



# CÓDIGO CONDUTA E ÉTICA.

## Security and Privacy Standards

---

Código: 02.RH.N6

Nível confidencialidade: Interno

Tipo: Digital

Disponível em: Intranet

*@2022 Farmodiética | Este documento contém informação confidencial e proprietária que não deverá ser reproduzida ou facilitada a outras entidades sem a autorização prévia da Farmodiética S.A. // This is a confidential document that should not be reproduced or shared with other entities without the prior consent of Farmodiética S.A.*

**Status da última versão Editada / Aprovada:**
**Autor:** DPO | DRH

**Última versão aprovada:** 1.2

**Data de Aprovação:** Jun 2022

**Editado:** DPO

**Revisto por:** Resp. Departamento Jurídico | Resp. Departamento RH

**Estado:**  Em Edição  Aprovada  Em Aprovação

**Historial de Atualizações**

Data	Versão	Criado por	Descrição da Atualização
Ago.2021	1.0	DPO	Documento base
Mai.2022	1.1	DRH e DJ	Atualizações várias incluindo: utilizadores, objetivos, novo ponto 6.Norma de conduta dos colaboradores
Mai.2022	1.2	DPO	Consolidação das revisões anteriores e uniformização dos formatos e das versões

## Tabela de Conteúdos

<b>1. ÂMBITO</b> .....	<b>5</b>
1.1. INTRODUÇÃO .....	5
1.2. OBJETIVOS DO CÓDIGO DE CONDUTA .....	5
1.3. MISSÃO E VALORES .....	5
1.4. PRINCÍPIOS GERAIS .....	6
1.5. UTILIZADORES .....	6
<b>2. COMISSÃO DE CONDUTA E ÉTICA</b> .....	<b>6</b>
2.1. CONSTITUIÇÃO E OBJETIVOS .....	6
2.2. MISSÃO.....	7
<b>3. RELACIONAMENTO COM AS PARTES INTERESSADAS</b> .....	<b>7</b>
3.1. CLIENTES.....	7
3.2. COLABORADORES.....	7
3.3. FORNECEDORES .....	8
3.4. AUTORIDADES PÚBLICAS .....	8
3.5. ADMINISTRAÇÃO .....	8
3.6. CONCORRÊNCIA.....	8
3.7. PARCEIROS E PARCEIROS ESTRATÉGICOS .....	9
<b>4. PRINCÍPIOS DE TRABALHO</b> .....	<b>9</b>
4.1. CUMPRIMENTO LEGISLATIVO.....	9
4.2. DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROGRESSÃO PROFISSIONAL .....	9
4.3. DISCRIMINAÇÃO .....	9
4.4. COMBATE AO TRÁFICO HUMANO, TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO .....	10
4.9. POLITICA DE IMAGEM.....	11
4.10. TOLERÂNCIA AO RISCO .....	12
<b>5. CONDUTA PERANTE A COMUNIDADE E MEIO AMBIENTE</b> .....	<b>12</b>
5.1. POLITICA AMBIENTAL .....	12
5.2. RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	12
<b>6. NORMAS DE CONDUTA DOS COLABORADORES</b> .....	<b>12</b>
6.5 DEVER DE INTEGRIDADE E LEALDADE.....	13
6.6 RESPONSABILIDADE .....	13
6.7 LIDERANÇA RESPONSÁVEL .....	13
6.8 CONFIDENCIALIDADE .....	13
6.9 PROTEÇÃO E UTILIZAÇÃO DE BENS E RECURSOS.....	14
6.10 CONFLITO DE INTERESSES.....	14

6.11 NÃO CONCORRÊNCIA .....14

6.12 COMUNICAÇÃO EXTERNA.....14

7. INCUMPRIMENTO E COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES .....14

8. DIVULGAÇÃO E APLICAÇÃO .....15

9. REVISÃO DO DOCUMENTO .....15

## 1. Âmbito

### 1.1. Introdução

O Código de Conduta e Ética é o instrumento no qual estão refletidos os valores inerentes à **Farmodiética - Cosmética, Dietética e Produtos Farmacêuticos, S.A.** (doravante "Farmodiética", "Organização" ou "Grupo Farmodiética"), bem como os princípios éticos e as normas de conduta promovidos pela organização e seus(uas) colaboradores(as).

