

O NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA



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

VERSÃO PORTUGUESA

CÓDIGO DE CONDUTA

O NOSSO COMPROMISSO ÉTICO





ÍNDICE

UMA PALAVRA DOS NOSSOS ÓRGÃOS DE GESTÃO

Introdução

Como usar o Código de Conduta da COFICAB

Consequências da violação Código de Conduta da COFICAB

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 de Internet
- 1.9. Ativos 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 Corrupção e Suborno
- 2.3. Prendas e Entretenimento
- 2.4. Divulgação de Informação
- 2.5. Propriedade Intelectual
- 2.6. Presença Digital
- 2.7. Negócio Justo, Publicidade & Concorrência
- 2.8. Auditorias e Investigações

3. SAÚDE, SEGURANÇA, AMBIENTE E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

- 3.1. Saúde & Segurança
- 3.2. Ambiente
- 3.3. Responsabilidade Social Corporativa

4. PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS

5. DIVERSOS



UMA PALAVRA DOS NOSSOS ÓRGÃOS DE GESTÃO



Hichem Elloumi
CHAIRMAN & CEO

Hichem Elloumi

Caros Coficabianos,

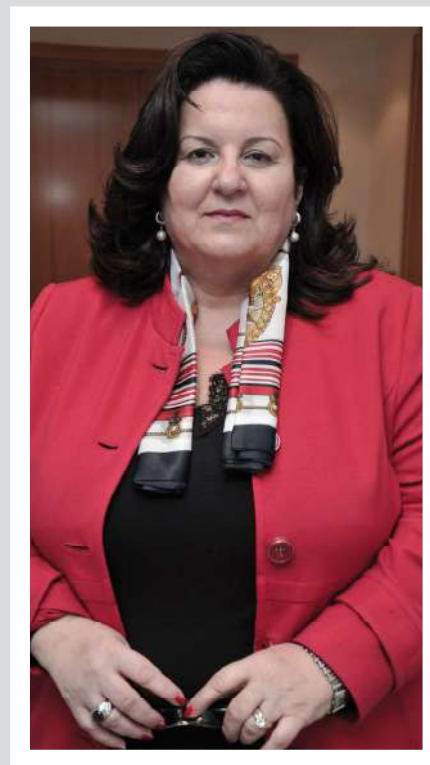
A COFICAB sente-se muito orgulhosa dos valores que fazem parte do seu ADN. **Paixão, Ética, Compromisso** e **Trabalho de Equipa** são a essência do que somos: orgulhosos de fazer o nosso trabalho num ambiente próspero. Além disso, todos os nossos *stakeholders* confiam na COFICAB como um parceiro de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

Estes princípios são os pilares do nosso desenvolvimento sustentável. Ao segui-los, garantimos que as operações e negócios da COFICAB respeitam os mais elevados padrões de ética empresarial e são conduzidos com respeito uns pelos outros.

Assim sendo, é com satisfação que partilhamos consigo o **CÓDIGO DE CONDUTA DA COFICAB**, que é a base da nossa cultura. Através deste código, ambicionamos fornecer todos os recursos necessários aos nossos Coficabianos para ultrapassarem dilemas éticos com a orientação e apoio de que possam necessitar.

O CÓDIGO DE CONDUTA DA COFICAB adotado pela COFICAB e a responsabilidade pelo seu cumprimento recai sobre todos nós. É assim que conquistamos a nossa reputação impecável que constitui a base do nosso negócio.

Acreditamos que sempre agimos com integridade, assumindo a responsabilidade pelos resultados e fazendo o que está correto, mesmo quando o correto é difícil de fazer. Deste modo, depositamos a nossa confiança no nosso bem mais precioso, as nossas pessoas, para que continuem a exemplificar as nossas crenças e valores, tanto nas relações entre si como com os nossos *stakeholders*.



Aouatef Elloumi El Ghouli
CHAIRMAN & CEO
SEPTEMBER 1958 - NOVEMBER 2017

Aouatef



INTRODUÇÃO

O **Código de Conduta da COFICAB ("CDC")** foi concebido para fornecer orientação a cada um de nós relativamente aos padrões de integridade e conformidade da COFICAB em todas as nossas negociações comerciais. Descreve as regras básicas de ética que se espera que nós, enquanto uma única equipa, sigamos. Além disso, fornece recursos úteis caso tenhamos alguma dúvida ou preocupação sobre a conduta adequada.

