
CÓDIGO DE CONDUTA



J. MOREIRA, S.A.

Felgueiras, 01 de fevereiro de 2024

Introdução

O presente Código de Conduta resume os princípios de ética empresarial que norteiam as condutas sociais e ambientais da J. Moreira, S.A. (**FELMINI**).

No exercício das suas atividades, funções e competências, os destinatários do presente Código devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da **FELMINI** e o respeito pelos princípios da legalidade, boa-fé, responsabilidade, concorrência, transparência, boa administração, lealdade, integridade, profissionalismo, salvaguarda de recursos, consciência ambiental e confidencialidade, tendo em consideração a missão e as políticas em vigor na empresa.

A **FELMINI** acredita que a concretização dos seus interesses de longo prazo está, necessariamente, baseada no estrito cumprimento de padrões de conduta ética assumindo a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser desagregadas de uma conduta ética, transparente e responsável. Por outro lado, a segurança da informação e a proteção de dados pessoais apresentam-se como fator determinante tanto para o cumprimento de requisitos legais como para garantia do controlo da informação e da capacidade de restauração de dados em caso de perda devido a ocorrência imprevista e inevitável.

Este documento vem expressar o compromisso da **FELMINI** para uma conduta deontológica nos seus relacionamentos internos e externos e as regras de acesso e utilização da informação, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a segurança, a integridade e a igualdade.

O cumprimento do presente código é vinculativo para qualquer colaborador da **FELMINI**, devendo ser respeitado nas ações quotidianas, pelo que será considerado incumprimento qualquer desvio às condutas nele estabelecidas, sendo suscetível de procedimento corretivo.

Princípios Éticos

A empresa procura reconhecer e aproveitar da melhor forma a cooperação com parceiros de negócio (clientes e fornecedores) que aspiram, enquanto indivíduos e também no âmbito da

orientação das suas atividades empresariais, a um conjunto de princípios éticos compatíveis com os que defendemos.

A empresa dará prioridade aos parceiros de negócio que partilhem do nosso empenho em melhorar as condições de vida da comunidade.

Lealdade e Cooperação

Para os colaboradores, o conceito de lealdade implica não só o adequado desempenho das tarefas que lhes são atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, como o cumprimento das instruções destes últimos, assim como, o respeito pelos canais hierárquicos apropriados. Devem igualmente garantir a transparência e a capacidade de diálogo, consideradas adequadas no trato diário pessoal com superiores hierárquicos e colegas.

Os colaboradores devem facultar toda a informação ou conhecimento necessários ao desenvolvimento de atividades ou participação em tarefas por parte de outros trabalhadores. A não revelação a superiores hierárquicos e colegas das informações necessárias que possam afetar o andamento dos trabalhos, sobretudo com o intuito de obter vantagens pessoais, assim como o fornecimento de informações falsas, inexatas ou exageradas e a recusa em colaborar com os colegas, considera-se como comportamento inadequado e violador do princípio de lealdade e cooperação.

Todos os colaboradores, devem promover o bom relacionamento interpessoal, em respeito pelo próximo, de forma a assegurar a existência de relações cordiais.

Os princípios gerais referidos anteriormente devem evidenciar-se no relacionamento entre todos e com todas as entidades, quer sejam públicas ou privadas.

Boas Práticas

Os colaboradores e os membros da administração, devem observar as boas práticas de conduta no relacionamento externo e interno.

Nas relações com entidades externas, os colaboradores e os membros dos órgãos sociais, devem adotar uma conduta de isenção e equidade, demonstrando padrões elevados de

profissionalismo. O seu comportamento deve ainda pautar-se pela disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, fornecendo as informações ou outros esclarecimentos de interesse justificado que lhe sejam solicitados, assegurando que os mesmos são fornecidos de acordo com a cadeia hierárquica instituída, salvaguardando o dever de sigilo profissional.

No âmbito das relações internas, os colaboradores e os membros da administração, devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos:

- . Os colaboradores que exercem funções de direção, coordenação e chefia devem orientar e instruir os elementos que integram as suas equipas de forma clara e compreensível, e definir-lhes objetivos e tarefas desafiantes, mas exequíveis, mantendo com eles uma relação permanente e leal.
- . Os subordinados devem respeitar os seus superiores hierárquicos e empenhar-se zelosamente em alcançar os objetivos e cumprir as tarefas que estes, no âmbito da respetiva missão, lhes definam.
- . O equipamento e instalações da empresa destinam-se a ser utilizados no cumprimento da sua missão e objetivos.
- . Todos os colaboradores, independentemente do vínculo, devem, no exercício da sua atividade, ser responsáveis pelo correto uso dos equipamentos e demais instalações, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de racionalizar os custos e despesas inerentes ao funcionamento dos mesmos.

