

# CÓDIGO DE CONDUTA

*(artigo 5.º, n.º 1, e artigo 7.º do Regulamento Geral da Prevenção da Corrupção – RGPC –  
aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)*

14 de Fevereiro 2025

<b>ÍNDICE DE VERSÕES</b>			
<b>Versão</b>	<b>Data</b>	<b>Secção alterada</b>	<b>Descrição</b>
1. <sup>a</sup>	14/02/2025	-	Versão de Base

## ÍNDICE

1. O Grupo AVK	4
2. Aplicabilidade do Código de Conduta	5
a. Objeto	5
b. Âmbito de Aplicação	5
3. Valores e Princípios da AVK	5
a. Os nossos Valores	5
b. Os nossos Princípios	5
4. Definições	7
5. O Grupo enquanto entidade empregadora	7
a. Relações internas	7
b. Ao representar o Grupo	7
c. Progressão e Formação Profissional	7
d. Processamento de remuneração e abonos	8
e. Informação e confidencialidade	8
f. Proteção de Dados	8
g. Integridade e Lealdade	9
h. Conflito de interesses	9
i. Segurança, Proteção e Saúde	9
j. Ativos Empresariais	10
k. Segregação de Funções	10
l. Segmentação de Informação	10
6. A AVK como Parceiro de Negócios	11
a. Segurança e qualidade do produto	11
b. Relações com Fornecedores e Parceiros Comerciais	11
c. Relações com terceiros	11
d. Organismos públicos e judiciais	12
e. Concorrência Leal	12
f. Ofertas, Gratificações e Vantagens	12
g. Branqueamento de Capitais e Obrigações legais	13
7. Sustentabilidade	13
a. Consciência Ambiental	13
b. Respeito pelos Direitos Humanos	13
8. O incumprimento e o regime sancionatório	13
a. Sanções	14
9. Relatório	15
10. Revisão	15
11. Publicidade	15

## 1. O GRUPO AVK

O Grupo AVK (doravante denominado por “AVK” ou “Grupo”) é um grupo empresarial líder na prestação de serviços audiovisuais para eventos, apresentando soluções inovadoras e personalizadas para cada evento aos seus clientes.

O Presente Código de Conduta (doravante denominado por “Código de Conduta” ou “CC”) procura estabelecer as normas de Conduta e os Princípios Éticos em que o Grupo, assim como os seus colaboradores, devem basear a sua atuação. Todos aqueles que, de alguma forma, estabeleçam relações com a AVK devem tomar conhecimento do presente Código de Conduta e respeitá-lo, nas relações que mantêm com o Grupo.

O Grupo AVK enquanto grupo líder na prestação de serviços audiovisuais, opera através de duas sociedades em Portugal, a AVK – Soluções Audiovisuais, S.A. e a EUROSERVICE – Serviços Audiovisuais, S.A.

A AVK – Soluções Audiovisuais, S.A. (AVK, S.A.), constituída em 2010, a qual tem por objeto a prestação de serviços audiovisuais, incluindo a venda e aluguer de equipamento de som, vídeo e iluminação, e de outros equipamentos de processamento e captação e difusão de imagens, som e luz e respetiva assistência técnica, a produção de conteúdos e o projeto, a construção e a montagem de estruturas e similares.

A EUROSERVICE – Serviços Audiovisuais, S.A. (EUROSERVICE), constituída em 2007, a qual tem por objeto a prestação de serviços audiovisuais, incluindo a venda e aluguer de equipamento de som, vídeo, iluminação e informática, e de outros equipamentos de processamento e captação e difusão de imagens, som e luz e respetiva assistência técnica, a produção de conteúdos e de serviços de decoração e o aluguer de artigos complementares para eventos. Especializada em eventos de média dimensão, a Euroservice trabalha com hotéis, empresas e organizadores de eventos que procuram serviços ágeis, flexíveis e adaptados às suas necessidades

Da constituição do Grupo AVK, através da agregação de esforços e sinergias destas duas sociedades e ainda de uma sociedade com sede em Espanha, resultou um Grupo líder na prestação de serviços audiovisuais que procura todos os dias melhorar o seu desempenho a todos os níveis, adotando, para tanto, uma conduta ética consciente e responsável.

O maior objetivo da AVK é destacar-se e ser reconhecida pela excelência dos seus serviços e produtos, fazendo o uso ideal dos recursos para superar as expectativas dos seus clientes.

