O NOSSO
CÓDIGO DE CONDUTA

TEMOS O PRAZER DE PARTILHAR CONVOSCO O NOSSO COMPROMISSO ÉTICA QUE ESTÁ NA BASE DA CULTURA DA COFICAB

VERSÃO PORTUGUESA

CÓDIGO DE **CONDUTA**

O NOSSO COMPROMISSO ÉTICO

COFICAB GROUP
TUNIS, TUNISIA

STAND: DEZEMBRO 2025
VERSÃO: 03

ÍNDICE

UMA MENSAGEM DOS NOSSOS ÓRGÃOS DE GESTÃO

Introdução
Como utilizar o Código de Conduta
Consequências do incumprimento do CDC

1. AMBIENTE DE TRABALHO

1.1. Igualdade de Oportunidades
1.2. Tratamento Humano
1.3. Um Local de Trabalho sem Violência nem Assédio
1.4. Conduta no Local de Trabalho
1.5. Email
1.6. Abuso de Álcool e Substâncias
1.7. Indumentária
1.8. Utilização da Internet
1.9. Bens da Empresa
1.10. Liberdade de Associação
1.11. Trabalho Infantil e Trabalho Forçado
1.12. Dados Pessoais

2. ÉTICA EMPRESARIAL

2.1. Conflito de Interesses
2.2. Proibição de Corrupçao, Suborno, Fraude e Branqueamento de Capitais
2.3. Prendas e Entretenimento
2.4. Divulgação de Informação
2.5. Propriedade Intelectual
2.6. Presença Digital
2.7. Negócio Justo, Publicidade e Concorrência
2.8. Auditorias e Investigações

3. SAÚDE, SEGURANÇA, AMBIENTE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

3.1. Saúde e Segurança
3.2. Ambiente
3.3. Responsabilidade Social Corporativa

4. PROCESSO DE DENÚNCIA

5. DIVERSOS

UMA MENSAGEM DOS NOSSOS **ORGÃOS DE GESTÃO**

Hichem Elloumi
PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO & CEO

Hichem Elloumi

Caros Coficabianos,

A COFICAB sente-se muito orgulhosa dos valores que fazem parte do seu ADN. Paixão, Ética, Compromisso e Trabalho de Equipa são a essência do que somos: orgulhosos de fazer o nosso trabalho num ambiente próspero. Além disso, todos os nossos *stakeholders* confiam na COFICAB como um parceiro de confiança a longo prazo.

Estes princípios são a base do nosso desenvolvimento sustentável. Ao segui-los, garantimos que as operações e as práticas da COFICAB cumprem os mais elevados padrões de ética empresarial e são conduzidas com respeito entre todos. Por isso, temos o prazer de partilhar consigo o **Código de Conduta da COFICAB**, que reflete a nossa cultura. Este Código tem como objetivo disponibilizar a todos os Coficabianos a orientação e os recursos necessários para lidar com dilemas éticos.

O Código de Conduta foi adotado pela COFICAB e a responsabilidade pelo seu cumprimento é de todos nós. É assim que construímos e protegemos a nossa reputação, que está na base do nosso negócio.

Acreditamos que sempre atuámos com integridade, assumindo a responsabilidade pelos resultados e fazendo o que está certo, mesmo quando é difícil. Por isso, confiamos no nosso ativo mais valioso, as nossas pessoas, para continuarem a dar o exemplo dos nossos valores e princípios, nas relações entre si e com os nossos *stakeholders*.

Aouatef Elloumi El Ghoul
VICE-PRESIDENTE EXECUTIVA
SETEMBRO 1958 - NOVEMBRO 2017

Introdução

O Código de Conduta (CDC) da COFICAB foi concebido para orientar cada um de nós relativamente aos padrões de integridade e conformidade da COFICAB em todas as nossas atividades e relações profissionais. Define as regras básicas de ética que, enquanto uma só equipa, devemos seguir. Além disso, disponibiliza recursos úteis sempre que surja uma dúvida ou preocupação sobre a conduta adequada.

O CDC está alinhado com os valores da Empresa:

Ética, **Compromisso** em superar expectativas na execução do nosso trabalho, reforçando o sucesso da Empresa através do **Trabalho em Equipa**, e **Paixão** em fazer a diferença, a nível pessoal e profissional.

