SISEMED

CÓDIGO DE ÉTICA DA SISEMED

A **SISEMED** reserva-se todos os direitos. Esta documentação não pode ser reproduzida, no todo ou em parte, por qualquer meio mecânico ou eletrónico sem a correspondente autorização escrita e citando a fonte. A **SISEMED** reserva-se o direito de alterar ou rever, sem aviso prévio, a totalidade ou parte deste documento.

A **SISEMED** não se responsabiliza por quaisquer danos que a utilização desta documentação possa causar direta ou indiretamente.

Todas as marcas e nomes de produtos mencionados são propriedade dos respetivos fabricantes.

ÍNDICE

1. CARTA DA DIREÇÃO 5
2. INTRODUÇÃO 6
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E EXECUÇÃO 7
4. PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA 9
4.1. Honestidade, Igualdade e Transparência 9
4.2. Princípio da Legalidade 9
4.3. Saúde Pública e dos seus Trabalhadores 9
4.4. Direitos Humanos 10
4.5. Tratamento honesto e respeitador das pessoas 10
4.6. Respeito pela livre concorrência 10
4.7. Utilização segura e eficaz da tecnologia da saúde e de investigação 11
4.8. Segurança da informação e confidencialidade 12
4.9. Sistemas Informáticos 12
4.10. Confidencialidade e informação privilegiada 13
4.11. Uso indevido, fraude ou apropriação indevida de bens 13
5. REGRAS DE CONDUTA 14
5.1. Conformidade Legal 14
5.2. Cortesia Empresarial e rejeição da corrupção e do suborno 14
5.3. Conflito de interesses 15
5.4. Direitos de propriedade intelectual e industrial 15
5.5. Igualdade e não discriminação 16
5.6. Proteção da saúde no trabalho e da integridade física 17
5.7. Sustentabilidade e ambiente 17
5.8. Branqueamento de capitais 18
5.9. Prevenção de crimes 18
6. IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO 19

6.1. Passos a seguir para a implementação do Código 19

6.2. Ações de formação 19

6.3. Revisão por Perito Independente..... 20

7. CANAL DE DENÚNCIAS 21

8. CONTROLO E SUPERVISÃO 22

1. CARTA DA DIREÇÃO

Tenho o prazer de vos apresentar o Código de Ética da SISEMED. Este documento contém todos os padrões de conduta que a Empresa espera dos seus Trabalhadores e Colaboradores no âmbito das suas atividades. Contém, também, todos os princípios e critérios éticos segundo os quais a Empresa deseja funcionar, bem como todas as regras de conduta a observar por todos os Trabalhadores e Colaboradores.

Na nossa filosofia, consideramos a ética empresarial como um elemento básico para proteger a nossa integridade e para continuar a fazer negócios e a desenvolver as nossas atividades de forma responsável, contribuindo, assim, de forma positiva para a sociedade em que vivemos.

Este documento é uma manifestação concreta da nossa cultura e dos nossos valores. É uma declaração dos valores, das boas práticas e dos princípios fundamentais de profissionalismo, integridade, honestidade e respeito pela lei, pelos quais se rege a Empresa. Em última análise, a forma e o conteúdo deste documento representam o que os administradores, gestores e proprietários que gerem a SISEMED querem transmitir e partilhar com os seus empregados e colaboradores.

Por tudo isto, este código não visa apenas o cumprimento da legislação local, nacional e internacional mas, também, transmitir os valores da SISEMED e o seu compromisso com um comportamento ético no âmbito da sua atividade diária. O seu processo de desenvolvimento teve em conta princípios básicos, tais como a honestidade, a equidade e o respeito pelas pessoas e pelo ambiente.

Incentivo todos os nossos trabalhadores, quadros superiores e colaboradores a juntarem-se a nós neste compromisso como quadro de ação, conhecendo-o e colocando-o em prática no seu trabalho diário, de modo a continuar a impulsionar a nossa empresa e a posicionarmo-nos como a melhor solução para os serviços de gestão de equipamentos biomédicos.

José A. Rodríguez Leyva

Diretor-Geral da **SISEMED**

2. INTRODUÇÃO

O nosso Código de Ética é o núcleo que determina as normas de conduta que a SISEMED espera cumprir em todas as suas atividades comerciais e nas suas próprias atividades internas, bem como o comportamento e a forma de agir de cada um dos Colaboradores, Trabalhadores e Quadros Superiores da Empresa. Isso, por sua vez, implica a elaboração de um conjunto de princípios e valores sobre o comportamento empresarial e o compromisso público da direção da SISEMED.

A "Servicios Integrales de Soporte a la Electromedicina S.L." (SISEMED) nasceu há 10 anos em Sarriá, como uma iniciativa do SISEMED GROUP para desenvolver a área de serviços de tecnologia médica. Numa primeira fase, dedicou-se ao sector hospitalar que, durante os primeiros anos, ocupou 80 % da sua atividade, onde se conseguiu estabelecer como um novo e dinâmico fornecedor de garantias que se preocupa com a qualidade do serviço.

Missão

A razão de ser da SISEMED é oferecer um serviço especializado e de qualidade para o sector da eletromedicina, adaptado às necessidades de cada cliente e de forma rentável para os seus acionistas, ao mesmo tempo que se desfruta da atividade desenvolvida.