O **CDC** segue os valores da empresa, que são:

Respeito pela **Ética**, **Compromisso** em superar expectativas na execução do nosso trabalho, potenciando o sucesso da Empresa através da aposta no **Trabalho em Equipa**, e **Paixão** em fazer a diferença, pessoal e profissionalmente.

Todos nós temos a responsabilidade pessoal de conhecer e cumprir o **CDC** e outras políticas, procedimentos e diretrizes da Empresa que se aplicam às nossas responsabilidades profissionais na COFICAB. Algumas destas são mencionadas na secção apropriada 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 compreender uma política, procedimento ou diretriz específica, ou como eles se aplicam ao seu âmbito de responsabilidades, procure orientação nos contactos relevantes designados na Secção 4 do **CDC**.

O **CDC** aplica-se a todos os colaboradores do Grupo COFICAB em todas as localizações onde marcamos presença. No entanto, os gestores da Coficab têm um dever especial de promover uma cultura de integridade e conformidade. Portanto, não comprometeremos os nossos padrões de integridade e conformidade para obter resultados comerciais.



»» COMO USAR O CDC

O Código de Conduta foi elaborado para auxiliar todos os colaboradores da COFICAB lidar com questões éticas do dia a dia. É obrigatório que todos os colaboradores da COFICAB leiam e compreendam o CDC.

O Código de Conduta está organizado em 4 Secções. A Secção 1 descreve o Ambiente de Trabalho. A Secção 2 estabelece diretrizes de comportamento específicas para alcançar o mais elevado nível de Ética Empresarial. A Secção 3 detalha Saúde, Segurança, Proteção Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa. Finalmente, a Secção 4 esclarece o Processo de Denúncia.

Embora sejam feitas traduções idênticas do CDC para o idioma local, a versão original em inglês permanecerá como a oficial.

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

»» CONSEQUÊNCIAS DE VIOLAÇÃO DO CDC

A COFICAB leva muito a sério o seu compromisso com o Código de Conduta. Todos os colaboradores da COFICAB devem compreender que qualquer violação do CDC pode resultar em consequências graves, incluindo ações disciplinares até à demissão, bem como possíveis ações civis ou criminais.

Ações disciplinares podem ser tomadas contra o colaborador que violou 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.

Compreendemos que a Entidade ou Região dos Colaboradores da COFICAB pode ter políticas e práticas que exigem deles mais do que é requerido pelo Código de Conduta. O mesmo pode ser verdade para a legislação local. Em todos esses casos, eles devem seguir as políticas, práticas ou leis mais rigorosas.

Ao trabalhar na COFICAB, os colaboradores deparar-se-ão com situações éticas, para as quais o bom senso, o CDC, as políticas e os procedimentos da Empresa serão suficientes para orientá-los. Contudo, poderá haver momentos em que necessitem de ajuda adicional para tomar a decisão correta. Nestes casos, os colaboradores da COFICAB dispõem de vários contactos, designados na Secção 4 do Código de Conduta (CDC).

Todos os contactos designados, na Secção 4 do CDC, devem servir como modelos de integridade e conformidade em todas as suas interações. Isto significa também que devem assegurar que os colegas que lhes reportam se sintam confortáveis em levantar questões e preocupações, sem receio de retaliação, e que quaisquer preocupações ou questões serão abordadas de forma profissional e atempada.

- qualquer colaborador da COFICAB que não coopere com qualquer investigação de uma possível violação denunciada.

Qualquer violação confirmada do CDC terá consequências negativas em potenciais promoções e/ou bónus, independentemente do desempenho do funcionário. As promoções e bónus são um privilégio extensível apenas aos colaboradores de alto desempenho que exemplificam os valores da COFICAB de forma consistente com o CDC.