Todos temos a responsabilidade pessoal de conhecer e cumprir o CDC, bem como outras políticas, procedimentos e orientações da Empresa aplicáveis às nossas funções na COFICAB. Algumas destas orientações estão referidas nas secções relevantes do CDC. Outras podem ser consultadas no Manual de Políticas e Procedimentos da COFICAB.

Devemos sempre respeitar, reconhecer e cumprir o CDC. Se precisar de ajuda para o compreender, ou para esclarecer uma política, procedimento ou orientação específica, bem como a forma como se aplica às suas responsabilidades, procure orientação junto dos contactos relevantes indicados na Secção 4 do CDC.

O CDC aplica-se a todos os colaboradores do Grupo COFICAB, em todas as localizações onde estamos presentes. No entanto, os gestores da COFICAB têm um dever especial de promover uma cultura de integridade e conformidade. Por isso, não comprometemos os nossos padrões de integridade e conformidade para alcançar resultados de negócio.

Como Utilizar o CDC

O CDC foi elaborado para ajudar todos os colaboradores da COFICAB a lidar com questões éticas do dia a dia. Todos os colaboradores da COFICAB devem ler e compreender o Código de Conduta.

O CDC está organizado em 4 secções. A Secção 1 define os princípios e regras que orientam o nosso Ambiente de Trabalho. A Secção 2 estabelece orientações de conduta para garantir os mais elevados padrões de Ética Empresarial. A Secção 3 aborda Saúde, Segurança, Proteção Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa. Por fim, a Secção 4 clarifica o Processo de Denúncia.

Embora existam traduções para os idiomas locais, a versão original em inglês mantém-se como a versão oficial.

O CDC está em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis. As leis e os regulamentos estão sujeitos a alterações e variam frequentemente de país para país. Se uma lei local entrar em conflito com o CDC, deve cumprir-se a lei local. Se um costume ou prática local entrar em conflito com o CDC, deve cumprir-se o CDC.

Reconhecemos que a entidade ou região onde os colaboradores da COFICAB trabalham pode ter políticas e práticas mais exigentes do que as previstas no CDC. O mesmo pode acontecer com a legislação local. Em todos esses casos, deve cumprir-se a política, prática ou lei mais rigorosa.

Ao trabalhar na COFICAB, os colaboradores poderão enfrentar situações de natureza ética. Na maioria dos casos, o bom senso, o discernimento, o CDC e as políticas e procedimentos da Empresa serão suficientes para os orientar. No entanto, poderá haver momentos em que seja necessário apoio adicional para tomar a decisão correta. Nesses casos, os colaboradores da COFICAB dispõem de vários contactos, indicados na Secção 4 do CDC.

Todos os contactos indicados na Secção 4 do CDC devem servir de exemplo de integridade e conformidade em todas as suas interações. Devem também garantir que os colaboradores que lhes reportam se sintam à vontade para colocar questões e levantar preocupações, sem receio de retaliação, e que todas as questões e preocupações serão tratadas de forma profissional e atempada.

Consequências do Incumprimento do CDC

A COFICAB leva muito a sério o seu compromisso com o CDC. Todos os colaboradores da COFICAB devem compreender que qualquer incumprimento do CDC pode ter consequências graves, incluindo medidas disciplinares até e incluindo a cessação do contrato de trabalho, bem como eventuais ações civis ou criminais.

Podem ser aplicadas medidas disciplinares ao colaborador que viole o CDC, incluindo, mas não se limitando a:

- Qualquer colaborador da COFICAB cuja falta de supervisão, diligência ou conhecimento das disposições do CDC contribua, direta ou indiretamente, para a sua violação;
- Qualquer colaborador da COFICAB que não coopere com qualquer investigação relacionada com uma possível violação reportada.

Qualquer violação confirmada do CDC terá impacto negativo em potenciais promoções e/ou bónus, independentemente do desempenho do colaborador. As promoções e os bónus são um privilégio reservado aos colaboradores de elevado desempenho que demonstram os valores da COFICAB de forma consistente e em conformidade com o CDC.

1.AMBIENTE DE TRABALHO

1 | Igualdade de Oportunidades

Estamos firmemente empenhados em garantir igualdade de oportunidades em todos os aspetos da relação de trabalho. Recrutamos, recompensamos e desenvolvemos as nossas pessoas com base no mérito, independentemente da raça, nacionalidade, religião, género, idade, orientação sexual, estado civil ou deficiência. Valorizamos as nossas pessoas e tratamos de forma justa e sem discriminação todos os que trabalham na COFICAB ou com a COFICAB.

