

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

V.20260805

✓

Índice

1 OBJETO E ÂMBITO	3
3 RELAÇÕES COMERCIAIS	4
3.1 CLIENTES	4
3.2 FORNECEDORES.....	4
3.3 CONCORRÊNCIA	4
3.4 AUTORIDADES PÚBLICAS	4
4 CONFLITOS DE INTERESSES	4
5 CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	4
6 INFORMAÇÃO E DADOS PESSOAIS	5
7 AMBIENTE DE TRABALHO.....	5
8 CANAL DE DENÚNCIAS.....	6
9 REGIME DISCIPLINAR	6
10 DÚVIDAS, REVISÃO E DIVULGAÇÃO.....	6

1. Mensagem da Administração

Desde a fundação que o IBERFAR se pautou por associar ao espírito empreendedor e à capacidade técnica, uma prática de respeito absoluto por valores éticos e de responsabilidade na fabricação de medicamentos.

É responsabilidade assumida claramente pela Administração inscrever estes valores no processo de tomada de decisões e na atividade diária, procurando que esta postura seja claramente entendida e seguida pelos nossos colaboradores, em toda a linha hierárquica, mesmo com prejuízo da rentabilidade imediata e valorizando mais o longo prazo.

Pretende também que os nossos fornecedores e clientes colaborem nesse desiderato.

E reconhece que o respeito destes princípios melhora a imagem externa da indústria farmacêutica e indiretamente de Portugal.

Pedro Ferraz da Costa — Presidente do Conselho de Administração

Joana Ferraz da Costa — Administradora Delegada

Objeto e Âmbito

O presente Código estabelece os princípios, valores e regras de conduta aplicáveis ao IBERFAR, seus trabalhadores, membros de órgãos sociais, e, com as necessárias adaptações, a todas as pessoas que com o IBERFAR se relacionam.

Os prestadores de serviços, fornecedores, subcontratados e demais terceiros que atuem em nome ou por conta do IBERFAR, bem como quem atue sob a sua supervisão e controlo, devem respeitar os princípios nele previstos.

2. Princípios Gerais

Na atividade do IBERFAR, as pessoas devem pautar a sua atuação pelo profissionalismo.

Entende-se por profissionalismo o cumprimento dos deveres laborais no exercício das funções, em harmonia com o respeito pela dignidade das pessoas.

A distinção entre esfera profissional e esfera pessoal resulta do senso comum: a primeira corresponde ao exercício de funções e às relações no local de trabalho; a segunda à reserva da vida privada, como prevista na lei.



3. Relações Comerciais

O IBERFAR está empenhado em criar valor e construir relações duradouras baseadas na confiança recíproca com os nossos clientes e fornecedores para alcançar um crescimento rentável e sustentável.

3.1 Clientes

Os clientes são tratados de forma justa, transparente e não discriminatória. Os compromissos assumidos são cumpridos e é proibida qualquer vantagem indevida, direta ou indireta.

3.2 Fornecedores

A seleção de fornecedores assenta em critérios objetivos, transparentes e imparciais. Os fornecedores devem cumprir a lei e os princípios deste Código.

3.3 Concorrência

É proibida a celebração de acordos, a participação em práticas concertadas, o abuso de posição dominante e a troca de informação estratégica com concorrentes.

3.4 Autoridades Públicas

A relação com autoridades públicas pauta-se pela colaboração, rigor e transparência. É proibida qualquer oferta, promessa ou concessão de vantagem indevida.

4. Conflitos de Interesses

É proibida qualquer situação em que interesses pessoais, familiares ou de terceiros possam influenciar, ou aparentem influenciar, decisões profissionais.

As situações reais, potenciais ou aparentes de conflito de interesses são comunicadas por escrito à chefia direta e ao Gabinete Jurídico e Compliance através de email legal@iberfar.pt.

É proibida a utilização de informação, bens ou oportunidades do IBERFAR em benefício próprio ou de terceiros.