Visão

Queremos ser a Empresa de referência no serviço de qualidade no sector da eletromedicina a nível nacional, prestando serviços que garantam aos nossos clientes a gestão, a assistência e a interoperabilidade dos seus equipamentos eletromédicos.

Valores

A excelência como um hábito de trabalho e não como um fim em si mesmo.

Orientação para o cliente: o desejo de ajudar e servir os clientes, de compreender e satisfazer as suas necessidades.

Trabalho em equipa: a colaboração ativa entre os diferentes membros da equipa, que permite alcançar excelentes resultados em conjunto e gerar um ótimo ambiente de trabalho, onde se pode desfrutar de um trabalho bem feito, aprender com os colegas, com as situações do dia-a-dia e, porque não, com os erros.

Transparência e honestidade: agir de forma respeitadora, honesta e responsável deve ser uma máxima na atividade da Empresa, não só como atitude individual mas, também, como base da relação entre as pessoas da organização e com os seus grupos de interesse

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E EXECUÇÃO

Este Código aplica-se internacionalmente e a todos os níveis da organização, independentemente da sua localização geográfica, nível funcional e hierárquico.

Portanto, este Código de Ética aplicar-se-á às seguintes pessoas (singulares ou coletivas), conforme o caso, devendo estas, posteriormente, comprometer-se a respeitar e a cumprir as seguintes regras e preceitos:

Acionistas e Proprietários

Configurar a empresa como um instrumento para a criação de riqueza, compatibilizando o seu objetivo incontornável de obter lucros com um desenvolvimento social sustentável que respeite o ambiente, assegurando que todas as suas atividades sejam realizadas de uma forma ética e responsável.

Configurar a empresa como uma instituição a médio e longo prazo sem que o desejo de enriquecer a curto prazo afete a sua sustentabilidade.

Exigir sempre ações éticas às pessoas que compõem a nossa empresa, em particular através da aprovação do Código e assegurando a sua aplicação efetiva.

Procurar um equilíbrio adequado entre capital e trabalho para que os trabalhadores recebam uma remuneração justa pelo seu trabalho através do seu salário.

Nomear administradores e quadros superiores de entre aqueles que têm as qualificações e experiência adequadas e que exercem a sua atividade de forma profissional, ética e responsável.

Definir e defender a missão e os valores da empresa, de acordo com o seu Código de

Ética. Administradores e Quadros Diretivos

Adotar uma prática empresarial profissional, ética e responsável.

Respeitar e aplicar o Código de Ética da SISEMED e, para o efeito, dá-lo a conhecer e estabelecer os mecanismos apropriados para assegurar a sua aplicação.

Fornecer informações oportunas e precisas aos proprietários e acionistas sobre a situação e as perspetivas da Empresa.

Manter a contabilidade e os registos da empresa precisos e verdadeiros para que seja possível recolher informações e tomar decisões de forma consciente e responsável.

Fornecer aos auditores externos e internos todas as informações e explicações necessárias para o desempenho do seu trabalho.

Subordinar os seus próprios interesses aos da empresa quando se age em nome e por conta da mesma e não utilizar os bens da empresa em seu próprio benefício, salvo com a devida transparência, mediante a autorização do órgão social pertinente e através da contrapartida que for apropriada no mercado.

Informar imediatamente o órgão regulador de qualquer evento ou situação que possa envolver ou levar a um conflito entre o interesse da empresa e o interesse privado do administrador ou quadro superior e abster-se de intervir na sua resolução.

Facilitar a transparência e controlar a sua retribuição para assegurar que é adequada ao seu nível de responsabilidade e desempenho, bem como às características da empresa.

Manter a confidencialidade dos arquivos, dados e documentos a que tem acesso em virtude das suas funções dentro da empresa, mesmo depois de as ter deixado.

Liquidar o pagamento e cumprimento das dívidas e obrigações da empresa sem atrasos indevidos ou incumprimento injustificado e proceder à cobrança dos seus créditos com a diligência exigida pelo processo.

Estabelecer e manter em vigor um plano de sucessão para posições-chave na empresa, de modo a que a sua continuidade seja independente da permanência de qualquer administrador ou quadro superior.

Escolher trabalhadores e subordinados com base no seu mérito e capacidade, tendo em mente apenas o interesse da empresa.

Trabalhadores e Colaboradores

Conhecer o Código de Ética da SISEMED e cumprir os seus deveres e competências de acordo com os princípios e as políticas que deles emanam.

Além disso, devem comunicar de forma responsável a existência de processos ou ações que violem as disposições do presente Código.

Devem, também, proteger a confidencialidade das informações que lhes são confiadas pela SISEMED, bem como das informações relativas a clientes, acionistas, trabalhadores ou fornecedores.

4. PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

4.1. Honestidade, Igualdade e Transparência

Seguindo as indicações do Código de Ética do Sector das Tecnologias da Saúde, a confiança, o profissionalismo e o rigor devem presidir às relações entre a indústria e os restantes agentes do sistema de saúde, atuando com lealdade e boa-fé, com o objetivo de melhorar as competências dos Profissionais de Saúde e melhorar a saúde e segurança do paciente. Em última análise, todas as pessoas abrangidas por este código devem ser honestas e dignas de confiança em todas as negociações em que os interesses da SISEMED estejam em jogo e deverão cumprir os compromissos assumidos.