2 | Tratamento Humano

A COFICAB está firmemente empenhada em promover os direitos humanos, através da "**Política de Direitos Humanos**" da COFICAB.

Por isso, espera-se que todos os colaboradores da COFICAB respeitem os valores da Empresa e tratem os colegas com respeito mútuo.

Todos os colaboradores, ou potenciais colaboradores, são tratados de forma igual e não devem ser prejudicados por preconceito ou parcialidade. Isto significa que a pessoa mais indicada para uma função ou promoção é aquela que a conquista com base nas suas qualificações, experiência, conhecimento e adesão aos valores da Empresa.

A COFICAB oferece um local de trabalho diverso e inclusivo, que valoriza as diferenças de cada pessoa. Valoriza e promove a diversidade de experiências e percursos existentes entre os seus colaboradores, reconhecendo o contributo positivo que esta diversidade traz para os objetivos do negócio e para o sucesso da COFICAB.

Todos os colaboradores da COFICAB têm o direito e a expectativa de serem tratados com justiça, dignidade e respeito no local de trabalho, tanto pela Direção como pelos colegas. Como parte desta cultura, os colaboradores da COFICAB devem comprometer-se e demonstrar os nossos valores partilhados: Ética, Trabalho de Equipa, Compromisso e Paixão.

Valorizamos também a diversidade de experiências, percursos, origens étnicas, orientações culturais e crenças. dPor isso, promovemos relações respeitosas e mutuamente benéficas com clientes, fornecedores, colaboradores, comunidades e outras partes interessadas.

Espera-se que todos os colaboradores da COFICAB tratem colegas, clientes, fornecedores e *stakeholders* da comunidade de forma respeitosa e cordial, procurando manter a imagem da COFICAB como uma empresa justa e profissional. Devem respeitar os valores pessoais e a cultura dos outros, mesmo quando são diferentes dos seus.

Todos os colaboradores da COFICAB trabalham em conjunto, num espírito de trabalho de equipa, e esforçam-se por alcançar o objetivo comum: o sucesso da COFICAB. A Direção deve promover o trabalho de equipa e evitar dinâmicas centradas no ganho individual.

Todos os colaboradores da COFICAB devem comunicar de forma aberta e partilhar prontamente experiências, recursos e oportunidades.

Os gestores da COFICAB têm a responsabilidade de criar um **ambiente positivo e motivador**, promovendo atitudes otimistas em relação às pessoas e ao trabalho, inspirando as suas equipas a alcançar a excelência.

3 Um Local de Trabalho sem Violência nem Assédio

Condenamos quaisquer atos ou ameaças de violência física ou psicológica no local de trabalho.

A política da COFICAB proíbe qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho. O assédio ocorre quando existe uma conduta indesejada com o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente intimidante, hostil, ameaçador, degradante, humilhante ou ofensivo.

Qualquer pessoa que pratique atos de violência, assédio, *bullying*, intimidação ou coação pode estar sujeita a medidas disciplinares, até e incluindo a cessação do contrato de trabalho, bem como a eventual procedimento criminal.

4 Conduta no local de trabalho

Os colaboradores da COFICAB devem desempenhar as funções que lhes são atribuídas com a devida diligência, rigor e honestidade. Todos os colaboradores devem procurar a excelência no cumprimento dos objetivos da COFICAB e manter elevados padrões de conduta ética e de conformidade com as leis, regulamentos, regras, políticas e procedimentos aplicáveis.

Os colaboradores da COFICAB comprometem-se a construir e reforçar relações produtivas e de longo prazo com clientes, fornecedores, stakeholders da comunidade e entre si.

Os colaboradores da COFICAB devem tomar decisões e agir sempre tendo em conta o melhor interesse da Empresa, da comunidade, de si próprios, da segurança pública e do ambiente.

Os colaboradores da COFICAB devem desenvolver continuamente soluções inovadoras e criativas e colocá-las em prática.

Os colaboradores da COFICAB devem aprender através do desenvolvimento contínuo e do aprofundamento do conhecimento do negócio, bem como das competências de todos os que o integram.

Os colaboradores da COFICAB comprometem-se a garantir que as suas opiniões e crenças pessoais não interferem nas relações profissionais e não prejudicam, de forma alguma, a imagem da COFICAB.

1. AMBIENTE DE TRABALHO

5 | Email

Espera-se que os colaboradores da COFICAB respondam prontamente aos e-mails, de forma profissional e cortês.