» 1. AMBIENTE DE TRABALHO

1 | IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Estamos firmemente empenhados em proporcionar oportunidades iguais em todos os aspectos do emprego. Recrutamos, recompensamos e desenvolvemos os nossos colaboradores com base no mérito, independentemente de raça, nacionalidade, religião, sexo, idade, orientação sexual, estado civil ou deficiência. Valorizamos as nossas pessoas e tratamos todos os que trabalham para ou com a COFICAB de forma justa e sem discriminação.

Valorizamos também as nossas diversas experiências, origens, etnias, orientação cultural e crenças. Por isso, promovemos relacionamentos respeitosos e mutuamente benéficos com clientes, fornecedores, funcionários, comunidades e outros.

2 | TRATAMENTO HUMANO

Espera-se que todos os colaboradores da COFICAB cumpram os valores da empresa e que tratem os colegas de trabalho com respeito mútuo.

Todos os colaboradores ou potenciais colaboradores são tratados de igual forma e não são prejudicados por preconceito ou parcialidade. Isso significa que a melhor pessoa para uma posição ou para uma promoção é aquela que, a mereceu, com base nas suas qualificações, experiência, conhecimento e adesão aos valores da empresa.

A COFICAB oferece um local de trabalho diversificado e inclusivo que valoriza as diferenças de todos. Valoriza e abraça a diversidade de experiências e origens que existem no seu núcleo de colaboradores e reconhece as contribuições positivas que isso traz para seus objetivos de negócios e sucesso.

Todos os colaboradores da COFICAB têm o direito e a expectativa de serem tratados com justiça, dignidade e respeito nos seus locais de trabalho, tanto pela direção como pelos colegas. Como parte desta cultura, os colaboradores da COFICAB são obrigados a comprometer-se e a demonstrar os nossos valores partilhados: Ética, Trabalho em Equipa, Compromisso e Paixão.

Espera-se que todos os colaboradores da COFICAB se comprometam a tratar os colegas de trabalho, clientes, fornecedores e partes interessadas da comunidade de uma forma respeitosa e cortês e se esforcem para manter a imagem da COFICAB como justa e profissional.



Devem respeitar os valores e a cultura pessoal dos outros, que podem ser diferentes dos seus.

Todos os colaboradores da COFICAB trabalham em conjunto, num espírito de trabalho em equipa, e esforçam-se para atingir o objetivo final, que é o sucesso da COFICAB. Devem ser geridos de uma forma que promova o trabalho em equipa em vez do ganho individual.

Todos os colaboradores da COFICAB devem comunicar abertamente e partilhar prontamente experiências, recursos e oportunidades.

Os diretores da COFICAB estão empenhados em criar um ambiente de energia e entusiasmo, promovendo atitudes otimistas e positivas em relação às pessoas e ao seu trabalho, inspirando assim as suas equipas a destacarem-se.



3 | UM LOCAL DE TRABALHO SEM VIOLÊNCIA/ASSÉDIO

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

A política da COFICAB proíbe qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho. O assédio ocorre quando se verifica 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.

Indivíduos que se envolvam em qualquer forma de violência ou assédio acima mencionados podem estar sujeitos a ações disciplinares, que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho, bem como possível processo criminal.

Os colaboradores da COFICAB devem esforçar-se por desenvolver continuamente soluções inovadoras e criativas e colocá-las em ação.

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

Os colaboradores da COFICAB estão empenhados em garantir que as suas opiniões e crenças pessoais não interferem nas suas relações profissionais e não prejudicam de forma alguma a imagem da COFICAB.



4 | CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO

Os colaboradores da COFICAB deverão executar as tarefas que lhes são confiadas com a devida diligência, precisão e honestidade. Todos os colaboradores da COFICAB devem empenhar-se em alcançar a excelência na realização dos objetivos da COFICAB, mantendo elevados padrões de comportamento ético e de conformidade com as leis, regulamentos, regras, e políticas e procedimentos da COFICAB.

Os funcionários da COFICAB comprometem-se a desenvolver e fortalecer relações produtivas e de longo prazo com clientes, fornecedores, stakeholders da comunidade e entre colegas.

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

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.