Responsabilidade Social

A empresa cumpre a legislação nacional no âmbito social, laboral, ambiental e de Direitos Humanos, bem como em qualquer outra ação voluntária empreendida para melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores, comunidade local e a sociedade em geral.

O trabalhador tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser beneficiado, prejudicado, nomeadamente por causa da idade, sexo, nacionalidade, orientação sexual,

deficiência, doença crónica, raça ou origem étnica, língua, religião ou crença, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Nenhum trabalhador é forçado a trabalhar em condições diferentes das que constam no contrato. São proibidas quaisquer formas de trabalho ilegal.

Liberdade de Associação

- a) A empresa respeita o direito de os trabalhadores poderem constituir e reunir livremente organizações e proceder a negociações coletivas;
- b) Os trabalhadores que participam nestas organizações não são objeto de discriminação nem de medidas disciplinares punitivas;
- c) Todos os trabalhadores podem expressar a sua opinião sobre as condições de trabalho ao empregador, sem correr o risco de sofrerem represálias.

Discriminação e Assédio

- a) A organização promove o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores, potenciais colaboradores e demais interessados. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em relação à idade, sexo, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça ou origem étnica, língua, religião ou crença, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- b) Os colaboradores e demais interessados deverão respeitar escrupulosamente o princípio da igualdade de tratamento e não discriminação.
- c) A diversidade de trabalhadores da empresa é uma enorme vantagem. A empresa oferece igualdade de oportunidades em todos os aspetos de emprego e não tolera nenhum tipo de discriminação ilegal ou assédio de qualquer tipo.
- c) As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não são ameaçadas, maltratadas ou despedidas;
- d) Os trabalhadores emigrantes têm os mesmos direitos que os trabalhadores portugueses;
- e) É proibido o assédio moral e sexual. O assédio é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) nomeadamente baseado nalgum fator discriminatório (por ex. sexo, nacionalidade, deficiência etc.) e praticado com algum grau de repetição com o objetivo ou o

efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O código de conduta para a prevenção e combate ao assédio está afixado no painel informativo da empresa tendo sido distribuído a todos os trabalhadores e periodicamente no ato de admissão.

Integridade

Os colaboradores e os membros da administração, devem agir em todas as situações de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta, diligente, garantindo a verdade e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.

Os colaboradores e os membros da administração, devem combater ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva. Deve ser prestada uma especial atenção aos favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de verbas por parte de utilizadores, fornecedores ou outras entidades.

O respeito pelo princípio da integridade é incompatível com o facto de qualquer colaborador ou membro da administração solicitar, receber ou aceitar, a título pessoal, ofertas, favores ou outros benefícios, que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com as suas funções ou atividades.

Conflito de Interesses

Os colaboradores e os membros da administração, devem evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, conflito de interesses. Todos os colaboradores e membros da administração, não podem intervir na apreciação nem no processo de decisão, sempre que estiverem em causa procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos.

Os membros da administração, devem pautar-se pelo princípio da imparcialidade, atuando em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes conferidos e em conformidade com os respetivos fins, tratando de forma equitativa todos aqueles com quem se relacionam no âmbito das funções que exercem, adotando uma postura de isenção e prevenindo situações de favorecimento.

Confidencialidade

Todos os colaboradores e membros da administração, mesmo depois do termo das suas funções, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular nas matérias que, pela sua efetiva importância, por virtude de decisão interna ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Todos os colaboradores e membros da administração, devem usar de reserva e discrição em relação a factos e informações de que tenham conhecimento por via do exercício das suas funções, bem como respeitar as regras instituídas quanto à confidencialidade da informação. As informações pessoais sobre os colaboradores e os membros da administração estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

Denúncia

Qualquer trabalhador ou colaborador da empresa abrangido por este instrumento deverá denunciar, nos termos referidos infra, qualquer prática que contrarie o disposto nos artigos anteriores. Se observar uma infração ao código, o denunciante deverá:

- . Assegurar-se que conhece os factos de forma suficientemente precisa para os reportar;
- . Utilizar um canal de denúncia interno definido, através de comunicação verbal ou escrita, dirigida ao responsável pelo cumprimento das normas relativas às denúncias.

Sanção disciplinar

No caso de se verificar má conduta dos trabalhadores ou no caso de existir uma denúncia a empresa investigará as causas e consequências e poderá aplicar processos disciplinares de acordo com a legislação em vigor.

Entrada em Vigor

O presente documento entra em vigor na data abaixo identificada e pode ser revisto, sempre que a empresa julgar conveniente, em consequência de alteração na legislação e/ou aperfeiçoamento do mesmo.