalho;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas.

7

Alguns exemplos de assédio religioso:

- Tentativa de conversão de uma ou mais pessoas a determinada religião;
- Insistência ou imposição de obrigatoriedade para participação em cultos;
- Discriminação por meio de exclusão de atividades profissionais em virtude de crença ou religião.

Alguns exemplos de assédio sexual:

- “Piropos” ou insinuações constantes, de cunho sexual ou sensual, sem que a vítima os deseje;

- Carícias e abordagem maliciosa de conotação sexual;
- Intimidação, represálias, ameaça de demissão, recusa de promoção ou outras injustiças associadas à negação de convite de natureza sexual;
- Comentários e piadas de natureza sexual.

Alguns exemplos de abuso de poder:

- Solicitar, em função do cargo ou posição hierárquica, atividades incompatíveis com a função de colegas ou colaboradores subordinados;
- Usar autoridade, notoriedade, influência ou posição hierárquica para obter vantagens pessoais e/ou profissionais, prejudicando ou não outros colegas;
- Deixar de compartilhar conhecimento ou utilizar informação profissional como forma de obter vantagem pessoal;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir colaboradores de setor ou de local e trabalho com clara intenção de promover o seu isolamento;
- Aplicação de sanções abusivas, ao abrigo do mencionado no Art.º 331.º do Código do trabalho.

Nota: Não caracteriza abuso de poder a cobrança pela realização de tarefas distribuídas e metas acordadas.

F. SITUAÇÕES QUE NÃO DEVEM SER CONFUNDIDAS COM ASSÉDIO

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em afastar a vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

Por exemplo, não constitui assédio moral:

- O conflito laboral pontual;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.
- Por exemplo, não constitui assédio religioso:
- Livre diálogo/troca de opiniões sobre crenças, sem o intuito de conversão a determinada religião ou de desrespeito por convicções religiosas;
- Uso de símbolos religiosos;
- Uso de linguagem religiosa;
- Afixação de mensagens/imagens religiosas no próprio espaço de trabalho;
- A leitura pessoal de artigos religiosos/orações nas pausas de trabalho.

Por exemplo, não constitui assédio sexual:

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;

Por exemplo, não constitui abuso de poder:

- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;

- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.).

G. POLÍTICA DA EMPRESA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

No exercício das suas atividades, funções e competências, todos os colaboradores, estagiários, jovens aprendizes e terceirizados (clientes, parceiros e fornecedores) devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da organização, no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Não é permitida a adoção de comportamentos discriminatórios, sendo esta premissa transversal a todos os colaboradores, independentemente do cargo/função ocupada e terceirizados, nomeadamente, com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião ou crença.

H. INFRAÇÃO DISCIPLINAR E SANÇÕES

Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta e Ética procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um mês, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar.

A Administração e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

10

V. PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E CONFLITO DE INTERESSES

A. Suborno e Pagamentos Indevidos

É estritamente proibida qualquer prática de suborno, oferta ou aceitação de vantagens indevidas em negociações comerciais ou relações institucionais.

B. Conflitos de Interesses

Os colaboradores devem evitar situações em que interesses pessoais possam comprometer a imparcialidade nas decisões da empresa. Caso surja um potencial conflito de interesses, este deve ser comunicado imediatamente à Administração.

C. Relações com Fornecedores e Clientes

Todos os processos de aquisição e contratação devem obedecer a critérios objetivos e transparentes, garantindo equidade e concorrência justa.

VI. SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Albano Morgado, S.A. compromete-se com práticas empresariais sustentáveis, adotando políticas de gestão ambiental responsável e promovendo a economia circular. A empresa assume também o compromisso de respeitar os direitos humanos e garantir condições de trabalho justas e seguras.

VII. CANAL DE DENÚNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

Qualquer colaborador da Albano Morgado, S.A. que tenha conhecimento de qualquer infração às regras delineadas no presente Código deve participá-la ao seu Superior Hierárquico e à Responsável de Recursos Humanos, que tratará a infração de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência. É dever de todos comunicar suspeitas ou potenciais violações do Código.

A. Como Reportar Infrações

A Albano Morgado, S. A. procedeu à implementação do Canal de Denúncias na empresa, nos termos e ao abrigo do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro). Todos os colaboradores devem denunciar situações de infração ou suspeitas das mesmas, de forma anónima ou confidencial.

Na Página de Denúncias, os colaboradores podem submeter informações sobre situações condenáveis ou denunciar ações antiéticas, ilegais ou que violem políticas

internas. O canal deverá ser utilizado para revelar situações que, de outra forma, não seriam reveladas.

As situações relacionadas com os recursos humanos (RH) não podem ser denunciadas neste canal, devendo, em alternativa, ser apresentadas e discutidas com o supervisor direto, diretor ou serviços de RH.

As denúncias podem ser efetuadas de forma confidencial, indicando o nome e as informações de contacto ou, se quiser, de forma 100% anónima.

Todos os pedidos de consulta são tratados de forma confidencial e segura.

Na página alcançável pelo link ou código QR infra, os colaboradores podem efetuar uma nova denúncia em segurança ou acompanhar uma denúncia já efetuada. O acompanhamento das denúncias pode ser relevante por várias razões:

- a. consulta do estado da denúncia para verificar se estão a ser tomadas medidas;
- b. fornecimento de informações adicionais relativas à denúncia;
- c. os administradores do canal podem solicitar informações adicionais para os ajudar a resolver o problema ou tomar as medidas apropriadas.

Encontrará toda a documentação relativa ao Canal de Denúncias - Política do Canal de Denúncias e guia para a criação de uma Denúncia - no site da empresa, bem como no QRCode ou link que se seguem:

12



Albano Morgado, S.A.
Since 1927

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldedenuncias-a-morgado>

B. Proteção contra Retaliação

Nenhum colaborador será prejudicado por relatar, de boa-fé, eventuais infrações ou práticas irregulares dentro da empresa.

C. Penalizações por Violação do Código

O não cumprimento das diretrizes estabelecidas neste Código poderá resultar em medidas disciplinares, incluindo advertências, suspensões ou, em casos graves, cessação do vínculo contratual.

D. Procedimentos em caso de alegação de Assédio

O colaborador alvo de assédio no local de trabalho, por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Superior Hierárquico ou à Responsável de Recursos Humanos, garantido estes um tratamento confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência, da situação reportada.

ALBANO MORGADO, S.A.

Em caso de eventual situação de assédio, a Empresa irá instaurar o procedimento disciplinar ao Arguido em causa, para averiguação da sua conduta, com base nos seguintes princípios:

- a. O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- b. A não divulgação de qualquer informação a partes não envolvidas;
- c. As queixas devem ser investigadas e tratadas com o máximo de segredo e celeridade;
- d. Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- e. As queixas devem ser sustentadas com base em informações detalhadas;
- f. Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) que o tenha(m) levado a cabo, as quais poderão compreender sanções disciplinares aí incluído o despedimento; e
- g. Os autores de acusações falsas poderão ser alvo de processos disciplinares com esse motivo base.

13

O colaborador e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por

assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele a quem o assédio é imputado.

Em qualquer caso, existem entidades competentes para a receção da queixa consoante a natureza do comportamento em causa.

VII. MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO CÓDIGO

A Administração da Albano Morgado, S.A. é responsável pela implementação e cumprimento deste Código. O documento será revisto periodicamente para garantir a sua atualização e conformidade com as melhores práticas do setor.

Aprovado por:

Data	Nome	Posição	Assinatura
13.02.2025	Albano Morgado Rodrigues	Presidente	ALBANO MORGADO, SA A Administração 