» 1. AMBIENTE DE TRABALHO

7 | INDUMENTÁRIA

A COFICAB reconhece que os estilos de vestuário são uma questão de gosto individual e estão em constante mudança. No entanto, a aparência dos colaboradores da COFICAB tem de se adequar à imagem internacional da nossa empresa e deve respeitar a sensibilidade de todos os colaboradores. Consequentemente, a COFICAB espera que cada colaborador utilize o bom senso para adotar o traje adequado.

Os colaboradores da COFICAB que trabalham no chão de fábrica deverão utilizar sempre os uniformes fornecidos pela Empresa e adequados à sua função.

A COFICAB espera que todos os colaboradores respeitem elevados padrões de higiene, independentemente da indumentária adotada.

A COFICAB reserva-se o direito de relembrar esta política aos colaboradores quando e se considerar necessário.

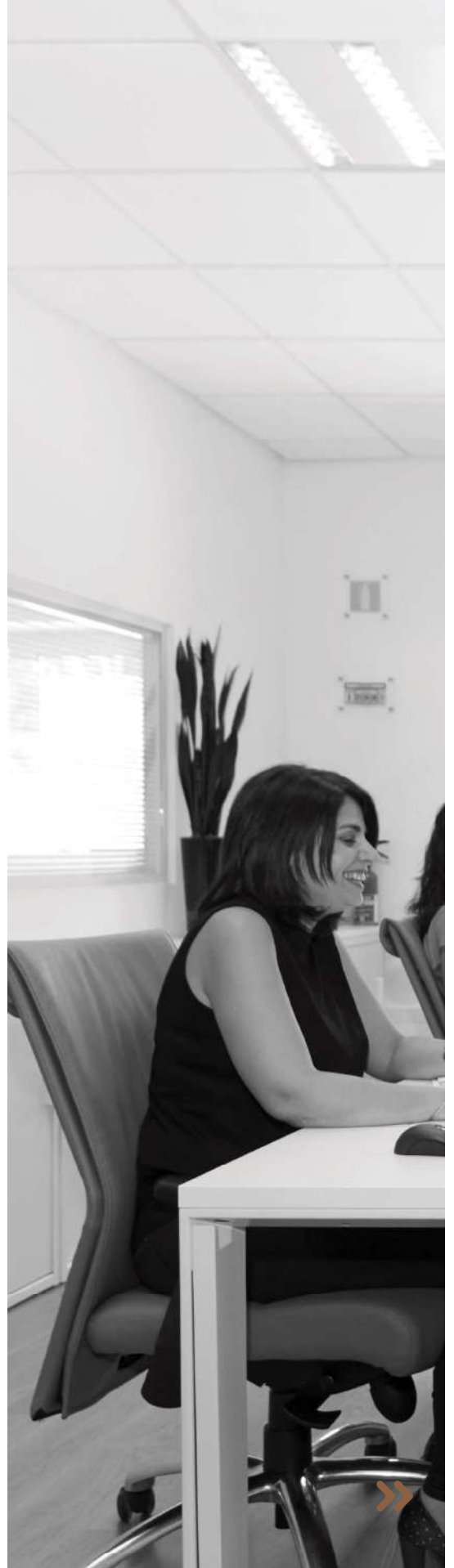
Em caso de dúvida, é sempre aconselhável adotar uma apresentação neutra e decente.

8 | UTILIZAÇÃO DE INTERNET

A internet deve ser usada para fins estritamente profissionais e de acordo com as regras internas.

A utilização inadequada da tecnologia de informação pode levar ao acesso não autorizado às redes e aos dados da COFICAB, ao roubo de informação empresarial, a danos aos sistemas de software e à fuga de informação confidencial, o que pode resultar em medidas disciplinares para os funcionários envolvidos.

Isto significa, entre outras coisas, que os colaboradores da COFICAB nunca devem aceder a websites impróprios ou enviar materiais igualmente inapropriados enquanto estiverem a trabalhar ou a utilizar dispositivos da empresa. Isso inclui, nomeadamente, websites e materiais relacionados com jogos de azar, conteúdos que contêm pornografia ou materiais sexualmente explícitos, ou que promovem a violência, pontos de vista extremistas ou desordem civil.



