

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Índice

1.	Objetivos e âmbito de aplicação do Código de Ética e Conduta da AEDL.....	3
2.	Missão e valores	3
3.	Código de Ética e Conduta.....	4
3.1	Código de Ética e Conduta e relação com as partes interessadas	5
3.2	Implementação do Código de Ética e Conduta	6
4.	Acompanhamento da aplicação do Código de Ética e Conduta.....	6
5.	Declaração	8

1. Objetivos e âmbito de aplicação do Código de Ética e Conduta da AEDL

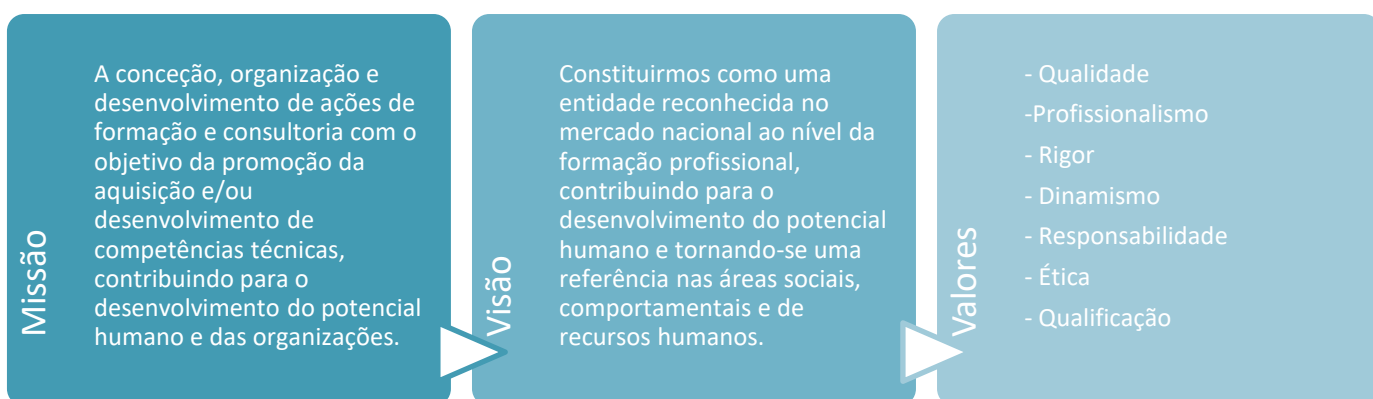
Âmbito de aplicação:

O Código de Ética e Conduta da AEDL integra um conjunto de princípios e regras em matérias de ética e comportamento profissional, a observar pelos colaboradores no exercício das suas funções, nas relações entre si e entre as partes interessadas.

Objetivos:

- Garantir e clarificar a harmonização dos padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- Formalizar e divulgar os valores, princípios, normas e regras de conduta que norteiam o relacionamento interpessoal e com as partes interessadas;
- Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética;
- Informar o público da conduta e atitude que pode esperar dos colaboradores nas relações que com estes estabelece, reforçando a confiança pública na qualidade do desempenho individual dos colaboradores e, consequentemente, da entidade como um todo.

2. Missão e valores



3. Código de Ética e Conduta

No desenvolvimento da sua atividade profissional todos/as os/as colaboradores/as da AEDL deverão adotar um comportamento ético e uma conduta profissional:

a) Conflitos de interesse

Os **conflitos de interesse** ocorrem quando os interesses pessoais do/a colaborador/a ou de terceiros/as influenciam ou podem influenciar o desempenho imparcial das suas funções. Os/as colaboradores/as não devem intervir em processos de decisão que envolvam organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado, ou com as quais detenha um laço de parentesco ou amizade.

Atividades externas: nenhuma atividade deve ser levada a cabo por um/a colaborador/a se tal atividade interferir com as suas responsabilidades perante a AEDL, configurar risco para a reputação da AEDL ou representar qualquer forma de conflito com os interesses da AEDL.

Contratação de familiares/parentes: a AEDL poderá contratar familiares diretos, apenas se a contratação for baseada nas qualificações, desempenho e/ou experiência e sendo aplicados de forma ética todos os aspetos relativos à contratação, como remunerações, gratificações e progressões.

b) Presentes e convites pessoais

A AEDL não encoraja a troca de presentes, convites ou outro tipo de favorecimento entre os/as seus/suas colaboradores/as e terceiros/as.

Os/as colaboradores/as e direção não devem aceitar para benefício próprio, bens, serviço ou qualquer tipo de vantagem (incluindo presentes) de outras entidades (individuais e coletivas) que mantenha ou pretenda manter relações comerciais com a AEDL.

A AEDL proíbe a aceitação ou receção de dinheiro, cheques ou outros bens ou vantagens monetárias similares, independentemente do valor.

c) Confidencialidade da informação

De forma a garantir o respeito pelo valor e propriedade da informação resultante do exercício das suas funções, o/a colaborador/a não poderá divulgar informações confidenciais da empresa ou utilizá-las para obter vantagens para si ou para terceiros. Os colaboradores/as deverão ainda preservar a obrigação da confidencialidade mesmo após a cessão do vínculo laboral que mantêm com a AEDL.

