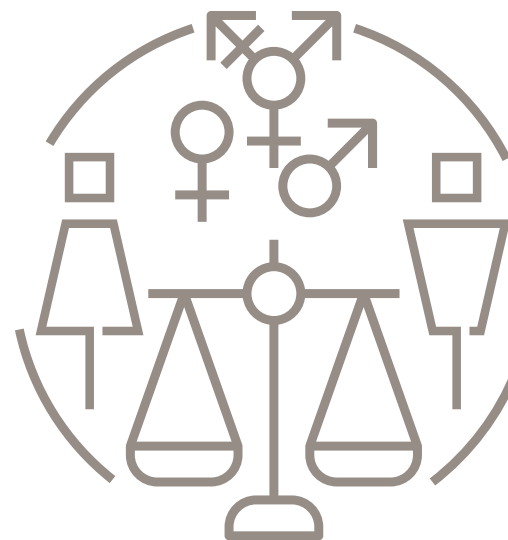


CONFETIL

Código de Ética e Conduta

1.

Finalidade



O **Código de Ética e Conduta** da Confetil, S.A. define os requisitos mínimos de comportamento ético e responsável que devem ser observados no desenrolar da sua atividade, firmemente baseados no respeito dos direitos humanos e laborais.

Assim, pretende-se identificar e clarificar os valores éticos, morais e normas de conduta pelos quais todos os colaboradores, fornecedores e subcontratados devem pautar as suas decisões, comportamentos e atitudes, no relacionamento recíproco e nas relações estabelecidas com outras entidades em nome da Confetil.

2.

Âmbito de aplicação

Os princípios constantes no presente Código são aplicáveis a todos os colaboradores da Confetil, independentemente da sua posição hierárquica ou vínculo laboral, em todas as relações que em nome de Confetil sejam estabelecidas com outras entidades.

Este documento aplica-se também a todos os parceiros de negócio, fornecedores e subcontratados, os quais devem comprometer-se em respeitar os princípios e normas referidos no código de ética e conduta.

3.

Obrigações de cumprimento

É obrigatório o cumprimento dos princípios definidos pelo código de ética e conduta pelos colaboradores da Confetil. O não cumprimento por parte dos colaboradores poderá dar origem a aplicação de processo disciplinar de acordo com o definido por lei, sem prejuízo das responsabilidades civis e penais que possa advir do seu incumprimento.

Os fornecedores e subcontratados da Confetil têm de agir em conformidade com os requisitos constantes deste código de ética e conduta.



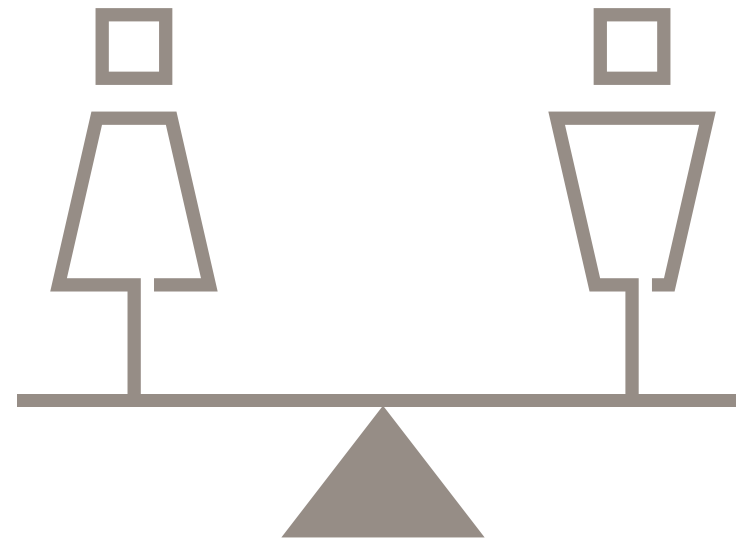
Deveres gerais

Os colaboradores devem desempenhar as suas funções de acordo com os valores éticos e morais defendidos pela Confetil, S.A., sem prejuízo das obrigações decorrentes da legislação laboral. Desta forma, devem os colaboradores:

- Realizar as suas tarefas com rigor e diligência, visando não só a maximização da produtividade, como também a eficiência na utilização dos recursos;
- Promover o respeito mútuo, bem como o tratamento cordial e profissional, nas suas relações com os colegas, superiores hierárquicos, clientes, fornecedores e subcontratados, de forma a preservar um ambiente de trabalho saudável;
- Velar pela conservação das instalações da empresa, assim como pelos bens afetos à prestação de trabalho que lhe sejam disponibilizados;
- Respeitar os compromissos e obrigações assumidos pela Confetil nas suas relações contratuais com terceiros.

