

TECNIFAR

FÓRMULAS PARA A VIDA
FORMULAS FOR LIFE

FÓRMULA PARA A ÉTICA
FORMULA FOR ETHICS

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA
CODE OF ETHICS AND CONDUCT

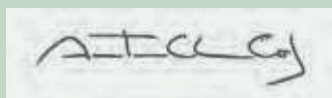
ENQUADRAMENTO	04	BACKGROUND
Mensagem da Administração	05	<i>Message from the Board of Directors</i>
O Código de Ética e de Conduta da Tecnifar	06	<i>Tecnifar Code of Ethics and Conduct</i>
Âmbito	06	<i>Scope</i>
Importância do Código da Tecnifar	07	<i>Relevance</i>
Interpretação do Código da Tecnifar	07	<i>Interpretation</i>
Comissão de Ética	08	<i>Ethics Committee</i>
O que fazer quando necessitar de apoio	08	<i>What to do when support is required</i>
Liderar pelo exemplo	09	<i>Leading by example</i>
FILOSOFIA DA TECNIFAR	11	TECNIFAR PHILOSOPHY
Visão	12	<i>Vision</i>
Missão	12	<i>Mission</i>
Valores	13	<i>Values</i>
PRINCÍPIOS DE NEGÓCIO	14	BUSINESS PRINCIPLES
Conformidade legal e regulamentar	15	<i>Legal and regulatory compliance</i>
Integridade	15	<i>Integrity</i>
Respeito pelos direitos humanos fundamentais	15	<i>Respect for basic human rights</i>
Diversidade	16	<i>Diversity</i>
Prevenção e combate à corrupção	17	<i>Prevention and fight against corruption</i>
Concorrência justa	18	<i>Fair trading</i>
Respeito por marcas, patentes e direitos de propriedade	19	<i>Respect for brands, patents and property rights</i>
O COMPROMISSO ÉTICO COM AS PARTES INTERESSADAS	20	ETHICAL COMMITMENT TO STAKEHOLDERS
RELAÇÃO COM OS COLABORADORES	21	RELATIONSHIPS WITH EMPLOYEES
Compromissos	21	<i>Commitments</i>
Condições de trabalho e proteção social	21	<i>Working conditions and benefits</i>
Reter e atrair talentos	21	<i>Retaining and attracting talent</i>
Desenvolvimento pessoal e profissional	21	<i>Personal and professional development</i>
Saúde e segurança	22	<i>Health and safety</i>
PADRÕES DE CONDUTA	24	Standards of Conduct
Confidencialidade da informação	25	<i>Confidentiality of information</i>
Conflito de interesses	26	<i>Conflict of interests</i>
Funções ou atividades complementares	26	<i>Supplementary duties or activities</i>
Processos de decisão que envolvem pessoas com as quais mantêm ou mantiveram relações de trabalho, parentesco ou afinidade	27	<i>Decision-making processes involving people with whom they have or have had a working relationship, kinship or affinity.</i>
Propriedade intelectual	28	<i>Intellectual property</i>
Utilização dos recursos da empresa	29	<i>Use of company resources</i>
Direitos de propriedade	29	<i>Property rights</i>
RELAÇÕES COM O MERCADO	30	RELATIONSHIP WITH THE MARKET
Setor da saúde	31	<i>Healthcare industry</i>
Contribuição para as políticas públicas do setor	31	<i>Contribution to the public policies of this industry</i>
Associações de doentes	31	<i>Patient associations</i>
Atividades comerciais	32	<i>Business activities</i>
Práticas <i>anti-trust</i> e <i>anti-dumping</i>	32	<i>Anti-trust and anti-dumping practices</i>
Práticas anticorrupção	32	<i>Anti-corruption practices</i>
RELAÇÕES COM A CADEIA DE VALOR	34	RELATIONSHIPS WITH THE VALUE CHAIN
RELAÇÕES COM A SOCIEDADE	35	RELATIONSHIPS WITH THE SOCIETY
Envolvimento com a comunidade	35	<i>Community engagement</i>
Investigação & Desenvolvimento	36	<i>Research & Development</i>
Ambiente	36	<i>Environment</i>
CUMPRIMENTO E CONFORMIDADE COM O RGPC e LPD	38	COMPLIANCE WITH GRPC & WPA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

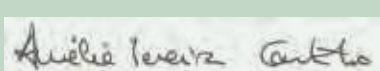
MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS



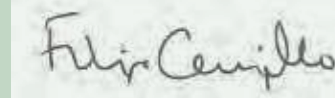
Eng. António Chaves Costa
Presidente do Conselho de Administração



Dr.ª Amélia Pereira Coutinho
Administradora Executiva



Dr.ª Filipa Campilho
Administradora Executiva





ENQUADRAMENTO *BACKGROUND*

MESSAGE FROM THE BOARD OF DIRECTORS

Formulas for life.

Our unique philosophy is based on the values that govern our business activities and our relationships with our partners: Excellence, Ethics, Customer Focus, Innovation, Social Responsibility and Sustainability.

The purpose of our Code of Ethics and Conduct (Code) is to guide our actions in accordance with the values, principles and standards we consider ideal, so that we may conduct our business and fulfil our mission in accordance with the best practices and in compliance with legal, regulatory and statutory requirements.

This Code should be understood and embraced by each and every employee, on every level, in order to ensure compliance with the commitments included therein.

Turning words into deeds depends only on us. It is therefore very important that you read this Code, understand it and use it as a guide for every activity performed within Tecnifar. Only by doing so can we implement an ethical culture and ensure the integrity, responsibility and trust on which our philosophy is based.

Building a successful company means that our values will never be compromised and that we will always do what is right for our final users, consumers, customers, regulators and society at large. It is up to us to act honestly and to spare no effort in honouring our commitments. It is essential that everyone assume this responsibility.

Together, we shall succeed because to believe in ourselves is to make a positive contribution to the lives of others.

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Fórmulas para a vida.

É a nossa assinatura, o nosso lema e o espelho da nossa postura que assenta nos pilares dos valores que nos regem: Excelência, Ética, Enfoque no Cliente, Inovação, Responsabilidade Social e Sustentabilidade no crescimento e parcerias.

O nosso Código de Ética e de Conduta (Código) serve para orientar a nossa atuação de acordo com os nossos valores, princípios e padrões de comportamento que consideramos ideais, de forma a permitir que a nossa atividade e Missão sejam realizadas de acordo com as melhores práticas e no estrito cumprimento dos requisitos legais, regulamentares e estatutários aplicáveis.

O Código deve ser assumido e interiorizado por todos os colaboradores a todos os níveis, garantindo o cumprimento do compromisso nele estabelecido.

Passar das palavras aos atos só depende de nós. É por isso muito importante que leia o Código, que o compreenda e que o utilize para orientação de todas as atividades praticadas no âmbito da Tecnifar. Só assim poderemos difundir uma cultura ética com vista a assegurar e fomentar uma imagem de integridade, responsabilidade e confiança, subjacentes à nossa filosofia.

Criar uma empresa de sucesso significa que não comprometemos os nossos valores, fazendo sempre o que está correto para os nossos utentes, consumidores e clientes, para os reguladores e para a sociedade em que estamos inseridos. Agir com integridade depende de cada um de nós e da nossa dedicação total a esse compromisso. A responsabilidade é de todos.

Juntos, vamos mais longe na vida, porque acreditar em nós é levar mais longe a vida de todos.

O CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DA TECNIFAR

Ao conhecer e compreender o Código de Ética e de Conduta da Tecnifar, os colaboradores estão a contribuir para o cumprimento dos compromissos éticos que assumimos com as nossas partes interessadas (colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e entidades).

O Código de Ética e de Conduta (adiante designado como "Código") foi desenvolvido para apoiar todos os colaboradores da empresa a compreender e seguir os princípios éticos da Tecnifar, aconselhando-os sobre o procedimento a seguir quando se depararem com questões éticas.

Pretende-se que todos os que se encontram abrangidos pelo Código assumam e difundam uma cultura ética, com vista a assegurar e fomentar uma imagem de integridade, responsabilidade e confiança, subjacentes à filosofia da Tecnifar.

A formalização deste Código permite ainda complementar normas e procedimentos em vigor na empresa.

ÂMBITO

O Código aplica-se a todos os colaboradores da Tecnifar, incluindo a Administração e todos os que se encontrem ao seu serviço ou em sua representação, independentemente do seu vínculo contratual.

TECNIFAR CODE OF ETHICS AND CONDUCT

By being familiar with and understanding the Tecnifar Code of Ethics and Conduct, employees are helping us fulfil our ethical commitments and improve our relationships with our stakeholders (employees, customers, suppliers, partners and entities).

The Tecnifar Code of Ethics and Conduct (hereinafter referred to as "Code") was designed in order to help employees understand and follow the ethical principles embraced by the company, by describing the procedures to be followed when dealing with ethical issues.

It is intended that all employees included within the scope of this Code adopt and disseminate an ethical culture, in order to ensure and promote an image of integrity, responsibility and trust which are underlying values of the Tecnifar philosophy.

This Code complements the standards and procedures already in place at the company.

SCOPE

This Code applies to each and every Tecnifar employee, including the Board of Directors and everyone in its service or on its behalf, regardless of their employment contract.



RELEVANCE

Owing to our connections with the healthcare industry, particularly our relationships with healthcare professionals and institutions, it is a foregone conclusion for society to expect Tecnifar to do business in accordance with the highest ethical standards.

To this end, the primary purpose of this Code is to ensure that all employees follow ethical principles at all times. As such, every employee shall be responsible for being familiar with and follow the guidelines described herein. It is also our intention to provide information about the values, principles and guidelines embraced by Tecnifar to our stakeholders.

This Code has been developed in accordance with the APIFARMA Code of Ethics and Codes of Conduct, which apply to the pharmaceutical industry.

INTERPRETATION

This Code consists of a series of values, principles and standards of conduct which should be followed by all employees in all their actions. Such standards should be construed as a standard of conduct, a specific way of acting, in line with the values and principles on which the Tecnifar philosophy is based.

Tecnifar counts on the support of an our Ethics Committee, whose mission is to provide advice to employees and other stakeholders in the event of difficulty interpreting the standards described in this Code.

IMPORTÂNCIA DO CÓDIGO DA TECNIFAR

A natureza da atividade da Tecnifar, pela sua intervenção no âmbito da saúde, nomeadamente no que se refere às relações com os profissionais e instituições de saúde, cria na sociedade a legítima expectativa de que a empresa se guie pelos mais elevados padrões éticos.

Neste sentido, o objetivo primordial do Código é alinhar e conduzir os colaboradores a agir de forma ética, pelo que todos são responsáveis por conhecer e cumprir as orientações definidas no mesmo. Pretende-se ainda dar a conhecer às diferentes partes interessadas os valores, os princípios e as orientações que estão subjacentes à forma como a empresa desenvolve a sua atividade.

Este Código foi desenvolvido em alinhamento com o Código Deontológico da APIFARMA e Códigos de Conduta aplicáveis à Indústria Farmacêutica.

INTERPRETAÇÃO DO CÓDIGO

O Código é constituído por valores, princípios e normas de conduta que visam orientar a atuação dos colaboradores. Essas normas devem ser interpretadas como um padrão de conduta, uma forma de proceder que foi definida e se encontra alinhada com os valores e princípios que fazem parte da filosofia da Tecnifar.