O Código de Conduta e Ética (doravante "Código") é a expressão do compromisso empresarial em manter os mais altos níveis éticos de desempenho e de garantia de qualidade.

O Código define a empresa que queremos ser, os valores que a regem e orientam e as condutas éticas que esperamos dos(as) nossos(as) colaboradores(as), pois a mesma sustenta-se na responsabilidade individual.

### 1.2. Objetivos do Código de Conduta

O Código de Conduta e Ética tem como objetivo dar a conhecer aos colaboradores, clientes, fornecedores e, de forma geral, a toda a sociedade, os princípios e valores pelos quais a **Farmodiética** regula a sua atividade, promovendo relações crescentes de confiança entre todos os intervenientes, assim como uma maior divulgação e reconhecimento da cultura Farmodiética, de forma a consolidar a sua imagem institucional que se caracteriza por **Honestidade, Integridade, Criatividade e Proatividade, Confiança e Ambição em fazer mais e melhor.**

A Farmodiética pauta a sua atuação no mercado pelo rigoroso cumprimento dos requisitos legais e pelo respeito pelas pessoas.

### 1.3. Missão e Valores

A Missão e Valores da Farmodietica são a essência da sua ética e moldam a conduta dos seus colaboradores.

A Farmodiética tem por missão elevar o nível de vida, saúde e bem-estar da população, criando soluções eficazes nestas áreas.

Tem como valores:



A todos cabe, pois, conhecer e interiorizar individualmente, implementar institucionalmente e defender externamente estes Valores, promovendo a sua aplicação aos membros dos órgãos sociais, aos colaboradores, aos prestadores de serviços, bem como às entidades com que a Organização se relaciona no desenvolvimento da sua atuação, incluindo, nesse âmbito, clientes, fornecedores, concorrentes, e a própria comunidade.

## 1.4. Princípios Gerais

As regras de funcionamento e as orientações que têm definido a atuação da Farmodietica têm sido sucessivamente adaptadas, mas mantêm-se imutáveis na sua essência ao longo da sua história, sendo motivo de orgulho e de incentivo para o crescimento das Empresas do Grupo. Orientam-se pelos seguintes princípios:

1. **Responsabilidade e Autonomia** - A constante relação entre autonomia e sentido de responsabilidade, que se estende a todos os quadros do Grupo Farmodiética, reflete a importância dos colaboradores e da sua conduta na definição da forma de agir da Farmodietica;
2. **Formação** - A formação de colaboradores é percebido como ponto central de inovação e motivação contribuindo para a realização pessoal, devendo incidir sobre domínios relacionados com as suas competências e sobre as políticas e procedimentos específicos adotados pela organização;
3. **Lealdade** - a lealdade para com os valores e princípios da organização tem recebido um retorno muito gratificante, não só como unidade produtiva, mas também enquanto pólo de formação e de realização, pessoal e coletiva, dos seus colaboradores;
4. **Compromisso** - o compromisso da Farmodiética perante os seus colaboradores garantindo as melhores condições e oportunidades de realização profissional, tem também impacto num vasto conjunto de entidades com que a Farmodiética lida, direta e indiretamente, implicando a consciencialização da responsabilidade que lhe é inerente para com essas partes relacionadas;
5. **Comunicação e Informação** - A estreita ligação entre as equipas que conduzem as operações e a Administração e Direção Geral, agilizam tomadas de decisão e contribuem para autonomia, encontrando-se este modo de atuação refletido na Missão e nos Valores da Farmodietica.

## 1.5. Utilizadores

O presente Código de Conduta e Ética aplica-se aos membros dos Órgãos Sociais e a todos os colaboradores, independentemente do seu vínculo laboral e da posição hierárquica em que se encontrem.

Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome das Empresas do Grupo, nos casos em que estas possam ser responsabilizadas pelas suas ações.

