



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

05 de dezembro de 2025

Índice

I.	Mensagem do Conselho de Administração.....	3
II.	Objetivo.....	4
III.	Âmbito.....	4
IV.	Visão, Missão e Valores.....	5
1.	Missão.....	5
2.	Visão.....	5
3.	Valores.....	5
V.	Princípios e Regras de Atuação.....	5
1.	Respeito pela lei.....	5
2.	Ética e confiança.....	6
3.	Honestidade, integridade e rigor – Ofertas e Outras Vantagens.....	6
3.1	Honestidade e Integridade.....	6
3.2	Rigor.....	6
3.3	Ofertas e outras vantagens.....	6
4.	Confidencialidade.....	7
5.	Respeito pela intimidade da vida privada.....	7
6.	Princípio da não discriminação no local de trabalho.....	7
7.	Proibição de assédio no local de trabalho.....	8
8.	Sustentabilidade ambiental.....	8
9.	Saúde e segurança.....	9
10.	Privacidade dos dados.....	9
11.	Utilização das instalações, meios eletrónicos e informáticos.....	9
12.	Conflitos de interesses.....	9
13.	Relacionamento com entidades terceiras.....	10
14.	Concorrência.....	11
VI.	Infrações e Sanções aplicáveis.....	11
VII.	Sanções disciplinares em caso de violação do presente Código.....	16
VIII.	Entrada em vigor, alterações e publicidade.....	16

I. Mensagem do Conselho de Administração

Caros Colaboradores,

Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que instituiu o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (doravante “RGPC”), e reafirmando o compromisso do Grupo ALMINA (doravante “Grupo”) com a ética, a transparência e a implementação de uma política de tolerância zero no combate a quaisquer práticas ilícitas, procede-se à revisão do nosso Código de Ética e Conduta (doravante “Código”), aprovado em 15 de dezembro de 2022.

O Código, agora revisto, constitui não apenas um instrumento normativo, mas também um guia de conduta que reflete os princípios e valores que norteiam o Grupo ALMINA. O documento estabelece de forma clara as condutas esperadas de cada Colaborador e reforça os padrões de integridade e responsabilidade que devem orientar a atuação individual e coletiva.

É responsabilidade de todos os Colaboradores agir com honestidade, rigor e integridade, promovendo relações de confiança entre colegas, parceiros e sociedade em geral. O incumprimento das normas estabelecidas neste Código poderá implicar a aplicação de sanções disciplinares, civis ou criminais, evidenciando a seriedade com que o Grupo ALMINA encara a ética e a conformidade legal.

Este Código traduz a cultura, os valores e a identidade corporativa do Grupo ALMINA. Mais do que um conjunto de regras, representa um compromisso de todos nós com a excelência, a responsabilidade e a integridade — princípios que devem orientar o nosso comportamento diário e reforçar a reputação de confiança que o Grupo tem vindo a construir ao longo dos anos.

O Presidente do Conselho de Administração,

Humberto da Costa Leite

II. Objetivo

O presente Código tem como finalidade estabelecer os valores, princípios e padrões de conduta que devem orientar o comportamento profissional e ético de todos os Colaboradores do Grupo ALMINA, quer nas relações internas, entre colegas, quer nas relações externas com clientes, fornecedores, parceiros e demais *stakeholders*.

O Código complementa a legislação aplicável, os regulamentos internos, políticas específicas e demais orientações vigentes no Grupo, funcionando como um instrumento de apoio à tomada de decisões responsáveis. Não substitui outras normas obrigatórias, mas reforça a necessidade de agir em conformidade com o enquadramento legal e normativo existente.

Ao promover uma cultura de integridade, o Código procura assegurar que a atuação individual e coletiva esteja alinhada com os valores corporativos, apoiando a prevenção de comportamentos que possam comprometer a confiança, a transparência ou a reputação do Grupo — incluindo práticas relacionadas com corrupção, infrações conexas ou quaisquer outras condutas inadequadas ou contrárias aos princípios do Grupo.

