

## CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta engloba um conjunto de princípios e práticas de natureza ética a ser observado por todos os colaboradores da **IBER-OLEFF** no desempenho das respetivas funções profissionais.

Destina-se também a entidades terceiras, contratadas e/ ou atuando em nome da **IBER-OLEFF**.

Visa garantir boas práticas de condutas profissionais e relacionais, reforçar a confiança de todos quantos se relacionam com a **IBER-OLEFF** nos princípios e no modo de atuação desta e garantir uma boa imagem institucional.

### INTRODUÇÃO

A **IBER-OLEFF**, sempre desenvolveu as suas atividades num quadro de valores éticos. Exemplos disso são a **Visão, a Missão e os Valores** definidos pela Administração, bem como os princípios de desenvolvimento sustentável junto dos nossos clientes e fornecedores, nas nossas relações profissionais, nos compromissos com os acionistas e com os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas (ODS).

Sendo consciente dos seus deveres de entidade empregadora nomeadamente dos que veem expressos no art. 127º nº1 al. K) e L) do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, decidiu pela adoção de um conjunto de regras, expressas no presente Código, e que visam a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

O Código de Conduta da **IBER-OLEFF** pretende tornar mais claro e objetivo o que sempre foi o compromisso desta empresa, com rigor e transparência.

### ÂMBITO

O Código de Conduta da **IBER-OLEFF** inclui um conjunto de normas assentes nos valores que regem as suas atividades. Pretende-se, com isso, sensibilizar os/as trabalhadores/as da entidade empregadora para as matérias em causa, esclarecer as mesmas e, ainda, estabelecer um quadro que sirva de guia para identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no Trabalho. Para além disso, deve alargar-se o quadro de divulgação do presente Código, nomeadamente a todos que na qualidade de clientes e fornecedores tenham relação com

a empregadora, de forma a clarificar a preocupação desta no que respeita às matérias em causa, e evitar a prática de qualquer ato censurável, nomeadamente que consubstancie assédio no trabalho.

Pretende-se ainda, que a **IBER-OLEFF** seja reconhecida, por todos os funcionários e ainda por entidades exteriores, como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, assegurando o cumprimento das normas legais sobre a matéria e salvaguardando a integridade moral e o direito a condições de trabalho dignas dos/as trabalhadores/as e de defesa dos valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo este Código de Conduta como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

## PRINCÍPIOS GERAIS

A **IBER-OLEFF** está empenhada em manter e desenvolver um quadro de respeito pelos valores fundamentais dos **Direitos Humanos** (tal como proclamadas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas) e **do Trabalho** (tal como enunciados pela Organização Internacional do Trabalho), que guie toda a organização e que sirva de referência às demais partes interessadas, nomeadamente colaboradores, parceiros, clientes e cadeia de fornecimento. Assim, relativamente aos seguintes temas, a **IBER-OLEFF**:

**Respeito pela Lei:** Compromete-se a agir em total conformidade com a legislação e a regulamentação aplicável, incluindo o que respeita às normas em vigor em matéria de importação e exportação de produtos, controlo de exportações e sanções económicas.

**Corrupção e suborno:** Não permite a prática de corrupção ou suborno, na forma ativa ou passiva.

**Conflito de Interesses:** Compromete-se a adotar medidas para assegurar a isenção na atuação e nos processos de decisão em situações de potencial conflito de interesses.

**Concorrência Justa:** Compromete-se a respeitar as empresas concorrentes, dinamizando práticas concorrencias leais, em conformidade com a legislação da concorrência.

**Direitos de Autor de Propriedade Intelectual:** a **IBER-OLEFF** e os seus colaboradores, devem respeitar e garantir a proteção dos direitos de autor e de propriedade intelectual da Iber-Oleff ou de terceiros.

**Transparência:** Assume o compromisso de transmitir informações verdadeiras e apropriadas, nomeadamente as suas informações económico-financeiras que devem refletir fielmente a sua situação.

**Confidencialidade Privacidade e Segurança de Informação:** Compromete-se a gerir e proteger, garantindo a respetiva integridade e confidencialidade da informação da Organização, Colaboradores, Clientes e Fornecedores, estando em conformidade com a legislação de proteção de dados em vigor.

