



# CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL

**MEDLOG**

Transport & Logistics

**"PROCURAMOS GARANTIR  
QUE OS NOSSOS FUNCIONÁRIOS RECEBEM  
PERSPETIVAS DE CARREIRA DE LONGA DURAÇÃO EM  
CONDIÇÕES DE TRABALHO SEGURAS E SAUDÁVEIS."**



Como um dos maiores fornecedores de logística e cadeia de abastecimento do mundo, a MEDLOG continua o seu crescimento facilitando a eficiência logística para benefício dos seus clientes.

A MEDLOG está continuamente a construir uma cultura de conformidade e empenha-se em atuar de acordo com os elevados princípios éticos estabelecidos neste Código de Conduta Empresarial.

Com presença em vários países, a MEDLOG está empenhada em realizar negócios com responsabilidade e integridade, de acordo com os seus valores fundamentais.

Atentamente,

**Giuseppe Prudente**

*Presidente Administrador da MEDLOG*

<b>GLOSSÁRIO</b>	<b>4</b>	TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES	15	<b>REGISTOS COMERCIAIS E FINANCEIROS</b>	<b>23</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>	ASSÉDIO E OUTRAS CONDUTAS ABUSIVAS	15	<b>CONTRATOS</b>	<b>24</b>
VALORES DA MEDLOG	8	LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E FILIAÇÃO	15	<b>INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL, PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE E DISPOSITIVOS ELETRÓNICOS</b>	<b>25</b>
OBJETIVO DO CÓDIGO	9	ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE E DAS PARTES INTERESSADAS	15	INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS	25
ÂMBITO DO CÓDIGO	9	APOIO AOS DIREITOS HUMANOS	16	PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE	25
INTERPRETAR O CÓDIGO	10	SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	16	DISPOSITIVOS ELETRÓNICOS	25
DENÚNCIA DE CONDUTA IMPRÓPRIA:	10			<b>PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL</b>	<b>26</b>
<b>PADRÃO DE CONDUTA</b>	<b>11</b>	<b>RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS PÚBLICAS</b>	<b>17</b>	<b>REDES SOCIAIS E FALAR EM PÚBLICO</b>	<b>27</b>
<b>AMBIENTE</b>	<b>12</b>	<b>ANTI-SUBORNO</b>	<b>18</b>	USO COMERCIAL DAS REDES SOCIAIS	27
<b>DIREITOS HUMANOS E NORMAS DE TRABALHO</b>	<b>13</b>	<b>CONFLITO DE INTERESSES</b>	<b>19</b>	FALAR EM PÚBLICO E ENVOLVIMENTO COM MEIOS DE COMUNICAÇÃO	27
CONDIÇÕES DE TRABALHO	14	<b>REGULAMENTOS DE SANÇÕES</b>	<b>20</b>		
DIVERSIDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO	14	<b>BRANQUEAMENTO DE CAPITALS</b>	<b>21</b>		
RESPEITO MÚTUO E TRATAMENTO JUSTO	14	<b>CONCORRÊNCIA LEAL</b>	<b>22</b>		
TRABALHO FORÇADO E ESCRAVIDÃO MODERNA	14				

## GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

# GLOSSÁRIO

Quando adequado, as palavras no singular incluirão o plural e vice-versa. A menos que o contexto o imponha de outra forma, uma referência no masculino incluirá qualquer referência no feminino.



## GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

**CÓDIGO** significa a versão mais recente do Código de Conduta Empresarial da MEDLOG.

**CONDUTA IMPRÓPRIA** significa qualquer comportamento ilegal ou impróprio praticado por um Funcionário, incluindo uma violação do Código.

**CONFLITO DE INTERESSES** significa uma situação em que um Funcionário que realiza negócios para a MEDLOG e/ou em seu nome tem interesses privados que podem interferir com os interesses da MEDLOG de maneira que crie um risco de que as suas decisões possam ser afetadas pelo interesse privado ou que de outra forma alterem o desempenho das suas funções em nome da MEDLOG.

**CORRUPÇÃO** significa a ação de oferecer, prometer ou conceder a um Funcionário do Estado, direta ou indiretamente, uma vantagem indevida, para fazer com que esse Funcionário do Estado realize ou deixe de realizar um ato relacionado com a sua atividade oficial que seja contrário ao seu dever ou dependa do seu critério.

**DADOS PESSOAIS** significa qualquer informação ou dado que se relacione com uma pessoa singular identificada ou identificável. Dados Pessoais são cada elemento de informação relativa a essa pessoa, independentemente da forma em que seja expressa e do formato da informação (meio de armazenamento, papel, película, filme, meios eletrônicos, etc.). Para os fins deste Código, as pessoas coletivas serão excluídas do seu âmbito, a menos que seja estabelecido de outra forma nos termos da legislação local de proteção de dados. Os Dados Pessoais abrangem qualquer informação relacionada com uma pessoa identificável. Existem diferentes maneiras de uma pessoa poder ser considerada “identificável”. O nome completo de uma pessoa é um identificador direto. Outras informações combinadas também podem ser suficientes para identificar uma pessoa. Os Dados Pessoais podem nomeadamente referir-se, mas sem limitação, ao nome, data de nascimento, morada, endereço de e-mail e número de telefone pessoal e profissional, independentemente de ser usado para fins pessoais ou profissionais; descrição da carga associada ao nome ou dados de contacto das partes do contrato de transporte; geolocalização de contentores de clientes; dados profissionais de funcionários, funções, número de crachá; dados de contacto ou financeiros de clientes ou qualquer outra informação necessária para verificações de crédito; endereço IP ou número de série de dispositivo.

**DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL** significa todos os

direitos de propriedade intelectual, incluindo, mas sem limitação, marcas registradas e marcas de serviço, nomes de empresas e nomes de domínio, valor de trespasses e o direito de processar por “passing off” ou concorrência desleal, direitos sobre projetos, direitos sobre software de computador, direitos de bases de dados, direitos de usar e proteger a confidencialidade de Informações Confidenciais (incluindo know-how e segredos comerciais), em cada caso, quer registados ou não registados e incluindo todos os pedidos e direitos a pedir e obter concessão, renovações ou extensões de, e direito a reivindicar a prioridade desses direitos e todos os direitos semelhantes ou equivalentes ou formas de proteção que subsistam ou venham a subsistir agora e no futuro em qualquer parte do mundo.

**DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS** significa qualquer equipamento eletrónico dedicado principalmente à comunicação, tratamento e transmissão de informações (que podem incluir Informações Confidenciais e Dados Pessoais) num ambiente profissional. Esses dispositivos incluem, mas sem limitação, computadores portáteis, computadores de secretária, servidores, telemóveis, tablets, cartões SIM de dispositivos móveis, dispositivo de armazenamento estáticos ou removíveis, bem como qualquer software instalado ou armazenado nesses dispositivos.

**FUNCIONÁRIO DO GOVERNO** significa uma pessoa: (i) que trabalha, é empregada ou atua como agente de qualquer agência ou entidade dos governos nacionais, estatais ou municipais de qualquer país; (ii) que trabalha, é empregada ou atua como agente de qualquer organização pública internacional (como o Banco Mundial ou as Nações Unidas); (iii) que trabalha em qualquer empresa comercial detida ou controlada pelo Estado; (iv) que trabalha para um partido político; (v) que concorre como candidata a um cargo político.

**FUNCIONÁRIO(S)** significa os funcionários, representantes, executivos e diretores da MEDLOG.

**INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS** significa todas as informações não-públicas na posse da MEDLOG relacionadas com os negócios, incluindo, sem limitação, contratos, informações de preços, planos de marketing, volumes de transações, identidades de clientes, operações e especificações técnicas de navios ou quaisquer outros veículos de transporte, segredos comerciais e quaisquer outras informações de valor comercial para qualquer outra pessoa, comunicadas por qualquer meio, incluindo meios orais e/ou eletrônicos, marcadas, designadas ou de alguma forma identificadas ou não como “confidenciais”.

## » GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTI-SUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

**MEDLOG** significa a Medlog SA, localizada em 12-14 Chemin Rieu, 1208 Genebra, Suíça, e qualquer uma das suas afiliadas e subsidiárias que tenham adotado o Código. É mantida pela Medlog SA uma lista que inclui as afiliadas e subsidiárias que adotaram o Código.

**MSC** significa a MSC Mediterranean Shipping Company SA, com sede em 12-14 Chemin Rieu, 1208 Genebra, Suíça.

**OFERTA(S)** significa qualquer coisa de valor em relação aos negócios da MEDLOG e **HOSPITALIDADE EMPRESARIAL** significa qualquer evento que os anfitriões da MEDLOG ou funcionários participem para fins relacionados com os negócios. Exemplos comuns incluem refeições com preços razoáveis, eventos desportivos, representações teatrais e eventos educativos para fins relacionados com os negócios.

**PAGAMENTO DE FACILITAÇÃO** significa quaisquer pagamentos ou vantagens de qualquer natureza realizados com o objetivo de acelerar ou facilitar o desempenho por um Funcionário do Estado de uma ação governamental de rotina.

**REDES SOCIAIS** significa o uso privado ou pessoal de sites e aplicações usados para comunicar com outros utilizadores ou

para encontrar pessoas com interesses semelhantes aos próprios, incluindo, mas sem limitação, Facebook e LinkedIn.

**REDES SOCIAIS DA MEDLOG** significa as Redes Sociais, mas, além disso, quando um Funcionário também revela o seu estatuto de Funcionário da MEDLOG, seja diretamente fazendo uma declaração ou referência à MEDLOG, ou indiretamente ao carregando uma fotografia que identifique a MEDLOG, por exemplo, com o logótipo da MEDLOG em fundo.

**SUBORNO ATIVO** significa qualquer ação no sentido de, direta ou indiretamente, oferecer, prometer ou dar a qualquer pessoa do setor privado uma vantagem indevida, a fim de fazer com que essa pessoa realize ou deixe de realizar um ato em relação à sua atividade profissional ou comercial que seja contrária ao seu dever ou dependente da sua decisão.

**SUBORNO PASSIVO** significa a ação de um Funcionário solicitar, aceitar ou receber, direta ou indiretamente, uma vantagem indevida para seu próprio benefício ou para o benefício de um terceiro pela execução ou omissão de um ato relacionado com a sua atividade profissional ou comercial que seja contrário ao seu dever ou dependa do seu critério.



# INTRODUÇÃO



## ÍNDICE

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES

BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOS

PROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUAL

REDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## VALORES DA MEDLOG

Como braço logístico da MSC, a MEDLOG partilha os valores do Grupo MSC. Estes constituem os pilares da empresa e apoiam a visão da MEDLOG, moldam a cultura da MEDLOG e estabelecem a direção futura da MEDLOG. Estes valores fundamentais também devem orientar a conduta de todos os Funcionários nas interações entre eles.



**SOMOS UMA  
EMPRESA  
FAMILIAR**

O compromisso da Família fundadora inspira-nos com dedicação e confiança, aumentando o nosso sentido de pertença. Partilhar o espírito empreendedor da família leva-nos a agir de forma proativa, corajosa e responsável, no melhor interesse de nossos clientes e da MEDLOG.



**TEMOS  
PAIXÃO**

Somos apaixonados pelo que fazemos, desafiamo-nos a alcançar a excelência e somos perseverantes na superação de obstáculos. Trabalhando em conjunto com paixão e entusiasmo, proporcionamos uma experiência única aos nossos clientes.



**ESTAMOS EM  
EVOLUÇÃO  
CONTÍNUA**

A nossa tradição, experiência, profissionalismo e ambição guiam o crescimento rápido e sustentável da MEDLOG. Procuramos as soluções mais inovadoras para abraçar a mudança, respeitando sempre a segurança e o meio ambiente.



**PREOCUPAMO-  
NOS  
COM AS PES-  
SOAS**

Acreditamos que cada pessoa traz consigo um valor único. Desenvolvemos relacionamentos autênticos alicerçados na ética, no respeito e no espírito de equipa. Preocupamo-nos verdadeiramente com a satisfação e a lealdade dos nossos clientes e dos nossos funcionários.