6 | Abuso de Álcool e Substâncias

O consumo de álcool e outras substâncias limita as nossas capacidades de realizar o nosso trabalho em segurança, colocando-nos a todos em risco. Por essa razão, aplicamos uma política de **tolerância zero** relativamente a drogas e consumo de álcool, aplicável a todas as fábricas COFICAB. Sobriedade é obrigatória durante o horário de trabalho.

7 | Indumentária

A COFICAB reconhece que os estilos de vestuário são uma questão de gosto individual e estão em constante evolução. No entanto, a apresentação dos colaboradores deve estar alinhada com a imagem internacional da Empresa e respeitar a sensibilidade de todos. Por isso, a COFICAB espera que cada colaborador use o bom senso e adote uma indumentária adequada.

Os colaboradores que trabalham no chão de fábrica devem utilizar sempre os uniformes fornecidos pela Empresa, adequados à sua função.

A COFICAB espera que todos os colaboradores mantenham elevados padrões de higiene, independentemente do estilo de vestuário adotado.

A COFICAB reserva-se o direito de relembrar esta política aos colaboradores sempre que considere necessário.

Em caso de dúvida, recomenda-se a adoção de uma indumentária neutra e adequada.

8 | Utilização da Internet

A utilização da internet deve ser estritamente profissional e estar em conformidade com as regras internas.

A utilização inadequada das tecnologias de informação pode levar ao acesso não autorizado às redes e aos dados da COFICAB, ao roubo de informação empresarial, a danos nos sistemas de software e à divulgação de Informação Confidencial, podendo resultar em medidas disciplinares para os colaboradores envolvidos.

Isto significa, entre outras coisas, que os colaboradores da COFICAB nunca devem aceder a websites impróprios ou enviar materiais inadequados durante o horário de trabalho ou através de dispositivos da Empresa. Isto inclui, nomeadamente, websites e conteúdos relacionados com jogos de azar, pornografia ou conteúdos sexualmente explícitos, bem como conteúdos que promovam violência, visões extremistas ou desordem civil.

9 | Bens da Empresa

Protegemos os bens da COFICAB e asseguramos a sua utilização eficiente. Os bens da COFICAB devem ser usados exclusivamente para fins legítimos relacionados com a atividade da Empresa. É estritamente proibida a utilização dos bens da COFICAB para fins pessoais e/ou para obtenção de vantagens pessoais.

10 | Liberdade de Associação

Os colaboradores da COFICAB têm direito à liberdade de associação, nos termos da legislação aplicável.

11 | Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

A COFICAB não tolera nem utiliza trabalho infantil. A COFICAB não emprega menores de idade e não recorre a trabalho forçado, trabalho escravo ou formas semelhantes de trabalho. Todo o trabalho deve ser realizado por livre vontade, e os colaboradores podem terminar a prestação de trabalho ou a relação laboral a qualquer momento.

12 | Dados Pessoais

A COFICAB trata dados pessoais apenas quando necessário para fins legítimos de negócio e cumpre a legislação aplicável em matéria de proteção de dados em todos os países onde opera. Utilizamos os dados de forma lícita e para finalidades específicas, recolhendo apenas o mínimo necessário e conservando-os apenas durante o período indispensável. Protegemos os dados com medidas de segurança adequadas e garantimos a responsabilização pelo seu tratamento.

Os colaboradores com uma necessidade legítima no âmbito das suas funções podem aceder a dados pessoais. A partilha desses dados com terceiros exige acordos e salvaguardas adequadas.

Os colaboradores devem tratar os dados pessoais com cuidado, utilizando ferramentas aprovadas pela COFICAB.

Todos os colaboradores da COFICAB são também responsáveis por manter confidenciais as suas informações pessoais sensíveis e os termos e condições do seu vínculo laboral, devendo divulgar essa informação apenas quando tal seja explicitamente exigido pelas leis, regulamentos ou políticas aplicáveis.

2. ÉTICA EMPRESARIAL

1 | Conflito de Interesses

Espera-se que todos os colaboradores da COFICAB evitem envolver-se em atividades que entrem em conflito, ou possam ser percecionadas como conflituantes, com os melhores interesses da COFICAB.

Um conflito de interesses inclui qualquer situação em que um fornecedor, colaborador, potencial colaborador ou outra parte interessada tenha um interesse real ou potencial, financeiro ou não financeiro, que possa, ao prestar um serviço à COFICAB, influenciar uma decisão objetiva.