Além disso, ninguém poderá oferecer ou aceitar presentes, convites, regalias ou outros incentivos que possam recompensar ou influenciar uma decisão comercial de valor superior ao que possa ser considerado razoável e moderado tendo em conta as circunstâncias do assunto e do país em questão. Para este efeito, a Empresa tem uma série de medidas em vigor em termos de cortesia comercial e de rejeição da corrupção e do suborno.

4.2. Princípio da Legalidade

As relações da SISEMED com os pacientes, os profissionais de saúde e as organizações de saúde devem, sempre, respeitar a legislação em vigor, a sua jurisdição, e nunca a vontade do indivíduo.

4.3. Saúde Pública e dos seus Trabalhadores

A SISEMED exerce a sua atividade num sector onde a saúde pública assume maior importância, uma vez que se trata do sector da saúde. Isso implica, intrinsecamente, uma série de riscos específicos associados às infrações contra a saúde pública. Por esse motivo, a Empresa rege-se pelas mais rigorosas medidas de segurança a este respeito.

Nesse sentido, a SISEMED compromete-se a seguir as instruções e os protocolos estipulados por cada um dos fornecedores com quem trabalha, bem como uma série de medidas padronizadas a que cada departamento se deve submeter para conseguir um maior controlo da atividade.

Em termos de condições de trabalho para os seus trabalhadores, a SISEMED visa alcançar um nível adequado de saúde e segurança no trabalho com o compromisso de reduzir o risco associado às suas atividades e de prevenir e minimizar os incidentes com elas relacionados. Para isso, a SISEMED baseia-se em estratégias de prevenção de riscos profissionais e na coordenação das atividades empresariais entre clientes e fornecedores. Tudo isto se encontra no Manual de Prevenção de Riscos Criminais.

4.4. Direitos Humanos

Os direitos humanos são inerentes a todos os seres humanos, sem distinção de qualquer tipo, como raça, género, nacionalidade, origem étnica, língua, religião ou qualquer outro estatuto. Entre eles incluem-se o direito à vida e à liberdade, de estar livre da escravidão e da tortura, à liberdade de opinião e de expressão, à educação e ao trabalho, etc. A SISEMED respeita e promove os Direitos Humanos e reconhece-os como fundamentais e universais.

A SISEMED concentra-se na proibição da exploração e abuso sexual, comprometendo-se com a Organização das Nações Unidas. Tomam-se todas as medidas apropriadas para prevenir a exploração e abuso sexual de qualquer pessoa por parte dos seus trabalhadores ou de qualquer outra pessoa contratada e controlada pela SISEMED para realizar qualquer serviço sob contrato. Para esses fins, a atividade sexual com qualquer pessoa com menos de dezoito anos de idade será considerada como exploração e abuso sexual dessa pessoa. Além disso, a SISEMED abster-se-á e tomará todas as medidas razoáveis e apropriadas para proibir os seus trabalhadores ou outras pessoas contratadas e controladas por ela de trocar dinheiro, bens, serviços ou outros valores por favores ou atividades sexuais, ou de se envolver em qualquer atividade sexual que seja exploradora ou degradante para qualquer pessoa.

Em termos de condições de trabalho para os seus trabalhadores, a SISEMED garante a segurança física, saúde e higiene dos seus trabalhadores no decurso da sua atividade.

4.5. Tratamento honesto e respeitador das pessoas

A SISEMED assegura o tratamento correto dos Profissionais e Colaboradores da Empresa, desde o início, através do seu acolhimento inicial com o Manual de Boas-Vindas M-026.0, bem como, uma vez na empresa, com os diferentes planos desenvolvidos que se irão detalhando ao longo do Código (igualdade, anti-assédio, etc.). Em suma, a Empresa vela pela existência de relações honestas, respeitadoras e responsáveis, não só como uma atitude individual mas, também, como a base da relação entre as pessoas da organização e os seus grupos de interesse. Não serão permitidas ações ou declarações desrespeitadoras, verbais ou escritas, contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas, presentes ou não, seja em que circunstância for. Os destinatários deste Código estão também expressamente proibidos de se envolverem em qualquer forma de conduta violenta e comportamento agressivo, incluindo agressão, ameaça de agressão física ou violência verbal. Para esse fim, a Empresa tem um Protocolo de Ação contra o Assédio no Trabalho, Assédio Sexual e Assédio com Base no Sexo C-001/22.

A Empresa também tem uma instrução sobre Gestão do Desempenho, que visa assegurar que os Trabalhadores e Colaboradores tenham uma carreira satisfatória e duradoura na empresa.

4.6. Respeito pela livre concorrência

A livre concorrência entre os agentes económicos é um dos pilares fundamentais para o funcionamento correto e natural dos mercados.

A SISEMED adotou o respeito pela livre concorrência como um dos seus princípios básicos e, por isso, está empenhada em cumprir todos os aspetos do sistema legal em que a Empresa opera, competindo em igualdade de condições e evitando qualquer distorção que impeça a concorrência efetiva nos mercados.