Dispomos de um órgão interno, a Comissão de Ética, cuja missão é orientar os colaboradores e outras partes interessadas, na eventualidade de surgirem dúvidas na interpretação das normas que constam no Código.

COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética é o órgão que regula e acompanha a implementação do Código. A sua missão é assegurar o contínuo cumprimento dos padrões éticos definidos e a qualidade ética das suas decisões e ações, bem como o tratamento das questões éticas internas ou externas. As atividades da Comissão de Ética encontram-se regulamentadas pelo Regulamento de Funcionamento da Comissão de Ética.

Responsabilidades e atribuições da Comissão de Ética:

- a. Promover a aplicação dos princípios éticos e assegurar uma interpretação consistente das normas do Código, com total isenção;
- b. Proporcionar aos colaboradores e outras partes interessadas orientação e aconselhamento sobre ética e conduta profissional;
- c. Analisar e emitir pareceres sobre as questões éticas que lhe sejam remetidas pelas diversas partes interessadas internas (colaboradores) e externas (licenciadoras, fornecedores, clientes, entidades reguladoras);
- d. Propor ao Conselho de Administração melhorias ao Código ou alterações a políticas, procedimentos e outros instrumentos internos resultantes da experiência com a implementação e das questões colocadas pelas diversas entidades, de forma a prevenir a violação ou inobservância das normas que constam dos mesmos e consolidar a cultura ética;
- e. Analisar comunicações de eventuais desvios ao Código, garantindo a confidencialidade e ausência de retaliações para todos os envolvidos;
- f. Emitir pareceres sobre as comunicações recebidas;
- g. Acompanhar os processos futuros que se relacionem com os colaboradores ou outras partes interessadas que tenham reportado alguma situação ou violação ao Código, para garantir que estes não constituem uma retaliação;
- h. Implementar medidas e indicadores que permitam avaliar o desempenho ético da Tecnifar, integrando os resultados no relatório anual do sistema de gestão, no qual se identificam as questões éticas que foram alvo de tratamento, tipologia de irregularidades e medidas implementadas.

O QUE FAZER QUANDO NECESSITAR DE APOIO?

Determinadas situações poderão suscitar dúvidas de interpretação ou requerer esclarecimentos adicionais, com vista a proteger os colaboradores ou outras partes interessadas e reduzir o risco para a Tecnifar. Se se encontrar perante uma dessas situações, deverá procurar apoio e orientação sobre a melhor forma de agir, expondo a situação e colocando as suas questões.

A sua chefia direta representa um bom ponto de partida para obter apoio no que se refere à interpretação das normas que constam do Código. Se considerar que a situação tem outro grau de abrangência ou ultrapassa as competências do órgão mencionado, poderá recorrer à Comissão de Ética, através do canal instituído para o efeito: etica@tecnifar.pt.

As situações apresentadas à Comissão de Ética estão reservadas ao dever da confidencialidade e não serão toleradas quaisquer sanções contra os colaboradores ou outras partes interessadas que reportem de boa fé uma violação aos princípios e normas deste Código.

ETHICS COMMITTEE

The Ethics Committee is responsible for regulating and monitoring the implementation of this Code. Its mission is to ensure the continued achievement of defined ethical standards and the ethical quality of the decisions and actions taken, as well as to ensure that any ethical issues, internal and external, are adequately addressed. The activities of the Ethics Committee are regulated by the Terms of Reference of the Ethics Committee.

Responsibilities and duties of the Ethics Committee:

- a. Ensuring that ethical principles are followed and Code standards are correctly interpreted and consistently met, in a fully independent manner;
- b. Providing employees and stakeholders with guidance and advice on ethics and professional conduct;
- c. Reviewing and expressing opinions on ethical issues presented before it by employees and other stakeholders (licensors, suppliers, customers, regulatory authorities);
- d. Proposing improvements to the Code or changes to policies, procedures and other internal instruments to the Board of Directors, based on the experience gained during the implementation of the Code and any issues eventually raised by the entities involved, in order to prevent any failure to meet the standards described herein and consolidate ethical culture;
- e. Reviewing reports of eventual deviations from the Code, while ensuring information is treated as confidential and no penalties are applied to the parties involved;
- f. Issuing opinions on all reports received;
- g. Monitoring any future processes involving the reporting of any non-compliances with this Code by employees or other stakeholders, with a view to ensuring no penalties are applied;
- h. Implementing measures and indicators that will allow a suitable assessment of the ethical performance of Tecnifar, as well as reporting the respective outcomes and values in the annual management system report, which, amongst other issues, includes all ethical issues addressed, irregularities and measures implemented.

WHAT TO DO WHEN SUPPORT IS REQUIRED?

Some events may lead to doubts as to how the Code should be interpreted or require additional clarification, in order to protect employees or other stakeholders and reduce the risk to Tecnifar. Should you find yourself in any such situation, you should ask for help and guidance by presenting the situation in question and asking any questions you deem necessary.

You should start by asking your supervisor for support regarding the way in which company standards should be interpreted. If you believe that additional action is required or that the issue in question should be dealt with by someone in a higher position, you may appeal to the Ethics Committee, through the channel established for this purpose: etica@tecnifar.pt.

The situations presented to the Ethics Committee will be treated as confidential. No penalties shall apply to employees or stakeholders reporting any failure to comply with the principles and standards described in this Code.



LIDERAR PELO EXEMPLO

Na Tecnifar acreditamos na liderança pelo exemplo. Por isso, consideramos que aqueles que lideram pessoas ou equipas têm responsabilidades acrescidas, devendo, através da sua conduta, demonstrar coerência e consistência com os valores e princípios da empresa e promover a sua aplicação junto daqueles que se encontram à sua responsabilidade. Esta máxima materializa-se ainda no apoio aos colaboradores na compreensão e aplicação do Código nas suas atividades diárias e nas relações com as partes interessadas internas ou externas.

LEADING BY EXAMPLE

At Tecnifar, we believe in leading by example. Therefore, we consider that all individuals responsible for managing people or teams are tasked with great responsibility. To this end, such individuals are required to consistently behave in accordance with the values and principles adopted by the company, and to encourage such behaviour in every individual under their supervision. This responsibility also involves helping employees understand and follow this Code throughout their daily activities and in their relationships with colleagues and other stakeholders.



FILOSOFIA

PHILOSOPHY

TECNIFAR PHILOSOPHY

TECNIFAR PHILOSOPHY CREATING FORMULAS FOR LIFE
VISION INNOVATING AND DIVERSIFYING
MISSION CONTRIBUTE TO IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF FINAL USERS
VALUES EXCELLENCE ETHICS CUSTOMER ORIENTATION INNOVATION SOCIAL RESPONSIBILITY SUSTAINABLE

Tecnifar is committed to creating formulas for life. Tecnifar looks at the pharmaceutical market differently: where some see health, Tecnifar sees life.

More than meeting industry challenges, sector player expectations and customer needs, we seek to play an active role in improving the quality of life of individuals.

This positioning, which is translated into every aspect of our business, is what leads us to provide a range of innovative products and to continuously develop new solutions. To be at the forefront is the best way to stay ahead of development. Our open attitude, our holistic approach and our strong focus on people ultimately drive us to seize every opportunity to create formulas for life.

FILOSOFIA DA TECNIFAR

FILOSOFIA DA TECNIFAR CRIAR FÓRMULAS PARA A VIDA
VISÃO INNOVAR E DIVERSIFICAR
MISSÃO CONTRIBUIR PARA A MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DOS UTENTES
VALORES EXCELÊNCIA ÉTICA ENFOQUE NO CLIENTE INOVAÇÃO RESPONSABILIDADE SOCIAL SUSTENTABILIDADE NO CRESCIMENTO E PARCERIAS

A Tecnifar tem um compromisso com a criação de fórmulas para a vida. A Tecnifar é uma empresa que encara o mercado farmacêutico de forma distinta: onde uns veem saúde, a Tecnifar vê vida.

Mais do que dar resposta aos desafios da indústria, às expectativas dos agentes que operam no setor e às necessidades da população, procuramos ter um papel ativo na melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Este posicionamento, que se materializa em todos os aspetos da atividade, é o fator que nos leva a disponibilizar uma oferta de produtos inovadores e a desenvolver continuamente novas soluções. Estar à frente é a melhor forma de acompanhar a evolução. Uma atitude aberta, uma abordagem holística e o foco nas pessoas é o que nos leva, a todos nós, todos os dias e em todas as oportunidades, a criar fórmulas para a vida.

VISÃO

Queremos ser um grupo com atividades altamente inovadoras, atuando no setor da saúde. A nossa atividade, centrada no setor farmacêutico, será complementada por uma diversificação para outras áreas ligadas ao diagnóstico e à terapêutica de vanguarda. Iremos desenvolver e implementar uma estratégia de internacionalização, de forma a aumentar o impacto da nossa atividade. Tiraremos proveito da inovação resultante de parcerias na área da I&D, de forma a realizar o nosso intento estratégico.

MISSÃO

A Tecnifar é um grupo nacional de origem familiar centrado no setor da saúde com atividades inovadoras e enfoque na área farmacêutica.

A nossa missão é:

- Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos utentes, através de medicamentos inovadores e das mais recentes propostas terapêuticas.
- Desempenhar um papel relevante na área da I&D a nível nacional.
- Operar com ética, rigor e empenho, valores também reconhecidos pelos nossos parceiros.
- Proporcionar aos nossos clientes e parceiros excelência nos produtos e na prestação de serviços.
- Promover um ambiente de trabalho em equipa, coeso e que proporcione a todos oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

VISION

It is our wish to be a highly innovative group, operating in the healthcare industry. We intend to diversify our business, primarily focused on the pharmaceutical sector, by expanding our activity to other areas, namely cutting-edge diagnostic techniques and advanced therapies. We also wish to design and implement an internationalisation strategy in order to achieve greater impact. To this end, we shall make the most of our R&D partnerships and the resulting innovations to achieve this strategic target.

MISSION

Originally a family business, Tecnifar is a Portuguese group that operates within the healthcare sector. Tecnifar focuses on innovation, particularly within the pharmaceutical sector.

Our mission is:

- To contribute to improving the quality of life of final users through innovative medicinal products and the latest therapeutic approaches.*
- To play an important role in R&D on a nationwide level.*
- To focus on ethics, rigour and commitment, values which are also recognised by our partners.- To provide excellent products and services to our customers and partners.*
- To promote teamwork, build a more cohesive working environment, and provide our employees with opportunities for personal and professional development.*



VALUES

EXCELLENCE

We do business in accordance with high quality standards, bearing in mind the need for the rational use of resources and the search for new solutions. We embrace change, focus on continuous improvement, seek to learn from experience and continuously increase our knowledge. We take responsibility for our personal and professional development in order to ensure excellent performance.

ETHICS

Our commitment to ethics is reflected by the conduct of all those who represent us - employees, customers, distributors. We remain true to our values, regardless of the circumstances, and try to objectively review our choices and to commit to following the right path.

CUSTOMER ORIENTATION

We focus strongly on customer satisfaction by providing quality products and services.

INNOVATION

We continuously seek the best medicinal products and therapeutic approaches, in order to improve the quality of life for final users. We seek to develop new management methods and tools, as well as working processes that will allow us to meet our challenges, with a view to driving business growth.