## RELAÇÕES COM AS PARTES INTERESSADAS

Segundo a norma ISO 26000:2010, por Parte Interessada “entende-se o indivíduo ou o grupo que tem um interesse em quaisquer decisões ou atividades de uma organização”.

A IBER-OLEFF tem o compromisso de celebrar com as partes interessadas, internas e externas, relações transparentes, honestas e íntegras, disponibilizando informação sobre as suas atividades, desempenho e boas práticas. Assim, o presente Código aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores/as, voluntários/as, clientes e fornecedores, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Todos devem atuar de acordo com os interesses da empresa e no respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, promovendo a diversidade a equidade e a inclusão, nomeadamente nos termos que são fixados no âmbito do presente Código.

### RELAÇÃO COM COLABORADORES

Na relação com os colaboradores, a IBER-OLEFF compromete-se a:

- Respeitar a dignidade e direitos dos Colaboradores, impedindo qualquer tipo de assédio ou práticas discriminatórias que criem ambientes intimidativos, hostis, degradantes, humilhantes ou desestabilizadores, ou que, seja como for, atentem contra a dignidade pessoal e profissional dos Colaboradores, a igualdade de oportunidades ou a liberdade de expressão;
- Garantir as condições de higiene e segurança no local de trabalho, verificando regularmente a conformidade das suas instalações com as normas vigentes;
- Estabelecer uma relação de confiança assente na honestidade e transparência, na competência, na valorização do espírito de iniciativa e no sentido de responsabilidade, começando este processo pela promoção de um recrutamento ético;
- Fomentar a adequação à função e a formação contínua, como contributo para o desenvolvimento profissional, assim como a divulgação da informação pertinente, visando a melhoria do desempenho profissional, fundamental para a prossecução das estratégias, objetivos e metas da IBER-OLEFF.

Todos os Colaboradores poderão associar-se a representantes legais dos Colaboradores, nomeadamente entidades sindicais, de acordo com a legislação em vigor.

O tempo de trabalho e respetivas retribuições estão em conformidade com regras internacionais, legislação em vigor e instrumento de regulação coletiva de trabalho.

A **IBER-OLEFF** compromete-se a não empregar mão-de-obra infantil ou qualquer outra forma de exploração de crianças ou adolescentes. A **IBER-OLEFF** não aceita, nem dentro da sua organização, nem na sua cadeia de fornecimento, trabalho forçado, escravo ou involuntário.

### Os COLABORADORES DEVEM:

- Cumprir as suas obrigações de forma profissional, responsável e zelosa, ambicionando a excelência de desempenho, mesmo em tempos difíceis;
- Atuar de forma leal aos princípios e interesses da **IBER-OLEFF**. Todas as situações que possam originar conflitos entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com a empresa ou outros colaboradores, devem ser de imediato comunicadas pelo colaborador ao seu Responsável Hierárquico;
- Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da **IBER-OLEFF**;
- Garantir a confidencialidade sobre informações da **IBER-OLEFF**, dos seus clientes ou fornecedores. Os assuntos a que tenham acesso devem ser usados unicamente por conveniência da própria empresa ou quando expressamente autorizados por esta;
- Zelar pela proteção e preservação da **IBER-OLEFF**, utilizando os bens que lhes são facultados de uma forma eficiente, não os usando em proveito pessoal.

### PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

- Estabelecer linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais na **IBER-OLEFF**, bem como o procedimento disciplinar aplicável ao incumprimento das normas legais sobre tais matérias.
- Para efeitos do presente Código e nos termos do Art.º 29º do Código do Trabalho entende-se por assédio todo e qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em atos de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e ainda o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
- Proibir, no âmbito da organização, a prática de assédio nos termos definidos no presente Código e nos termos previstos no Código do Trabalho e de comportamentos discriminatórios, nomeadamente com

base em sexo, idade, etnia, incapacidade física, religião, filiação ou opinião política, filiação sindical ou orientação sexual. Nomeadamente:

- a) A desvalorização intencional, injustificada e reiterada do comportamento de um/a trabalhador/a;
- b) Atuar com o objetivo de ridicularizar um/a trabalhador/a, nomeadamente considerando alguma característica física ou psicológica daquele;
- c) Atuar de forma a impedir o/a trabalhador/a, de forma injustificada, de executar as suas funções, em violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- d) Divulgar, de forma sistemática, rumores, comentários depreciativos ou críticas reiteradas sobre algum/a ou alguns trabalhadores/as, nomeadamente sobre a sua origem, características físicas ou religião;
- e) Transferir o/a trabalhador/a de local de trabalho com a intenção de promover, de alguma forma, o seu isolamento laboral;
- f) Estabelecer metas ou objetivos de difícil alcance ou prazos inexecutáveis;
- g) Emitir, de forma reiterada, ordens ou instruções de forma imprecisa ou confusa de forma a dificultar a execução de funções efetivas;
- h) Controlo reiterado e injustificado do tempo despendido pelo/a trabalhador/a no exercício de funções ou no exercício de outras atividades, nomeadamente em deslocações às instalações sanitárias;
- i) Abuso de autoridade ou poder sobre quaisquer funcionários/as;
- j) Promoção de contacto físico intencional e não pretendido, bem como o contacto físico excessivo com qualquer trabalhador/a ou colaborador/a;
- l) Envio reiterado de comunicações, por qualquer forma, de carácter ou com natureza sexual para um/a trabalhador/a ou colaborador por estes não desejadas;
- m) Realizar ou promover favores sexuais, de forma a criar, nos/as trabalhadores/as ou colaboradores/as, de forma direta ou indireta, expectativas de obtenção de emprego, nas melhorias de condições de trabalho ou evolução na carreira profissional;
- Não constituem situações de assédio, entre outras, as situações de simples conflitos existentes na organização, o conflito laboral pontual, as decisões legítimas advenientes da organização do trabalho, o exercício legítimo do poder hierárquico e disciplinar, as condições de trabalho insalubres, perigosas ou elogios ocasionais.
- São ainda estabelecidas as seguintes medidas preventivas:
  - a) Proibição de utilizar, no local de trabalho, quaisquer materiais com conteúdos ou de natureza sexual, nomeadamente literatura ou calendários;

- b) Proibição de aceder, no local de trabalho, a informação obtida através de acesso online com conteúdo pornográfico, bem como de a divulgar, facultar ou permitir o acesso a outros;
- Proibição de envio, através de correio eletrónico ou mensagens, de conteúdos de natureza sexual, de forma explícita ou implícita.
- A prática de qualquer ato de assédio nos termos regulados no presente Código e definido no Código de Trabalho poderá constituir a prática de contraordenação muito grave e poderá dar lugar a responsabilidade penal, nos termos previstos na legislação sobre a matéria.
- A prática de assédio dentro da organização, por qualquer funcionário/a ou colaborador/a da empresa, poderá implicar responsabilidade disciplinar, nos termos previstos no presente Código e no Código do Trabalho.
- À vítima de assédio é conferido o direito de solicitar indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos em consequência da conduta ilícita.

## RELAÇÃO COM FORNECEDORES:

Na relação com os fornecedores a IBER-OLEFF compromete-se a:

- Promover junto dos seus fornecedores o cumprimento dos regulamentos e práticas de segurança que estejam em vigor na empresa;
- Cooperar com os fornecedores, promovendo uma relação de parceria duradoura, fundamental à otimização da qualidade e competitividade do produto;
- Promover uma seleção rigorosa, clara e imparcial, e que favoreça as condições comerciais, o cumprimento dos requisitos legais e o comportamento ético dos fornecedores;
- Cumprir as cláusulas contratuais e negociadas, exigindo da parte dos fornecedores a observância das suas obrigações, assim como o cumprimento das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa;
- Pagar atempadamente aos seus fornecedores, de acordo com o previamente estabelecido.

## OS FORNECEDORES OBRIGAM-SE A:

- Garantir as condições de trabalho dos colaboradores;
- Garantir a ausência de discriminações e inexistência de trabalho infantil;
- Adotar medidas que visam proteger o meio ambiente, a estarem em conformidade com os requisitos legais aplicáveis e outros requisitos prescritos, nomeadamente no que respeita à gestão da pegada carbónica;

- Adotar medidas anticorrupção e de prevenção a qualquer forma de suborno ou branqueamento de capitais;
- Garantir a confidencialidade sobre informações da Iber-Oleff.