O presente Código de Conduta é parte integrante do Programa de Cumprimento Normativo instituído no Grupo, tendo sido aprovado em cumprimento do disposto no n.º1 do artigo 5.º do Regulamento Geral da Prevenção da Corrupção – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

## **2. APLICABILIDADE DO CÓDIGO DE CONDUTA**

### **a. Objeto**

O presente Código de Conduta (CC) pretende:

- Identificar os valores, princípios e as regras de conduta que visam orientar o Grupo AVK, especificando os conceitos éticos de forma a diminuir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os mesmos.
- Incentivar e garantir o cumprimento desses valores, princípios e regras de conduta.
- Estabelecer as consequências do incumprimento dos valores, princípios e regras de conduta do Grupo.
- Garantir que todos os *stakeholders* e parceiros conhecem e agem em conformidade com os valores e princípios enumerados neste CC.

### **b. Âmbito de aplicação**

1. O presente Código de Conduta é aplicável às sociedades do Grupo AVK que atuam em Portugal, a saber:
  - i. AVK
  - ii. Euroservice
2. O presente Código de Conduta é aplicável a todos os administradores, diretores e demais trabalhadores de ambas as sociedades que compõem o Grupo, bem como a quaisquer outros colaboradores ou pessoas que, independentemente do vínculo, posicionamento hierárquico e do lugar onde se encontrem, exerçam funções no Grupo, a título permanente ou ocasional, quer nas relações que estabeleçam entre si, quer nas relações com clientes, fornecedores, parceiros, acionistas e demais *stakeholders*.
3. O presente Código de Conduta é ainda aplicável a todos os que se relacionem com o Grupo, nomeadamente os consultores, agentes, representantes ou quaisquer pessoas que representem, ou atuem em nome e por conta das sociedades que integram o Grupo, bem como aos clientes, fornecedores e parceiros da AVK, os quais devem respeitar o presente Código de Conduta nas relações que mantêm com o Grupo.

## **3. MISSÃO, POSICIONAMENTO E VALORES DA AVK**

### **a. Missão:**

*Consolidar e evoluir continuamente como o maior e mais relevante grupo nacional de soluções audiovisuais, liderando com excelência e inovação.*

### b. Posicionamento:

*Capacitamos os clientes para transformar cada evento numa experiência inesquecível, com conhecimento, criatividade e superação*

### c. Valores:

PROFUNDOS:	POSICIONAIS:	RELACIONAIS:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecimento</li> <li>• Confiança</li> <li>• Dedicação</li> <li>• Criatividade</li> <li>• Inovação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanismo</li> <li>• Amplitude</li> <li>• Capacidade de inovação</li> <li>• Robustez</li> <li>• Fiabilidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanismo</li> <li>• Proximidade</li> <li>• União</li> <li>• Superação</li> <li>• Empatia</li> </ul>

## 4. DEFINIÇÕES

Para efeitos do presente Código de Conduta entende-se por:

- **Corrupção:** atos ou omissões que podem consistir em dar ou prometer dar, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de qualquer ato ou omissão em violação das obrigações ou deveres.
- **Infrações conexas:** Demais crimes económico-financeiros, tais como Recebimento ou 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.
- **Sanção:** Reação da ordem jurídica à violação do Direito, mediante a aplicação de uma consequência desfavorável ao autor dessa violação.
- **Sanções disciplinares:** Aplicada pelo empregador, mas sindicável junto do tribunal, como consequência da violação dos deveres ou obrigações do trabalhador em conclusão do procedimento disciplinar, estando legalmente previstas as sanções admissíveis.
- **Sanções criminais:** Aplicada pelo tribunal, em conclusão do competente processo judicial, em virtude de atos ou omissões que configurem a prática de um crime. As sanções penais vão desde a admoestação à pena de prisão.

O mesmo ato ou omissão pode acarretar sanções criminais e disciplinares por se traduzir simultaneamente na prática de um crime e na violação de deveres ou obrigações disciplinares.

## **5. O GRUPO ENQUANTO ENTIDADE EMPREGADORA**

A AVK procura construir relações duradouras e saudáveis com todos aqueles que com ela se relacionam.