III. Âmbito

O presente Código aplica-se a todos os Colaboradores do Grupo ALMINA, independentemente da função desempenhada, categoria profissional ou vínculo contratual. Abrange igualmente as relações estabelecidas no exercício das suas atividades, quer se tratem de interações internas, quer de contactos externos com entidades públicas e privadas.

As suas disposições estendem-se ainda, de forma adequada, a procuradores, mandatários, consultores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e quaisquer terceiros que atuem em nome ou por conta do Grupo, os quais devem ser informados dos princípios aqui consagrados e incentivados a observá-los.

Enquanto elemento integrante do quadro normativo interno, este Código impõe a todos os Colaboradores o dever de agir com integridade, transparência e responsabilidade, observando igualmente as leis, políticas e procedimentos aplicáveis. O seu cumprimento constitui parte essencial da cultura organizacional do Grupo e do compromisso individual de cada Colaborador com a ética empresarial.

IV. Visão, Missão e Valores

1. Missão

O Grupo ALMINA tem como missão promover de forma sustentável a extração e valorização de minérios, bem como a comercialização de concentrados, recorrendo à inovação tecnológica, ao desenvolvimento de processos eficientes e às melhores práticas do setor, garantindo qualidade e segurança em todas as operações.

2. Visão

Pretende consolidar-se como líder no setor mineiro português, produzindo metais essenciais para a vida das pessoas, sempre com responsabilidade social e ambiental, buscando a excelência em prestação de serviços, reputação e imagem.

3. Valores

O Grupo ALMINA orienta-se por princípios éticos sólidos, que incluem o cumprimento da legislação vigente, a proteção da saúde e segurança dos Colaboradores, o respeito pelo meio ambiente, a inovação, a responsabilidade e a transparência.

V. Princípios e Regras de Atuação

Todos os Colaboradores do Grupo ALMINA devem desempenhar as suas atividades de acordo com os valores, princípios e regras de atuação contidos neste Código, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos, sendo certo que os cargos de liderança assumem a responsabilidade de dar o exemplo na aplicação dos valores e princípios éticos aqui previstos.

1. Respeito pela lei

Os Colaboradores do Grupo devem atuar em conformidade com 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

Todos os Colaboradores devem pautar as suas ações pelo respeito, pela ética e pela manutenção de relações de confiança, garantindo que as decisões tomadas sejam justas, transparentes e íntegras, tanto interna quanto externamente, fortalecendo compromisso de preservar a credibilidade do Grupo perante colegas, clientes, fornecedores e demais *stakeholders*.

3. Honestidade, integridade e rigor - Ofertas e Outras Vantagens

Todos os Colaboradores devem atuar de forma honesta e leal, pautados pelo rigor e integridade.

3.1 Honestidade e Integridade

Os Colaboradores, no exercício da sua atividade profissional, devem tratar todas as pessoas com quem se relacionam com respeito e cortesia. Devem, ainda, adotar um comportamento profissional e uma conduta pessoal compatíveis com as funções exercidas e que não ponham em risco a imagem e a reputação de qualquer uma das empresas que integram o Grupo ALMINA.

3.2 Rigor

Os Colaboradores devem exercer a sua atividade profissional com rigor, devendo para isso, exercer a sua atividade profissional de forma zelosa e diligente, assim como, atuar de acordo com a missão do Grupo ALMINA e respetivos objetivos e valores.

O rigor profissional implica a observância atenta de normas legais, procedimentos e instruções internas, bem como a execução das tarefas com precisão, competência e responsabilidade. O cumprimento rigoroso das regras é fundamental para prevenir erros, fraudes e práticas ilícitas.

3.3 Ofertas e outras vantagens

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 legislação vigente e do presente Código e submeter à apreciação por parte do superior hierárquico.

4. Confidencialidade

Os Colaboradores devem proteger todas as informações confidenciais a que tenham acesso no exercício das suas funções, desde que não sejam de domínio público.

Todo o uso de informação confidencial deve obedecer rigorosamente a princípios legais, éticos e às políticas internas das empresas do Grupo ALMINA.