9 | ATIVOS DA EMPRESA

Protegemos os ativos da COFICAB e asseguramos a sua utilização eficaz. Os ativos da COFICAB devem ser usados exclusivamente para propósitos comerciais legítimos da empresa. É terminantemente proibido o uso dos ativos da COFICAB para quaisquer fins pessoais e/ou para a 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 compactua ou emprega trabalho infantil. A COFICAB não emprega ninguém menor de idade.

12 | DADOS PESSOAIS

A COFICAB está empenhada em respeitar os Dados Pessoais e apenas utilizá-los de acordo com as leis do país, onde estamos presentes.

Quando são manuseados dados pessoais, é nosso dever garantir que todos os dados são geridos e manuseados adequadamente, de acordo com as leis aplicadas, regulamentos internos evitando qualquer uso não autorizado ou fugas de informação.

Todos os colaboradores da COFICAB são responsáveis por salvaguardar as suas informações pessoais sensíveis confidencialmente e não devem divulgar as suas condições e benefícios no trabalho.



» 2. ÉTICA EMPRESARIAL

1 | CONFLITO DE INTERESSES

Espera-se que todos os colaboradores da COFICAB evitem envolver-se em atividades que constituam um conflito ou que possam ser percebidas como conflitantes com os interesses da COFICAB.

Um conflito de interesses ocorre em qualquer situação em que um fornecedor, colaborador, potencial colaborador ou qualquer outra parte interessada tenha um interesse, real ou potencial, financeiro ou de outra natureza, que possa, ao fornecer um serviço à COFICAB, influenciar de forma inadequada uma decisão objetiva.

Pode surgir um conflito de situação quando um colaborador possui interesses (financeiros ou de outra índole) que possam comprometer a sua imparcialidade, afetando adversamente os interesses da COFICAB.

Exemplos de situações que podem originar potenciais conflitos de interesse incluem, mas não estão limitados a:

- Um colaborador da COFICAB, ou um familiar, receba benefícios pessoais de terceiros que possam ser considerados indevidos devido ao seu cargo ou à sua relação com a COFICAB.
- Aceitação, por parte de um colaborador da COFICAB ou de um familiar, de presentes pessoais ou convites para eventos por parte de concorrentes, clientes, fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros de negócios atuais ou potenciais, exceto quando estas ofertas se inserem no âmbito normal do desenvolvimento de negócios 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 (ou posição equivalente) num concorrente, cliente ou fornecedor da COFICAB.
- Tentativas, por parte de um colaborador da COFICAB, de influenciar a seleção de fornecedores nos quais ele próprio ou um familiar tenham interesse financeiro. Relações comerciais com familiares e amigos podem levar a conflitos de interesses ou à percepção de tais conflitos.

Portanto, é imperativo que os colaboradores da COFICAB se abstenham de participar ou tentar influenciar processos de licitação, negociação ou contratação envolvendo a COFICAB e um familiar ou amigo próximo. Esta regra é aplicável mesmo em circunstâncias indiretas, como quando um colaborador da COFICAB, seu familiar ou um amigo próximo possua, tenha participação, ou esteja empregado por outra empresa que esteja em negociações comerciais com a COFICAB.

- Situações em que um colaborador da COFICAB supervise diretamente ou indiretamente, ou esteja sob supervisão de um familiar.
- Ocorrências em que um colaborador da COFICAB e um familiar estejam simultaneamente empregados na COFICAB.

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

A divulgação imediata e completa constitui sempre o primeiro passo essencial para a identificação e resolução de qualquer potencial problema relacionado com conflitos de interesses. Caso um colaborador da COFICAB se depare com uma situação que configure um conflito de interesses, real ou potencial, deverá reportar imediatamente a circunstância a um dos contactos designados na Seção 4 do CDC.

É obrigatório que os colaboradores da COFICAB comuniquem, por escrito, qualquer situação de conflito de interesses, seja esta pré-existente ou potencial, em que se encontrem envolvidos, aos contactos apropriados indicados na Seção 4 do CDC. A omissão na declaração de qualquer conflito de interesses será considerada uma infração ao CDC.