### ***a. Relacionamento interpessoal***

1. Os colaboradores do Grupo devem promover um bom ambiente de trabalho, pautado pela cordialidade, entreajuda e pelo trabalho em equipa, adotando uma conduta que se seja pelos princípios e valores do Grupo.
2. Deve ser demonstrada consideração e respeito entre os colaboradores, abstendo-se estes de qualquer tipo de prática abusiva e evitando comportamentos ofensivos e/ou desrespeitadores.
3. Caso um colaborador tenha conhecimento de uma conduta inapropriada por parte de outro colaborador, fornecedor ou parceiro da AVK, deverá reportar tal comportamento superiormente ou apresentar denúncia pelos canais de denúncias internas.

### ***b. Ao representar a Empresa***

1. Os colaboradores do Grupo devem adotar comportamentos que não prejudiquem a reputação deste, nomeadamente devem:
  - a. Agir sempre salvaguardando a imagem e os interesses do Grupo.
  - b. Acautelar a inexistência de confusões ou conflitos entre o que são opiniões e/ou interesses pessoais do colaborador e o que são opiniões e/ou interesses do Grupo.
  - c. Promover a boa reputação do Grupo, abstendo-se de discutir, com elementos externos ao Grupo, os aspetos que identificam como sendo menos positivos na AVK.

### ***c. Recrutamento***

O recrutamento na AVK deverá estar assente numa estratégia de grupo e empresa onde estão claramente definidas as necessidades, meios de recrutamento, critérios e forma de seleção e competências comportamentais e técnicas para cada posição. Caso o candidato selecionado não preencha os critérios previamente definidos, a decisão de seleção deverá ser devidamente fundamentada, sob pena de ser posta em causa a imparcialidade e transparência do recrutamento.

### ***d. Progressão e formação Profissional***

O Grupo AVK incentiva o desenvolvimento e a formação contínua dos seus colaboradores tendo em vista o aprofundamento dos seus conhecimentos e a otimização de competências, que permitam o seu desenvolvimento profissional.

***e. Processamento de remunerações e abonos***

1. Ter um menor número de colaboradores necessário na Direção de Recursos Humanos a desempenhar funções que se relacionem com o processamento de salários e abonos.
2. Deve ser assegurada a supervisão desses mesmos colaboradores, de forma a garantir a segurança destes dados pessoais.

***f. Informação e Confidencialidade***

1. Todos os colaboradores do Grupo estão sujeitos a uma obrigação de confidencialidade relativamente a toda e qualquer informação de que tenham conhecimento, no âmbito das funções desempenhadas no Grupo de acordo com o contrato de trabalho estabelecido entre as partes.
2. Não é permitida a divulgação a terceiro, a apropriação, ou a utilização em benefício próprio ou de terceiro de tal informação, por qualquer forma ou meio, exceto se previamente requerida e devidamente autorizada pela Administração.
3. Considera-se informação confidencial a informação técnica, financeira, comercial ou de qualquer outro tipo, de que o colaborador obtenha conhecimento no âmbito das funções que desempenha no Grupo.
4. Toda a informação deve ser arquivada, principalmente quando estiver em causa o registo de evidência de cumprimento de uma obrigação ou de um procedimento.
5. Os colaboradores em funções, assim como em situação de suspensão do vínculo (laboral, ou de outra natureza que mantenham com o Grupo), ou após a cessação do mesmo devem comprometer-se a manter a devida reserva de confidencialidade e discrição inerentes às suas funções, tendo em atenção os termos prescritos na lei, sob pena da aplicação de sanções legalmente prescritas.

***g. Proteção de Dados***

O tratamento de dados realizado pela AVK, quer na qualidade de responsável de tratamento quer na qualidade de subcontratante, é efetuado de acordo com os normativos legais aplicáveis, nomeadamente no disposto no REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016 (RGPD) e na Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto, Lei de Execução.

***h. Integridade e Legalidade***

1. O Grupo AVK e as sociedades que integram o Grupo, honram os compromissos assumidos, em nome do Grupo, ou em seu nome, atuando sempre dentro da legalidade.
2. Não é tolerado qualquer comportamento ilícito, perpetrado por qualquer colaborador ou por este facilitado, que consubstancie uma infração quer do ponto de vista disciplinar quer, principalmente, do ponto de vista criminal.
3. Qualquer ato de Corrupção ou Infrações Conexas, tráfico de influências, recebimento ou ofertas indevidas de vantagem, pagamento e/ou recebimento de vantagem, contrários à lei, não será tolerado.