A divulgação não autorizada de informações confidenciais, seja interna ou externamente, é estritamente proibida e poderá constituir violação disciplinar, civil ou criminal.

5. Respeito pela intimidade da vida privada

O Grupo ALMINA reconhece e protege o direito à vida privada de cada Colaborador. Todas as informações pessoais ou profissionais que não sejam de domínio público devem ser tratadas com total sigilo e respeito, garantindo que o espaço privado de cada indivíduo seja preservado em qualquer circunstância.

6. Princípio da não discriminação no local de trabalho

O Grupo ALMINA promove um ambiente de trabalho inclusivo, no qual todas as pessoas têm igualdade de oportunidades.

Qualquer forma de discriminação, seja por género, idade, raça, nacionalidade, religião, deficiência física, convicção política ou crença pessoal, é estritamente proibida. O respeito pela diversidade é parte integral da cultura organizacional, garantindo um clima de equidade e justiça.

Qualquer Colaborador que seja vítima de discriminação ou que tenha assistido diretamente a comportamentos passíveis de consubstanciar a referida prática, deve participar de imediato tal situação ao responsável da área de Recursos.

As empresas que integram o Grupo ALMINA asseguram que os dados recolhidos no âmbito de denúncias relacionadas com a discriminação são objeto de tratamento estritamente confidencial.

É igualmente garantida a proteção da identidade do denunciante e das testemunhas envolvidas, prevenindo qualquer forma de retaliação ou prejuízo decorrente da participação apresentada.

7. Proibição do assédio no local de trabalho

É expressamente proibido qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual, no local de trabalho.

Não são tolerados comportamentos discriminatórios, intimidativos ou hostis no exercício das funções ou atividades ao serviço das empresas do Grupo.

As empresas do Grupo ALMINA dispõem de um Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, publicado e acessível a todos os Colaboradores através da intranet.

Todos os Colaboradores que sejam vítimas de assédio ou que tenham presenciado tais comportamentos, devem reportar imediatamente a situação ao seu superior hierárquico ou ao responsável pela área de recursos humanos.

As empresas do Grupo garantem que todas as informações e dados recolhidos no âmbito das denúncias de assédio serão tratados de forma estritamente confidencial, assegurando a proteção do denunciante e das testemunhas envolvidas.

8. Sustentabilidade ambiental

Os Colaboradores devem atuar de forma responsável na proteção do ambiente, cumprindo integralmente as instruções e normas aplicáveis às empresas do Grupo ALMINA, bem como às diretrizes específicas do serviço/departamento em que se inserem.

Devem, em particular, empenhar-se na redução da geração de resíduos, promovendo a sua reutilização ou reciclagem, na minimização da emissão de gases poluentes e na utilização eficiente e consciente dos recursos materiais, hídricos e energéticos, de acordo com as necessidades efetivas de cada atividade.

9. Saúde e Segurança

Os Colaboradores devem cumprir rigorosamente todas as regras de saúde e segurança no trabalho, respeitando todas as instruções das empresas do Grupo ALMINA nessa matéria.

10. Privacidade de dados

Os Colaboradores devem recolher apenas os dados pessoais que sejam estritamente necessários para a prossecução da sua atividade, não podendo utilizar tais dados para fins ilegítimos nem transmiti-los ou cedê-los a pessoas não autorizadas, em conformidade com a legislação aplicável no âmbito da proteção de dados.

11. Utilização das instalações e meios eletrónicos e informáticos

Todos os equipamentos, materiais, bem como as instalações das empresas que integram o Grupo ALMINA, apenas podem ser utilizados para uso profissional, devendo ser utilizados de forma prudente e apropriada.

Os meios eletrónicos e informáticos disponibilizados pelas empresas do Grupo devem ser utilizados apenas para atividades profissionais, sendo expressamente proibida a divulgação ou transmissão de mensagens com conteúdo ilícito, ofensivo ou impróprio.

A utilização inadequada desses recursos pode configurar infração disciplinar e penal, reforçando a responsabilidade de cada Colaborador no cumprimento das normas internas e da legislação aplicável.