SOCIAL RESPONSIBILITY

Social responsibility is a core value to Tecnifar. As such, we have included social and environmental criteria in our decision-making processes. Additionally, we seek to ensure relevant stakeholders are involved in our business, in order to minimise negative impacts on the environment and society.

SUSTAINABLE GROWTH AND PARTNERSHIPS

Our commitment to sustainability is reflected by our search for balance between the economic success of our business and the management of environmental and social impacts. We seek to grow in a sustainable manner, by investing in strategic partnerships.

VALORES

EXCELÊNCIA

Exercemos a nossa atividade de acordo com elevados padrões de qualidade, tendo sempre presente a necessidade de utilização racional dos recursos e a procura de novas soluções numa atitude de adesão à mudança, procurando a melhoria contínua e aprendendo através da experiência e da atualização contínua dos conhecimentos. Assumimos a responsabilidade pelo nosso desenvolvimento pessoal e profissional de forma a garantir desempenhos de excelência.

ÉTICA

O nosso compromisso ético reflete-se na conduta de todos aqueles que nos representam – colaboradores, clientes, distribuidores. Somos fiéis aos nossos valores, independentemente das circunstâncias e procuramos fazer uma análise crítica das nossas escolhas, comprometendo-nos a seguir o caminho certo.

ENFOQUE NO CLIENTE

Orientamos a nossa ação pelo sucesso dos nossos clientes. O nosso foco está nos resultados e na qualidade da experiência proporcionada ao cliente, pela qualidade do produto e da prestação do serviço.

INOVAÇÃO

Procuramos inovar na procura contínua dos melhores medicamentos e propostas terapêuticas, garantindo a melhoria da qualidade de vida dos utentes. Procuramos desenvolver novos métodos e ferramentas de gestão e processos de trabalho ajustados aos desafios da nossa atividade, que maximizem os resultados da empresa.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Assumimos a responsabilidade social como um valor fundamental na gestão da atividade, integrando critérios de índole social e ambiental nos processos de tomada de decisão e envolvendo as partes interessadas significativas, como forma de minimizar os impactos negativos da atividade no ambiente e na sociedade.

SUSTENTABILIDADE NO CRESCIMENTO E PARCERIAS

O nosso compromisso com a sustentabilidade traduz-se na procura do equilíbrio entre o sucesso económico e a gestão dos impactos ambientais e sociais da nossa atividade. Procuramos crescer de forma sustentável investindo em parcerias estratégicas que nos possibilitem garantir esse equilíbrio.

A background image showing two men in business suits. One man in the foreground is holding a pen, and another man in the background is looking at a smartphone. A large, semi-transparent green circle is overlaid on the bottom left of the image.

PRINCÍPIOS DE NEGÓCIO

BUSINESS PRINCIPLES

BUSINESS PRINCIPLES

Our management model and our relationships with employees, licensors, health professionals, final users, partners, suppliers and other stakeholders are governed by our business principles.

LEGAL AND REGULATORY COMPLIANCE

Our management model is based on full compliance with the legislation and regulations applicable to our business, including codes and other requirements subscribed by the company, in particular those of APIFARMA and partners in all countries in which we operate. Tecnifar has implemented internal control procedures for this purpose, which ensure compliance with the aforementioned requirements.

INTEGRITY

We conduct our business in accordance with the highest ethical standards, in line with our philosophy. Although our business is strictly regulated, we govern our own conduct and that of all those who represent us. We seek to uphold the values of honesty, truth and transparency: honesty in our interpersonal and business relationship; truth by doing what we say, defend and report; and transparency by providing information, including financial information, to every individual who is linked to the company. .

RESPECT FOR BASIC HUMAN RIGHTS

We subscribe to the ILO (International Labour Organisation) Labour conventions, as well as the principles of the Universal Declaration of Human Rights. Tecnifar's commitment to respecting basic Human Rights is evidenced by the inclusion of these principles in our management model, in terms of human resources management practices and relationships with third parties.

We do not condone any violation of human rights. To this end, we have implemented control mechanisms in order to identify any potential situation. Additionally, we make communication channels and reporting mechanisms available to employees and other stakeholders wishing to request additional information on this subject, raise concerns or report potential situations.

PRINCÍPIOS DE NEGÓCIO

O modelo de gestão e as relações da empresa com colaboradores, licenciadoras, profissionais de saúde, utentes, parceiros e fornecedores e outras partes interessadas, são regidos pelos princípios de negócio da Tecnifar.

CONFORMIDADE LEGAL E REGULAMENTAR

O nosso modelo de gestão assenta no pleno respeito pela legislação e regulamentos aplicáveis à sua atividade, incluindo códigos e outros requisitos subscritos pela empresa, nomeadamente os que provêm da APIFARMA e de parceiros, em todos os países nos quais detemos operações, dispondo de procedimentos internos de controlo que garantem o cumprimento cabal dos requisitos enumerados.

INTEGRIDADE

Conduzimos a nossa atividade de acordo com os mais elevados padrões éticos que decorrem da filosofia de atuação. Embora a nossa atividade seja intensamente regulada, regemos a nossa conduta e de todos os que nos representam pelos valores da honestidade, verdade e transparência: honestidade nas relações interpessoais e de negócio; verdade fazendo o que dizemos, defendemos e reportamos; transparência nas políticas e informação disponibilizada a todos os que se relacionam com a empresa, incluindo na comunicação de informação financeira.

RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

Subscrevemos as convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre o Trabalho, bem como os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A aplicação destes princípios no nosso modelo de gestão, ao nível das práticas de gestão de recursos humanos e nas relações com terceiros, evidenciam o compromisso da Tecnifar com o respeito pelos Direitos Humanos fundamentais.

Não compactuamos e condenamos qualquer violação dos direitos humanos, dispondo de mecanismos de controlo para identificação de potenciais situações e de mecanismos de relato dirigidos a qualquer parte interessada, interna ou externa, que permitem solicitar esclarecimentos sobre o tema, apresentar preocupações ou evidenciar potenciais situações.



DIVERSIDADE

Acreditamos que o conceito de “diversidade” incorpora todas as características que nos tornam, simultaneamente, semelhantes e únicos – as nossas origens, culturas, nacionalidades, estilos de vida, identidades, pontos de vista, abordagens para a resolução de problemas e métodos de trabalho. O compromisso com a diversidade vincula-se diretamente com o nosso sucesso futuro, sobretudo quando uma das nossas principais alavancas é a abertura de negócios em países com culturas distintas da portuguesa. Consideramos a diversidade como fundamental – melhora o negócio mas também a nossa proposta de valor, retendo os melhores talentos e tornando-se atrativa para espectros mais alargados de candidatos.

Este compromisso com a diversidade é exercido diariamente nos processos de gestão de recursos humanos, pois rejeitamos qualquer discriminação em termos de idade, raça, género, origem étnica, nacionalidade, religião, deficiência, estado civil, preferência sexual, trabalhadores migrantes, opinião política ou filosófica, sindicalização ou qualquer outro fator, não tolerando qualquer forma de assédio, coação ou *bullying* sexual, físico ou psicológico.

Baseamos os nossos processos de recrutamento exclusivamente nas qualificações e competências dos candidatos, sendo que as condições de remuneração dos nossos colaboradores são determinadas de forma transparente, com base no contributo do colaborador para a empresa, como consta no Manual do Colaborador.

DIVERSITY

We believe that the concept of “diversity” incorporates all the features that make us both similar and unique - our origins, cultures, nationalities, lifestyles, identities, viewpoints, problem-solving abilities and working methods. Our commitment to diversity is instrumental to our future success, particularly considering that our internationalisation strategy is a main driver of business growth. We consider that diversity is essential, as it not only improves our company, but also contributes to creating value. Our diversity policy helps us retain the best professionals and make our company more attractive to a wide range of applicants.

This commitment to diversity is evidenced by our human resources management policies, as we reject any kind of discrimination based on age, race, gender, ethnicity, nationality, religion, disability, marital status, sexual orientation, migrant lifestyles, political or philosophical opinions, trade union membership or any other factor. Additionally, we do not tolerate any form of bullying, coercion or sexual harassment, either physical or psychological.

Our recruitment processes are exclusively based on the applicant’s qualifications and skills. Employee remunerations are determined in a transparent manner, based on each employee’s contribution to the company, as described in the Employee Guide.



PREVENTION AND FIGHT AGAINST CORRUPTION

Our business is governed in accordance with a series of values, which include ethics, integrity and compliance with the applicable legislation. To this end, we perceive corruption as a management risk.

According to our policy, bad practices are rejected and any payments aimed at gaining commercial advantages are strictly prohibited. We do not engage in any illegal activity. Therefore, we are fully committed to preventing all forms of corruption in all our business transactions. We map corruption risks and follow a series of internal guidelines. Additionally, we ensure that every employee is made aware of corruption risks.

We are committed to complying with the laws and regulations of the countries where we operate. Our employees are not allowed to offer or provide cash or any other benefits, directly or indirectly, to any public entity; political party; employee or representative of a customer; whether public or private; or any employee or representative of a regulatory authority, in order to secure any advantage or business. The aforementioned practices represent a violation of legal requirements and of the ethical principles adopted by Tecnifar

PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

Sendo a ética, a integridade e a conformidade legal, valores e princípios que nos regem, definimos a corrupção como um risco de gestão.

A nossa política passa por condenar as más práticas, proibir quaisquer pagamentos que visem obter vantagens comerciais e não nos envolvermos em quaisquer atividades ilícitas, estando totalmente empenhados em prevenir a corrupção em todas as suas formas de todas as transações. Como forma de prevenção, mapeamos os riscos de corrupção, definimos orientações internas concretas e sensibilizamos os colaboradores para a sua potencial ocorrência.

Assumimos o compromisso de cumprir todas as leis e regulamentação aplicáveis nos países onde desenvolvemos as nossas atividades, sendo que os nossos colaboradores não podem oferecer ou disponibilizar, direta ou indiretamente, quaisquer benefícios pecuniários ou outros, a qualquer entidade pública, partido político, trabalhador ou representante de um cliente, tanto do setor público como privado, ou qualquer trabalhador ou representante de entidade reguladora, com vista a assegurar qualquer facilidade ou favor ou obter ou reter um negócio. Práticas como as descritas anteriormente conduzem à violação de requisitos legais e dos princípios éticos da Tecnifar.

CONCORRÊNCIA JUSTA

Apoiamos as práticas *anti-trust* e *anti-dumping*, defendendo a concorrência justa. Respeitamos plenamente as leis e regulamentos que proíbem os acordos que interferem com a concorrência leal, não tolerando qualquer comportamento que viole essas exigências.

Na Tecnifar consideramos que estas leis asseguram uma concorrência aberta e justa, baseada nas valências, competências, políticas comerciais e proposta de valor das diferentes empresas, cabendo ao mercado selecionar as entidades que melhor correspondem às suas necessidades particulares.

A informação que recolhemos sobre outras organizações empresariais, incluindo os concorrentes, é obtida através de meios adequados legais e éticos.

FAIR TRADING

We adopt anti-trust and anti-dumping practices and support fair competition. We strictly comply with all laws and regulations that prohibit agreements that interfere with fair competition. We do not tolerate any behaviour that violates these requirements.

At Tecnifar, we consider that the aforementioned laws ensure fair competition, based on the competences, skills, trade policies and conditions offered by companies. We believe that the market is responsible for selecting the entities that best suit its particular needs.