Consequentemente, a SISEMED penaliza qualquer Profissional ou Colaborador que se envolva numa prática ou conduta colusiva que vise restringir ou falsear a livre concorrência no contexto da sua atividade na empresa. Estas práticas ou comportamentos são os seguintes:

Condutas colusivas: os Profissionais e Colaboradores da SISEMED devem evitar qualquer conduta que consista em decisões, recomendações ou acordos coletivos, ou práticas concertadas ou conscientemente paralelas, que tenham como finalidade ou efeito a prevenção, restrição ou falseamento da concorrência na totalidade ou em parte de um determinado mercado.

Abuso de posição dominante: os Profissionais e Colaboradores da SISEMED devem evitar qualquer conduta que restrinja indevidamente a concorrência através do uso de uma posição dominante no mercado. Algumas destas práticas abusivas podem incluir o seguinte:

Redução dos preços abaixo dos custos com o objetivo de eliminar vários concorrentes ou impedir a sua entrada no mercado;

Vender ou prestar serviços em qualquer parte do território a um preço diferente do oferecido noutra parte do país, quando a intenção ou o efeito da prática for diminuir ou eliminar a concorrência.

Atos desleais de falseamento da concorrência que afetem o interesse público: os Profissionais e Colaboradores da SISEMED devem evitar qualquer ação que possa constituir concorrência desleal. Por isso, é absolutamente proibido envolver-se em publicidade enganosa, transmitir informações que não estejam de acordo com a realidade dos bens ou serviços da Empresa e/ou que possam ser enganosas, bem como omitir tais informações, ou fazer declarações sobre a atividade, os produtos ou os serviços de um concorrente a fim de minar a sua credibilidade no mercado.

Por outro lado, quando os Profissionais ou Colaboradores da Empresa têm acesso a informações de terceiros, incluindo informações da concorrência, devem cumprir os requisitos legalmente estabelecidos, bem como as Regras de Conduta sobre Segurança da Informação contempladas neste Código.

4.7. Utilização segura e eficaz da tecnologia da saúde e de investigação

A SISEMED compromete-se, em conformidade com as disposições do Código de Ética do Sector Tecnológico, a proporcionar aos pacientes, profissionais de saúde e instituições de saúde uma formação, serviço e assistência técnica adequados.

A Empresa também está empenhada em apoiar a investigação e educação, bem como servir para melhorar as competências clínicas dos profissionais de saúde, contribuindo, assim, para o acesso dos pacientes às novas tecnologias e serviços de saúde em condições de máxima segurança. Desta forma, também está a proporcionar benefícios importantes para o Sistema Nacional de Saúde.

4.8. Segurança da informação e confidencialidade

A SISEMED está consciente de que a informação e os dados confidenciais são um dos seus bens mais importantes e críticos. Assim, definiu uma série de medidas de segurança para proteger esta informação onde quer que seja armazenada, processada ou transmitida. Todas estas medidas e protocolos se encontram compilados na Instrução da Política de Segurança que, por sua vez, está incluída no regulamento interno da Empresa. Este regulamento visa garantir a legalidade, confidencialidade e disponibilidade dos seus recursos de informação, com o objetivo de assegurar que os bens de terceiros (clientes, fornecedores e outros acionistas) acessíveis pela atividade desenvolvida pela SISEMED com o seu sistema de informação não sejam comprometidos. Em suma, este Quadro Regulamentar estabelece os padrões mínimos de ação nesta matéria, sendo o seu cumprimento por parte dos profissionais e colaboradores da SISEMED estritamente necessário.

No caso dos dados pessoais, a legislação em vigor e os regulamentos internos devem ser sempre cumpridos. No caso do tratamento de dados pessoais pelos quais os clientes são responsáveis, devem ter-se em conta as funções e obrigações assumidas por contrato, uma vez que a legislação é aqui considerada apenas um "requisito mínimo".

Qualquer Profissional ou Colaborador da SISEMED que suspeite ou tome conhecimento de qualquer incidente, fraqueza ou ameaça no âmbito dos sistemas de informação deve notificar imediatamente o Departamento de Segurança da Informação a fim de evitar possíveis incidentes e estabelecer as medidas apropriadas o mais rapidamente possível.

As políticas da SISEMED sobre segurança da informação e confidencialidade para os aspetos mais relevantes nesta matéria encontram-se detalhadas a seguir:

4.9. Sistemas Informáticos

A SISEMED tem uma política de utilização dos sistemas de informação com o objetivo de garantir a sua utilização responsável e a segurança da informação por eles processada. Não deverão ser utilizados de forma abusiva, nem para benefício próprio ou para ações que possam afetar a reputação ou imagem da SISEMED.

Os trabalhadores só podem ter acesso aos sistemas informáticos para os quais estão autorizados e com as licenças apropriadas. Nenhum *software* que possa afetar a segurança dos sistemas deve ser instalado, utilizado ou distribuído, nem devem ser feitas cópias não autorizadas ou tomadas medidas que permitam a entrada de *malware*. As comunicações que possam ser feitas através de ferramentas informáticas não devem conter declarações ofensivas ou difamatórias.