## 2. Comissão de Conduta e Ética

### 2.1. Constituição e Objetivos

A Comissão de Conduta e Ética, é constituída por elementos senior da organização, nomeadamente pela Direção do Departamento de Recursos Humanos, Responsável do Departamento Jurídico e por um dos elementos da Direção.

- **Objetivos**

A Comissão de Ética tem por objetivos a implementação, acompanhamento e avaliação do presente Código. Sendo responsável por atualizar e comunicar o Código sempre que tal seja necessário. Deve garantir, através das suas ações, a adoção destas normas e responsabilidades, transmitindo claramente *que o incumprimento de qualquer ponto, poderá, para além de outras consequências legais, ter consequências disciplinares.*

Qualquer colaborador ou entidade poderá dirigir-se à Comissão com objetivo de esclarecimentos de situações, apresentar uma reclamação ou denunciar situações de irregularidade que possam prejudicar as normas deste Código.

## 2.2. Missão

A comissão tem como MISSÃO apoiar na Gestão dos seus Recursos Humanos, de forma integrada e orientada para a satisfação de cada cliente. Num setor de atividade cuja diferenciação se tem traduzido, cada vez mais, na flexibilidade, competência, criatividade e inovação das soluções propostas, a Farmodiética tem vindo a conquistar a confiança dos seus clientes desenvolvendo a sua atividade, com base em valores e princípios como: rigor, paixão, transparência, integridade, profissionalismo e motivação, promovendo a qualidade.

## 3. Relacionamento com as partes interessadas

### 3.1. Clientes

- Tratar os clientes com profissionalismo, eficiência, respeito, lealdade, boa-fé e dedicação;
- Assegurar a igualdade de tratamento a todos os clientes;
- Prestar serviços de modo a satisfazer as suas necessidades, cumprindo as condições acordadas e compromissos assumidos;
- Tratar e proteger adequadamente a informação dos clientes a que tiver acesso, preservando a sua confidencialidade e integridade.

### 3.2. Colaboradores

- Na Farmodiética, fomentamos um ambiente de trabalho positivo, em que as pessoas têm a liberdade de aprender com os seus êxitos e insucessos e de crescer a nível profissional;
- Tratamos cada colaborador com justiça e potenciamos a igualdade de oportunidades, de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente através do processo de avaliação e gestão de desempenho implementado e da integração dos colaboradores em programas de formação profissional;

- Respeitamos e promovemos o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do colaborador. **Constituem direitos do colaborador:**
  - Ser tratado com respeito e urbanidade;
  - Beneficiar de condições de trabalho adequadas;
  - Beneficiar de um seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais e regalias estabelecidas no âmbito da Segurança Social;
  - Gozar os períodos de repouso legal;
  - Beneficiar de todos os direitos e demais regalias previstas na lei
- Os colaboradores deverão ter um elevado sentido de responsabilidade e cooperação, salvaguardando o prestígio da empresa. **Constituem deveres dos colaboradores:**
  - Atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da entidade empregadora e no respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho;
  - Respeitar a entidade empregadora, os superiores hierárquicos e os pares de trabalho, não adotando comportamentos discriminatórios;
  - Respeitar as normas e procedimentos internos estabelecidos pela Organização de acordo com o ponto 6 deste Código 'Normas de Conduta dos Colaboradores'.

### 3.3. Fornecedores

- Escolher fornecedores com base em critérios imparciais, justos e transparentes;
- A seleção deve processar-se em conformidade com as condições comerciais, a qualidade dos produtos ou serviços propostos e a capacidade do fornecedor para cumprir os requisitos acordados, incluindo o cumprimento das Políticas Internas da Farmodiética;
- A Farmodiética compromete-se a honrar os compromissos assumidos.

### 3.4. Autoridades Públicas

- Zelar pelo estrito cumprimento de todas as disposições legais, regulamentares e normativas nacionais;
- Prestar às autoridades de supervisão e fiscalização toda a colaboração requerida ou informação solicitada, dentro do seu alcance.