Considera-se 'Familiar' um membro da família imediata, o que inclui o cônjuge (independentemente de coabitar ou não); pais, avós e padrastos; filhos, netos e enteados; irmãos; tios, tias, primos diretos, sogros e sogras; genros e noras; cunhados e cunhadas e qualquer outra pessoa que faça parte do mesmo agregado familiar



2 | PROIBIÇÃO DE CORRUPÇÃO E SUBORNO

É expectável que os nossos colaboradores e as partes interessadas adotem uma postura de intolerância absoluta face à corrupção, assegurando a observância rigorosa de todas as leis anticorrupção em vigor. Neste sentido, é imperativo que os colaboradores da COFICAB se abstenham de aceitar, oferecer, prometer ou autorizar a entrega de qualquer valor com o propósito de obter uma vantagem indevida ou de assegurar ou manter negócios.





» 2. ÉTICA EMPRESARIAL

3 | PRESENTES E ENTRETENIMENTO

Presentes e entretenimento, no contexto empresarial, podem ocasionalmente ser adequados para fomentar relações de trabalho positivas. Contudo, os colaboradores da COFICAB estão autorizados a oferecer ou aceitar presentes e entretenimento de terceiros, incluindo, mas não se limitando a, concorrentes, fornecedores, e clientes atuais ou potenciais, desde que observem as seguintes normas fundamentais:



- É estritamente proibida a aceitação ou oferta de presentes em dinheiro, cartões-presente, vouchers, créditos, pagamentos, serviços, favores, considerado excessivo, ou qualquer outro item de valor.
- Todos os presentes e entretenimento devem respeitar os montantes impostos por lei, tendo por base as boas práticas e ética no negócio.
- Quaisquer presentes e entretenimento oferecidos ou recebidos devem ser declarados e receber a aprovação prévia da liderança da respetiva entidade. Estão isentos desta obrigatoriedade os brindes promocionais de marca e os materiais de escritório de uso comum.
- **Todos os presentes e favores oferecidos e recebidos devem ser inscritos no Registo de Presentes e Entretenimento da empresa, com exceção de brindes promocionais de marca e materiais de escritório de uso comum.**
- Presentes e entretenimento dados e recebidos nunca deverão colocar o colaborador em uma posição que possa afetar sua objetividade.
- Sob nenhuma circunstância qualquer presente ou entretenimento, dado ou recebido, violará o CDC ou as leis e regulamentos aplicáveis.

Embora esta disposição se destine a fornecer orientações sobre a oferta, aceitação e apresentação de relatórios, de presentes e entretenimento, não pode abordar especificamente todas as situações possíveis.

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

Se um colaborador da COFICAB tiver quaisquer perguntas sobre um presente dado, ou recebido, é encorajado a referir-se aos contactos relevantes, designados na Secção 4 Do CDC.

» 2. ÉTICA EMPRESARIAL

4 | DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

Todas as informações da COFICAB, incluindo (mas não limitado a) todas as informações relacionadas a qualquer aspecto do negócio da COFICAB, especificamente informações não conhecidas pelos concorrentes reais ou potenciais da COFICAB, ou são informações de propriedade da COFICAB, seja de natureza técnica, ou de outra forma, invenções, processos, sistemas, métodos, fórmulas, dispositivos, patentes, pedidos de patentes, marcas registradas, propriedades intelectuais, instrumentos, materiais, produtos, padrões, compilações, programas, técnicas, sequências, projetos, atividades e planos de pesquisa e desenvolvimento, especificações, programas de computador, códigos-fonte, obras de autoria, custos de produção, preços ou outros dados financeiros, volume de vendas, métodos promocionais, planos de marketing, listas de nomes ou classes de clientes e/ou de pessoal, listas de fornecedores, Informações de Recursos Humanos, planos de negócios, oportunidades de negócios ou demonstrações financeiras, todas as informações que, pela natureza das circunstâncias que envolvem a divulgação, devam de boa fé ser tratadas como confidenciais, são consideradas Informações Confidenciais, salvo acordo em contrário entre o Departamento legal.

As etapas gerais abaixo, incluindo as seguintes, mas não se limitando a, devem ser seguidas para proteger as informações confidenciais:

- Os colaboradores da COFICAB devem manter seguros os computadores, telemóveis e dispositivos portáteis.
- Os colaboradores da COFICAB devem proteger as Informações Confidenciais em dispositivos portáteis ou meios de comunicação, sempre que possível.
- Os colaboradores da Coficab devem garantir que as Informações confidenciais não sejam

deixadas sem vigilância para qualquer um as possa ver.