The information we collect on other business organizations, including competitors, is obtained through legal, ethical and appropriate means.



RESPECT FOR BRANDS, PATENTS AND PROPERTY RIGHTS

As innovation is one of our core values, we are committed to respecting the property rights of other organizations and protecting intellectual property.

Within the scope of Research & Development projects, we fully comply with property laws in our relationships with stakeholders, in what regards brands and registered patents.

RESPEITO POR MARCAS, PATENTES E DIREITOS DE PROPRIEDADE

A inovação é um dos nossos principais valores, pelo que nos comprometemos a respeitar os direitos de propriedade de outras organizações e proteger toda a propriedade intelectual da empresa.

No âmbito dos projetos de investigação e desenvolvimento, garantimos que as marcas e patentes registadas integram as questões do respeito pela propriedade nas relações contratuais com as nossas partes interessadas.





O COMPROMISSO ÉTICO COM AS PARTES INTERESSADAS

*ETHICAL COMMITMENT
TO STAKEHOLDERS*

ETHICAL COMMITMENT TO STAKEHOLDERS

This chapter focuses on our ethical commitments within the scope of our relationships with stakeholders: employees, the market, suppliers and society at large. Furthermore, the standards of conduct applicable to our employees are also described. These standards, whose purpose is to promote alignment with our values and principles, concern several topics that we consider to be of the utmost importance.

RELATIONSHIP WITH EMPLOYEES

Our commitments to our employees are described, as well as our expectations regarding their professional conduct.

COMMITMENTS

Working conditions and benefits

We provide pleasant working conditions to our employees and benefits beyond those required, in accordance with Portuguese legislation. We respect the individuality and human rights of each employee and continuously seek to create a healthy, motivating and challenging working environment.

RETAINING AND ATTRACTING TALENT

We have implemented a remuneration policy designed to retain top-performing employees and attract skilled professionals, with a view to achieving our business goals. We continuously work to keep a fair, equitable, competitive remuneration system, as well as a human resources policy based on recognition, equal opportunities and a warm, informal working environment.

PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

At Tecnifar, we seek to encourage employees to realise their potential by providing continuous training, across all areas. We seek to promote advancement, provide career opportunities and improve future employability, in order to make it possible for our employees to use their skills. In accordance with our diversity policy, all employees are given equal access to skills development and career advancement opportunities. The equal opportunities policy applies to every professional aspect - including recruitment and selection; assessment and coaching; training and promotion; remuneration and working conditions.

O COMPROMISSO ÉTICO COM AS PARTES INTERESSADAS

Este capítulo apresenta os nossos compromissos éticos no estabelecimento de relações com as nossas partes interessadas: colaboradores, mercado, fornecedores e sociedade. Para além disso, estabelece ainda os padrões de conduta dos nossos colaboradores, relativamente a um conjunto de temas que consideramos da maior importância, de modo a promover o alinhamento com os nossos valores e princípios.

RELAÇÃO COM OS COLABORADORES

Estabelecemos um conjunto de compromissos junto dos nossos colaboradores e mantemos determinadas expectativas em relação à sua conduta, no âmbito da sua atividade na empresa.

COMPROMISSOS

Condições de trabalho e proteção social.

Garantimos condições de trabalho dignas aos nossos colaboradores e mecanismos de proteção social que vão para além da legislação portuguesa. Respeitamos a individualidade e os direitos humanos dos trabalhadores, procurando proporcionar continuamente um ambiente de trabalho saudável, motivador e desafiante.

RETER E ATRAIR TALENTOS

Implementámos uma política de compensação orientada para reter os melhores talentos e para atrair colaboradores com competências que lhes permitam alcançar os objetivos de negócio. Trabalhamos continuamente para manter o sistema de remunerações justo, equitativo e competitivo, aliado a uma política de recursos humanos assente no reconhecimento, igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho afável e informal.

DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Na Tecnifar procuramos estimular o potencial dos colaboradores, disponibilizando formação contínua e transversal que promova a sua diferenciação, oportunidades de carreira e empregabilidade futura que permitam a aplicação das suas competências. Seguindo o princípio da diversidade, todos os colaboradores têm igualdade de oportunidades no acesso ao desenvolvimento de competências e oportunidades de progressão. A política de igualdade de oportunidades aplica-se a todos os aspetos profissionais – incluindo o recrutamento e a seleção, avaliação e *coaching*, formação e promoção, remuneração e condições.

Q: Estou completamente de acordo com o princípio da diversidade da Tecnifar, pois acredito na igualdade de oportunidades. Contudo, o processo de recrutamento em que estou envolvida para o cargo em aberto é quase impossível de ser preenchido por uma mulher solteira com filhos. Claro que não exclui estas candidatas na pré-seleção, mas penso que será muito complicado.

E: Os princípios e a política da empresa são violados a partir do momento que faz essa suposição, podendo mesmo estar a violar a lei. Cabe ao candidato avaliar se tem condições para cumprir os requisitos da função e à empresa a decisão sobre o melhor candidato em função das suas competências, interesses, entre outros fatores.

SAÚDE E SEGURANÇA

Na Tecnifar estamos comprometidos com a saúde, a segurança e o bem-estar dos colaboradores. Para além da medicina no trabalho, em que se realizam os exames médicos obrigatórios, disponibilizamos a todos os colaboradores um seguro de saúde.

Dispomos de instrumentos que garantem a aplicação da legislação aplicável, a implementação de medidas e metodologias de prevenção e das melhores práticas orientadas para a segurança do colaborador, tais como: proteção e evacuação contra incêndio, testes de ruído ou iluminação.

Q: I completely agree with Tecnifar's diversity policy, as I believe in equal opportunities. However, the position for which I am currently recruiting cannot possibly be filled by a single mum of two. Of course I have not excluded these candidates during the pre-selection stage, but I think it will be very complicated.

E: Company principles and the company policy are violated as soon as this assumption is made. In fact, the person making this assumption may even be breaking the law. It is up to the candidate to assess whether he/she is able to fulfil the requirements, and to the company to decide who the best candidate is, based on his/her skills and interests, among other factors.

HEALTH AND SAFETY

At Tecnifar, we focus strongly on the health, safety and well-being of our employees. In addition to occupational medicine, through which compulsory medical exams are carried out, all our employees benefit from health insurance.

We have implemented instruments that ensure compliance with applicable legislation, as well as health and safety measures, preventive methods and best practices, namely regarding fire protection and evacuation, noise tests and lighting.







PADRÕES DE CONDUITA

STANDARDS OF CONDUCT

CONFIDENTIALITY OF THE INFORMATION

Management information is considered sensitive and the result of the investment made by the company, therefore it constitutes an asset of the company in the accomplishment of its mission. For this reason, this information must be protected as intellectual property under the principle of trademarks, patents and property rights. All employees are an active part in this process and one of their responsibilities is to protect all the information they obtain, produce or arises from the performance of their duties.

What is sensitive information?

Any information related to the company and which is not known by third parties, in particular:

- The company's management model and business processes
- Procedures, standards, regulations and other management documents
- Prospective or new businesses, projects or the signing of relevant contracts
- Mergers and acquisitions
- Audit or assessment processes
- Internal management reports
- Data from client organizations, suppliers, partners and employees' personal data

Q: I was contacted by a colleague who recently left the company. He worked in the commercial department and his performance had always been above average, as he managed to incorporate Tecnifar into strategic purchasing processes for the company. He asked me for information on a particular process that until recently was under his management. I know that I should not provide him with this information, but he may always get it by other means.

E: The information requested is considered to be sensitive information and therefore by providing it, you are breaching the Code. Employees who have terminated their employment relations with the company cannot access any kind of information concerning the company.

CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

A informação de gestão é considerada informação sensível e resulta do investimento feito pela empresa, pelo que constitui um ativo da mesma para a concretização da sua missão. Por este motivo, essa informação carece de ser protegida como propriedade intelectual, estando ao abrigo do princípio das marcas, patentes e direitos de propriedade. Todos os colaboradores são parte ativa neste processo, fazendo parte das suas responsabilidades proteger toda a informação obtida, produzida ou que resulte do desempenho da sua função.

O que deve ser entendido como informação sensível?

Qualquer informação que esteja relacionada com a empresa e que não seja do conhecimento de terceiros, designadamente:

- Modelo de gestão da empresa e processos de negócio
- Procedimentos, normas, regulamentos e outros documentos de gestão
- Perspetivas ou novos negócios, projetos ou a celebração de contratos significativos
- Processos de fusão ou aquisição
- Processos de auditoria ou avaliação
- Relatórios de gestão internos
- Dados de organizações de clientes, fornecedores, parceiros e dados pessoais dos colaboradores

Q: Fui contactada por um colega que saiu recentemente da empresa. A sua função era de âmbito comercial e o seu desempenho foi sempre acima da média, pois conseguiu colocar a Tecnifar em processos de compra estratégicos para a empresa. Pediu-me dados de um processo em particular que até há pouco tempo estava sob a sua gestão. Sei que não devo proporcionar-lhe este acesso, mas ele tem meios para conseguir a informação através de outros canais.

E: A informação solicitada classifica-se como informação sensível, pelo que incorre numa violação do Código ao proporcionar o acesso. Os colaboradores que cessaram a sua relação laboral com a empresa não podem aceder a qualquer tipo de informação relativa à empresa.



CONFLITO DE INTERESSES

Este ponto visa proteger o colaborador de quaisquer situações que possam ser interpretadas como conflito de interesses entre o mesmo e a empresa.

Respeitamos os direitos e a vida privada dos colaboradores, pelo que não interferimos com a sua conduta fora do âmbito profissional, exceto quando ocorre uma das situações abaixo indicadas, na medida em que a mesma pode suscitar um conflito de interesses:

- (1) Desempenhar funções ou atividades complementares;
- (2) Participar em processos de decisão que envolvem pessoas com as quais têm ou tiveram relações de trabalho, parentesco ou afinidade;
- (3) Aceitar avenças, honorários e prémios.

Considera-se que existe um conflito de interesses sempre que esteja em causa o desempenho imparcial e objetivo da função. Os interesses da Tecnifar devem estar acima de quaisquer interesses individuais ou de outros grupos externos à empresa. Os colaboradores, ao protegerem os interesses da empresa, estão também a defender os seus interesses profissionais.

FUNÇÕES OU ATIVIDADES COMPLEMENTARES

Para evitar conflitos de interesses a Tecnifar não permite que os seus colaboradores aceitem cargos de Direção ou compromissos executivos similares com Empresas, ou funções de qualquer categoria em concorrentes dos mesmos setores. Qualquer outra função remunerada, fora dos setores onde a Organização atua, deverá ser comunicada à chefia direta e Administração, não podendo ser exercida durante o horário laboral da Organização.

CONFLICT OF INTEREST

This point seeks to protect the employee from any situations that could be construed as a conflict of interest between the employee and the company.

We respect the rights and privacy of the employees and therefore we do not interfere with their conduct outside the professional sphere, except when one of the conditions listed below takes place, to the extent that it may raise a conflict of interest,:

- (1) Performance of supplementary duties or activities;*
- (2) Participation in decision-making processes involving people with whom they have or have had working relationships, kinship or affinity;*
- (3) Acceptance of covenants, fees and bonuses.*

A conflict of interest occurs whenever the performance of duty in an impartial and objective manner is at stake. Tecnifar's interests should be above any interest of individuals or other groups outside the company. The employees, by protecting the company's interest, are also protecting their own professional interest.