**i. Conflito de interesses**

1. Os administradores, diretores e demais colaboradores do Grupo devem atuar de forma objetiva, imparcial e transparente face aos assuntos que lhes são confiados.
2. Considera-se existir conflito de interesses sempre que um administrador, diretor ou colaborador tenha, direta ou indiretamente, um interesse pessoal de que possa retirar potencial vantagem, patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiros, nomeadamente devido a relações de parentesco, relação amorosa ou de intimidade, relação de amizade ou inimizade com pessoas ou entidades envolvidas, ou contactos privilegiados e que, por isso, possa influenciar o desempenho das suas funções.
3. Sempre que exista conflito de interesses, tal como descrito *supra*, o administrador, diretor ou colaborador deverá dar imediato conhecimento desse facto, por escrito, ao superior hierárquico ou ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, de maneira a que não seja chamado a tomar decisão no assunto em causa, nem intervenha ou influencie o sentido da decisão, ou não participe no projeto em questão, devendo ainda abster-se de participar em quaisquer reuniões em que seja discutido um assunto relativamente ao qual esteja em situação de conflito de interesses.
4. Caso não se afigure possível o afastamento da pessoa em questão, da decisão ou do projeto em causa, conforme descrito no ponto anterior, o processo de decisão deverá ser especialmente fundamentado e, no âmbito de um projeto, deverão ser adotadas as medidas necessárias a que o potencial conflito de interesses seja mitigado, de modo a que não subsistam dúvidas quanto à isenção e correção do colaborador em potencial conflito.
5. Os colaboradores da AVK não devem prestar qualquer forma de colaboração, ainda que a título gratuito, às entidades que exercem atividades concorrentes às do Grupo, nem deter quaisquer participações nestas entidades.
6. O exercício de cargos em funções públicas é possível, mas deve ser sempre comunicado e autorizado previamente à sua aceitação, de modo a ser avaliada a compatibilidade entre esse cargo e as funções desempenhadas na AVK.

**j. Segurança, Proteção e Saúde**

1. A AVK promove a informação de todos os colaboradores em matéria de segurança, proteção e saúde no trabalho, apostando na capacitação e sensibilização dos seus colaboradores.
2. A segurança e saúde dos colaboradores é uma prioridade para o Grupo, sendo desenvolvidas medidas de segurança que deverão ser respeitadas por todos e aplicando-se o princípio de que todos os acidentes de trabalho são evitáveis.
3. É proibido o consumo de álcool ou de produtos estupefacientes no local de trabalho, sendo a sua posse ou distribuição ilegal, não sendo toleradas pelo Grupo tais condutas.
4. Todos os colaboradores do Grupo deverão seguir as orientações legais no que diz respeito à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST).

#### ***k. Ativos empresariais***

1. Os colaboradores da AVK comprometem-se a fazer uma boa e prudente utilização dos meios materiais e imateriais colocados à sua disposição para utilização diária.
2. O património físico do Grupo deve ser protegido e conservado, pelos seus colaboradores.
3. Os colaboradores da AVK responsabilizam-se pela utilização correta dos recursos financeiros que lhes sejam confiados, deles prestando contas assim que possível ou que lhes seja solicitado.
4. O endereço eletrónico facultado pela AVK, bem como a Internet, devem ser utilizados exclusivamente para o desempenho das funções profissionais, sendo possível sujeitar a utilização destes a seguimento ou auditorias.
5. Os colaboradores da AVK não poderão, em nenhum caso, tirar proveito pessoal ou para terceiros, direta ou indiretamente, de quaisquer ativos empresariais do Grupo.

#### ***l. Segregação de funções***

1. A AVK está organizada por departamentos a que correspondem determinadas funções.
2. Os projetos desenvolvidos são sempre acompanhados pela Administração de cada uma das sociedades, a qual atualmente é comum a ambas as empresas do Grupo e articula com os Diretores das sociedades em causa e toma a decisão última sobre questões de significativa importância, sendo a Direção Financeira e Administrativa, a de Recursos Humanos, a de Marketing e Comunicação, a Comercial, direções comuns a ambas as sociedades.