Uma situação de conflito pode surgir quando um colaborador tem interesses (financeiros ou de outra natureza) que possam comprometer a sua imparcialidade, afetando potencialmente os interesses da COFICAB.

Exemplos de situações suscetíveis de originar potenciais conflitos de interesses incluem, mas não se limitam a:

- Um colaborador da COFICAB, ou um Familiar [1], que receba benefícios pessoais indevidos de terceiros, em resultado da sua função ou da sua relação com a COFICAB;
- Aceitação, por parte de um colaborador da COFICAB, ou de um Familiar, de presentes pessoais ou entretenimento por parte de concorrentes, clientes, fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros de negócio atuais ou potenciais (exceto quando estas ofertas se inserem no âmbito normal do desenvolvimento de negócio ou da gestão de relações com clientes) ;
- Um colaborador da COFICAB, ou um Familiar, que detenha uma participação direta ou indireta, ou exerça simultaneamente funções como colaborador, consultor ou membro do conselho de administração (ou posição equivalente) numa empresa concorrente, cliente ou fornecedora da COFICAB;
- Um colaborador da COFICAB que tente influenciar a seleção de um determinado fornecedor, quando o próprio ou um Familiar tenha um interesse financeiro nesse fornecedor. As relações comerciais com Familiares e amigos podem originar um conflito de interesses, ou a perceção de conflito. Por isso, os colaboradores

[1] Considera-se "Familiar" um membro da família imediata, o que inclui o cônjuge (mesmo que não viva consigo); pais, avós e padrastos/madrastas; filhos, netos e enteados; irmãos; tios e tias; primos direitos; sogros e sogras; genros e noras; cunhados e cunhadas; e qualquer outra pessoa que faça parte do mesmo agregado familiar.

da COFICAB nunca devem participar, nem tentar influenciar, processos de concurso, negociação ou contratação entre si próprios, um Familiar ou um amigo próximo e a COFICAB. Esta regra aplica-se também a situações indiretas, por exemplo quando um colaborador da COFICAB, o seu Familiar ou um amigo próximo detém uma participação direta ou indireta, ou trabalha em nome de outra empresa com a qual a COFICAB mantém, ou está a considerar manter, relações comerciais;

- Um colaborador da COFICAB que supervisione, direta ou indiretamente, ou trabalhe sob a supervisão de um Familiar;
- Um colaborador da COFICAB e um Familiar que trabalhem simultaneamente na COFICAB.

Os conflitos de interesses nem sempre são evidentes. Em caso de dúvida, os colaboradores da COFICAB devem consultar um dos contactos indicados na Secção 4 do CDC.

A divulgação imediata e completa é sempre o primeiro passo adequado para identificar e resolver qualquer potencial conflito de interesses. Se um colaborador da COFICAB tiver conhecimento de um conflito de interesses real ou potencial, deve comunicá-lo a um dos contactos indicados na Secção 4 do CDC.

Os colaboradores da COFICAB devem declarar, por escrito, qualquer situação de conflito de interesses pré-existente ou potencial em que estejam envolvidos, junto dos contactos relevantes indicados na Secção 4 do CDC. A não declaração de qualquer situação de conflito de interesses será considerada uma violação do CDC.

2 | Proibição de Corrupção, Suborno, Fraude e Branqueamento de Capitais

Esperamos que os nossos colaboradores e *stakeholders* adotem uma postura de tolerância zero face à corrupção, suborno, fraude e branqueamento de capitais. Por isso, os colaboradores da COFICAB não devem aceitar, fornecer, oferecer, autorizar ou prometer qualquer bem ou vantagem com o objetivo de obter uma vantagem indevida ou de garantir ou manter negócios. De forma geral, esperamos que colaboradores e *stakeholders* cumpram a "**Política Anti-Suborno e Anticorrupção**" da COFICAB e toda a legislação anticorrupção aplicável.

2. ÉTICA EMPRESARIAL

3 | Prendas e Entretenimento

As prendas e o entretenimento, em contexto empresarial, podem por vezes ser adequados para promover boas relações de trabalho. No entanto, os colaboradores da COFICAB só podem oferecer ou aceitar prendas e entretenimento de terceiros, incluindo, mas não se limitando a, concorrentes, fornecedores ou clientes atuais ou potenciais, desde que em conformidade com a "**Política Anti-Suborno e Anticorrupção**" da COFICAB.

As prendas e o entretenimento não podem exceder os limites definidos pela legislação aplicável e devem respeitar as boas práticas comerciais e a ética no negócio.