### 3.5. Administração

- Respeito e prossecução dos interesses dos acionistas | administração, de modo a alcançar os objetivos por eles estabelecidos, tendo em conta o retorno do investimento, a sustentabilidade dos resultados e ainda o crescimento sustentável da organização.

### 3.6. Concorrência



- Promover uma concorrência leal, evitando qualquer prática que possa impedir, falsear ou restringir de modo sensível a concorrência, em cumprimento com as leis da concorrência locais e internacionais aplicáveis;
- Relacionar-se com os concorrentes de forma cordial, promovendo o respeito mútuo.

### 3.7. Parceiros e Parceiros Estratégicos

- Atuar com lealdade e integridade na prossecução de objetivos comuns;
- Relacionar-se com os parceiros de forma cordial, promovendo o respeito mútuo.

## 4. Princípios de Trabalho

### 4.1. Cumprimento Legislativo

A Farmodietica cumpre com os requisitos legais e regulamentares, em específico, os aplicáveis à sua atividade.

A Farmodiética divulga e sensibiliza todas as partes interessadas, entre as quais colaboradores, clientes e fornecedores, atuando no mercado de acordo com as leis e regulamentação aplicáveis a sua atividade, assim como subscreve as práticas anticorrupção e antissuborno.

### 4.2. Desenvolvimento Pessoal e Progressão Profissional

A Farmodietica atribui grande importância tanto ao desenvolvimento pessoal como profissional dos seus colaboradores, procurando sempre promover a sua formação permanente como elemento potenciador de um melhor desempenho e motivação.

As políticas de seleção, remuneração e progressão profissional adotadas orientam-se por critérios de respeito pela dignidade, diversidade e direitos de cada um, promovendo um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de cada colaborador.

### 4.3. Discriminação

A Farmodiética promove a dignidade individual, o respeito mútuo, bem como o cumprimento de todas as leis vigentes e demais normas relacionadas com o trabalho e os direitos humanos. É política da Farmodiética proteger os direitos ao emprego independentemente da raça, cor, idade, religião, nacionalidade, genética, orientação sexual, identidade/expressão de género, deficiência e/ou outras categorias pessoais protegidas ao abrigo da legislação aplicável. Não são por isso admitidos comportamentos discriminatórios que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, no decorrer dos seus processos de recrutamento, contratação, formação e outros.

Todos os colaboradores serão tratados com justiça, potenciando a igualdade de oportunidades, de desenvolvimento pessoal e profissional, nomeadamente impondo uma política de avaliação de desempenho rigorosa e assente na meritocracia, incentivando a participação em ações de formação profissional e em atividades extraprofissionais.

#### 4.4. Combate ao Tráfico Humano, Trabalho Infantil e Trabalho Forçado

A Farmodiética aplica uma política de tolerância zero contra todas as formas de tráfico humano e atividades relacionadas. A Farmodiética não permite o trabalho infantil, assim como não consente quaisquer formas de trabalho forçado ou obrigatório.

#### 4.5. Saúde e Segurança

A Farmodiética proporciona aos colaboradores um espaço adaptado e seguro. A organização dá a conhecer os riscos inerentes ao posto de trabalho, assim como outras informações relevantes na área da saúde e segurança no trabalho.

Todos são responsáveis por prestar especial atenção ao que os rodeia, cumprindo todas as regras de segurança e comunicando qualquer situação anómala. Periodicamente e de acordo com a legislação em vigor, a saúde dos colaboradores é acompanhada por equipas de medicina no trabalho.

O consumo de álcool ou drogas ilegais durante o trabalho não é permitido, podendo colocar em perigo a segurança do próprio e dos outros.

#### 4.6. Combate à Corrupção

Pautamos a nossa atuação pela integridade da nossa postura nos negócios empreendidos. Desta forma, não é aceite dar, prometer ou oferecer algo de valor, mesmo que de menor importância, a qualquer cliente, colaborador ou outra pessoa, com a finalidade de influenciar uma decisão, assegurar uma vantagem, evitar uma desvantagem ou obter ou manter um negócio de forma indevida.