***m. Segmentação de Informação***

1. As informações relativas a colaboradores, fornecedores, parceiros, fornecimentos e projetos, são segmentadas por pessoas que desempenham diferentes funções e com diferentes competências, para que estas informações não estejam disponíveis a todos os elementos que compõem da Direção.
2. Em concretização do ponto anterior:
  - a. Direção Financeira (DF): A informação relativa a colaboradores, fornecedores e parceiros não deverá estar centralizada numa única pessoa com acesso integral à mesma, de modo a obviar à ocorrência de desvio patrimonial e/ou ao incumprimento dos procedimentos de aquisição de bens e serviços com vista ao favorecimento de terceiros, devendo antes ser conhecida, de modo parcial, por diversos colaboradores e ficando – sempre que possível – um colaborador responsável por cada segmento;
  - b. Direção de Recursos Humanos (DRH): A informação relativa aos trabalhadores deverá estar centralizada de modo a ser integralmente conhecida pelo menor número possível de colaboradores, devidamente identificados como conhecedores de todos os dados dos demais colaboradores do Grupo;
3. A cada Diretor é concedido acesso à totalidade da informação do Departamento em que se insere, assumindo este a responsabilidade daí decorrente a par dos colaboradores que tiverem acesso a essa mesma informação.

**6. A AVK COMO PARCEIRO DE NEGÓCIOS**

A atividade do Grupo assenta nos seguintes pilares:

***a. Segurança e qualidade do serviço***

1. AAVK exige o cumprimento de standards de qualidade por parte dos seus fornecedores. Por standards de qualidade entendem-se as informações técnicas que, de alguma forma, tenham influência na qualidade dos produtos à disposição dos clientes.
2. Todos os produtos disponibilizados devem cumprir os parâmetros de qualidade e segurança aprovados, sendo estes avaliados de forma rigorosa, por parte dos fornecedores.

***b. Fornecedores e Parceiros Comerciais***

1. Pretende-se que os parceiros de negócio da AVK se rejam pelos mesmos princípios éticos por si seguidos.
2. Na relação mantida com parceiros do Grupo, qualquer manifestação da qual possam surgir direitos ou obrigações, para qualquer uma das partes, deve ser documentada e dada a conhecer pelo colaborador aos demais elementos da equipa.

3. Caso exista alguma situação que possa pôr em risco a relação entre a AVK e os seus fornecedores, parceiros, ou a imagem do Grupo, deve a situação ser reportada superiormente ou ser apresentada uma denúncia interna nos termos previstos na respetiva Política de comunicação de irregularidades.

#### ***c. Seleção de Fornecedores e Parceiros***

1. A seleção de fornecedores e parceiros deve ser realizada com a máxima imparcialidade, tendo em conta critérios de qualidade, capacidade de inovação, preço, capacidade de abastecimento, performance, continuidade e sustentabilidade a longo prazo, entre outros que possam vir a ser considerados em função das necessidades concretas do Grupo e do mercado em que este atua.
2. Deverão ser definidos, para cada projeto, critérios de seleção de parceiros de modo a ser justificável o enquadramento destes no perfil pretendido.
3. Se, na seleção de parceiros comerciais para um projeto, não for especificado o critério, ter-se-á em conta os seguintes:
  - a. Sociedade ou pessoa com uma boa reputação no mercado;
  - b. Sociedade ou pessoa sobre a qual não recaiam suspeitas de envolvimento na prática de quaisquer ilícitos;
  - c. Sociedade ou pessoa com a qual nenhum dos elementos da Administração ou Direção tenham qualquer conflito de interesse.
4. Nas relações com parceiros, priorizam-se:
  - a. Parceiros que partilhem os mesmos princípios que a AVK;
  - b. Parceiros que respeitem as regras do RGPD;
  - c. Parceiros com um Programa de Cumprimento Normativo;
  - d. Parceiros com quem a AVK já tenha estabelecido relações, sem quaisquer incidentes ou reportes de infrações.

#### ***d. Relações com terceiros***

1. Deve ser mantida, através de um serviço de excelência, uma relação de confiança e de preservação de uma imagem de profissionalismo perante os clientes e qualquer entidade com a qual a AVK e os seus colaboradores se relacionem.
2. Na relação mantida com clientes, consumidores e demais entidades externas, qualquer manifestação da qual possam surgir direitos ou obrigações, para qualquer uma das partes, deve ser documentada e dada a conhecer pelo colaborador ao superior hierárquico.
3. Caso exista alguma situação que possa pôr em risco a relação entre a AVK e os seus clientes, consumidores e demais entidades externas, ou a imagem do Grupo, deve quanto à mesma ser apresentada reclamação.

#### ***e. Organismos Públicos e Judiciais***

A receção de qualquer comunicação de uma entidade pública ou judicial, deve ser imediatamente registada no sistema e enviada para a pessoa responsável pela preparação de resposta, informando-se o diretor da direção a que a comunicação respeita.