SUPPLEMENTARY DUTIES OR ACTIVITIES

To avoid conflicts of interest, Tecnifar does not allow its employees to accept management positions or similar executive commitments with other companies, or duties of any category in any competing company of the same sector. Any other remunerated activity, external to the areas where the organization operates, shall be reported to the line management and the Board of Directors and cannot be performed during working hours within the organization.



DECISION-MAKING PROCESSES INVOLVING PEOPLE WITH WHOM THEY HAVE OR HAVE HAD A WORKING RELATIONSHIP, KINSHIP OR AFFINITY.

All employees must report to their line management whenever they are in such a situation. If this communication does not occur, it may be construed as preferential treatment, which may harm the employee and affect the company's position

Q: My spouse has a management position in a competing company. Is this a problem?

E: The line management should be informed about this situation. Sometimes, the situation does not represent a conflict and by being aware of it, makes it possible to anticipate potential problems. For example, this information prohibits him from being involved in relationships with that entity.

Q: I was invited to teach in a Higher Education establishment in the clinical area, a course in the pharmaceutical market, and the classes take place after my working hours. Tecnifar knows this situation, which was duly reported. I do not anticipate any problem in resolving occasional issues related to my supplementary activity during my working hours, as I achieve all my goals and I am always available for Tecnifar.

E: Even by achieving all your goals within Tecnifar, you should always check whether the development of other activities during your working hours interferes with your obligations towards the company. In addition, your time within the working hours constitutes a company resource and should be used efficiently and for the benefit of the company.

PROCESSOS DE DECISÃO QUE ENVOLVEM PESSOAS COMAS QUAIS MANTÊM OU MANTIVERAM RELAÇÕES DETRABALHO, PARENTESCO OU AFINIDADE

Os colaboradores devem comunicar à sua chefia direta sempre que se encontrem perante uma situação desta natureza. A não comunicação pode ser interpretada como um favorecimento, o que pode vir a prejudicar o colaborador e afetar a imagem da empresa.

Q: O meu cônjuge exerce uma função de direção numa empresa concorrente. Isso constitui um problema?

E: Essa situação deve ser do conhecimento da sua chefia direta. Por vezes a situação pode não representar um conflito e o seu conhecimento permite antecipar eventuais problemas. Por exemplo, essa informação permite que não seja envolvido em relações com essa entidade.

Q: Fui convidado(a) para lecionar numa instituição de ensino superior na área clínica, num curso ligado ao mercado farmacêutico, sendo que as aulas decorrem fora do meu horário de trabalho. Esta situação é do conhecimento da Tecnifar e foi devidamente comunicada. Considero que não haverá qualquer problema em pontualmente resolver questões associadas à minha atividade suplementar durante o horário de trabalho, uma vez que cumpro todos os meus objetivos e estou sempre disponível para a Tecnifar.

E: Mesmo cumprindo todos os seus objetivos com a Tecnifar, deverá sempre aferir se o desenvolvimento de outras atividades no seu período de trabalho interfere com as suas obrigações para com a empresa. Adicionalmente, o seu tempo dentro do horário de trabalho constitui um recurso da empresa e deve ser utilizado de forma eficiente e em benefício da mesma.

PROPRIEDADE INTELECTUAL

Todo e qualquer tipo de conhecimento produzido pelos colaboradores, armazenado e aplicado pela Tecnifar no contexto do seu negócio. O património intelectual resulta da aplicação da inteligência e experiência dos colaboradores e não do investimento em capital financeiro.

O património intelectual constitui hoje um dos ativos mais valiosos da empresa, devido ao seu valor potencial. O conhecimento, a experiência, a capacidade de analisar informação e tomar decisões de cada um dos colaboradores constituem bens imateriais que não se desvalorizam ou depreciam, como acontece com os bens de equipamento.

É dever de todos os colaboradores proteger o património intelectual da empresa e não violar a propriedade intelectual de terceiros (ver caixa).

A propriedade intelectual é fundamental para o crescimento do universo Tecnifar. A falha na sua proteção ou a violação dos direitos de propriedade intelectual de outros podem ter consequências graves para a empresa.

Todos os documentos, metodologias, instrumentos ou processos de negócio, estratégias e planos de ação, entre outros, criados ao serviço da empresa são propriedade intelectual desta.

Proteger significa preservar esse conhecimento para uso interno aplicado ao negócio da empresa, não o disponibilizando a terceiros.

A orientação a seguir:

Não instalar *software* no computador atribuído pela empresa (ver Política de uso de computador, programas de *software* e internet);
Não utilizar informação ou documentos a que tenha tido acesso no âmbito de funções que desempenhou anteriormente;
Não utilizar excertos de documentos, vídeos ou outros protegidos por direitos de autor, no desenvolvimento de conteúdos internos, sem nomear a fonte;
Não copiar estratégias, planos ou outros instrumentos de gestão. O conhecimento contextualizado para um determinado negócio constitui propriedade intelectual da empresa.

Q: Mantenho um blogue pessoal onde discuto várias questões e ocasionalmente comento questões relacionadas com cuidados de saúde. Considero estas opiniões como pessoais e não as relaciono com o meu trabalho na Tecnifar, embora não possa desvincular a minha opinião do conhecimento que adquiri ao longo dos meus anos de experiência, não só na Tecnifar como em outras empresas do setor. Estarei a agir corretamente?

E: O conhecimento que adquiriu ao longo dos seus anos de experiência profissional na Tecnifar constitui património intelectual da empresa. Nesta situação deve ponderar sobre continuar a divulgar publicamente a sua opinião sobre os temas em questão, bem como comunicar essa

INTELLECTUAL PROPERTY

Any kind of knowledge known to our employees, is maintained and applied by Tecnifar within the context of its business. The Intellectual property is the result of intelligence and experience of the employees, and not of the investment within the financial capital.

Intellectual property is currently one of the most valuable assets of a company because of its potential value. The knowledge, the experience and the skills of each employee to analyze information and make decisions are intangible assets that neither devalue nor depreciate, as with equipment.

Every employee must protect the company's intellectual property and shall not violate the intellectual property of third parties (see box).

Intellectual property is critical to the growth of the Tecnifar universe. Failure to protect it or the infringement of the intellectual property rights of third parties may have serious consequences to the company.

All documents, methodologies, tools and business processes, strategies and action plans, among others, created for the company, are its intellectual property.

Protection means the preservation of this knowledge for internal use within the scope of the company business and not providing it to third parties.

Instructions to follow:

*Do not install any software on any computer not assigned by the company (see Computer Usage Policy, software and internet);
Do not use information or documents to which you have had access in the context of duties you have previously performed;
Do not use extracts from documents, videos or other copyright-protected resources to develop internal contents, without naming the source;
Do not copy strategies, plans or other management tools. The contextualized knowledge for a particular business represents company intellectual property.*

atividade à Tecnifar.

Q: I have a personal blog where I discuss various topics and occasionally comment on the issues related to healthcare. I consider these to be personal opinions and do not relate them to my work at Tecnifar, although I cannot divest my opinion of the knowledge I have acquired throughout my years of experience, not only at Tecnifar but also in other companies of the sector. Am I acting correctly?

E: The knowledge you have obtained throughout your years of professional experience at Tecnifar is company intellectual property. In view of this situation, you should carefully think about continuing to publicly disclose your opinion on the topics concerned, and report this activity to Tecnifar.



USE OF THE COMPANY'S RESOURCES

The company's resources should be used for the pursuit of its activities, for its benefit and for promoting its efficiency. The working time, communication systems, equipment, vehicle fleet, office equipment, insider information, intellectual property and other material resources are considered to be company assets.

Employees may use the physical resources of the company for personal purposes, in moderation. Their prolonged use for this purpose should be an exceptional situation and requires permission from the line manager.

Q: I have an activity outside Tecnifar and, on some occasions, I need to hold meetings with project customers or partners. As I have no private office or any room for this purpose, I sometimes arrange meetings in my office at Tecnifar. I see no problem in doing so, since, despite being at Tecnifar, these meetings are always held outside of my working hours.

E: Tecnifar's resources are for the exclusive use of the company and each and every employee should respect and protect this property. Although there is the possibility of using Tecnifar resources for personal purposes, this use should be restricted and with the permission of the line management.

PROPERTY RIGHTS

Tecnifar's policy with regard to property rights is set out in the principle as defined for this purpose. Employees must respect the property rights of third parties.

Property rights apply to trademarks, patents, intellectual property, copyright, and among others confidential information. The violation of the property rights of third parties is an unethical attitude, which may lead to negative consequences for the company.

UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS DA EMPRESA

Os recursos da empresa devem ser utilizados para a prossecução das suas atividades, em benefício da mesma e promovendo a sua eficiência. Consideram-se ativos da empresa o tempo de trabalho, os sistemas de comunicação, os equipamentos, a frota automóvel, o material de escritório, a informação privilegiada, a propriedade intelectual e outros recursos materiais.

Os colaboradores poderão utilizar os recursos físicos da empresa para fins pessoais, com moderação. A sua utilização prolongada para esse fim deve constituir uma situação excecional e requer autorização expressa da chefia direta.

Q: Tenho uma atividade fora da Tecnifar e, em algumas situações, preciso de reunir com clientes ou parceiros de projeto. Como não tenho escritório nem qualquer espaço físico para o efeito, por vezes marco algumas reuniões que têm lugar no meu gabinete. Não vejo problema em proceder desta forma, na medida em que, apesar de me encontrar na Tecnifar, marco essas reuniões sempre fora do meu horário de trabalho.

E: Os recursos da Tecnifar são para uso exclusivo da empresa e é dever de todos os colaboradores respeitar e proteger esse património. Apesar de existir a possibilidade de utilizar os recursos da Tecnifar para fins pessoais, essa utilização deve ser pontual e autorizada pela chefia direta.

DIREITOS DE PROPRIEDADE

A política da Tecnifar no que respeita aos direitos de propriedade encontra-se espelhada no princípio definido para o efeito. Os colaboradores devem respeitar os direitos de propriedade de terceiros.

Os direitos de propriedade aplicam-se a marcas, patentes, propriedade intelectual, direitos de autor, informação confidencial, entre outros. A violação dos direitos de propriedade de terceiros constituem uma atitude não ética, da qual podem resultar consequências negativas para a empresa.



RELAÇÕES COM O MERCADO

RELATIONSHIP WITH THE MARKET

RELATIONSHIP WITH THE MARKET

Our commitment to the market is to ensure that integrity is one of our principles guiding our professional conduct in all business processes. Our compliance with all the applicable legislation and regulations, acceptance and implementation of the guidelines of regulatory bodies and associations allow us to contribute as an expert to the design of public policies within the industry and adopt the best market practices.

HEALTHCARE INDUSTRY

Given the nature and responsibility associated to its activity, the pharmaceutical industry is heavily regulated. In addition to national and European legislation, regulatory authorities and associations of this industry issue specific regulations aimed at limiting the conduct of companies and defending the interests of users.

At Tecnifar, apart from seeking to fully comply with the applicable legislation and regulation, we reinforce these guidelines through principles and internal regulation in order to promote their application within the company and in relationships with other stakeholders.