O utilizador de qualquer suporte informático ou de comunicação propriedade da SISEMED não poderá divulgar ou transmitir informação ilegal, sexista, abusiva, difamatória, obscena, racista, ofensiva, pornográfica ou qualquer outro tipo de informação ofensiva ou não autorizada por lei, seja através de fotografias, textos, *banners* publicitários ou *links* para páginas externas; não poderá, de igual modo, publicar, transmitir, reproduzir, distribuir ou explorar qualquer informação, material pirateado ou *software* que contenha vírus ou qualquer outro componente prejudicial à integridade dos sistemas informáticos ou que possa infringir os direitos de

propriedade intelectual; não poderá, também, publicar ou fornecer material ou acesso a recursos sobre *hacking*, *cracking* ou qualquer outra informação que a SISEMED considere suscetível, ainda que potencialmente, de comprometer a segurança ou integridade dos sistemas informáticos, sendo essa pessoa a única responsável por tais ações e pelas possíveis consequências legais.

4.10. Confidencialidade e informação privilegiada

As pessoas abrangidas no âmbito deste código devem manter o mais rigoroso sigilo profissional e manter confidenciais todas as informações que tratam no decurso da sua atividade profissional.

Informação confidencial significa qualquer informação que possa ser divulgada oralmente, por escrito ou por qualquer outro meio ou suporte, tangível ou intangível, a que possa ter acesso durante a sua atividade profissional, incluindo, nomeadamente, informação relacionada com planos de negócios, produtos ou serviços, previsões financeiras, patentes, marcas, modelos de utilidade e quaisquer outros direitos de propriedade intelectual ou industrial ou aplicações para os mesmos (registados ou não), palavras-passe informáticas, códigos-fonte, invenções, processos, desenhos, sejam eles gráficos ou não, engenharia, publicidade, orçamentos, elementos característicos dos serviços de todos os tipos que a SISEMED oferece no mercado, técnicas de gestão empresarial, relacionadas ou acessórias, incluindo o *hardware* e *software* utilizados na gestão, bem como qualquer outra informação que a SISEMED indique ou designe como confidencial.

Os Trabalhadores não podem aceder, utilizar ou divulgar informações confidenciais a menos que tenham sido devidamente autorizados por escrito para o fazer pelo seu superior hierárquico. Em caso de dúvida, e salvo indicação em contrário, os Trabalhadores devem tratar as informações a que têm acesso no decurso das suas atividades profissionais como confidenciais.

Além disso, a informação privilegiada e o controlo da SISEMED sobre a mesma devem ser mencionados. As pessoas que se enquadram no âmbito do presente Código nunca deverão utilizar as informações de que tomam conhecimento como resultado das suas relações com a SISEMED para obter uma vantagem financeira pessoal, nem deverão fornecê-las a terceiros para que possam obter o mesmo tipo de vantagem.

4.11. Uso indevido, fraude ou apropriação indevida de bens

Os Trabalhadores nunca se deverão envolver num ato fraudulento ou noutro comportamento desonesto que envolva a propriedade, os bens ou os registos financeiros e contabilísticos da SISEMED ou de um terceiro. Tal pode não só levar a sanções disciplinares mas também resultar em queixas criminais.

5. REGRAS DE CONDUTA

5.1. Conformidade Legal

A SISEMED e os seus trabalhadores regem-se pela lei. O cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis está integrado na nossa cadeia de valor. A SISEMED compete nos mercados de uma forma justa e transparente, cumprindo a legislação em vigor e promovendo a livre concorrência em benefício dos clientes.

Ao lidar com fornecedores e clientes, bem como em qualquer outro tipo de relação comercial, são tidos em conta aqueles que cumprem a legislação fiscal e laboral, com especial atenção aos aspetos que evitam o trabalho infantil e os impactos ambientais adversos.

A SISEMED, em todas as suas relações com autoridades e representantes públicos de qualquer nacionalidade ou área, atuará sempre de forma respeitadora e de acordo com as disposições da lei aplicável para promover e defender os seus legítimos interesses comerciais. As pessoas que se enquadram no âmbito do presente código devem cooperar sempre com as autoridades e os representantes públicos no exercício das suas funções legais.

5.2. Cortesia Empresarial e rejeição da corrupção e do suborno

A SISEMED está firmemente empenhada na política vigente a nível internacional e nacional em matéria de corrupção, adotando uma atitude responsável ao proibir subornar diretamente ou através de terceiros qualquer autoridade pública ou política com a intenção de receber tratamento favorável. O mesmo se aplica à possibilidade de receber gratificações ou presentes de Trabalhadores ou Colaboradores com o propósito de beneficiar um terceiro. A obrigação de gestão transparente da informação e tomada de decisões será sempre um valor incontornável.

Existe um conceito denominado "Cortesia Empresarial" que se refere a todos os presentes, benefícios e convites na esfera empresarial que são generalizados na prática, e que são uma forma de impulsionar, reforçar ou fortalecer as relações comerciais entre empresas. A diferença entre a Cortesia Empresarial e o crime de corrupção ou suborno reside na finalidade para a qual o ato é perpetuado. Se essa finalidade é influenciar a pessoa que recebe o sinal de cortesia, tentando mover a sua vontade a fim de obter dela uma vantagem ou benefício comercial, então estamos a lidar com uma prática de corrupção e suborno.