As prendas e o entretenimento oferecidos ou recebidos nunca devem colocar o colaborador numa posição que possa afetar a sua imparcialidade.

Espera-se que os colaboradores da COFICAB considerem sempre o contexto, a natureza e a intenção da prenda ou do entretenimento ao determinar o que é apropriado, razoável e justificado.

Se um colaborador da COFICAB tiver dúvidas sobre uma prenda oferecida ou recebida, deve consultar os contactos relevantes indicados na Secção 4 do CDC.

4 Divulgação de Informação

Toda a informação da COFICAB, incluindo (mas não se limitando a) informação relacionada com qualquer aspeto do negócio da COFICAB, em especial informação não conhecida por concorrentes atuais ou potenciais, ou que constitua informação proprietária da COFICAB, seja de natureza técnica ou outra, incluindo invenções, processos, sistemas, métodos, fórmulas, dispositivos, patentes, pedidos de patente, marcas registadas, propriedade intelectual, instrumentos, materiais, produtos, padrões, compilações, programas, técnicas, sequências, designs, atividades e planos de investigação e desenvolvimento, especificações, programas informáticos, códigos-fonte, obras protegidas por direitos de autor, custos de produção, preços ou outros dados financeiros, volume de vendas, métodos promocionais, planos de marketing, listas de nomes ou categorias de clientes e/ou de colaboradores, listas de fornecedores, informação de Recursos Humanos, planos de negócio, oportunidades de negócio ou demonstrações financeiras, bem como qualquer informação que, pela natureza ou circunstâncias da sua divulgação, deva ser tratada de boa fé como confidencial, é considerada Informação Confidencial, salvo acordo em contrário do Departamento Jurídico.

Devem ser seguidas as seguintes orientações gerais (entre outras) para proteger a Informação Confidencial:

- Os colaboradores da COFICAB devem manter computadores, telemóveis e dispositivos portáteis em segurança.
- Sempre que possível, os colaboradores da COFICAB devem proteger a Informação Confidencial em dispositivos portáteis ou suportes de armazenamento.
- Os colaboradores da COFICAB devem garantir que a Informação Confidencial não fica sem vigilância e visível para terceiros.
- Os colaboradores da COFICAB devem ter cautela ao discutir assuntos da COFICAB ou ao utilizar o telemóvel ou computador em locais públicos.
- Os colaboradores da COFICAB devem assegurar que a segurança da informação é formalmente revista antes de implementar novas soluções técnicas ou sistemas externos.
- Os colaboradores da COFICAB devem garantir a assinatura de um Acordo de Confidencialidade (NDA) com fornecedores, consultores e quaisquer outras partes interessadas com quem, no âmbito de uma parceria, seja necessário partilhar Informação Confidencial.
- Os colaboradores da COFICAB devem proibir os visitantes de tirar fotografias nas instalações da COFICAB sem autorização prévia da Direção.

Todos os colaboradores da COFICAB devem manter toda a Informação Confidencial em estrita confidencialidade e não podem, direta ou indiretamente, nem com o objetivo de obter qualquer benefício, divulgar, fotografar, utilizar, copiar, publicar, resumir, utilizar fora da finalidade acordada, destruir, eliminar ou remover das instalações da COFICAB qualquer Informação Confidencial, salvo mediante autorização prévia e por escrito do Departamento Jurídico e/ou da Direção da Empresa.

Todos os colaboradores da COFICAB devem manter confidencial a informação proprietária de clientes, fornecedores, consultores, acionistas, colaboradores, candidatos e outras partes relacionadas com a COFICAB, com o mesmo nível de confidencialidade aplicado à Informação Confidencial da COFICAB.

2. ÉTICA EMPRESARIAL

5 Propriedade Intelectual

É nosso dever salvaguardar a Propriedade Intelectual da COFICAB e respeitar a Propriedade Intelectual de terceiros.

Todos os trabalhos, programas, documentos, registos, dados, notas, desenhos, ficheiros, amostras, dispositivos, produtos, soluções, equipamentos e outros materiais, incluindo cópias sob qualquer forma e traduções para qualquer outro idioma, relacionados com a atividade da COFICAB que o colaborador detenha ou crie durante o período de prestação de trabalho na COFICAB, sejam ou não confidenciais, constituem propriedade exclusiva da COFICAB.