CONTRIBUTION TO PUBLIC POLICIES OF THIS INDUSTRY

We have sought to continuously contribute to the design of public policies in the healthcare industry in Portugal. We assumed this responsibility in 1972 when the company's founder, "the Commander" António Diogo Bravo became president of APIFARMA (then GNIEF - Grémio Nacional dos Industriais de Especialidades Farmacêuticas), followed by Eng. Luiz Chaves Costa (President from 1986 to 1989 and Chairman of the General Meeting from 1990 to 2006) and Eng. Antonio Chaves Costa, has been member of the management team of the aforesaid body since 2009.

Our contribution is made on the basis of belonging, involvement in the structure of governance and adoption of the Association guidelines, in addition to participation in the various activities promoted by this Association. Thus we assure the market and users of alignment with the policies and best practices in the Pharmaceutical Industry.

PATIENT ASSOCIATIONS

We have established cooperation protocols with Patient Associations with whom we share concerns by developing projects of mutual benefit aimed at promoting positive externalities in terms of the quality of life of users. This is carried out under the Code of Conduct for Relations between the Pharmaceutical Industry and Patient Associations, guidelines which we endorse.

RELAÇÕES COM O MERCADO

O nosso compromisso com o mercado é garantir uma atuação que se pauta pela integridade em todos os processos de negócio. Através do respeito da legislação e regulamentação aplicáveis, subscrição e aplicação das orientações das entidades reguladoras e associativas, contribuindo enquanto especialista, para o desenho das políticas públicas do setor e adotando as melhores práticas de mercado.

SETOR DA SAÚDE

Pela natureza e responsabilidade associadas à atividade, a Indústria Farmacêutica é um setor intensamente regulado. Além da legislação nacional e europeia, as entidades reguladoras e Associações do setor emitem regulamentação específica que visa delimitar a atuação das empresas e defender os interesses dos utentes.

Na Tecnifar, para além de procurarmos cumprir na íntegra a legislação e regulamentação aplicáveis, reforçamos essas orientações através de princípios e de regulamentação interna, de forma a promover a aplicação no seio da empresa e nas relações com outras partes interessadas.

CONTRIBUIÇÃO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS DO SETOR

Temos procurado contribuir continuamente para o desenho das políticas públicas do setor da saúde em Portugal. Assumimos essa responsabilidade em 1972, quando o fundador da empresa, o Sr. Comendador António Diogo Bravo assumiu a presidência da APIFARMA (então GNIEF - Grémio Nacional dos Industriais de Especialidades Farmacêuticas), a que se seguiram o Eng. Luiz Chaves Costa (Presidente de 1986 a 1989 e Presidente da Mesa da Assembleia Geral de 1990 a 2006) e o Eng. António Chaves Costa, que faz parte da Direção do referido órgão desde 2009.

O nosso contributo é efetuado a partir da pertença, envolvimento na estrutura dirigente e subscrição das orientações da Associação, para além da participação nas diversas atividades promovidas pela mesma. Desta forma garantimos ao mercado e aos utentes o alinhamento com as políticas e melhores práticas da Indústria Farmacêutica.

ASSOCIAÇÕES DE DOENTES

Estabelecemos protocolos de colaboração com as Associações de Doentes com as quais partilhamos preocupações, desenvolvendo projetos de benefício mútuo e que promovam externalidades positivas ao nível da qualidade de vida do utente. Fazêmo-lo ao abrigo do Código de Conduta para as Relações entre a Indústria Farmacêutica e as Associações de Doentes, do qual somos subscritores das suas orientações.

ATIVIDADES COMERCIAIS

Temos como objetivo melhorar a qualidade de vida dos utentes, pelo que no desenvolvimento das nossas atividades comerciais, os colaboradores estão orientados para prestar informação verdadeira, fidedigna e clara aos clientes, profissionais de saúde e utentes, que lhes permitam tomar decisões informadas sobre as suas escolhas. As necessidades de promoção da empresa não podem, em momento algum, comprometer a saúde e a segurança dos clientes e utentes ou interferir com a sua tomada de decisão.

Dispomos de sistemas e mecanismos de controlo internos que garantem o cumprimento legal, regulamentar e a utilização das melhores práticas na comunicação e promoção dos nossos produtos. Para além disso, estão reguladas as relações entre a empresa e os profissionais de saúde e utentes. Os colaboradores que asseguram a vertente comercial da empresa estão ainda abrangidos pelo Código de Compliance Comercial que estabelece as normas aplicáveis às práticas de promoção e de interação com profissionais de saúde, instituições, organizações e associações constituídas por profissionais de saúde.

PRÁTICAS ANTI -TRUST E ANTI -DUMPING

Defendemos a concorrência leal e o mercado livre, pois os mesmos propiciam um ambiente que incentiva a inovação, e a eficiência das empresas com mais valias reconhecidas para os utentes, clientes e profissionais de saúde.

Na Tecnifar não participaremos em qualquer acordo com a concorrência, se o mesmo tiver a intenção ou o objetivo de fixar preços, falsear processos de concurso, dividir o mercado, limitar a produção ou boicotar organizações, clientes, parceiros ou fornecedores. Definimos no nosso Código de Compliance Comercial manter práticas comerciais alinhadas com as práticas definidas nos códigos deontológico, de conduta e boas práticas de comunicação aplicáveis à Indústria Farmacêutica e de acordo com os padrões mínimos exigidos pela legislação, constituindo os princípios a seguir na promoção dos nossos produtos.

PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO

No âmbito da atividade profissional, entende-se por prática ilícita toda a prática que se relaciona com corrupção como suborno, branqueamento de capitais, tráfico de influências ou outra forma para benefício próprio ou de outrem.

Na Tecnifar procuramos combater todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial enfoque nos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas que constituem formas subtis de corrupção, como é o caso de ofertas ou outros recebimentos de clientes, parceiros, fornecedores ou outras entidades.

COMMERCIAL ACTIVITIES

Our goal is to improve the quality of life of our users. Therefore, in the context of the development of our business activities, employees are directed to provide truthful, accurate and clear information to clients, health professionals and users, enabling them to take informed decisions about their choices. The promotional needs of the company cannot at any time compromise the health and safety of the customers and users or interfere with their decision making.

We provide internal control systems and mechanisms that ensure legal and regulatory compliance and the use of best practices in the communication and promotion of our products. In addition, relationships between the company and healthcare professionals and users alike are regulated. Employees operating in the commercial area of the company are also covered by the Code of Commercial Compliance which sets out the standards applicable to the activities of promotion and interaction with healthcare professionals, institutions, as well as organizations and associations formed by healthcare professionals.

ANTI-TRUST AND ANTI-DUMPING PRACTICES

We advocate fair trading and the free market, as they provide an environment that encourages innovation and corporate efficiency with recognized additional benefits for users, customers and health professionals.

At Tecnifar we shall not participate in any agreement with competitors, if its intention or purpose is fixing prices, distorting tender procedures, dividing the market, limiting production or boycotting a client, partner or supplier organization. In defining our Commercial Compliance Code, we maintain business practices aligned with the practices as stipulated in the ethical codes of conduct and good communication practices applicable to the Pharmaceutical Industry and in accordance with the minimum standards required by law, constituting the principles to be followed while promoting our products.

ANTI-CORRUPTION PRACTICES

In the context of professional activity, the term illegal practice means each and every practice involved in corruption such as bribery, money laundering, influence- peddling or otherwise for personal benefit or to benefit others.

At Tecnifar we seek to fight against all forms of corruption, active or passive, with particular focus on favours and complicities that might be reflected by bribes which are subtle forms of corruption, such as gifts or other receipts from customers, partners, suppliers or other entities.

Employees must always perform their duties bearing in mind the interest of the company exclusively and refusing, under all circumstances, to obtain improper personal advantage.

Although gift-giving in the course of professional activities is a cordial way to thank or show sympathy or friendship, they must not compromise the integrity and impartiality of the relationships between Tecnifar and other entities, as it can be used as a way of influencing the conduct of business, by obtaining inside information or receiving any other form of preferential treatment.

For this reason, employees should not:

- Accept or provide any advantage, respond to requests from persons or entities, claim any real or implied influence over representatives in the public or private sector or offer themselves to use this influence to obtain any favourable position from the company;*
- Use their professional condition to obtain benefits or preferential treatment;*
- Offer, request, receive or accept, for themselves or third parties, any benefits, donations and gratuities, rewards, gifts or presents in the performance of their duties.*

Exceptions to the aforesaid situations include the acceptance or offer of gifts that can be characterized as a courtesy, such as minor corporate gifts, flowers or working lunches to the maximum amount stipulated by APIFARMA. If the offer clearly does not fall into this category, the employee should consult the Ethics Committee, the body appointed for this purpose, to decide on its application.

Os colaboradores devem exercer as suas funções tendo sempre em conta exclusivamente o interesse da empresa e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida.

Ainda que a oferta de presentes no desenrolar das atividades profissionais seja uma forma cordial de agradecer ou demonstrar simpatia ou amizade, estes não devem comprometer a integridade e a isenção das relações entre a Tecnifar e outras entidades, pois a mesma pode ser utilizada como forma de influenciar a realização de um negócio, a obtenção de informação privilegiada ou qualquer outra forma de favorecimento.

Por este motivo, os colaboradores não devem:

- Aceitar ou proporcionar qualquer vantagem, responder a solicitações de pessoas ou entidades, reclamar qualquer influência concreta ou implícita sobre representantes dos setores público ou privado ou oferecer-se para aplicar essa influência na obtenção de qualquer decisão favorável à empresa;
- Utilizar a sua condição profissional para obter benefícios ou tratamento preferencial;
- Oferecer, solicitar, receber ou aceitar, para si ou para terceiros, quaisquer benefícios, dádivas e gratificações, recompensas, presentes ou ofertas, em virtude do exercício das suas funções.

Excetuam-se das situações anteriores aceitar ou oferecer presentes que possam ser caracterizados como cortesia, em que se incluem: brindes, flores ou almoços de trabalho no valor máximo estipulado pela APIFARMA. Se a oferta manifestamente não se enquadrar na categoria anterior, o colaborador deverá consultar a Comissão de Ética, órgão designado para o efeito, que decidirá sobre a sua aplicação.





RELAÇÕES COM A CADEIA DE VALOR *RELATIONSHIP WITH THE VALUE CHAIN*

Estabelecemos e desenvolvemos relações duradouras com os nossos fornecedores e parceiros, trabalhando continuamente para que sejam mutuamente benéficas e norteadas por princípios éticos. Comunicamos as nossas expectativas através do Código de Conduta de Fornecedores e cumprimos os compromissos assumidos nas relações de negócio com os mesmos.

A valorização da ética leva-nos a associar-nos a empresas que partilham os mesmos princípios, não considerando apenas fatores económicos, técnicos e de qualidade nas decisões de compra, mas também fatores associados à conformidade legal, direitos humanos e práticas laborais, desempenho ambiental, segurança e capacidade de gestão.

Numa ótica de gestão da cadeia de valor, recolhemos informação e partilhamos as nossas práticas de responsabilidade social com clientes, fornecedores e parceiros, procurando influenciar os mesmos a seguir a mesma orientação.

We establish and develop long-term relationships with our suppliers and partners, continuously working to make them mutually beneficial and guiding these relationships by ethical principles. Our expectations are communicated through the Supplier Code of Conduct and commitments made in business relations with them are fulfilled.

Our valorisation of ethics leads us to associate ourselves with companies that share the same principles, not only considering economic, technical and quality factors in purchasing decisions, but also those associated with legal compliance, human rights and labour practices, environmental performance, security and management capability.