Tal aplica-se igualmente à proteção de dados pessoais. A AEDL poderá comunicar os dados pessoais a entidades terceiras, garantindo que estas tratam os referidos dados pessoais única e exclusivamente para o cumprimento das finalidades indicadas.

Quando aplicável, partilharemos as suas informações com:

- a) Entidades reguladoras, para fins de verificação de conformidade das atividades prestadas pela AEDL;
- b) Entidades com as quais a AEDL possua uma parceria operacional, para fins de execução das atividades incluídas na mesma.

O tratamento dos dados dos utilizadores poderá ser realizado por um prestador de serviços idóneo, contratado pela AEDL. O referido prestador de serviços tratará exclusivamente os dados para as finalidades estabelecidas pela AEDL e em observância das instruções por esta emitidas, cumprindo rigorosamente as normas legais sobre proteção de dados pessoais, segurança da informação e demais normas aplicáveis.

3.1 Código de Ética e Conduta e relação com as partes interessadas

Clientes

Na interação com cliente e potenciais clientes a AEDL procura desenvolver uma relação de confiança mútua, em consonância com a missão, visão e valores da empresa, de forma a garantir a prestação de um serviço transparente com vista à satisfação dos nossos clientes.

Procuramos garantir a transparência nas nossas transações comerciais, garantindo que o cliente possa tomar uma decisão informada sobre o serviço a contratar, assegurando o cumprimento integral das condições acordadas.

Fornecedores e prestadores de serviços

A AEDL procede ao recrutamento e seleção de fornecedores e prestadores de serviços através de um procedimento estruturado e imparcial, garantindo que a atuação destes é consonante com o presente código de conduta.

Colaboradores

A AEDL assegura a integridade e dignidade no local de trabalho, não admitindo nem adotando qualquer comportamento discriminatório face aos/às seus/suas colaboradores/as.

O relacionamento entre direção e colaboradores/as é sustentado no respeito mútuo e cooperação, sendo encorajada a adoção de um comportamento idóneo e digno de ambas as partes.

Órgãos gestores e organismos públicos

A AEDL cumpre integralmente a legislação nacional e europeia em vigor aplicável à sua atividade profissional, cumprindo todas as obrigações de ordem legal ou contratual para com os órgãos gestores com os quais colabora assim como os demais organismos públicos.

A AEDL assegura a total disponibilização de informação, nos termos da lei, aos organismos de gestão e organismos públicos sempre que solicitado.

3.2 Implementação do Código de Ética e Conduta

O presente Código de Ética e Conduta é divulgado aos/às colaboradores/as e disponibilizado através dos canais internos de comunicação.

Após a sua disponibilização todos/as os/as colaboradores/as deverão assinar anualmente o documento disponível na sede da AEDL em formato impresso, independentemente da sua função ou vínculo profissional, declarando a sua concordância com o mesmo e dispondo-se a cumpri-lo integralmente, tendo perfeito conhecimento das sanções decorrentes caso se verifique algum incumprimento (ver ponto 4, página7).

No caso dos/as novos/as colaboradores/as será dado conhecimento deste código no momento do acolhimento.

O/a responsável pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta assegura o seu cumprimento, recebe informação sobre atividades que não estejam em conformidade com o mesmo.

O presente Código de Ética e Conduta encontra-se disponível no site institucional de forma a assegurar a visibilidade para o exterior.

4. Acompanhamento da aplicação do Código de Ética e Conduta

Todos/as os colaboradores/as têm o dever legal de denunciar qualquer caso de suspeita de comportamento antiético, conduta irregular ou fraude de que tenham conhecimento e logo que se verifique a sua ocorrência.

A comunicação destas situações deve ser feita ao/à gestor/a do Código de Ética e Conduta, uma vez que é este o responsável por garantir que a denúncia seja tratada em conformidade com as políticas da empresa. Na impossibilidade de contactar o/a gestor/a o/a colaborador deverá entrar em contacto com o departamento de recursos humanos.

Meios de reporte de suspeita de comportamento antiético, conduta irregular ou fraude por parte dos colaboradores

- Os mecanismos previstos para o efeito são: contacto direto com o responsável pela gestão do Código de Ética e Conduta via contacto telefónico ou email, ou na indisponibilidade do mesmo, o departamento de recursos humanos.

Consequências e/ou sanções a aplicar aos colaboradores no caso de desrespeito pelo Código de Ética e Conduta

- Os/as colaboradores/as que denunciem casos de suspeita de comportamento antiético, conduta irregular ou fraude não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções por parte dos demais colaboradores da entidade, independentemente da sua posição hierárquica.
- A violação do Código de Ética e Conduta estará sujeita a medidas disciplinares a aplicar conforme a gravidade da situação reportada. De acordo com a gravidade do ato poderão ainda existir punições cíveis e criminais.

Matosinhos, 10 de julho de 2017