5.

Direitos humanos



A Confetil, S.A. desenvolve toda a sua atividade com base nas regras impostas pela legislação nacional e internacional em matéria de direitos humanos, nomeadamente a **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, assim como os princípios da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**.



Trabalho infantil



A Confetil não recorre a trabalho infantil, pelo que a idade mínima de admissão é 18 anos, com as ressalvas previstas no Código do Trabalho. Desta forma não se expõe jovens a trabalho em condições perigosas.

Trabalho forçado e coerção física



A Confetil não recorre à existência de trabalho forçado ou coercivo, quer seja através de uma obrigação física, castigo corporal, imposição psicológica por via de ameaças ou outros tipos de punição ou métodos relacionados com o trabalho escravo, trabalho prisional ou tráfico de seres humanos.



Igualdade e não discriminação

A Confetil, S.A. e seus colaboradores não praticam nem toleram qualquer tipo de comportamento que configure diferença de tratamento baseado em sexo, idade, raça, deficiência, ideologia política, crença religiosa, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outro fator que possa ser considerado discriminatório.



Também o processo de recrutamento é conduzido sob a égide do princípio da igualdade, pelo que nenhum candidato é desconsiderado ou tratado de forma desigual com base em qualquer fator acima descrito.



Liberdade de associação



Todos os colaboradores da Confetil dispõem de Liberdade Sindical, sendo estes livres de se juntarem a associações sindicais, conforme sua vontade e escolha. Os representantes dos trabalhadores não serão discriminados, tendo as condições necessárias para realizar as suas funções.

10.

Assédio no local de trabalho



A Confetil preza pela manutenção de um ambiente de trabalho baseado na solidariedade e no respeito entre os seus colaboradores. Desta forma, são intoleráveis quaisquer comportamentos que se traduzam na prática de assédio sexual ou moral, que tenham como objetivo ou efeito perturbar ou constranger, afetar a dignidade, criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A título de exemplo, poderão consubstanciar prática de assédio moral os seguintes comportamentos: linguagem ou piadas ofensivas; insultos raciais, étnicos, de género ou religiosos; comportamento intimidativo ou ameaçador e comportamentos hostis em relação a outros devido a características individuais.

11.

Dever de lealdade e colaboração



Os colaboradores da Confetil devem guardar lealdade à empresa, respeitando o sigilo profissional e confiança decorrentes do vínculo laboral entre as partes, sendo ainda expressamente vedada qualquer tipo de atividade que consubstancie prática de concorrência desleal face à entidade empregadora. Os colaboradores não devem utilizar o horário de trabalho em benefício próprio ou de terceiros.

Os colaboradores devem proporcionar a informação e documentação necessárias para que a equipa da Confetil possa desenvolver de forma adequada as suas funções.

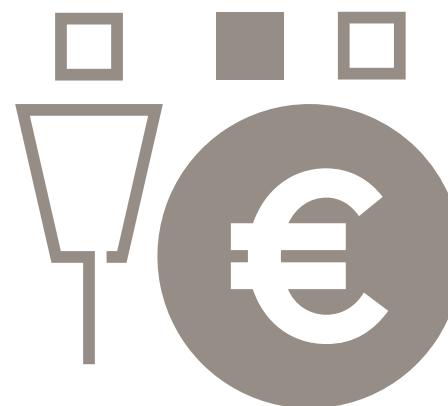
Considera-se falta de lealdade a retenção ou a ocultação de informação aos superiores ou colegas, o fornecimento de informação inadequada ou falsa, a ausência de cooperação

com os colegas ou qualquer outra conduta obstrutiva.

Nenhum colaborador deve demonstrar qualquer tipo de favoritismo ou preferência para com terceiros (fornecedores, agentes, consultores, clientes, entre outros) que seja contrário aos interesses da Confetil.

12.

Suborno e corrupção



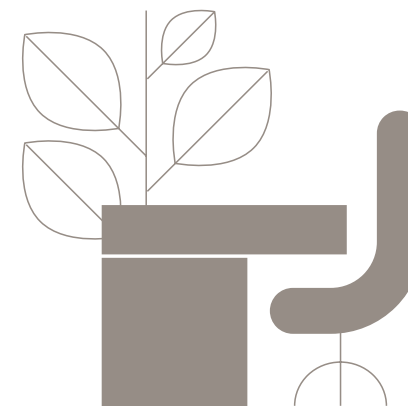
Requer-se dos colaboradores um comportamento empresarial justo e a adoção de práticas de prevenção de suborno e outras causas de corrupção. Assim, nas relações estabelecidas com terceiros, não poderão ser oferecidos, prometidos ou recebidos quaisquer pagamentos ou benefícios a/ou de terceiros (fornecedores, agentes, consultores, clientes, entre outros), direta ou indiretamente, para obter ou manter contratos, assim como para conseguir qualquer outra vantagem inapropriada no desenvolvimento dos negócios. São totalmente proibidas todas as formas de corrupção e respectivas infrações, nas relações dos colaboradores com todas as partes interessadas.