#### ***f. Concorrência Leal***

1. A AVK não procede à recolha de informações sobre a concorrência, nomeadamente técnicas, através de meios ilegais, para com isso tirar qualquer proveito.
2. A AVK respeita todos os que atuam na sua área de atividade, incluindo a concorrência, abstendo-se de tecer comentários negativos, levantar suspeitas ou proferir afirmações falsas quanto às entidades, respetivos serviços ou produtos.

#### ***g. Ofertas, Gratificações e Vantagens***

1. Os Administradores e os colaboradores da AVK não podem disponibilizar, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para outrem, quaisquer gratificações, ofertas ou vantagens que excedam a mera cortesia ou ultrapassem um valor simbólico, em virtude do exercício de funções que desempenham, que possam ser consideradas como tentativa de influência para tomada de decisão ou no desempenho da atividade.
2. Deve ser comunicado ao respetivo superior hierárquico ou, tal não sendo aplicável, ao Responsável pelo Cumprimento Normativo, caso um administrador ou colaborador do Grupo receba qualquer gratificação, oferta ou vantagem, mesmo que não exceda a mera cortesia, nem ultrapasse um valor simbólico, devendo esta ficar registada internamente e ser devolvida à pessoa ou entidade que a proporcionou.
3. Quando um administrador ou colaborador do Grupo seja incumbido de entregar a terceiro uma oferta em nome da AVK, deve ser claramente evidenciada a natureza institucional de tal oferta, devendo igualmente existir registo das ofertas institucionais concedidas pelo Grupo.

#### ***h. Branqueamento de Capitais e Obrigações Legais***

1. A AVK atua de forma a evitar qualquer colaboração com pessoas e/ou entidades que possam proceder a qualquer atividade ilícita, branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo.
2. A AVK colabora com as autoridades fiscais para monitorizar e prevenir práticas fiscais fraudulentas que possam ser utilizadas nos mercados em que o Grupo está presente.

### **7. SUSTENTABILIDADE**

#### ***a. Consciência Ambiental***

Sendo um dos valores do Grupo AVK, existe compromisso relativamente ao ambiente. E por esse motivo, a AVK conduz o seu negócio de forma consciente, para ter o mínimo de impacto negativo possível, através da utilização eficiente dos recursos e utilizando, sempre que possível, energias renováveis.

### **b. Respeito pelos Direitos Humanos**

1. Para a AVK o respeito pelos direitos humanos é um pilar fundamental da sua atividade, em especial no que respeita os direitos que se relacionam com a atividade empresarial, designadamente, o direito à infância, à juventude, à livre associação sindical, o respeito para com as pessoas e à igualdade de oportunidades e não discriminação.
2. A AVK rejeita qualquer recurso ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e obrigatório, qualquer forma de escravatura moderna, bem como o tráfico de seres humanos.

## **8. INCUMPRIMENTO**

1. A violação de quaisquer princípios, valores e regras de conduta previstos neste Código de Conduta, pode dar origem a responsabilidade disciplinar, de quem os haja violado, ou mesmo à sua responsabilidade criminal.
2. Respeitando a violação das regras deste Código de Conduta às infrações consideradas para efeitos da Política de comunicação de irregularidades deverá ser apresentada a competente denúncia no canal de denúncias internas (doravante “Plataforma de Denúncias”).
3. Nos demais casos de violação dos princípios, valores e regras de conduta previstos neste Código de Conduta deverá ser reportada, de imediato, a situação superiormente ou ao Departamento de Recursos Humanos.
4. Em caso de dúvida quanto ao enquadramento da infração verificada, deverá o colaborador contactar o Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).
5. A comunicação de qualquer indício de incumprimento - seja do Código de Conduta, do regulamento interno, ou de quaisquer políticas ou procedimentos do Grupo - ou dos normativos legais - deverá ser efetuada, por escrito, através de um dos seguintes canais habilitados (consoante a natureza da denúncia):
  - a. Plataforma de denúncias (caso a situação se enquadre no conceito de infração tal como prevista na Política de comunicação de Infrações);
  - b. Comunicação ao superior hierárquico, *maxime* ao Diretor do departamento respetivo;
  - c. Comunicação ao Departamento dos Recursos Humanos: caso o anterior seja inoperante e
  - d. Comunicação à Administração: por parte dos Diretores dos diversos departamentos e em casos de especial importância.
6. A comunicação de denúncias, sem prejuízo dos procedimentos que em concreto sejam estabelecidos, obedecerá aos seguintes princípios:
  - a. As denúncias podem ser apresentadas por qualquer *stakeholders* (trabalhadores, colaboradores, fornecedores, etc.), de boa-fé, devendo ser devidamente fundamentadas.
  - b. As denúncias serão analisadas com rigor e imparcialidade.