**ACREDITAMOS  
NA  
IGUALDADE  
DE OPORTUNI-  
DADES**

A nossa missão é proporcionar aos nossos funcionários realização e enriquecimento pessoal. Estamos empenhados em partilhar o nosso conhecimento, fornecendo formação e apoio, permitindo o crescimento profissional das nossas pessoas. Garantimos oportunidades justas, proporcionando desenvolvimento de carreira a longo prazo, abraçando a diversidade e valorizando todas as culturas.



GLOSSÁRIO

### INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÓNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## OBJETIVO DO CÓDIGO

Como fornecedora de serviços de transporte intermodal e logística, a MEDLOG ganha reputação e confiança todos os dias, fornecendo serviços sem paralelo aos seus clientes e conduzindo os seus negócios de forma justa e ética. A nossa reputação em matéria de confiança e integridade assenta em cada ação de cada Funcionário, todos os dias.

O Código é complementar de outras políticas e procedimentos, e deve ser lido em conjunto com eles, que a MEDLOG poderá adotar com a finalidade de implementar os princípios do Código, bem como outras políticas.

A MEDLOG também se reserva o direito de alterar o Código periodicamente. Os Funcionários devem manter-se informados e cientes de quaisquer atualizações.

Os Funcionários podem dirigir qualquer pergunta sobre o Código e a sua implementação a [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com).

## ÂMBITO DO CÓDIGO

O Código é uma orientação para ajudar os Funcionários a fazer negócios éticos. A implementação deste Código é da maior prioridade para a MEDLOG, e a MEDLOG espera que os Funcionários o cumpram. A MEDLOG reserva-se o direito de realizar auditorias internas para garantir o cumprimento pelos Funcionários das normas estabelecidas no Código, com o auxílio de quaisquer departamentos relevantes ou auditores externos, conforme apropriado.

A MEDLOG incentiva as suas subsidiárias e afiliadas a complementar este Código, adotando e implementando princípios e políticas adicionais aos aqui contidos. No entanto, em caso algum esses princípios e políticas adicionais entrarão em conflito ou serão menos exigentes que o Código. Todos os princípios e políticas adicionais devem ser enviados para [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com) para avaliação e aprovação.

Quando houver diferenças em resultado das legislações ou regulamentos locais, deve ser aplicado o Código, os princípios e políticas adicionais ou os requisitos locais, dependendo de qual o que definir o mais elevado padrão ético.

Cada Funcionário é responsável e será responsabilizado por:

- Compreender e cumprir os padrões descritos neste Código
- Manter-se informado e ciente de quaisquer atualizações
- Frequentar os cursos de formação relevantes destinados a melhorar a consciencialização e a compreensão dos padrões mencionados neste Código.

No entanto, responsabilidades adicionais recaem sobre qualquer Funcionário que seja responsável por supervisionar outros, no sentido de:

- Agir como um modelo em estrita conformidade com a letra e o espírito do Código
- Garantir que todos os Funcionários sob sua supervisão tenham tido conhecimento e formação sobre como aplicar o Código
- Supervisionar e monitorizar a observância por parte dos Funcionários sob a sua supervisão dos princípios estabelecidos no Código
- Interromper qualquer conduta que viole o Código e denunciar a conduta a [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com)

GLOSSÁRIO

» **INTRODUÇÃO**

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## INTERPRETAR O CÓDIGO

O objetivo do Código não é cobrir todas as circunstâncias ou antecipar todas as situações que possam surgir. Em vez disso, estabelece os princípios e políticas para a condução dos negócios da MEDLOG de maneira ética. Ao encontrar situações não abordadas especificamente por este Código, os Funcionários devem manter os mais altos padrões éticos observados no setor. Situações não cobertas pelo Código devem ser encaminhadas para [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com).

Se um Funcionário se sentir inseguro sobre se a sua conduta será contrária ao Código, deve fazer a si próprio algumas perguntas simples:

- Esta ação é legal e está em conformidade com o Código?
- Seria inofensivo para a MEDLOG ou para mim se esta conduta fosse conhecida?
- Desejaria ver as minhas ações publicadas na primeira página de um jornal?
- Desejaria que alguém agisse da mesma maneira em relação a mim?

Se a resposta a qualquer uma dessas perguntas for "não", a ação será considerada incompatível com o Código e não deverá ser realizada. Se não tiver a certeza da resposta, deve contactar [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com) para obter mais orientações.

## DENÚNCIA DE CONDUTA IMPRÓPRIA:

A conduta imprópria inclui, mas sem limitação, corrupção, conduta dolosa, suborno, roubo ou uso indevido de ativos da MEDLOG, fraude, coerção, qualquer irregularidade, omissão intencional de cumprir um dever ou violação do Código ou de qualquer política e procedimento da MEDLOG.

Em coerência com os valores fundamentais da MEDLOG, a capacidade de denúncia é uma pedra angular da construção de uma cultura de trabalho aberta e responsável. Os Funcionários têm à sua disposição uma ferramenta online chamada "MSC Speak-Up Line" para denunciar qualquer conduta imprópria a qualquer momento.

Qualquer conduta imprópria deverá ser relatada de modo expedito. Os Funcionários são fortemente encorajados a usar a MSC Speak-Up Line e, alternativamente, denunciar qualquer conduta imprópria através de [ethic@medlog.com](mailto:ethic@medlog.com).

Ao denunciar uma conduta imprópria, os Funcionários podem optar por se identificar ou permanecer anônimos, de acordo com as leis aplicáveis. Não haverá retaliação contra qualquer Funcionário que faça uma denúncia de boa-fé.

A MEDLOG leva a sério as alegadas violações e investigará de maneira justa cada uma delas. Qualquer falha no cumprimento do Código pode levar a ações disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho ou de qualquer outro contrato, bem como possíveis sanções civis ou criminais.