### RELAÇÃO COM CLIENTES:

Na relação com os clientes a IBER-OLEFF compromete-se a:

- Tratar os clientes com profissionalismo, respeito, frontalidade e lealdade, em condições de igualdade e sem qualquer tipo de discriminação, nomeadamente na prestação de informações e tratamento de reclamações, mantendo sempre adequados padrões de correção, urbanidade e afabilidade;
- Proporcionar aos clientes produtos e serviços de qualidade e excelência, mantendo elevados níveis de competência técnica e cumprindo sempre os compromissos assumidos de forma eficiente e diligente;
- Assegurar a estrita confidencialidade de toda a informação decorrente da sua atividade.

### RELAÇÃO COM ACIONISTAS:

Na relação com os acionistas a IBER-OLEFF compromete-se a:

- Atuar sempre de forma a salvaguardar os interesses dos acionistas e a continuidade da empresa.

### RELAÇÃO COM A COMUNIDADE:

Na relação com a Comunidade a IBER-OLEFF compromete-se a:

- Desenvolver a sua atividade no sentido de privilegiar o interesse e bem-estar das comunidades que serve, promovendo e participando em iniciativas que fomentam o seu papel no âmbito da responsabilidade social;
- Manter o diálogo e o bom relacionamento com as comunidades locais.

### AMBIENTE

Com o intuito de promover a consciência ambiental, a IBER-OLEFF compromete-se a:

- Respeitar e proteger o ambiente, através da adoção de princípios, estratégias e práticas que visam minimizar o impacto ambiental decorrente da sua atividade;
- Melhorar continuamente o desempenho ambiental e gestão da pegada carbónica;

- Prevenção da poluição na fonte através da avaliação das implicações ambientais das nossas atividades e produtos, da gestão eficiente de resíduos e da adoção de tecnologias mais limpas de uma forma economicamente sustentável;
- Prevenção da poluição do ar através da monitorização e gestão dos efluentes atmosféricos;
- Uma utilização racional e responsável de recursos naturais;
- Uma utilização racional dos solventes, dos químicos, da água e de todos os recursos energéticos;
- Dispor de controlos internos que permitam avaliar o cumprimento da legislação ambiental e outros requisitos aplicáveis.
- Manter a Certificação Ambiental de acordo com a norma ISO 14001:2015
- Promover e privilegiar, com as partes interessadas nomeadamente na cadeia de fornecimento, a consciência ambiental e a Certificação de acordo com a norma ISO 14001:2015

## ACOMPANHAMENTO E GARANTIA DE APLICAÇÃO

De forma a garantir o acompanhamento e a observância do Código de Conduta, o Conselho de Administração do **GRUPO IBEROMOLDES** nomeou, sob proposta da Comissão Executiva da **IBEROMOLDES ACE**, uma Comissão de Ética, que tem por missão, atuando de forma independente e imparcial:

- Fomentar a existência dos meios de divulgação do Código de Ética e de Conduta junto dos seus destinatários;
- Apreciar e responder a questões que lhe sejam submetidas pelos membros dos Órgãos Sociais das sociedades do Grupo, bem como as que, sendo da sua competência, lhe sejam remetidas por Colaboradores, parceiros ou terceiros, endereçando as recomendações que entender adequadas à natureza do caso;
- Verificar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se de que os mesmos observam as normas legais, designadamente em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da inexistência de represálias sobre participantes;
- Propor ao Conselho de Administração, após consulta da Comissão Executiva da **IBEROMOLDES, ACE**, a aprovação de alterações ao Código de Conduta, sempre que entenda adequado;
- Emitir, de sua iniciativa, por solicitação de membros de Órgãos Sociais ou Colaboradores, esclarecimentos sobre a interpretação de alguma disposição do Código de Conduta;
- Rececionar, avaliar e encaminhar para os respetivos Órgãos Sociais responsáveis, as irregularidades transmitidas à Comissão de Ética, sempre que as mesmas, no seu entendimento, indiquem a existência de violação de regras deste Código e de Conduta;



- Regular o seu funcionamento e reportar periodicamente a sua atividade ao Conselho de Administração e às entidades a que o reporte seja devido nos termos da lei ou do modelo de governo da sociedade adotado.