Em caso de dúvida por parte do Trabalhador ou Colaborador quanto ao facto de uma transação ser ou não permitida, o mesmo deverá consultar de imediato o seu superior hierárquico. Contudo, a SISEMED desenvolveu uma série de princípios gerais a cumprir para assegurar que a Cortesia Empresarial não constitua ou seja interpretada como corrupção ou suborno. Estes princípios são os seguintes: a cortesia deve ser ocasional, razoável e socialmente aceite, e prudente, isto é, sem valor pecuniário significativo. Tem de se considerar que o valor pecuniário do presente, benefício ou convite particular não é o único elemento que influencia a sua qualificação.

O mesmo se aplica quando se aceita uma Cortesia Empresarial de um fornecedor ou de terceiros. Se o sinal de cortesia oferecido não cumprir algum dos princípios acima estabelecidos, o Profissional ou Colaborador da SISEMED deve rejeitar ou devolver a Cortesia recebida.

Nesse sentido e com o objetivo de estabelecer princípios de ação claros a seguir pelos membros da Empresa e Colaboradores da SISEMED, esta criou um Protocolo de Aceitação e Oferta de Presentes e Benefícios. Com isto, a SISEMED visa alinhar o comportamento de todos os trabalhadores com o Código de Conduta.

5.3. Conflito de interesses

Um conflito de interesses surge quando um dos destinatários do Código de Ética tem de tomar uma decisão que afeta os interesses da SISEMED ou os do próprio destinatário e de outras pessoas relacionadas com o profissional ou colaborador, com as quais tem uma ligação afetiva de tipo familiar ou outra. Geralmente, este conflito de interesses envolve, direta ou indiretamente, um benefício pessoal.

Para manter e garantir a imparcialidade no desempenho das funções, responsabilidades e decisões profissionais de todos os Trabalhadores da SISEMED, existe uma série de protocolos internos que procuram prevenir este tipo de situações.

Entende-se como pessoa ligada ao profissional ou colaborador da SISEMED:

Cônjuge ou pessoa com uma relação análoga de afetividade.

Irmãos, ascendentes e descendentes.

Irmãos do cônjuge ou membro de união de facto do profissional ou colaborador.

Cônjuge ou membro de união de facto dos irmãos do profissional ou

colaborador. Tios, primos, sobrinhos, bem como os seus cônjuges ou membros

de união de facto.

Pessoas coletivas ou organizações sem personalidade jurídica controladas ou geridas, direta ou indiretamente, pelo profissional ou colaborador da SISEMED ou pelas pessoas singulares indicadas nos números anteriores.

Pessoas agindo por conta do profissional ou colaborador da SISEMED, seja em nome deste último ou em seu próprio nome.

Em caso de conflito de interesses, o profissional ou colaborador terá de seguir as disposições do protocolo. O primeiro passo é levá-lo ao conhecimento da Empresa para resolução através do Canal de Denúncias publicado na página web. A comunicação deverá ser feita assim que se tenha conhecimento da situação de conflito de interesses ou quando a situação de conflito de interesses ainda estiver em curso e se preveja que pode chegar a acontecer.

5.4. Direitos de propriedade intelectual e industrial

É estritamente proibido reproduzir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder ou comunicar, no todo ou em parte, produtos pertencentes à SISEMED (*software* e quaisquer soluções ou produtos informáticos, metodologias, desenhos industriais, marcas, nomes comerciais, patentes e outros produtos semelhantes) sem a autorização prévia e por escrito da Empresa.

É, também, estritamente proibido reproduzir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder ou comunicar, no todo ou em parte, os produtos acima mencionados que sejam propriedade de terceiros, sem a sua autorização prévia, por escrito. Estes terceiros referem-se a clientes, fornecedores e qualquer pessoa singular ou entidade alheia à Empresa, mesmo que não

tenham qualquer relação com a mesma.

Da mesma forma, é proibida a instalação ou execução de programas ou ficheiros com o objetivo de suprimir ou violar a proteção de dados ou sistemas de segurança de informação, bem como aqueles que violem as leis de proteção de dados.

Utilização correta dos recursos empresariais: cada profissional ou Colaborador da SISEMED é responsável pela utilização que faz dos recursos (rede, Internet, correio, sistemas, aplicações, etc.) e sistemas de informação, tanto os disponibilizados pela Empresa para a realização do seu trabalho profissional, como os de terceiros relacionados com a SISEMED (clientes, fornecedores, etc.), devendo estes ser protegidos de qualquer dano, deterioração ou alteração, tal como estabelecido no Regulamento de Segurança da Informação. Os Profissionais e Colaboradores da SISEMED devem utilizar os recursos empresariais apenas para os fins profissionais próprios da Empresa, em estrita conformidade com os regulamentos legais aplicáveis e as regras de utilização estabelecidas pela SISEMED, que estão incluídas no Regulamento de Segurança da Informação para utilizadores.

Se realizarmos o nosso trabalho em redes diferentes da SISEMED, devemos cumprir os regulamentos de segurança do proprietário ou gestor da rede e, também, cumprir o acima referido relativamente aos critérios e regulamentos do proprietário ou gestor da rede em que estamos a trabalhar.