In terms of the value chain management, we collect information and share our social responsibility practices with customers, suppliers and partners seeking to influence them to follow the same direction.



RELAÇÕES COM A SOCIEDADE

RELATIONSHIPS WITH SOCIETY

COMMUNITY ENGAGEMENT

Engagement with the community in which we operate is crucial to Tecnifar, since we consider the community an essential stakeholder of the company.

Our involvement within the surrounding community is materialized by supporting institutions, financing initiatives, creating projects among other actions, always guided by an ethical and transparent conduct and of non-assisted straightforward logic. Each and every project developed in this area is subject to all structuring, monitoring and evaluation of results, so as not to detract from the initiatives of the company's core business and uphold the continuous improvement principles that guide our intervention in all areas.

We have also developed a continuous updated effort in order to match performance to best practices in the field of community engagement and development.

ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE

O envolvimento com a comunidade onde desenvolvemos a nossa atividade é para a Tecnifar fulcral, na medida em que a consideramos uma parte interessada fundamental para a empresa.

O envolvimento no seio da comunidade onde atuamos é materializado através do apoio a instituições, financiamento de iniciativas, criação de projetos, entre outras iniciativas, sempre pautadas por uma conduta ética e transparente e numa lógica não-assistencialista. Todos os projetos desenvolvidos neste âmbito são alvo de uma estruturação, monitorização e avaliação dos resultados, por forma a não desvirtuar as iniciativas desenvolvidas do *core business* da empresa e a manter os princípios de melhoria contínua que pautam a nossa intervenção em todos os domínios.

Desenvolvemos ainda um esforço contínuo de atualização no sentido de equiparar a sua atuação às melhores práticas no domínio do envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

INVESTIGAÇÃO & DESENVOLVIMENTO

Temos vindo a investir continuamente na inovação com o objetivo de contribuir para melhorar a saúde, a segurança e a qualidade de vida das pessoas.

Procuramos ativamente as melhores soluções terapêuticas associando-nos a centros internacionais de investigação e desenvolvimento e estimulando médicos portugueses a desenvolver projetos de investigação em áreas inovadoras e estratégicas para o avanço das ciências médicas. Procuramos apoiar iniciativas inovadoras e reforçar competências científicas e tecnológicas que se perspetivem em soluções para o setor da saúde e que se traduzam num desempenho relevante para o utente.

AMBIENTE

Definimos medidas que visam a melhoria contínua do desempenho ambiental da empresa, particularmente ao nível da prevenção da poluição e da utilização sustentável de recursos. Promovemos uma utilização responsável não só dos recursos da empresa, mas também dos recursos ambientais, pois os mesmos são fundamentais quer para o desenvolvimento da nossa atividade, quer para a sustentabilidade do planeta.

Porque queremos assumir a nossa responsabilidade, estamos a iniciar um processo que nos permitirá identificar, medir e avaliar o risco dos principais impactes ambientais que decorrem da nossa atividade, de modo a implementar medidas que permitam reduzir os mesmos.

RESEARCH & DEVELOPMENT

We have continuously invested in innovation in order to improve the health, safety and quality of the life of people.


We actively seek the best therapeutic solutions associating ourselves with international research and development centres and encouraging Portuguese doctors to develop research projects throughout innovative and strategic areas for the improvement of medical science. We seek to support innovative initiatives and strengthen scientific and technological skills that may be reflected into solutions for the health industry as well as into significant performance for the user.

ENVIRONMENT

We define measures for the continuous improvement of the environmental performance of the company, particularly in terms of the prevention of pollution and sustainable use of resources. We encourage a responsible use not only of the company resources, but also of environmental resources, as they are crucial both for the development of our business and sustainability of the planet.

As we want to assume this responsibility, we are starting a process that will allow us to identify, assess and evaluate the risk of the main environmental impacts arising from our activities in order to implement measures that may reduce them.



A photograph of a middle-aged man with glasses and a beard, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is smiling and looking towards the left. The background shows a modern office interior with large windows and other people in the distance. A large, light green, abstract shape overlaps the bottom left corner of the image, containing the text.

CUMPRIMENTO E
CONFORMIDADE COM O
RGPC E LPD
COMPLIANCE WITH GRPC & WPA

CUMPRIMENTO E CONFORMIDADE COM O RGPC

Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro estabelece um conjunto significativo de novas obrigações para as empresas que vêm concretizar a “Estratégia Nacional Anticorrupção” aprovada em março de 2021. Uma das prioridades desta estratégia é a prevenção, deteção e repressão da corrupção e infrações conexas, objetivo esse a que a TECNIFAR vem aderir através do presente Código. O regime aplicar-se-á às entidades societárias da TECNIFAR que sejam qualificadas por Lei como “Entidades Abrangidas”, ou seja, quando tenham 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço.

O conceito de “corrupção e infrações conexas” do RGPC abrange os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.(2)

Em cumprimento do RGPC a TECNIFAR adota um programa de cumprimento normativo, que será gerido por um responsável independente e com autonomia decisória - cuja designação é divulgada através do website da TECNIFAR -, e que compreende, essencialmente, as seguintes medidas:

i) - Elaboração de um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR) com identificação, análise e classificação os riscos e situações que possam expor a TECNIFAR a atos de corrupção e infrações conexas, bem como as medidas preventivas e corretivas que permitam à TECNIFAR reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

O website da TECNIFAR disponibiliza o PPR em vigor na empresa.

ii) – Atualização do presente Código de Ética e Conduta que estabelece o conjunto de princípios, valores e determine as regras de atuação de todos os Colaboradores em matéria de ética profissional e de negócio, tendo em consideração as normas relativas aos crimes que integram o conceito de corrupção e infrações conexas;

iii) Formação e Comunicação: a TECNIFAR vai levar a cabo programas de formação interna a todos os seus Colaboradores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados pela TECNIFAR e dará ainda a conhecer às entidades com as quais se relaciona – fornecedores, clientes, parceiros, etc. -, as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas adotadas.

iv) Canais de denúncia: em cumprimento do RGPC a TECNIFAR adapta os seus canais internos de denúncia ao novo regime legal, ao qual os seus Colaboradores e as pessoas e entidades que com ela se relacionam podem recorrer para denunciar atos de corrupção e infrações conexas.

CUMPRIMENTO E CONFORMIDADE COM O REGIME DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES DE VIOLAÇÕES DO DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA (LPD)

O regime de Proteção de Denunciantes de Violações do Direito da União Europeia (LPD), foi aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20.12.2021, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União. O regime aplicar-se-á às entidades societárias da TECNIFAR que sejam qualificadas por Lei como “Entidades Abrangidas”, ou seja, quando tenham 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço.

COMPLIANCE WITH THE GRPC

The General Regime for Prevention of Corruption (GRPC), approved by Decree-Law No. 109-E/2021, of 9 December, establishes a significant set of new obligations for companies that implement the 'National Anti-Corruption Strategy' approved in March 2021. One of the priorities of this strategy is the prevention, detection and suppression of corruption and related offences, an objective to which TECNIFAR adheres through this Code. The regime will apply to TECNIFAR's corporate entities that are qualified by Law as 'Covered Entities', i.e., when they have 50 or more workers at their service.

The GRPC's concept of 'corruption and related offences' covers the crimes of corruption, undue acceptance and offer of advantage, embezzlement, economic participation in business, graft, abuse of power, maladministration, influence peddling, laundering or fraud in obtaining or diverting a subsidy, grant or credit. (2)

In compliance with the GRPC, TECNIFAR adopts a regulatory compliance programme, which will be managed by an independent officer with decision-making autonomy - whose designation is disclosed in TECNIFAR's website - and which essentially comprises the following measures:

i) - Preparation of a plan for the prevention of the risks of corruption and related offences (PPR) with identification, analysis and classification of the risks and situations that may expose TECNIFAR to acts of corruption and related offences, as well as the preventive and corrective measures that allow TECNIFAR to reduce the probability of occurrence and impact of the identified risks and situations. TECNIFAR's website provides the PPR in force in the company.

ii) – Update of this Code of Ethics and Conduct that establishes the set of principles, values and determines the operation rules of all Employees in matters of professional and business ethics, taking into account the rules related to crimes that are included under the concept of corruption and related offences;

iii) Training and Communication: TECNIFAR will carry out internal training programmes for all its Employees, so that they are aware of and understand the policies and procedures for preventing corruption and related offences implemented by TECNIFAR and will also inform the entities with which it collaborates - suppliers, customers, partners, etc. - about the adopted policies and procedures for the prevention of corruption and related offences.

iv) Reporting channels: in compliance with the GRPC, TECNIFAR adapts its internal reporting channels to the new legal regime, to which its Employees and the people and entities with which it collaborates may use to report acts of corruption and related offences.

COMPLIANCE WITH THE WHISTBLOWER PROTECTION REGIME OF EUROPEAN UNION LAW (LPD)

The Whistleblower Protection regime of European Union Law (WPA) was approved by Law No. 93/2021, of 20-12-2021, which transposed into national law Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and the Council, of 23 October 2019, on the protection of people who report breaches of Union law. The regime will apply to TECNIFAR's corporate entities that are qualified by Law as 'Covered Entities', i.e., when they have 50 or more workers at their service.

A LPD vem estabelecer um regime de proteção de pessoas que denunciem violações do direito da União Europeia, criando ao mesmo tempo os mecanismos legais e materiais necessários a que tais denúncias possam ser efetuadas e a terem efeitos práticos, possibilitando a sua investigação e sancionamento, quando aplicável.

As áreas do direito da União Europeia abrangidas pela LPD são, essencialmente, as seguintes:

i) contratação pública; ii) serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo; iii) segurança e conformidade dos produtos; iv) segurança dos transportes; v) proteção do ambiente; vi) proteção contra radiações e segurança nuclear; vii) segurança dos géneros alimentícios e dos alimentos para animais, saúde e bem-estar animal; viii) saúde pública; ix) defesa do consumidor; x) proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação; xi) Violações lesivas dos interesses financeiros da União; xii) violações relacionadas com o mercado interno, incluindo violações das regras da União de concorrência e de auxílios estatais, bem como violações relacionadas com o mercado interno relativamente a atos que violem normas de fiscalidade societária ou a práticas cujo objetivo seja a obtenção de vantagens fiscais que contrariem o objetivo ou a finalidade do direito fiscal societário.

Para os efeitos da LPD e sua aplicação na TECNIFAR são considerados denunciante todos os Colaboradores que tenham obtido informações sobre violações do Direito da União em contexto profissional (1).

Em cumprimento da LPD, a TECNIFAR adaptou os seus canais de denúncia interna, passando a organizar tais canais em conformidade com o disposto naquela Lei.

CANAIS DE DENÚNCIA

CANAL DE DENÚNCIA INTERNO

O Canal de Denúncia Interno da TECNIFAR é composto por mecanismos de comunicação (ex: email, correio, telefone), que permitem a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, assegurando a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciante e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia. O canal está organizado de forma a impedir o acesso a essa informação por parte de pessoas não autorizadas.

A TECNIFAR coloca à disposição seus Colaboradores, acionistas, clientes fornecedores e restantes entidades com interesse legalmente reconhecido, o Canal de Denúncia Interno para possibilitar a apresentação de denúncias sobre qualquer possível incumprimento ou conduta indevida relativas ao Código de Ética e de Conduta, aos demais regulamentos internos, ao RGPC e à LPD.