Todas as invenções, ideias, designs, circuitos, esquemas, fórmulas, algoritmos, segredos comerciais, obras protegidas por direitos de autor, desenvolvimentos, processos, aplicações, técnicas, melhorias e respetivo know-how, que resultem da prestação de trabalho realizada por um colaborador da COFICAB para ou em nome da COFICAB, individualmente ou em conjunto com terceiros, ou do acesso à Informação Confidencial ou a bens da COFICAB, bem como quaisquer criações desenvolvidas no exercício das suas funções, em qualquer momento durante a relação laboral com a COFICAB, sejam ou não patenteáveis, protegidas por direitos de autor ou suscetíveis de qualquer outra forma de proteção, bem como todos os direitos de tradução associados (conjuntamente designados por "Invenções e Obras"), constituem propriedade da COFICAB.

É necessária autorização e a respetiva documentação legal antes de qualquer Propriedade Intelectual ser partilhada com terceiros. Caso um colaborador da COFICAB necessite de partilhar Propriedade Intelectual com um parceiro de negócio ou outro terceiro, ou caso um terceiro esteja a desenvolver Propriedade Intelectual para a COFICAB, o colaborador deve contactar o Departamento Jurídico para a elaboração e revisão dos contratos de parceria e dos Acordos de Confidencialidade, ou para obter aconselhamento.

É fundamental respeitar a Propriedade Intelectual de terceiros da mesma forma que protegemos a nossa. A Propriedade Intelectual de terceiros nunca deve ser obtida de forma indevida nem utilizada sem a devida licença ou autorização.

6 Presença Digital

Qualquer conteúdo existente, em qualquer meio digital, relacionado com a Empresa deve ser comunicado ao Departamento de Comunicação. Nenhum novo conteúdo deve ser divulgado sem a aprovação prévia do Departamento de Comunicação.

Todo o conteúdo publicado em redes sociais deve cumprir as orientações e diretrizes definidas pelo Departamento de Comunicação da COFICAB.

7 Negócio Justo, Publicidade e Concorrência

Para que a COFICAB possa competir de forma legal e com integridade, cumprimos integralmente as leis da concorrência em vigor nos países onde operamos. Sempre que a legislação da concorrência seja aplicável às funções de um colaborador da COFICAB, este deve conhecê-la e cumpri-la em todos os momentos.

8 | Auditorias e Investigações

Todos partilhamos a responsabilidade de cooperar com auditorias e investigações internas e externas. Isto implica fornecer aos auditores e investigadores a informação a que têm direito e assegurar a confidencialidade da investigação.

Além disso, nunca devemos tentar interferir ou influenciar indevidamente a sua análise. A recusa em cooperar com uma investigação interna ou governamental pode resultar em medidas disciplinares.

Se um colaborador da COFICAB tiver dúvidas sobre que informação um auditor ou investigador está a solicitar e tem legitimidade para obter, deve consultar o Departamento de Assuntos Corporativos ou o Departamento de Auditoria Interna Corporativa, no caso de auditorias e investigações externas.

Em caso de investigação governamental, a direção deve contactar, com a maior brevidade possível e antes de prosseguir, o Departamento de Assuntos Corporativos, o Departamento de Auditoria Interna Corporativa e o responsável corporativo do departamento visado.

3. SAÚDE, SEGURANÇA, AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Saúde e Segurança

A segurança é a nossa prioridade. Esforçamo-nos por proporcionar um ambiente de trabalho seguro aos nossos colaboradores, prestadores de serviços e a todos os que entram em contacto com a COFICAB. Alcançamos este objetivo assegurando a integridade das instalações e dos equipamentos e proporcionando formação adequada para proteger as nossas pessoas, tanto nas unidades industriais como nos escritórios.

Trabalhamos para alcançar o objetivo de zero acidentes. Todos os colaboradores da COFICAB devem estar atentos aos riscos e adotar medidas para os prevenir.

A informação relacionada com saúde e segurança deve estar claramente afixada nas instalações.

Todos os colaboradores da COFICAB devem cumprir as normas de EHS e utilizar o vestuário e os equipamentos de proteção individual sempre que aplicável, de acordo com a política de EHS.

Ambiente

Operamos em estrita conformidade com os mais elevados padrões ambientais, com o objetivo de minimizar o nosso impacto no ambiente e continuar a cumprir a meta de zero incidentes ambientais.

A COFICAB gere o seu impacte ambiental e promove a melhoria contínua através da sua política de Ambiente, Saúde e Segurança (EHS), bem como de normas, procedimentos, orientações, formação e ferramentas de gestão.