A Comissão de Ética tem competência para a receção e encaminhamento de participações que envolvam membros de Órgãos Sociais, Investidores em sentido lato, Colaboradores, Clientes ou Fornecedores e outros Prestadores de serviços e todos os demais casos que entenda avocar. Incluindo as que prevejam crimes ou contraordenações, previstas na Lei 93/2021, nomeadamente as referentes aos seguintes domínios: Contratação pública; serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo; segurança e conformidade dos produtos; segurança dos transportes; proteção do ambiente; proteção contra radiações e segurança nuclear; segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal; saúde pública; defesa do consumidor; proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação; o ato ou omissão contrário e lesivo dos interesses financeiros da União Europeia a que se refere o artigo 325.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), conforme especificado nas medidas da União Europeia aplicáveis; o ato ou omissão contrário às regras do mercado interno a que se refere o n.º 2 do artigo 26.º do TFUE, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária; a criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, bem como os crimes previstos no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, que estabelece medidas de combate à criminalidade organizada e económico-financeira. Nos domínios da defesa e segurança nacionais, só é considerado infração, para os devidos efeitos, o ato ou omissão contrário às regras de contratação constantes dos atos da União Europeia referidos na parte I.A do anexo da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, ou que contrarie os fins destas regras. Serão ainda consideradas as situações de assédio no trabalho nas suas mais variadas formas.

A denúncia ou queixa de irregularidades deve ser comunicada através do Canal de Denúncia que poderá aceder através da seguinte morada <https://iberomoldes.workky.com/portal-denuncias>.

Presencialmente, em data e hora a combinar, que será reduzida a escrito.

A denúncia ou queixa deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar prática de assédio, designadamente, quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da(s) vítima(s) e do(s) assediante(s), bem como dos meios de prova testemunhal, documental ou pericial.

É garantida a reserva de confidencialidade, nos termos autorizados pela Comissão Nacional de Proteção de Dados e da Lei 93/2021.

A **IBER-OLEFF** deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, nos termos e prazos previstos no Código do Trabalho.

Qualquer trabalhador/a ou colaborador/a que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais ou que tenha conhecimento da prática de atos que podem consubstanciar violação da lei e do presente Código em matéria de assédio, deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos da **IBER-OLEFF**, com a indicação do/a agressor/a, os factos e as testemunhas e demais meios probatórios que podem instruir o processo.

A queixa apresentada ou qualquer nota de ocorrência elaborada pelo Departamento de Recursos Humanos, será remetido à Administração da **IBER-OLEFF**, para avaliação da mesma e determinação de elaboração do processo disciplinar ou arquivamento do processo.

Em caso de arquivamento da participação, a decisão será comunicada ao/à denunciante, com a indicação dos motivos que determinaram a decisão de arquivamento.

Após apreciação da queixa apresentada, e caso seja decido pela elaboração de processo disciplinar ao/à denunciado/a, deve o mesmo correr os termos previstos na legislação laboral, nomeadamente no que respeita aos termos em que deve ser elaborada a Nota de Culpa, os procedimentos legais subsequentes à mesma até prolação da Decisão Final e os requisitos para aplicação (ou não) de sanção disciplinar.

O processo disciplinar tem a natureza confidencial e será elaborado de forma imparcial, e de salvaguarda dos interesses do/a denunciante.

## PREVENÇÃO

Cabe à Comissão de Ética do **GRUPO IBEROMOLDES** a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.

As formas que a Comissão de Ética pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:

- a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio;
- b) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio;

## DIVULGAÇÃO

A **IBER-OLEFF** divulga a existência do presente “Código de Conduta” junto de todos os seus trabalhadores/as, clientes e fornecedores mediante a comunicação da sua existência e publicação no portal da Intranet da empresa, assim como a indicação dos locais onde poderá ser consultado.

No momento da formalização do contrato de trabalho, cada Colaborador assina uma declaração atestando ter conhecimento do Código e o compromisso individual com o seu cumprimento.

Tratando-se de um documento vivo pode sofrer revisões e atualizações periódicas.

Em tudo o que se não encontrar previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas no Código do Trabalho sobre a matéria.

Aprovado pela Administração, em 28 de Março de 2023.