A fim de assegurar o cumprimento do Regulamento de Segurança e para a deteção imediata de incidentes, os recursos empresariais são continuamente monitorizados e supervisionados. Caso seja identificada uma violação ou uma utilização incorreta, inadequada ou não autorizada dos recursos da SISEMED, esta procederá como indicado no referido quadro regulamentar, podendo tomar as medidas legais, técnicas ou contratuais necessárias para proteger os seus direitos.

5.5. Igualdade e não discriminação

Todos os Profissionais e Colaboradores da SISEMED devem aplicar e promover os princípios de oportunidade, diversidade, respeito pelas pessoas e não discriminação com base na raça, género, idade, língua, religião, deficiência, orientação sexual, opinião, origem, posição económica, nascimento, filiação sindical ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social nas suas relações de trabalho.

A SISEMED assume como únicos critérios válidos para a avaliação dos seus Profissionais e Colaboradores aqueles que avaliam, exclusivamente, o seu desempenho, esforço e talento, de forma totalmente independente de qualquer condição ou circunstância pessoal. Consequentemente, a Empresa rejeita qualquer comportamento ou atitude de um Profissional ou Colaborador que possa constituir assédio moral ou sexual ou que possa, de alguma forma, violar a dignidade da pessoa e, portanto, nenhum Profissional ou Colaborador da SISEMED pode envolver-se em qualquer conduta que possa constituir assédio moral ou sexual ou qualquer forma de discriminação.

Estas Regras de Conduta encontram-se complementadas e desenvolvidas no Protocolo de Ação em caso de Assédio no Local de Trabalho, Assédio Sexual e com Base no Sexo C-001/22, que estabelece os procedimentos e as consequências especificamente aplicáveis nesta matéria. Qualquer comunicação relacionada com condutas que possam constituir assédio deve ser transmitida à Empresa através do Canal de Denúncias para encaminhamento

para a área de Recursos Humanos que é a responsável pelo seu processamento e resolução.

5.6. Proteção da saúde no trabalho e da integridade física

A SISEMED está consciente da importância de um ambiente de trabalho saudável e seguro, livre de qualquer perigo reconhecido, cumprindo os regulamentos e práticas de segurança estabelecidos por lei, com o objetivo de manter o correto desenvolvimento das funções laborais pelos seus Profissionais e Colaboradores que também serão responsabilizados pelo cumprimento de todos os regulamentos de saúde e segurança no local de trabalho, bem como por garantir a sua própria segurança e a das pessoas que os rodeiam.

Caso seja cometida alguma infração relacionada com a saúde ou integridade física dos trabalhadores, os destinatários deste código são obrigados a denunciar a alegada infração ou incidente à Empresa.

5.7. Sustentabilidade e ambiente

A SISEMED está consciente da importância de cuidar e respeitar o meio ambiente. A Empresa compromete-se, assim, não só a agir de acordo com as disposições das leis e outros regulamentos de proteção ambiental mas, também, a realizar as suas atividades de forma a respeitar o ambiente, minimizando o impacto ambiental das instalações e operações internas da Empresa, bem como das soluções e serviços que oferece aos seus clientes.

Para esse fim, a Empresa rege-se pelas seguintes regras:

Cumprir a legislação ambiental em todo o território em que a SISEMED está presente e opera.

Minimizar o impacto ambiental das instalações e operações internas da Empresa, bem como das soluções e serviços que oferece aos seus clientes.

Dar prioridade à prevenção sobre a correção.

Manter a consciência ambiental e a sensibilização de todos os Profissionais e Colaboradores.

Realizar avaliações periódicas dos aspetos ambientais decorrentes da atividade da Empresa com a finalidade de manter e melhorar continuamente a gestão ambiental.

Prevenir a poluição decorrente da sua atividade, fazendo um esforço na gestão de resíduos e otimizando os recursos naturais e energéticos consumidos.

A SISEMED tem um Sistema de Gestão Ambiental Integrado.

5.8. Branqueamento de capitais

A SISEMED está particularmente empenhada na repressão de situações de branqueamento de capitais, entendendo-se este como qualquer operação que consista em fazer com que fundos ou bens obtidos através de atividades ilícitas pareçam ser o resultado de atividades legais e circulem, sem problemas, no sistema financeiro. Além disso, os Trabalhadores e Colaboradores da Empresa são obrigados por esta a denunciar qualquer operação de branqueamento de capitais de que tomem conhecimento e ser-lhes-á dada formação regular sobre este tipo de atividade criminosa.

5.9. Prevenção de crimes

A SISEMED criou e implementou um Manual de Prevenção de Riscos e Infrações Criminais em todas as suas áreas de atividade. Se as violações deste Código envolverem, também, violações do direito penal, serão tomadas medidas em conformidade com a legislação em vigor nessa matéria.

6. IMPLEMENTAÇÃO DO CÓDIGO

Todos os Profissionais e Colaboradores da SISEMED são responsáveis por assegurar o cumprimento deste Código de Ética. Para a correta compreensão e resolução de problemas nesta área foi criado um Comité de Ética e Conformidade, organismo responsável pela aplicação, interpretação ou compreensão das premissas deste Código em caso de conflito. Este comité reger-se-á pelo Estatuto do Comité de Ética e Conformidade.