## PADRÃO DE CONDUTA

A MEDLOG é um dos maiores fornecedores de logística e cadeia de abastecimento do mundo. Devido à presença internacional consolidada e em constante crescimento da MEDLOG, todos os Funcionários devem cumprir todas as leis, regulamentos e regras, orientações oficiais, códigos de boas práticas, parcerias com governos e normas ISO aplicáveis, sempre que relevante.

Além disso, o Código estabelece o padrão comum de comportamento aprovado, independentemente da localização do Funcionário. Estes padrões complementam e podem ir muito além da conformidade com leis e regulamentos em muitos países onde a MEDLOG opera.

### ÍNDICE

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

**PADRÃO DE CONDUTA**

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES

BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOS

PROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUAL

REDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## AMBIENTE

A MEDLOG procura melhorar continuamente as suas práticas e procedimentos para minimizar cada vez mais os seus impactos ambientais e externalidades em territórios, populações, biodiversidade e ecossistemas. Além disso, a MEDLOG está fortemente empenhada em oferecer aos seus clientes e parceiros de negócios soluções logísticas multimodais tecnologicamente avançadas e eficientes.

Os temas ambientais prioritários da MEDLOG incluem, mas sem limitação, a redução de emissões de gases com efeito de estufa, a prevenção da poluição, a eficiência energética e operacional, o uso responsável de recursos naturais, a gestão sustentável de resíduos, o uso sustentável da água e a redução de ruído.

A MEDLOG cumpre todas as leis, regulamentos, normas e outros requisitos relevantes para a proteção ambiental, como licenças locais, requisitos e normas de emissões de veículos nos países em que opera, bem como certificações e licenças aplicáveis e exigidas em relação ao transporte transfronteiriço de bens.

Em conformidade com o acima exposto, cada Funcionário deve ter mente aberta em relação à inovação e mudança. Os gestores são incentivados a ouvir as ideias dos Funcionários sobre como reduzir o consumo de recursos e melhorar o desempenho ambiental da MEDLOG.



### ÍNDICE

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

### AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTI-SUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES

BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

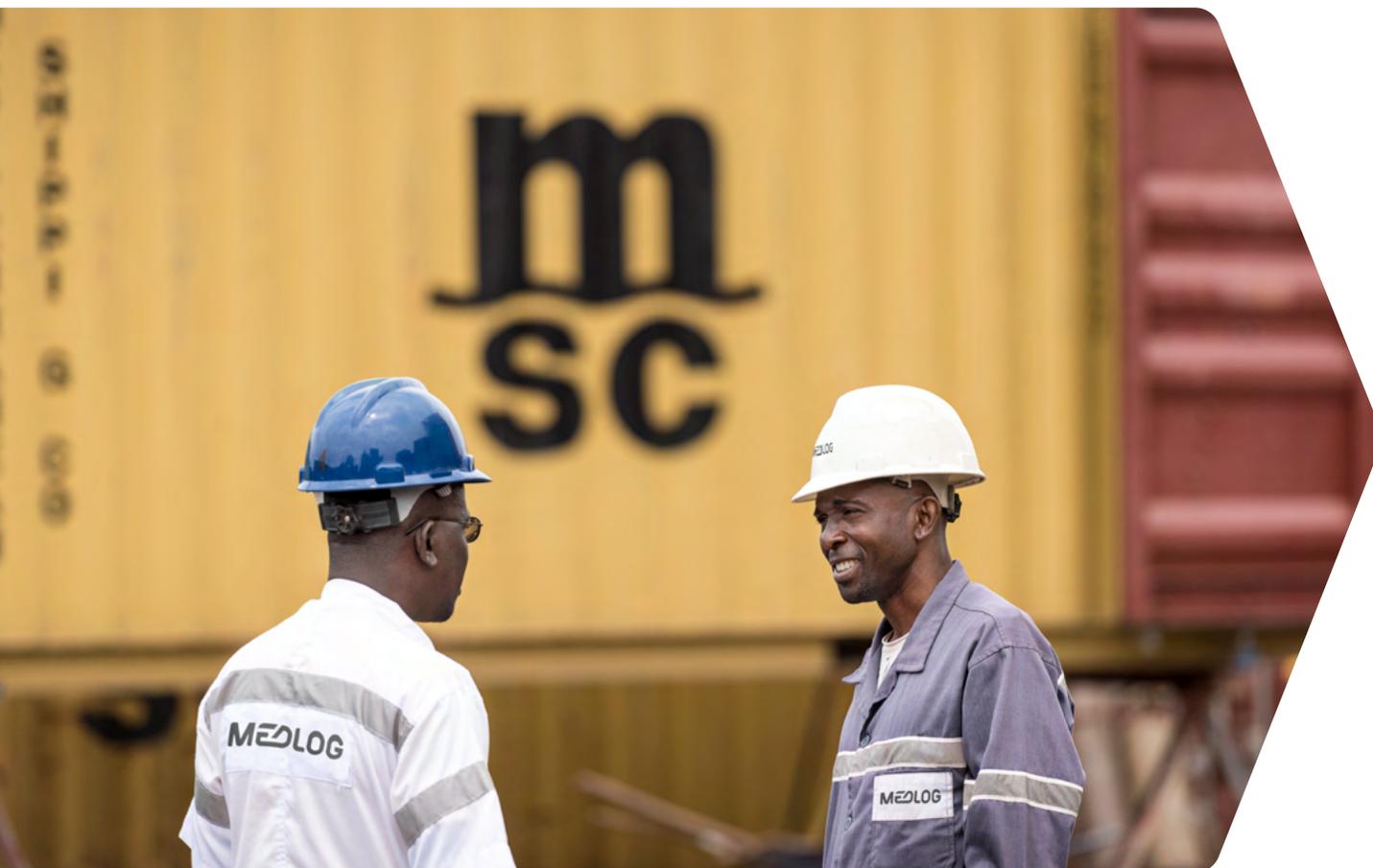
CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÓNICOS

PROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUAL

REDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## DIREITOS HUMANOS E NORMAS DE TRABALHO



### ÍNDICE

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

**DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO**

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES

BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOS

PROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUAL

REDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

A MEDLOG cumpre estritamente as leis nacionais aplicáveis, os requisitos locais e/ou as normas relevantes da indústria local vigentes que respeitam e garantem, pelo menos no mínimo, os direitos dos seus Funcionários em todos os aspetos do emprego. Isto inclui candidaturas a emprego, promoções, prémios, salários, horas de trabalho suplementar-horário de trabalho, férias, benefícios, acesso a formação, atribuição de tarefas, benefícios sociais, ações disciplinares, cessação do contrato de trabalho ou reforma.

## DIVERSIDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Em conformidade com os seus valores essenciais, a MEDLOG acredita em oportunidades iguais de emprego, garantindo que as práticas e procedimentos de contratação e emprego sejam baseados no mérito e nas capacidades relacionadas com o trabalho. A MEDLOG respeita a individualidade de cada pessoa e não tolera discriminação com base em qualquer motivo: nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. É dada atenção especial às categorias vulneráveis de trabalhadores, conforme esperado pela comunidade internacional.

A MEDLOG espera que os seus Funcionários valorizem as capacidades, os pontos fortes e as competências únicas de cada pessoa e se apoiem mutuamente, abraçando e respeitando a diversidade cultural e as tradições locais.

## RESPEITO MÚTUO E TRATAMENTO JUSTO

A MEDLOG acredita que cada pessoa, incluindo os clientes, parceiros de negócios e todas as partes interessadas com quem interagimos, merece ser tratada com respeito, justiça e dignidade. Essa responsabilidade compete a todos os Funcionários.

## TRABALHO FORÇADO E ESCRAVIDÃO MODERNA

A MEDLOG adere e cumpre os princípios de direitos humanos e normas de trabalho internacionalmente reconhecidos. Nesse contexto, a MEDLOG proíbe a exploração económica e social de uma pessoa por outra, para ganho pessoal e/ou comercial, trabalho forçado e compulsivo/involuntário, conforme definido na Convenção de Trabalho Forçado da OIT, C029 de 1939 (n.º 29), o uso de trabalho prisional e quaisquer formas de escravidão ou servidão, incluindo trabalho sob coação e tráfico de pessoas. É dada atenção especial às categorias vulneráveis de trabalhadores.



GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

» DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÓNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES

A MEDLOG proíbe estritamente o uso de trabalho infantil e adere à Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973, da OIT. A idade mínima para trabalhar não deve ser inferior a 15 anos, a idade para terminar a escolaridade obrigatória ou a idade legal nacional para o trabalho.

A MEDLOG cumpre a Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999, da OIT e cumpre estritamente as leis, regulamentos e requisitos aplicáveis relativos ao que constitui trabalho aceitável ou inaceitável para trabalhadores jovens em diferentes idades e fases de desenvolvimento. A MEDLOG exige que os Funcionários com idade inferior a 18 anos não realizem qualquer trabalho que possa colocar em risco a sua saúde ou segurança física, mental ou moral, incluindo “trabalho noturno” conforme definido de acordo com as leis e normas nacionais aplicáveis.

Quando surgem divergências ou conflitos entre as normas, a MEDLOG aplica os mais altos padrões. A MEDLOG apoia e investe em programas de formação em diversas partes do mundo para libertar o potencial dos jovens. De acordo com a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, da OIT (Declaração MNE - 5.ª Edição, 2017), ao oferecer essas oportunidades, a MEDLOG atua em conformidade com as leis, regulamentos e requisitos nacionais aplicáveis, garantindo o respeito pelo direito da criança a frequentar e/ou concluir a escolaridade obrigatória.

## ASSÉDIO E OUTRAS CONDUTAS ABUSIVAS

A MEDLOG não tolera qualquer forma de assédio ou conduta abusiva, incluindo coerção verbal ou mental, punição corporal e assédio sexual.

Assédio e conduta abusiva podem incluir atos ou ameaças de violência a outra pessoa (incluindo gestos, bullying, “piadas” ou intimidação, linguagem e contacto físico), bem como danos intencionais a ativos da MEDLOG ou bens de outra pessoa, ou qualquer outro comportamento que faça com que outras pessoas se sintam inseguras nos locais de trabalho da MEDLOG.

## LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E FILIAÇÃO

A MEDLOG reconhece o direito à liberdade de associação de todos os Funcionários. Todos os Funcionários terão o direito de aderir ou não a sindicatos e de formar sindicatos sem medo de intimidação ou represália, em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

## ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE E DAS PARTES INTERESSADAS

Tendo em vista o objetivo de contribuir para impactos sociais e económicos positivos e inclusivos a longo prazo, a MEDLOG está fortemente empenhada em fazer negócios responsabilmente, respeitando os direitos fundamentais das comunidades locais, incluindo os dos povos indígenas, bem como os de outros grupos vulneráveis e desfavorecidos.

## ÍNDICE

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

**▶ DIREITOS HUMANOS E NORMAS DE TRABALHO**

RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE SANÇÕES

BRANQUEAMENTO DE CAPITALS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL, PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE E DISPOSITIVOS ELETRÓNICOS

PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL

REDES SOCIAIS E FALAR EM PÚBLICO

## APOIO AOS DIREITOS HUMANOS

A MEDLOG incentiva os Funcionários a contribuir para práticas socialmente responsáveis que possam fazer avançar a realização dos direitos humanos, quando consideradas apropriadas e alinhadas com os padrões internacionais e/ou planos de desenvolvimento nacionais, através de:

- iniciativas e filantropia específicas de país ou região
- compromisso e defesa de políticas públicas
- parcerias e ações coletivas

As contribuições da MEDLOG para ações de auxílio humanitário, incluindo por meio de atividades comerciais básicas, aderem e cumprem as regulamentações internacionais relevantes.

## SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A MEDLOG está empenhada em prevenir qualquer perda de vidas e riscos desnecessários para a saúde humana em todos os seus empreendimentos e operações comerciais. Para garantir um ambiente seguro e saudável para os seus Funcionários, a MEDLOG desenvolve, mantém e aplica sistemas de gestão de saúde e segurança eficazes e apropriados, políticas, práticas e procedimentos de acordo com as leis, regulamentos e requisitos nacionais relevantes, bem como normas e diretrizes aplicáveis desenvolvidas pela Organização Internacional de Normalização (ISO).