Os nossos acordos e contratos são claros, sem ambiguidades, compreendidos na íntegra e justos, independentemente do tipo de interlocutor: cliente, fornecedor, colaborador ou outro.

#### 4.7. Confidencialidade e Privacidade

A Farmodiética implementou processos, Políticas de Proteção de Dados e Políticas de Segurança de Informação, que permitem garantir a integridade e confidencialidade da informação cedida e/ou acedida pelos seus clientes, candidatos, colaboradores e fornecedores.

Toda a informação sensível é tratada de forma a garantir as obrigações inerentes ao quadro normativo vigente respeitante à Proteção de Dados. Cada colaborador tem o dever de salvaguardar a informação protegida contra a utilização não autorizada, a divulgação, a modificação, a destruição ou a perda.

É expressamente proibida a divulgação de qualquer tipo de informação da Farmodiética, de clientes, colaboradores e fornecedores fora do âmbito profissional.

#### 4.8. Assédio moral ou sexual e Abuso de Poder

Não serão admitidas quaisquer condutas configuradas como abuso de poder, assédio sexual ou mobbing (assédio moral):

a) *Assédio moral*<sup>1</sup>: “O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.”;

b) *Assédio sexual*<sup>2</sup>: “O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.).”

Enquadramento legislativo:

Na sequência da necessidade de reforço do quadro legislativo em matéria de prevenção da prática de assédio em contexto laboral, designadamente no seguimento da entrada em vigor da **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, as **consequências** da prática de assédio no trabalho:

a) A prática de assédio constitui um comportamento altamente reprovável, passível de punição em sede criminal e poderá ser objeto de ação disciplinar nos termos previstos na legislação laboral;

b) A vítima de assédio no trabalho terá a faculdade de resolver o contrato de trabalho com justa causa, em resultado de ato contra si praticado por um qualquer colaborador, desde que previamente denunciado à Autoridade para as Condições do Trabalho. Por outro lado, a prática de assédio confere à vítima o direito ao ressarcimento por danos patrimoniais e não patrimoniais;

c) O denunciante e as testemunhas não poderão ser sancionados disciplinarmente em procedimentos relacionados com situações de assédio no trabalho, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

*Qualquer situação que envolva violência, ameaças, perseguição ou intimidação ao próprio ou a outros no contexto de trabalho/relações de trabalho, deve ser denunciada de imediato, utilizando um dos meios disponibilizados no ponto 7. **Incumprimento e Comunicação de Irregularidades** deste código.*

#### 4.9. Política de Imagem

O código vestuário (*Dress Code*) seguido pela Farmodiética é semi-formal (*Business Casual*) e confortável, sendo esperada uma imagem cuidada e profissional por parte de todos os colaboradores independentemente da função desempenhada.

Todos os colaboradores da equipa de Nutrição em contacto direto com clientes devem adicionalmente:

---

<sup>1</sup> Definição de acordo com [CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#)

<sup>2</sup> Definição de acordo com [CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#)

- utilizar bata durante as consultas (que deve estar limpa e sem vincos);
- a cédula profissional deve estar visível;
- cabelo e unhas cuidados;
- vestuário e calçado discretos.

Todos os colaboradores da equipa de Especialistas em contacto direto com clientes devem igualmente optar por uma apresentação cuidada e discreta com cabelo e unhas cuidados.

#### **4.10. Tolerância ao Risco**

Periodicamente, a Farmodiética faz uma análise de risco, na qual são ponderadas as ameaças ao negócio e implementadas ações de forma a minimizar o impacto das mesmas na atividade.

## **5. Conduta Perante a Comunidade e Meio Ambiente**

### **5.1. Política Ambiental**

A Farmodiética pretende estar envolvida no desenvolvimento sustentável da vertente ambiental, assumindo a responsabilidade perante a comunidade. A preservação do meio ambiente e a minimização dos impactos ambientais relativos à eficiência energética e à reutilização de materiais usados no dia-a-dia da organização são os principais objetivos da empresa neste âmbito.

### **5.2. Responsabilidade Social**

Implementação ativa de iniciativas de responsabilidade social e envolvimento dos seus colaboradores em ajudas comunitárias através de parcerias com entidades de nome e respeitáveis.