- c. É garantida a confidencialidade da identidade do denunciante e dos envolvidos nos factos relatados, podendo também a denúncia ser feita anonimamente.
  - d. É proibida qualquer forma de retaliação contra o denunciante de boa-fé.
  - e. É assegurada a informação ao denunciante sobre o estado e seguimento da denúncia efetuada, nos termos e nos prazos previstos na lei nacional aplicável
7. A prática de atos de retaliação ou represálias por parte do Grupo ou de algum colaborador do Grupo contra alguém que, de boa fé, tenha reportado violações de que suspeitava, constitui violação deste Código de Conduta, podendo importar responsabilidade disciplinar, contraordenacional e criminal.
8. A apresentação de uma denúncia em que o denunciante saiba ser falsa a factualidade relatada, constitui violação deste Código de Conduta, configurando infração disciplinar, com possibilidade de aplicação das Sanções Disciplinares indicadas no ponto 8. a), além de eventual responsabilidade criminal.

#### a. Sanções

1. Se os factos praticados em violação do presente Código de Conduta constituírem infração disciplinar, à mesma poderá ser aplicada uma das seguintes Sanções Disciplinares:
- 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.
2. Se os factos praticados constituírem violação do presente Código de Conduta mas não prosseguir qualquer procedimento disciplinar, poderá ser indicado ao colaborador que participe em Formação sobre o “Código de Conduta”.
3. A indicação de frequência em formação, sobre o Código de Conduta, poderá ser ainda feita cumulativamente à aplicação de qualquer sanção, desde que não extintiva da relação laboral.
4. Se os factos praticados em violação do presente Código de Conduta constituírem infração criminal, por cada ato suscetível de configurar a prática de um ilícito criminal, poderá ser aplicada, pelo tribunal, uma das seguintes penas (i) multa, (ii) prisão.
5. Ainda quanto às Sanções Criminais, a moldura prevista para os ilícitos criminais tutelados pelo regime geral de prevenção de corrupção são as seguintes:
- a. **Corrupção** (373.º/374.º CP e arts 8.º e 9.º da Lei 20/2008, de 21.04): com pena de multa ou pena de prisão de um a oito anos;
  - b. **Recebimento e oferta indevidos de vantagem** (arts. 372.º do CP): com pena de multa até 360 dias ou pena de prisão até cinco anos;

- c. *Peculato (arts. 375.º do CP): com pena de multa ou pena de prisão até oito anos;*
- d. **Participação económica em negócio (arts. 377.º do CP):** com pena de multa até 60 dias ou pena de prisão até cinco anos;
- e. *Concussão (arts. 379.º do CP): com pena de multa até 240 dias ou pena de prisão até oito anos;*
- f. *Abuso de poder (arts. 382.º do CP): com pena de multa ou pena de prisão até três anos;*
- g. *Prevaricação (arts. 369.º do CP): com pena de multa até 120 dias ou pena de prisão até oito anos;*
- h. **Tráfico de Influência (arts. 335.º do CP):** com pena de multa ou pena de prisão até cinco anos;
- i. **Branqueamento ou Fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito (art. 368.º-A do CP e 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual):** pena de prisão até 12 anos no caso de branqueamento e multa até 150 dias ou pena de prisão até oito anos no caso de Fraude na obtenção ou desvio de subsídio.

## 9. RELATÓRIO

A ocorrência de qualquer infração conduzirá à elaboração de um relatório do qual conste a identificação das regras violadas, da medida aplicada ou a aplicar e da sanção aplicada.

## 10. REVISÃO

O presente Código de Conduta é revisto a cada **3 (três) anos** ou sempre que opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos elementos atinentes à organização e atividade das sociedades do Grupo, bem como dos elementos que constam do Código de Conduta.

## 11. PUBLICIDADE

O presente Código de Conduta é obrigatoriamente dado a conhecer a todos os trabalhadores do Grupo, sendo divulgado na intranet e publicado no site das sociedades do Grupo em causa, no prazo de 10 (dez) dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

Aprovado a 14 de Fevereiro de 2025,