Estas incluem, mas não estão limitadas, a:

- investimentos nas tecnologias mais recentes disponíveis e/ou inovadoras para reduzir ainda mais os riscos para as pessoas e aumentar a segurança nas operações
- manuseamento, eliminação e gestão adequados de bens perigosos e produtos químicos a que o pessoal possa ser exposto
- avaliações de risco e investigação de incidentes como base para a melhoria contínua das práticas e procedimentos existentes

A MEDLOG está empenhada em fornecer formação em conformidade com a Saúde e Segurança no Trabalho e sobre sensibilização para intervenções e ferramentas de primeiros socorros, uso adequado de máquinas e equipamentos, incluindo Equipamentos de Proteção Individual (EPI). A MEDLOG garante que os contratos de trabalho, bem como as orientações e requisitos de Saúde e Segurança sejam bem compreendidos pelos seus Funcionários.

Cada Funcionário também é responsável pela sua própria saúde e segurança. Assim, cada Funcionário tem o direito de se afastar de situações ou operações perigosas quando houver um perigo iminente e sério para a sua segurança ou saúde. A MEDLOG incentiva a consulta e a participação dos Funcionários em questões de saúde e segurança, como parte dos esforços para mitigar e reduzir os riscos associados às suas operações.

O uso de álcool e drogas por um Funcionário ou o trabalho sob a sua influência não é permitido em nenhum momento no desempenho das funções para a MEDLOG ou em seu nome.

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

» **DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO**

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO**RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS**

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS PÚBLICAS

A MEDLOG investe extensamente no desenvolvimento de cadeias de abastecimento intermodais e logísticas, tanto ao nível regional como global, melhorando as instalações existentes e/ou desenvolvendo redes estratégicas e corredores comerciais.

Para este fim, a MEDLOG explora e cria sinergias com uma ampla gama de partes interessadas locais e internacionais, incluindo instituições financeiras como Bancos Multilaterais de Desenvolvimento (MDB) e partes interessadas públicas.

A este respeito, e em linha com as suas obrigações, a MEDLOG compromete-se a:

- desenvolver e implementar projetos em linha com os planos de desenvolvimento nacional e em conformidade com a legislação, regras e regulamentos aplicáveis
- usar e gerir contribuições financeiras, concessões de fundos de partes interessadas públicas com transparência, integridade e responsabilidade.



GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS**ANTISSUBORNO**

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## ANTISSUBORNO

Ao fazer negócios em qualquer lugar do mundo, a MEDLOG empenha-se em realizar esses negócios de maneira justa e em cumprir todas as leis antissuborno aplicáveis, incluindo o Código Penal Suíço e, quando aplicável, a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA e a Lei de Suborno do Reino Unido de 2010.

A MEDLOG proíbe estritamente todos os pagamentos de corrupção, suborno passivo e ativo e facilitação. Na maioria das legislações, essa conduta pode levar a prisão para as pessoas e a pesadas multas para pessoas e sociedades. A MEDLOG reserva-se o direito de tomar medidas disciplinares contra qualquer Funcionário envolvido nessas condutas. Os Funcionários não devem envolver-se nessas condutas. Os Funcionários não devem contratar um agente, consultor ou fornecedor externo se houver motivos para acreditar que o agente, consultor ou fornecedor poderá tentar violar a Política Antissuborno da MEDLOG.

Caso os Funcionários sejam solicitados a participar em Pagamentos de Facilitação, devem recusar ativamente o pagamento. O facto de o pagamento ter sido proposto pela outra parte não torna a conduta legal. A MEDLOG tem uma política de tolerância zero em relação aos Pagamentos de Facilitação, exceto quando a saúde e a segurança de um Funcionário estiverem em causa.

Embora as Ofertas dadas ou recebidas possam ser permitidas em certas circunstâncias, é muito fácil cruzar a linha entre Ofertas de valor modesto e Hospitalidade Empresarial e Corrupção, Suborno Ativo ou Passivo. As Ofertas de valor modesto, permitidas pela Política da MEDLOG, incluem qualquer Oferta promocional da MEDLOG. A MEDLOG não tolerará o pagamento de subornos a Funcionários do Estado, incluindo os disfarçados de Ofertas.

Qualquer Oferta e Hospitalidade Empresarial recebida ou concedida por qualquer Funcionário ou a qualquer Funcionário deve ser comunicada e registada adequadamente.



GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

» **CONFLITO DE INTERESSES**REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## » CONFLITO DE INTERESSES

Um Conflito de Interesses pode surgir, por exemplo, quando um Funcionário se envolve numa transação comercial com terceiros (incluindo, mas sem limitação, um transitário, um fornecedor, um cliente ou um concorrente), em que o Funcionário ou membro da família de um Funcionário tem um interesse financeiro ou pessoal (por exemplo, como proprietário, acionista, membro do conselho de administração, executivo, funcionário ou agente).

Nenhum Funcionário deve envolver-se em qualquer atividade que entre em conflito ou altere o seu julgamento no desempenho das suas funções. A todos os Funcionários é exigido que divulguem qualquer Conflito de Interesses potencial ou real de acordo com os procedimentos de divulgação relevantes. Além disso, os Funcionários são responsáveis por atualizar as informações divulgadas para garantir que essa divulgação seja precisa e verdadeira em todos os momentos.

Sempre que as circunstâncias derem origem a um Conflito de Interesses, ou a aparência de tal conflito, esse Funcionário deverá obter uma autorização específica por escrito antes de participar em negócios em que seja provável que a sua imparcialidade seja posta em questão.



GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

 **REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES**
BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO
 **REGULAMENTOS DE SANÇÕES**

Sanções são proibições de se envolver em transações internacionais especificadas que envolvam certos indivíduos, entidades, cargas ou países para se atingir um objetivo político/de segurança nacional.