Todas as atividades realizadas terão em conta os valores e dignidade humana, onde todos os colaboradores terão de adotar um comportamento exemplar e prestável perante as responsabilidades acordadas.

## **6. Normas de Conduta dos Colaboradores**

### **6.1. Dever de Formação**

Os colaboradores devem assumir a responsabilidade e compromisso de atualizar os seus conhecimentos e competências, usando as oportunidades de formação colocadas à sua disposição e recomendadas pela organização, dentro ou fora da empresa.

### **6.2. Inovação e Iniciativa Operacional**

No sentido de se atingirem os objetivos coletivos, deverá ser usada uma atitude individual ativa, comprometida e proactiva, procurando adotar soluções inovadoras que suplantem o valor criado com aplicação de soluções tradicionais.

### 6.3. Relacionamento Interpessoal

As relações entre os colaboradores devem ter em conta os princípios da urbanidade, lealdade, integridade, respeito mútuo, entreatuda e cooperação, honestidade e transparência na comunicação, na procura conjunta da excelência coletiva.

Aos colaboradores não é permitido o uso da posição hierárquica, bem como da imagem, nome ou marca Farmodietica para proveito pessoal, dos seus familiares ou de terceiros.

### 6.5 Dever de Integridade e Lealdade

No exercício das suas funções e no relacionamento interno e externo, os colaboradores têm o dever de adotar um comportamento idóneo e digno, salvaguardando o prestígio da empresa, atuando de forma cordial e profissional.

Os colaboradores da Farmodietica deverão aplicar esta norma com especial atenção no seu relacionamento online, referindo-se sempre à empresa com respeito, lealdade, bom senso e em consonância com os alinhamentos gerais do presente Código de Ética e de Conduta.

### 6.6 Responsabilidade

Os colaboradores deverão ter um elevado sentido de responsabilidade e cooperação, privilegiando o bom ambiente e o trato pessoal quer entre colegas, quer com os superiores hierárquicos e estes com os subordinados:

- Cumprir os normativos legais aplicáveis e regulamentares aplicáveis à atividade de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas, atuando com isenção, competência, rigor e transparência, bem como, com outros requisitos normativos que sejam subscritos pela Farmodiética;
- Orientar a sua conduta para o cumprimento dos objetivos do Grupo ou da empresa onde estiver funcionalmente inserido, sem que venha a vantagens patrimoniais pessoais;
- Respeitar os valores expressos neste Código tanto nas relações internas como externas;
- Dever de reportar quaisquer irregularidades que ponham em causa o bom nome da Farmodietica ou de qualquer outra entidade do Grupo.

### 6.7 Liderança responsável

Os responsáveis hierárquicos devem ser exemplares no cumprimento destas normas e promover a formação, esclarecimento, acompanhamento e avaliação das suas equipas, num sentido de melhoria contínua e transparência. Devem também garantir uma gestão participativa, onde todos os colaboradores possam contribuir com sugestões e/ou preocupações.

### 6.8 Confidencialidade

Todos os colaboradores, *mesmo depois de cessarem as suas funções, estão obrigados à confidencialidade da informação a que têm ou tiveram acesso* na prática das suas funções, não podendo utilizar para obter vantagens para si ou para terceiros.

Os colaboradores com acesso a informação privilegiada devem usar de toda a reserva e discrição relativamente aos factos, documentos ou quaisquer informações de que tenham conhecimento, estando proibidos de a usar sob pena de serem responsabilizados pelos seus atos.

### 6.9 Proteção e Utilização de Bens e Recursos

Os colaboradores devem assegurar a proteção e integralidade do património físico, financeiro e intelectual da Farmodiética, promovendo a utilização adequada e racional dos recursos disponíveis, tendo em vista a concretização dos objetivos definidos pela empresa e não os utilizando, direta ou indiretamente, para seu benefício pessoal ou de terceiros.