Nenhum Profissional ou Colaborador da SISEMED poderá solicitar a outro que viole o estabelecido no Código. Da mesma forma, nenhum Profissional ou Colaborador da SISEMED se poderá desculpar por estar a agir sob as ordens de um superior, ou com desconhecimento deste.

6.1. Passos a seguir para a implementação do Código

A Direção da Empresa deve aprovar, rever e atualizar o Código, sempre mediante o parecer prévio do Comité de Ética e Conformidade.

A Direção da Empresa deve assegurar que nenhuma pessoa seja repreendida, coagida ou assediada por usar o Canal de Ética ao fazer uma queixa sobre uma possível violação deste Código.

As pessoas responsáveis por trabalhadores devem assegurar-se de que estes conhecem e compreendem os requisitos do Código, que lhes são fornecidos os materiais necessários para o seu cumprimento, e devem prestar-lhes apoio para esclarecer quaisquer dúvidas que possam surgir.

O Comité de Conformidade deve divulgar os valores do Código, facilitar a sua compreensão e resolver quaisquer dúvidas sobre o mesmo. Além disso, deve assegurar o bom funcionamento dos canais de comunicação aos trabalhadores sobre a implementação e as possíveis atualizações do Código de Ética.

Todos os Profissionais e Colaboradores da SISEMED são responsáveis pelo cumprimento das leis e regulamentos que se aplicarem ao seu trabalho. São também responsáveis por colaborar com quaisquer auditorias internas que possam ser realizadas.

Deverão compreender e cumprir os princípios contidos neste Código. Deverão também participar nas atividades de formação oferecidas pela empresa em relação ao mesmo, pedindo qualquer esclarecimento aos seus superiores ou ao Comité de Ética e Conformidade.

Devem utilizar o Canal de Denúncias de boa-fé e de uma forma que procure apenas o progresso e um melhor funcionamento da empresa.

6.2. Ações de formação

A SISEMED está ciente de que informar os Profissionais e Colaboradores da existência e natureza obrigatória do cumprimento deste Código é tão importante, se não mais, que o desenvolvimento do próprio Código. É por isso que a SISEMED tomará uma série de medidas para assegurar que todos estejam suficientemente cientes deste Código e do seu conteúdo, bem como para a sua publicação na página web interna da Empresa, para que seja totalmente acessível em qualquer altura.

Por outro lado, a Empresa tem um sistema de Gestão de Desempenho que estabelece todas as ações destinadas a controlar o bom funcionamento e desempenho dos seus colaboradores, avaliando, analisando e classificando cada uma das suas atividades.

6.3. Revisão por Perito Independente

A SISEMED solicita, periodicamente uma revisão específica do cumprimento dos protocolos e processos, tanto qualitativa como quantitativamente, para assegurar a transparência e o cumprimento deste código. Tal revisão será realizada por um consultor externo que tem uma relação estreita tanto com o Comité de Ética e Conformidade como com o chefe do Departamento de Recursos Humanos.

7. CANAL DE DENÚNCIAS

A SISEMED disponibiliza a todos os Profissionais e Colaboradores, assim como a qualquer terceiro legítimo, um Canal de Denúncias através do qual qualquer tipo de situação pode ser comunicado por qualquer parte interessada. Esse canal pode ser acedido através da página web, em Compliance (https://www.sisemed.com/)

Este canal serve para comunicar quaisquer dúvidas sobre a interpretação ou aplicação, que possam surgir em relação a este Código de Ética e aos regulamentos em que se baseia, bem como para processar todas as denúncias resultantes de uma possível violação deste Código, que serão comunicadas ao Comité de Ética e Conformidade. Para esse efeito, a SISEMED desenvolveu um Manual de Gestão do Canal de Denúncias, com o objetivo de uniformizar o processo que a denúncia deve seguir, desde o momento da infração até à sua resolução final.

8. CONTROLO E SUPERVISÃO

A SISEMED estabelece um sistema adequado de monitorização e controlo que verifica a conformidade com o Código de Ética por todos aqueles que se encontram no seu âmbito de aplicação. Tal envolverá não só os organismos responsáveis pela gestão quotidiana mas, também, os responsáveis pela auditoria interna. Todos eles estarão em comunicação direta com o Comité de Ética e Conformidade.

Por outro lado, a SISEMED garante que não retaliará contra ninguém que denuncie uma possível violação do seu Código de Ética, colabore na sua investigação ou ajude a resolvê-la, agindo sempre de boa-fé.

O Comité de Ética e Conformidade da SISEMED será responsável pela análise de qualquer facto denunciado ou comunicado e pode solicitar informações a outros órgãos da Empresa, que serão sempre obrigados a fornecê-las, desde que tal não esteja proibido por lei.

Em caso de qualquer tipo de infração confirmada e verificada de acordo com as disposições deste Código de Ética, a SISEMED tomará as medidas disciplinares adequadas contra qualquer pessoa envolvida numa relação de trabalho com a Empresa, podendo pôr termo à relação existente com a mesma em resultado da infração. Para esse efeito, existe o Sistema Disciplinar para estabelecer as sanções corretas e para assegurar que estas sejam adequadas ao incumprimento em questão.