Responsabilidade Social Corporativa

Procuramos dar um contributo positivo e sustentável às comunidades onde operamos. Damos prioridade a iniciativas nas áreas da educação, apoio à infância e ação ambiental.

Não apoiamos organizações que discriminem com base na religião, género, orientação sexual, deficiência ou nacionalidade.

4. PROCESSO DE DENÚNCIA

O não cumprimento do CDC pode ter consequências graves. Estas podem incluir medidas disciplinares, até e incluindo a cessação do contrato de trabalho, bem como eventuais processos civis ou criminais.

As suspeitas de violação do CDC podem ser reportadas. A COFICAB tratará todas as denúncias de forma confidencial, em conformidade com a lei e com as políticas da Empresa. Com base nessa informação, a COFICAB avaliará a necessidade de realizar uma investigação aprofundada.

A COFICAB não tolerará qualquer forma de retaliação contra quem apresente, de boa fé, uma denúncia baseada em suspeitas razoáveis de conduta imprópria real ou potencial. Qualquer comportamento retaliatório contra alguém que tenha levantado uma preocupação de ética ou conformidade pode dar origem a medidas disciplinares, incluindo, eventualmente, a cessação do contrato de trabalho.

Entende-se por retaliação qualquer ação negativa tomada contra uma pessoa que, de boa fé e com base em suspeitas razoáveis, reporte uma conduta imprópria real ou potencial.

“Suspeitas razoáveis” correspondem a fundamentos plausíveis para acreditar na veracidade da informação reportada no momento da denúncia.

“Boa fé” significa que a denúncia é feita de forma honesta, sincera e completa, de acordo com o melhor conhecimento e intenção do colaborador.

Se algum colaborador da COFICAB for alvo de um ato de retaliação, deve reportar essa situação.

4.PROCESSO DE DENÚNCIA

Pedidos de esclarecimento adicionais sobre o CDC, declarações de conflito de interesses e a comunicação de violações do CDC podem ser dirigidos a:

	ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA	DECLARAÇÕES DE PRENDAS E ENTRETENIMENTO	DECLARAÇÕES DE CONFLITO DE INTERESSES	COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA
O SEU CHEFE DIRETO E/OU DIRETOR DE DEPARTAMENTO QUANDO DISPONÍVEL	CONSELHO	APROVAÇÃO		DENÚNCIA
DIRETOR LOCAL DE RH	CONSELHO			DENÚNCIA
CONSULTOR LOCAL DE ÉTICA	CONSELHO			
EQUIPA CORPORATIVA DE COMPLIANCE	CONSELHO	CONSELHO	CONSELHO	DENÚNCIA
CORPORATE COMPLIANCE SHAREPOINT -> GIFTS AND ENTERTAINMENT DISCLOSURE REGISTER OU ENVIAR EMAIL PARA: COMPLIANCE@COFICAB.COM		DECLARAÇÃO		
CORPORATE COMPLIANCE SHAREPOINT -> CONFLICT OF INTEREST DISCLOSURE REGISTER OU ENVIAR EMAIL PARA: COMPLIANCE@COFICAB.COM			DECLARAÇÃO	
COMPLIANCE@COFICAB.COM	CONSELHO	DECLARAÇÃO	DECLARAÇÃO	DENÚNCIA
Coficab S.A CORPORATE LEGAL AND COMPLI ANCE DEPARTMENT **ADDRESS** 232 AVENUE DU 18 JANVIER 1952, 1095, SIDI HASSINE, TUNIS				DENÚNCIA

No que diz respeito à denúncia de uma violação do CDC, o colaborador deve usar o seu discernimento para escolher o canal de comunicação adequado ao nível de gravidade da violação.

5. DIVERSOS

Quando necessário, alterações ao CDC serão submetidas aos Órgãos de Gestão da COFICAB para revisão e aprovação. Todas as alterações ao CDC serão comunicadas de imediato aos colaboradores da COFICAB.

Caso uma ou mais disposições do CDC se tornem, total ou parcialmente, inválidas, ilegais ou inaplicáveis ao abrigo da legislação aplicável, a validade, legalidade e aplicabilidade das restantes disposições não serão, de forma alguma, afetadas. Qualquer disposição considerada total ou parcialmente inválida, ilegal ou inaplicável será substituída por outra que melhor corresponda ao objetivo da disposição substituída. O mesmo se aplica em caso de omissão.

COFICAB
Powered by Passion

WWW.COFICAB.COM