No mesmo âmbito, também é da responsabilidade dos colaboradores terem o mesmo comportamento perante os bens e ativos de clientes, fornecedores e parceiros da Farmodiética. Estão aqui considerados imóveis, equipamentos de trabalho, instalações e materiais de escritório.

A apropriação ou utilização indevida dos bens são infrações graves que podem acarretar sanções disciplinares.

### 6.10 Conflito de Interesses

Os colaboradores não devem intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado, ou pessoas com quem estejam ou tenham estado ligados por relações de afinidade ou parentesco.

Na impossibilidade de se absterem de intervir nos processos supra referidos, os colaboradores deverão informar o respetivo superior hierárquico sobre a existência dessas ligações.

### 6.11 Não Concorrência

Os colaboradores não estão autorizados a envolver-se em atividades de promoção, ou outras, que concorram com as áreas de negócio desenvolvidas pelas empresas do Grupo da Farmodiética.

### 6.12 Comunicação Externa

Os colaboradores deverão gerir com prudência os contactos com a comunicação social, sobre quaisquer matérias relacionadas com a empresa, os quais deverão ser sempre previamente articulados com a hierarquia e com o apoio das estruturas de comunicação institucional da Empresa, pois trata-se da exposição da imagem da Farmodiética, que pode ter influência na valorização ou desvalorização de um ativo que pertence aos acionistas e na estabilidade da atuação de um Grupo económico com eventual impacto para os colaboradores e outras partes relacionadas.

## 7. Incumprimento e Comunicação de Irregularidades

Sempre que qualquer situação anómala ou de incumprimento das regras contidas neste Código de Conduta e Ética seja detetada, a mesma deverá ser reportada utilizando o **Canal de Denúncia**, disponibilizado no website institucional da Farmodiética. Todas as infrações ao Código serão analisadas e tratadas pela Comissão de Conduta e Ética.

*O Canal de Denúncia assegura a confidencialidade e o anonimato das comunicações recebidas.*

Deverá ser também utilizado o Canal de Denúncia, sempre que a comunicação de irregularidades se enquadrar no âmbito da Lei Nº93/2021 que estabelece o Regime Geral de Proteção do Denunciante de Infrações. De acordo com a legislação em vigor, o Canal de Denúncia permite o registo de irregularidades (denúncias) na forma escrita ou verbal, com confirmação de receção das comunicações, garantia de confidencialidade e com opção de anonimato. O Canal de Denúncia é gerido por política própria de acordo com a legislação em vigor, disponibilizada na intranet e no website institucional da Farmodiética.

*Os colaboradores que denunciem infrações ao presente Código de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não serão sob qualquer forma prejudicados. Nenhum código ou política consegue prever todas as situações que podem ocorrer, pelo que este Código de Conduta e Ética serve apenas como ferramenta de apoio.*

## 8. Divulgação e Aplicação

O presente Código encontra-se disponível na Intranet da Farmodiética.

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

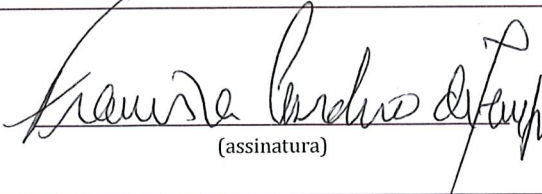
A cada atual colaborador será entregue um exemplar do presente documento, devendo o destinatário assinar um termo de conhecimento onde além da sua identificação, local de assinatura e data, conste a expressão “Confirmo a receção do Código de Ética e de Conduta da Farmodietica e Empresas do Grupo e declaro ter tomado conhecimento de todas as regras ali inscritas, as quais me comprometo a respeitar e fazer respeitar”.

O presente Código de Conduta e Ética entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e a sua divulgação a todos os colaboradores.

## 9. Revisão do Documento

O presente código poderá ser revisto a qualquer momento, sem periodicidade definida.

Sempre que revisto, deverá ser validado pela administração e divulgado a todas as partes interessadas.

<p><b>Aprovado por   Data:</b></p>	<p>Francisca Menezes (CEO)</p> <p>Data: 24/06/22</p> <div style="text-align: right;">               (assinatura)         </div>
------------------------------------	---