Os denunciante devem apresentar as suas denúncias através dos seguintes meios de comunicação:

- i) Por correio eletrónico: **tecnifar.whistle@tecprotection.pt**
- ii) Por telefone: n.º: **938 458 142** (voice mail);
- iii) em reunião presencial com representante do Responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo, a pedido do Denunciante.

As denúncias em que o denunciante pretende manter o anonimato devem ser realizadas através dos meios referidos em ii) e iii);

The LPD establishes a protection regime for people who report breaches of European Union law, while creating the legal and material mechanisms necessary for such reports to be made and to have practical effects, enabling their investigation and sanctioning, where applicable.

The areas of EU law covered by the LPD are primarily the following:

i) public procurement; ii) financial services, products and markets and the prevention of money laundering and terrorist financing; iii) product safety and compliance; iv) transport security; v) environmental protection; vi) radiation protection and nuclear safety; vii) food and feed safety, animal health and welfare; viii) public health; ix) consumer protection; x) protection of privacy and personal data and security of the network and information systems; xi) breaches affecting the Union's financial interests; xii) breaches related to the internal market, including breaches of Union competition and state aid rules, as well as breaches related to the internal market related acts in breach of corporate tax rules or practices whose purpose is to obtain tax advantages contrary to the objective or purpose of corporate tax law.

For the purposes of the LPD and its application at TECNIFAR, all Employees who have obtained information on breaches of Union Law in a professional context are considered whistleblowers (1).

In compliance with the LPD, TECNIFAR adapted its internal reporting channels, organising such channels in accordance with the provisions of that Law.

REPORTING CHANNELS

INTERNAL REPORTING CHANNEL

TECNIFAR's Internal Reporting Channel is composed of communication mechanisms (e.g., email, mail, telephone) which allow the secure submission and follow-up of complaints, ensuring the confidentiality of the identity or anonymity of whistleblowers and the confidentiality of the identity of third parties mentioned in the report. The channel is organised in such a way as to prevent unauthorised people from accessing this information.

TECNIFAR makes available to its Employees, shareholders, customers, suppliers and other entities with a legally recognised interest, the Internal Reporting Channel to enable the submission of reports on any eventual noncompliance or misconduct relating to the Code of Ethics and Conduct, other internal regulations, the GRPC and the LPD.

Whistleblowers shall submit their complaints through the following means of communication:

- i) By email: **tecnifar.whistle@tecprotection.pt***
- ii) By telephone: no. **938 458 142** (voice mail);*
- iii) in a face-to-face meeting with the Compliance Officer's representative, at the Whistleblower's request.*

Reports in which the whistleblower wishes to remain anonymous shall be made through the means mentioned in ii) and iii);

TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

INVESTIGAÇÃO DA RESPOSTA

Por forma a garantir o pronto cumprimento do presente Código, a TECNIFAR, compromete-se a investigar diligentemente todas as denúncias de casos de conduta imprópria, tais como violações da lei, de regulamentos ou de políticas e procedimentos da empresa.

A receção das denúncias será confirmada aos denunciantes no prazo de 7 dias contados da data da sua efetiva receção. No mesmo prazo, o denunciante será informado da possibilidade e dos requisitos da formulação da denúncia através de um canal externo.

O denunciante será informado da cessação da infração denunciada e/ou das medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia no prazo máximo de três meses contados da data receção da denúncia.

Quando solicitado, será comunicado o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias após a respetiva conclusão

As investigações serão conduzidas de forma respeitosa, confidencial e justa, segundo o procedimento de ação implementado pelo Responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo.

Se o Responsável consubstanciar uma determinada alegação, uma equipa nomeada para o efeito ficará responsável por rever os resultados e determinar a consequência final para o(s) Colaborador(es) envolvido(s) na conduta imprópria, bem como o recurso aos meios legais adequados para cumprimento das obrigações da TECNIFAR.

Sem prejuízo de outras consequências legais ou disciplinares, constitui uma violação deste Código a prática consciente de falsas acusações, interferir ou recusar apoio e cooperação em qualquer etapa do processo de investigação.

UTILIZAÇÃO ABUSIVA

As denúncias abusivas poderão resultar na aplicação de sanções disciplinares e procedimento judicial.

PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES

Porque a TECNIFAR acredita na promoção de um ambiente de trabalho no qual as preocupações e potenciais problemas são abordados e discutidos abertamente, a TECNIFAR não permitirá qualquer tipo de represália contra qualquer Colaborador que, em boa-fé, levante uma suspeita ou relate um caso de conduta imprópria ou forneça informações relacionadas com um inquérito de suspeita por má conduta.

Assim, nos termos do disposto no artigo 26.º da Lei n.º 93/2021, de 20.12.2021, é proibido qualquer tipo de retaliação dirigida contra aqueles que, de boa-fé, apresentem denúncia relativamente a um possível incumprimento do presente Código de Ética e Conduta ou de uma normativa interna ou externa da TECNIFAR, do RGPC ou da LPD, ou contra quem colabore numa investigação sobre um incumprimento.

A TECNIFAR compromete-se a investigar todas as circunstâncias de uma possível represália e aplicar sanções disciplinares a todos os Colaboradores envolvidos em ações desta natureza.

PROCESSING REPORTS

RESEARCH AND RESPONSE

In order to ensure prompt compliance with this Code, TECNIFAR is committed to diligently investigating all reports of misconduct, such as breaches of law, regulations or company policies and procedures.

Receipt of reports will be acknowledged to whistleblowers within 7 days of the date of their effective receipt. The whistleblower will be informed of the possibility and requirements for reporting through an external channel within the same period.

The whistleblower will be informed of the cessation of the reported breach and/or of the measures envisaged or taken to follow-up on the report within a maximum period of three months from the date on which the report was received.

Upon request, the result of the analysis carried out on the report will be communicated within 15 days of its conclusion

The investigations will be conducted in a respectful, confidential and fair manner, according to the action procedure implemented by the Compliance Officer.

If the Compliance Officer substantiates a particular allegation, a team appointed for this purpose will be responsible for reviewing the findings and determining the final consequence for the Employee(s) involved in the misconduct, as well as recourse to appropriate legal means to meet TECNIFAR's obligations.

Without prejudice to other legal or disciplinary consequences, it is a breach of this Code to knowingly make false accusations, interfere with or refuse support and cooperation at any stage of the investigation process.

MISUSE

Abusive reports may result in disciplinary sanctions and legal proceedings.

WHISTLEBLOWER PROTECTION

Because TECNIFAR believes in fostering a work environment in which concerns and potential problems are addressed and discussed openly, TECNIFAR will not allow any kind of retaliation against any Employee who, in good faith, raises a suspicion or reports a case of misconduct or provides information related to an investigation of suspected misconduct.

Thus, pursuant to Article 26 of Law No. 93/2021 of 20-12-2021, any type of retaliation directed against those who, in good faith, report an eventual noncompliance of this Code of Ethics and Conduct or an internal or external regulation of TECNIFAR, the GRPC or the LPD, or against those who cooperate in an investigation of a noncompliance is prohibited.

TECNIFAR is committed to investigating all circumstances surrounding a possible retaliation and to apply disciplinary sanctions to all Employees involved in actions of this nature.

SANÇÕES POR NÃO CUMPRIMENTO

Cada Colaborador deve garantir que a sua conduta, assim como a conduta de qualquer indivíduo que a ele reporte, está em todos os momentos em completa conformidade com o presente Código e legislação aplicável assim como com os procedimentos internos da empresa. A obrigação de cumprimento, tanto por parte de um Colaborador como dos seus subordinados será um elemento considerado nas avaliações periódicas de desempenho.

Sempre que confirmada uma situação de conduta imprópria, os responsáveis identificados poderão estar sujeitos a sanções disciplinares previstas na lei (2), conforme o caso, bem como a possíveis ações civis ou criminais.

Dentro dos limites legais aplicáveis e nos termos já assinalados, será garantido sigilo e confidencialidade àquele que em boa-fé denuncie qualquer ocorrência enquadrada nas previsões do presente Código de Ética e Conduta, seja um Colaborador pertencente ao quadro de pessoal da empresa, ou não. A participação deverá ser idônea e plausível, e conter uma descrição detalhada da situação participada.

(1) Estão abrangidos todos os profissionais que trabalham ou prestam serviços à TECNIFAR, seja através de um vínculo laboral ou outro, abrangendo assim, os seus trabalhadores, administradores, avençados, voluntários, bolseiros ou estagiários de todas as suas empresas participadas. As normas deste Código abrangem igualmente os seus acionistas e, em geral, todas as entidades que se relacionem com a TECNIFAR no âmbito da sua atividade, incluindo fornecedores, clientes e outros parceiros, cabendo a todas conhecer tais normas e princípios e com eles atuar em conformidade.

(2) No exercício do seu poder disciplinar e sempre com sujeição aos princípios da proporcionalidade e da adequação à gravidade e culpabilidade do infrator, a Empresa poderá aplicar as seguintes sanções: a) Repreensão; b) Repreensão registada; c) Sanção pecuniária; d) Perda de dias de férias; e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

SANCTIONS FOR NONCOMPLIANCE

Each Employee shall ensure that their conduct, as well as the conduct of any individual who reports to them, is in full compliance with this Code and applicable law as well as with the company's internal procedures, at all times. The duty of compliance, whether by an Employee or their subordinates, will be one of the factors taken into account in regular performance reviews.

Whenever an instance of misconduct is confirmed, those responsible may be subject to disciplinary sanctions provided for in law (2), as appropriate, as well as to possible civil or criminal actions.

Within the applicable legal limits and under the terms already mentioned, secrecy and confidentiality will be guaranteed to anyone who, in good faith, reports any occurrence falling within the provisions of this Code of Ethics and Conduct, whether or not they are company Employees. The report shall be reputable and plausible, and contain a detailed description of the situation reported.

(1) All professionals who work or provide services to TECNIFAR are covered, whether through an employment contract or otherwise, thus covering its employees, managers, contracted, volunteers, scholarship holders or interns of all its affiliate companies. The rules of this Code also cover its shareholders and, in general, all entities that relate to TECNIFAR within the scope of its activity, including suppliers, customers and other partners, where all of them have a duty to know those rules and principles and to act in accordance with them.

(2) In the exercise of its disciplinary power and always subject to the principles of proportionality and adequacy to the seriousness and culpability of the offender, the Company may apply the following sanctions: a) Reprimand; b) Recorded reprimand; c) Financial penalty; d) Loss of vacation days; e) Suspension from work with loss of pay and seniority; f) Dismissal without compensation or indemnity.



CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

CODE OF ETHICS AND CONDUCT

O Código representa o nosso compromisso, dos nossos colaboradores e representantes, vinculando os mesmos aos padrões de conduta que nele constam. A aceitação formal do Código materializa o compromisso ético de cada pessoa. A não aceitação formal do documento, não a desvincula do seu conteúdo e cumprimento enquanto estiver relacionado/a com a Tecnifar.

This Code represents our commitment, the commitment of our employees and representatives, binding them to the standards of conduct contained herein. The formal acceptance of the Code embodies the ethical commitment of each person. The formal non-acceptance of the document does not relieve any person from its content and compliance while related to Tecnifar.





TECNIFAR

FÓRMULAS PARA A VIDA
FORMULAS FOR LIFE