5. Corrupção e Infrações Conexas

É proibida qualquer forma de corrupção, recebimento ou oferta indevida de vantagem, tráfico de influência ou outra infração conexa aplicável, nos termos da lei.

Aplica-se a Política Anticorrupção e Infrações Conexas do IBERFAR.

6. Informação e Dados Pessoais

A informação confidencial é protegida e utilizada apenas para fins profissionais legítimos e por pessoas autorizadas.

Os dados pessoais são tratados exclusivamente nos termos do RGPD, da legislação nacional e das políticas internas aplicáveis, com acesso limitado ao estritamente necessário.

Qualquer incidente ou suspeita de violação de dados pessoais é imediatamente comunicado ao Responsável pela Proteção de Dados, através de dadospessoais@iberfar.pt.

Sempre que a violação seja suscetível de implicar risco para os direitos e liberdades dos titulares, o IBERFAR notifica a Comissão Nacional de Proteção de Dados no prazo de setenta e duas horas, nos termos do artigo 33.º do RGPD.

7. Ambiente de Trabalho e Proibição de Assédio

O IBERFAR assegura um ambiente de trabalho seguro e saudável, em cumprimento da legislação de segurança e saúde no trabalho e adotando as medidas necessárias à prevenção de riscos profissionais.

No IBERFAR as relações profissionais pautam-se por urbanidade e colaboração no cumprimento dos deveres laborais. Não são admitidos, no local de trabalho e no exercício de funções, comportamentos alheios à atividade profissional, que perturbem o desempenho ou o trabalho. Qualquer tratamento diferenciado funda-se no desempenho profissional, e não em fatores atinentes à esfera pessoal.

O presente Código determina a boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. É proibida a prática de assédio, incluindo o assédio sexual, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho. Sempre que tiver conhecimento de alegada situação de assédio, o IBERFAR instaura o competente procedimento disciplinar.

As denúncias de factos que possam consubstanciar assédio são apresentadas pelo canal descrito na secção seguinte. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com fundamento nas declarações ou factos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, salvo atuação dolosa e sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.



8. Canal de Denúncias

As denúncias ou suspeitas de incumprimento deste Código podem ser comunicadas pelo canal interno, por escrito, verbalmente ou mediante reunião presencial, através do endereço denuncias@iberfar.pt ou de carta dirigida ao Gabinete Jurídico e Compliance, para a sede do IBERFAR. Podem ser apresentadas de forma anónima ou com identificação do denunciante.

O recurso a canais externos e à divulgação pública é admissível nos casos e condições legalmente previstos, não sendo o canal interno condição de acesso àqueles quando a lei o dispense.

O IBERFAR assegura confidencialidade, proibição de retaliação, aviso de receção em sete dias e informação sobre o seguimento no prazo máximo de três meses, nos termos legais. As denúncias e os registos associados são conservados durante, pelo menos, cinco anos.

9. Regime Disciplinar

O incumprimento deste Código por trabalhador pode dar lugar a sanções nos termos legais.

A sanção é proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo ser aplicada mais de uma sanção pela mesma infração. É sempre assegurada a audiência prévia e o demais procedimento legalmente aplicável. O IBERFAR mantém registo atualizado das sanções disciplinares nos termos legais.

10. Dúvidas, Revisão e Divulgação

As dúvidas relativas à aplicação deste Código são esclarecidas pelo Gabinete Jurídico e Compliance ou pelos Recursos Humanos.

O Código é revisto sempre que o justifiquem alterações legislativas, regulamentares, organizacionais ou de risco e, quando legalmente aplicável, pelo menos de três em três anos.

O Código é divulgado por meios que assegurem o seu conhecimento permanente pelos trabalhadores e, quando legalmente exigível, no sítio da Internet do IBERFAR.

Aprovado pela Administração em 14 de setembro de 2026.

A Administração