- Os colaboradores da COFICAB devem ter cautela ao discutir atividades da COFICAB, ou ao usar o seu telefone ou computador em locais públicos.
- Os colaboradores da COFICAB devem garantir que a segurança da informação é formalmente revista, antes de implementar quaisquer novas soluções técnicas ou sistemas externos.
- Os colaboradores da COFICAB deverão solicitar a assinatura de um Acordo de Confidencialidade com fornecedores, consultores e quaisquer outras partes interessadas com quem, para efeitos da parceria, sejam divulgadas Informações Confidenciais.
- 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 todas as informações confidenciais em segurança e não devem, direta ou indiretamente, divulgar, usar, copiar, publicar, resumir ou utilizar fora da finalidade acordada, nem destruir, excluir ou remover quaisquer informações confidenciais das instalações da COFICAB para obter algum benefício, a menos que obtenham o consentimento por escrito do Departamento Jurídico e/ou dos responsáveis pela entidade.

Os colaboradores da COFICAB devem manter confidencial toda a informação proprietária dos clientes, fornecedores, consultores, acionistas, colaboradores, candidatos e outras partes relacionadas com a COFICAB, da mesma forma que fazem com as próprias informações confidenciais da COFICAB.



5 | PROPRIEDADE INTELECTUAL

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

Todos os trabalhos, programas, documentos, registros, dados, notas, desenhos, arquivos, ficheiros, amostras, dispositivos, produtos, soluções, equipamentos e outros materiais, incluindo cópias em qualquer forma e traduções para qualquer outro idioma, relacionados com o negócio da COFICAB que o colaborador possui, ou cria, durante o período de serviço na COFICAB, sejam confidenciais ou não, são propriedade única e exclusiva da COFICAB.

Todas as invenções, ideias, desenhos, circuitos, esquemas, fórmulas, algoritmos, segredos comerciais, obras de autor, desenvolvimentos, processos, aplicações, técnicas, melhorias e conhecimentos relacionados, que resultem da prestação de serviço, realizada por um colaborador da COFICAB na/para a COFICAB, sozinho ou em conjunto com terceiros, em nome da COFICAB, ou através do acesso às Informações Confidenciais da COFICAB, ou ainda que o funcionário possa de outra forma criar no âmbito do desempenho das suas funções, a qualquer momento durante o seu período de emprego na COFICAB, sejam patenteáveis ou não, suscetíveis de direitos de autor ou passíveis de qualquer forma de proteção, e todos os direitos de tradução relacionados (coletivamente denominados “Invenções e Obras”) serão propriedade da COFICAB.

É necessária a autorização e a documentação legal necessária, como a assinatura de acordos de não divulgação, antes da propriedade intelectual poder ser partilhada com terceiros. Se um colaborador da COFICAB precisar de partilhar Propriedade Intelectual com um parceiro de negócios ou terceiro, ou se um terceiro estiver a desenvolver Propriedade Intelectual para a COFICAB, o colaborador da COFICAB deve entrar em contato com o Departamento Jurídico para redigir e rever os contratos de parceria e Acordos de Não Divulgação, ou para aconselhamento.

É importante respeitar a propriedade intelectual dos demais como o fazemos com a nossa. A propriedade intelectual de terceiros nunca deve ser considerada imprópria, nem utilizada sem a devida licença ou aprovação.



» 2. ÉTICA EMPRESARIAL

6 | PRESENÇA DIGITAL

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



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. Caso as leis da concorrência se apliquem à função de um colaborador da COFICAB, este deve conhecê-las e cumpri-las sempre.

8 | AUDITORIAS E INVESTIGAÇÕES

Todos partilhamos a responsabilidade de cooperar com auditorias e investigações internas e externas. Quer isto dizer que devemos fornecer aos Auditores e aos Investigadores a informação a que têm direito e manter a confidencialidade da investigação.