A MEDLOG cumpre todas as leis e regulamentos de sanções aplicáveis nas suas negociações comerciais em todo o

mundo, incluindo sanções da Suíça e da União Europeia. Todos os Funcionários têm de cumprir as sanções aplicáveis, independentemente do comércio ou mercadoria transportada.



GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES**»** **BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS**

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOSPROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUALREDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## » BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS

O branqueamento de capitais ocorre quando uma pessoa realiza um ato que visa frustrar a identificação da origem, o seguimento ou a apreensão de bens que sabe ou deve assumir como sendo originários de um crime.

Os Funcionários estão estritamente proibidos de participar numa transação de branqueamento de capitais ou de a facilitar.

Os Funcionários só podem realizar atividades comerciais legítimas e não devem aceitar ou manipular dinheiro vivo ou outros ativos de que tenham motivos para suspeitar que sejam produto de um crime.



## CONCORRÊNCIA LEAL

A MEDLOG concorre de forma leal e obedece às leis antitrust e de concorrência leal em todos os locais onde opera. Os Funcionários estão cientes de que as violações das leis de concorrência são rigorosamente penalizadas por lei, incluindo, em muitos países, por sanções criminais.

Os Funcionários não podem iniciar, participar ou apoiar acordos ou condutas anticoncorrenciais com concorrentes cujo objetivo seja distorcer a concorrência no mercado. A troca de informações comercialmente sensíveis com concorrentes como, por exemplo, preços, custos, volumes, listas de clientes, planos de marketing ou outros dados estratégicos, é ilegal e estritamente proibida.

Em particular, os Funcionários não devem discutir ou acordar qualquer um dos seguintes, direta ou indiretamente, com os concorrentes:

- o preço ou as condições de venda dos serviços da MEDLOG

- a coordenação ou apresentação de licitações ou orçamentos
- a divisão ou alocação de territórios, mercados ou clientes
- o boicote de uma empresa ou a recusa de negociar com certos fornecedores ou clientes por motivos impróprios

Uma violação das leis antitrust também pode surgir do abuso de uma posição dominante. Na maioria dos mercados, a MEDLOG enfrenta uma concorrência suficientemente forte para que esse problema não surja, mas deve ter-se cuidado nos mercados onde a MEDLOG pode deter quotas de mercado elevadas. Por exemplo, ao abrigo da legislação da União Europeia, é muito improvável que uma empresa seja considerada dominante se a sua quota de mercado no mercado geográfico relevante for inferior a 40%. Em qualquer caso, a MEDLOG concorre de forma leal e não recorre a outros métodos que não sejam o que fazem parte da concorrência com base no mérito.



## REGISTOS COMERCIAIS E FINANCEIROS

A exatidão e a manutenção dos registos comerciais e financeiros da MEDLOG são cruciais e devem ser garantidas.

Nesse sentido, todos os Funcionários devem:

- Registrar e classificar sempre as transações no devido período contabilístico e na conta e departamento apropriados;
- Não distorcer a verdadeira natureza de qualquer transação
- Não falsificar nenhum documento
- Não permitir os esforços de terceiros para evitar impostos, branquear capitais ou violar outras leis
- Suportar sempre estimativas e acréscimos com documentação apropriada
- Manter registos durante o período mínimo de 10 (dez) anos, ou mais, se exigido pela legislação local
- Manter os documentos pedidos e não eliminar, alterar, apagar ou destruir qualquer informação ou documento que possam ser relevantes para uma investigação e/ou sujeitos a um litígio



### ÍNDICE

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTI-SUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES

BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

**REGISTOS COMERCIAIS E  
FINANCEIROS**

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOS

PROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUAL

REDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## **CONTRATOS**

Cada Funcionário terá de obter todas as aprovações apropriadas antes de celebrar, modificar ou adicionar adendas a qualquer contrato. Contratos não autorizados ou modificação de contratos, incluindo acordos verbais, são proibidos e não serão reconhecidos pela MEDLOG.



### ÍNDICE

GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHO

RELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTI-SUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕES

BRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

### **CONTRATOS**

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOS

PROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUAL

REDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO

## INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL, PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE E DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS

### INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Os Funcionários têm de proteger todas as suas Informações Confidenciais, bem como todas as Informações Confidenciais recebidas dos clientes, fornecedores da MEDLOG e de quaisquer terceiros.

Não o fazer pode resultar numa violação das obrigações decorrentes de contratos ou leis que protegem segredos comerciais, proteção de dados e privacidade.

As Informações Confidenciais não podem, em caso algum, ser divulgadas a ninguém fora da MEDLOG, incluindo familiares e amigos, exceto se exigido por lei.

As Informações Confidenciais não podem ser partilhadas com outras pessoas dentro da MEDLOG, exceto com base na "necessidade de saber". Todos os Funcionários estão obrigados a proteger as Informações Confidenciais, mesmo após a cessação do contrato de trabalho ou negócio.

### PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE

A MEDLOG respeita e protege a privacidade dos seus Funcionários, clientes e parceiros de negócios, tratando os Dados Pessoais de acordo com os requisitos estabelecidos pelas leis e regulamentos aplicáveis de proteção de dados. Garante, nomeadamente, a eficácia dos direitos de proteção de dados das pessoas cujos Dados Pessoais sejam tratados.

Os Dados Pessoais devem ser tratados de forma justa e legal e para fins especificados e legítimos. A MEDLOG adotou medidas de segurança técnicas e organizacionais apropriadas para proteger os Dados Pessoais que trata e armazena, e toma precauções para impedir a sua divulgação não autorizada.

A MEDLOG alerta regularmente os seus Funcionários sobre questões de proteção de dados.

Os Funcionários terão de estar cientes dos seus deveres em relação aos Dados Pessoais e à confidencialidade, e terão de cumprir o

programa de conformidade de proteção de dados da MEDLOG, incluindo, mas sem limitação, em relação à recolha, uso e gestão de Dados Pessoais. Os Funcionários que tomarem conhecimento de uma violação das regras de Proteção de Dados devem denunciá-la imediatamente a [CH966-data.protection@medlog.com](mailto:CH966-data.protection@medlog.com).

### DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS

A MEDLOG poderá fornecer aos seus Funcionários Dispositivos Eletrônicos para fins profissionais. Os Funcionários devem usar esses dispositivos apenas para os fins a que se destinam e devem abster-se de os usar para fins pessoais. Os Dispositivos Eletrônicos devem ser usados de acordo com as políticas da MEDLOG.

A MEDLOG tem o direito de monitorizar periodicamente o uso de Dispositivos Eletrônicos dentro dos limites da lei, o que inclui quaisquer dados, informações, Informações Confidenciais e Dados Pessoais armazenados nesses dispositivos.



GLOSSÁRIO

INTRODUÇÃO

PADRÃO DE CONDUTA

AMBIENTE

DIREITOS HUMANOS E  
NORMAS DE TRABALHORELACIONAMENTO COM  
PARTES INTERESSADAS  
PÚBLICAS

ANTISSUBORNO

CONFLITO DE INTERESSES

REGULAMENTOS DE  
SANÇÕESBRANQUEAMENTO DE  
CAPITAIS

CONCORRÊNCIA LEAL

REGISTOS FINANCEIROS E  
COMERCIAIS

CONTRATOS

INFORMAÇÃO  
CONFIDENCIAL,  
PROTEÇÃO DE DADOS  
E PRIVACIDADE  
E DISPOSITIVOS  
ELETRÔNICOS

**PROTEÇÃO DOS DIREITOS  
DE PROPRIEDADE  
INTELLECTUAL**
REDES SOCIAIS E FALAR  
EM PÚBLICO


## PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELLECTUAL

Espera-se que os Funcionários preservem e protejam os Direitos de Propriedade Intelectual da MEDLOG.

Sempre que um Funcionário tomar conhecimento de que algum dos Direitos de Propriedade Intelectual da MEDLOG foi violado por um terceiro, esse Funcionário deverá informar o Departamento Jurídico Empresarial da sede, em Genebra.




**REDES SOCIAIS  
E FALAR EM PÚBLICO**
**USO COMERCIAL DAS REDES SOCIAIS**

A MEDLOG incentiva todos os Funcionários a participar de forma responsável e profissional nas suas redes sociais, como meio de gerar interesse pelos serviços da MEDLOG e criar oportunidades de negócios.

A MEDLOG incentiva os Funcionários a usar as páginas oficiais da MEDLOG nas Redes Sociais depois de lançadas. Qualquer Funcionário pode partilhar e comentar quaisquer publicações feitas nas páginas oficiais da MEDLOG nas Redes Sociais.

Se as obrigações de trabalho de um Funcionário implicarem que fale em nome da MEDLOG num ambiente de Redes Sociais, o Funcionário deverá pedir a aprovação do conteúdo dessa comunicação ao Departamento de Marketing Global da MSC em Genebra (que pode ser contactado pelo e-mail [social@msc.com](mailto:social@msc.com)).

Nos casos em que isso seja frequente, poderá ser exigido a esse Funcionário que receba formação ou orientação em Redes Sociais para uso comercial. O Funcionário não deve responder por si próprio sem aprovação prévia por escrito.

Ao usar as Redes Sociais da MEDLOG, os Funcionários não devem publicar ou exprimir um ponto de vista em publicações de terceiros, como fazer "gosto" numa publicação no Facebook, qualquer coisa que a MEDLOG ou os parceiros de negócios da MEDLOG possam considerar ofensiva, incluindo racismo, insultos étnicos, comentários sexistas e discriminatórios, palavrões, linguagem abusiva ou obscenidades, ou declarações que sejam maliciosamente falsas.

Os Funcionários que tiverem dúvidas sobre as suas responsabilidades relativamente ao uso das Redes Sociais devem consultar a Política de Redes Sociais publicada na intranet ou contactar [social@msc.com](mailto:social@msc.com).

**FALAR EM PÚBLICO E ENVOLVIMENTO  
COM MEIOS DE COMUNICAÇÃO**

A MEDLOG reconhece que os Funcionários poderão ocasionalmente desejar participar em eventos com discursos em público ou conversas com jornalistas e que essas atividades podem ajudar a construir relações com terceiros e promover a MEDLOG e os seus serviços. A apresentação de um discurso numa conferência ou a

realização de uma entrevista a meios de comunicação também se enquadram nos conjuntos de competências que alguns Funcionários são incentivados a desenvolver.

Qualquer discurso num evento público em que um Funcionário se identifique como sendo da MEDLOG e qualquer comentário aos meios de comunicação podem ser interpretados como uma representação do MEDLOG, ou mesmo da Divisão de Carga do Grupo MSC mais amplamente. Assim, a MEDLOG precisa de garantir que apenas as informações apropriadas sejam divulgadas em domínio público e que essas declarações sejam feitas de acordo com a Política de Comunicação Pública, com um nível que beneficie a marca MEDLOG e de maneira coordenada com o nosso negócio global.

Os Funcionários devem, portanto, informar o Departamento de RP Globais e Comunicação Interna da MSC quanto a qualquer oportunidade de falar em público ou com meios de comunicação antes de aceitarem. Esses pedidos são avaliados e depois validados, discutidos ou rejeitados. Nalguns casos, é necessária a verificação de factos ou formação e preparação antes que seja dada luz verde para prosseguir.

Como muitas outras grandes organizações, a MEDLOG, como parte da Divisão de Carga do Grupo MSC, dispõe de um gabinete de imprensa que interage com os meios de comunicação por meio de pessoas com experiência em entender os interesses e necessidades dos jornalistas.

Os Funcionários que sejam contactados inesperadamente por jornalistas, ou que considerem envolver-se de maneira proativa com meios de comunicação, podem contactar o Departamento de RP Globais e Comunicações Internas da MSC, ou enviar um e-mail para [media@msc.com](mailto:media@msc.com).

Os Funcionários podem aceder à Política de Comunicação Pública pela intranet. A Política de Comunicação Pública também rege a divulgação de notícias e anúncios empresariais oficiais, o que requer a aprovação da mesma função de RP Globais e Comunicações Internas da MSC.