13.

Saúde e segurança no trabalho

A Confetil dispõe de inúmeros mecanismos de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, pautando a sua atividade de acordo com o seguinte:

- Garantia de ambiente de trabalho seguro e saudável através de adoção de medidas preventivas e organizacionais que minimiza o impacto na segurança e saúde dos trabalhadores;
- Avaliação de riscos nos locais de trabalho e adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Providenciar formação regular e adequada à prevenção da saúde e segurança no trabalho a todos os trabalhadores;
- Disponibilização de instalações limpas e adequadas e áreas sociais e de descanso;
- Disponibilização de serviço de medicina e enfermagem curativa;
- Funcionamento regular de comissão para a segurança e saúde no trabalho.

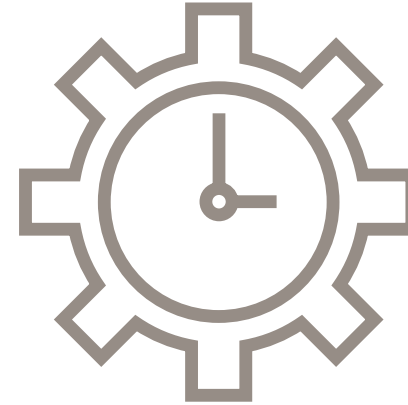


A Confetil dispõe de procedimentos específicos no âmbito da segurança e saúde no trabalho de aplicação obrigatória em todos os seus locais de trabalho.

Qualquer colaborador tem a obrigação de informar, imediatamente, situações perigosas ou potencialmente perigosas para a saúde ou a segurança dos colaboradores, de forma a poderem ser tomadas as medidas corretivas pertinentes.

14.

Tempo de trabalho

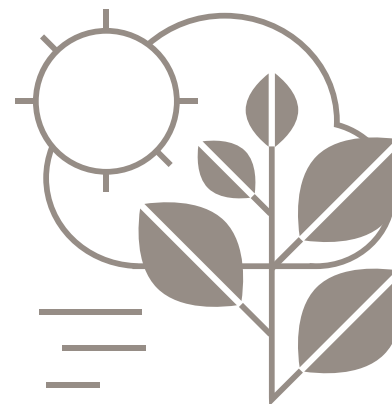


De acordo com as disposições do **Código de Trabalho** relativas ao tempo de trabalho, nenhum colaborador da Confetil poderá ter um horário de trabalho que exceda as oito horas diárias e 40 semanais, intercaladas pelos normais períodos de descanso, dispondo aqueles não só de um intervalo para almoço, como também de pausas em pleno cumprimento com a legislação laboral.

A Confetil respeita as normas relativas ao trabalho suplementar e sua compensação, sempre que devido a situações excepcionais este for necessário.

15.

Sustentabilidade



A Confetil promove o uso de tecnologias e produtos com melhor desempenho ambiental e metodologias de trabalho que originem uma utilização eficiente de recursos e minimização de resíduos produzidos, com vista à diminuição do impacto ambiental das suas atividades. A Confetil aplica, também, uma abordagem de “química verde” na seleção e uso de produtos químicos.

16

Dúvidas e queixas

Quaisquer dúvidas quanto aos requisitos presentes no **Código de Ética e Conduta** e a sua aplicação deverão ser esclarecidas junto do **Departamento de Recursos Humanos**.

Os colaboradores que tomem conhecimento da ocorrência de situações que possam configurar eventuais incumprimentos dos princípios estabelecidos no presente código poderão, além da participação ao **Departamento de Recursos Humanos** (pessoalmente ou através do correio eletrónico para rh@confetil.com) usar os outros canais de reporte de denúncia existentes.

A Confetil, em estrito cumprimento da lei, não tomará qualquer medida adversa contra o colaborador que participe ocorrências que possam configurar eventuais incumprimentos do **Código de Ética e Conduta** ou da legislação, a menos que este atue com dolo, com base em declarações ou factos falsos, que poderá desencadear em processo disciplinar.

Os colaboradores que adotem comportamentos que violem as disposições vertidas neste diploma, bem como qualquer outra atitude culposa que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, serão sujeitos a procedimento disciplinar de acordo com a legislação laboral.

CONFETIL