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

Se um colaborador da COFICAB tiver dúvidas sobre que informações um auditor ou investigador está a solicitar e tem direito a obter, deve consultar o Departamento de Assuntos Corporativos ou o Departamento de Auditoria Interna Corporativa para auditorias e investigações externas.

Caso ocorra uma investigação governamental, a direção deve contactar o Departamento de Assuntos Corporativos, o Departamento de Auditoria Interna Corporativa e o responsável corporativo do departamento visado o mais rapidamente possível antes de prosseguir.



» 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 para os nossos colaboradores, prestadores de serviço e a todos que entram em contacto com a COFICAB. Atingimos esse objetivo procurando garantir a integridade de todas as fábricas e equipamentos e fornecendo formação para proteger o nosso pessoal, tanto nos locais de trabalho como nos escritórios.

Esforçamo-nos por atingir o objetivo de zero acidentes. Todos os colaboradores da COFICAB devem estar atentos aos riscos e tomar medidas para preveni-los.

As informações relacionadas com a saúde e segurança devem ser claramente afixadas nas instalações.

Todos os colaboradores da COFICAB devem respeitar os padrões de EHS e devem usar vestuário e acessórios de segurança, quando especificado, de acordo com a política EHS.



AMBIENTE

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

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



RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

O nosso objetivo é prestar um contributo positivo e sustentável para as comunidades onde atuamos. Damos prioridade a ações educativas e ambientais.

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



» 4. PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS

O não cumprimento do Código de Conduta pode ter consequências graves. As consequências podem incluir ação disciplinar, até e inclusive a rescisão de contrato, bem como possíveis processos civis ou criminais.

Suspeitas de violação do Código de Conduta podem ser reportadas. A COFICAB tratará todos os relatórios de forma confidencial, em conformidade com a lei e a política da empresa. Com base no exposto, a COFICAB avaliará a necessidade de realizar uma investigação aprofundada.

A COFICAB não tolerará qualquer forma de retaliação contra alguém por fazer uma denúncia de boa fé de má conduta real ou potencial. Qualquer conduta de retaliação contra quem tenha expressado uma preocupação de ética ou conformidade estará sujeita a ação disciplinar, e possivelmente à rescisão de contrato.

Retaliação pode ser definida como qualquer ação negativa tomada contra uma pessoa que, de boa fé, relata sobre má conduta real ou potencial.

Fazer um relatório “de boa fé” significa que o relatório é honesto, sincero e completo, para o melhor do conhecimento e intenções do colaborador.

Se algum colaborador da COFICAB sofrer um ato de retaliação, deve reportar as suas preocupações.

» 4. PROCESSO DE COMUNICAÇÃO DE QUEIXAS

Esclarecimentos adicionais sobre o Código de Conduta, declarações de conflito de interesses e denúncias de violação do Código de Conduta podem ser dirigidos a:

	CLARIFICAÇÃO ADICIONAL DO CÓDIGO DE CONDUTA	DECLARAÇÃO DE PRESENTES & ENTRETENIMENTO	DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES	VIOLAÇÃO 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 TUNISIE S.A CORPORATE LEGAL AND COMPLIANCE DEPARTMENT ADDRESS :40 RUE DU 18 JANVIER 1958, 1001, TUNIS, TUNISIA				DENÚNCIA

No que diz respeito à denúncia de uma violação do Código de Conduta, 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 Código de Conduta serão submetidas aos Órgãos de Gestão da COFICAB para revisão e aprovação. Todas as alterações ao Código de Conduta serão comunicadas de imediato aos colaboradores da COFICAB.

Caso uma ou mais disposições contidas no Código de Conduta se tornem ou sejam consideradas totalmente ou parcialmente inválidas, ilegais ou inaplicáveis em algum respeito sob a lei aplicável, a validade, legalidade e aplicabilidade das restantes disposições do Código de Conduta não serão de modo algum afetadas ou comprometidas. Qualquer disposição que seja total ou parcialmente inválida, ilegal ou inaplicável será substituída por uma disposição que melhor corresponda ao propósito das disposições substituídas; o mesmo se aplica no caso de lacunas.



HEAD OFFICE ↑

BUILDING 1 →

DOCK 1 →

DOCK 2 →



WWW.COFICAB.COM