12. Conflitos de interesse

Os Colaboradores devem abster-se de atuar sempre que identificarem situações em que os seus interesses pessoais possam conflitar com os interesses do Grupo ALMINA.

Neste âmbito, considera-se que há conflito de interesses quando um Colaborador se encontra numa situação que possa, de forma razoável, gerar dúvidas significativas quanto à imparcialidade de sua conduta ou decisão.

Os Colaboradores devem abster-se de se envolver em quaisquer situações que possam gerar um potencial conflito de interesses, nas quais um interesse pessoal — presente ou futuro — possa influenciar ou comprometer, de forma direta ou indireta, a sua imparcialidade ou objetividade profissional.

Os Colaboradores devem ainda:

- Rejeitar ofertas ou benefícios, fora dos casos permitidos pelo presente Código;
- Abster-se de se envolver em atividades que concorram com as desenvolvidas pelas empresas do Grupo;
- Utilizar os bens e recursos disponibilizados pelas empresas exclusivamente para fins profissionais, não podendo deles beneficiar em proveito próprio ou para obter qualquer vantagem indevida.

13. Relacionamento com entidades terceiras

As empresas que integram o Grupo ALMINA selecionam os seus fornecedores e prestadores de serviços com base em critérios rigorosos, imparciais e transparentes, conduzindo todas as relações comerciais com seriedade, visando a consolidação de parcerias íntegras e de confiança.

Os Colaboradores devem exercer a sua atividade profissional com total respeito pela missão, pelos valores e pelos objetivos das empresas do Grupo, garantindo que todas as interações com terceiros sejam pautadas por conduta ética, diligente e cordial.

No desempenho das suas funções, os Colaboradores devem abster-se de manifestar opiniões que possam comprometer a imagem, a credibilidade ou os interesses das empresas do Grupo ALMINA. É expressamente proibido realizar quaisquer diligências em nome das empresas sem autorização prévia.

Qualquer intervenção pública ou manifestação em redes sociais sobre assuntos relacionados com as empresas do Grupo ALMINA deve ser previamente autorizada. No caso de publicações pessoais — incluindo redes sociais, sites, artigos científicos, documentos acadêmicos ou de organizações internacionais — os Colaboradores devem evitar expressar opiniões que possam ser interpretadas como contrárias aos valores, princípios ou objetivos das empresas, de modo a não comprometer a reputação ou imagem do Grupo ALMINA.

14. Concorrência

O Grupo ALMINA defende a concorrência leal em todos os mercados em que atua, repudiando práticas desleais ou ilícitas que possam prejudicar concorrentes, manipular processos de negociação ou obter vantagens indevidas

As empresas do Grupo ALMINA atuam segundo as regras legais e critérios de mercado, promovendo uma concorrência leal e saudável, obedecendo a princípios de cordialidade e respeito mútuo para com os seus concorrentes, devendo, também, os Colaboradores respeitar e atuar em conformidade com tais regras.

VI. Infrações e Sanções Aplicáveis

A violação das regras constantes deste Código pode dar lugar ao apuramento de responsabilidade disciplinar e/ou de responsabilidade criminal.

Nos termos do artigo 3.º do 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*.

Vejamos, 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.

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).

Por último, cumpre 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 as nossas condutas não sejam interpretadas como uma violação das disposições legais em matéria de corrupção e infrações conexas.

VII. 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 legais vigentes.

Desse modo, no exercício do poder disciplinar poderão ser aplicadas ao Colaborador as seguintes sanções:

- 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.

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.

VIII. Entrada em vigor, alterações e publicidade

O Código de Ética e Conduta entrou em vigor no dia 15 do mês de dezembro de 2022, tendo sido objeto de revisão em dezembro de 2025.

O presente Código revisto é afixado nas instalações das empresas do Grupo, sendo ainda divulgado internamente aos seus Colaboradores através da publicação na intranet e nos respetivos sites institucionais das empresas do Grupo ALMINA.

Aljustrel, 05 de dezembro de 2025

O Conselho de Administração,