

Código de Conduta da VYGON Portugal – Produtos Médicos e Farmacêuticos, Lda

Fevereiro 2025

Índice

Nota Introdutória	5
Enquadramento	6
Capítulo I Âmbito de Aplicação	7
Artigo 1.º Âmbito e Objeto	7
Capítulo II Princípios e valores éticos	7
Artigo 2.º Princípio éticos gerais	7
Artigo 3.º Princípio do respeito e da equidade	8
Artigo 4.º Princípio da partilha de conhecimento e reserva	8
Artigo 5.º Princípio da melhoria contínua	8
Capítulo III Conflitos de interesse, impedimentos e incompatibilidades	9
Artigo 6.º Definição de conflito de interesses	9
Artigo 7.º Prevenção de conflitos de interesses	9
Artigo 8.º Detecção e comunicação de corrupção e não conformidades	10
Artigo 9.º Acumulação com outras funções públicas ou privadas	10
Artigo 10.º Sigilo e confidencialidade	11
Capítulo IV Relações institucionais, internas, externas e comunicação	11
Artigo 11.º Relações institucionais	11
Artigo 12.º Interações profissionais	11
Artigo 13.º Relações internas	12
Artigo 14.º Relacionamento com a comunicação social	12
Artigo 15.º Interações em redes sociais	12
Artigo 16.º Reuniões com entidades externas	13
Artigo 17.º Ofertas, Benefícios e Vantagens	13
Capítulo V Proteção dos recursos, sustentabilidade e segurança e saúde no trabalho ...	14
Artigo 18.º Proteção dos recursos	14
Artigo 19.º Sustentabilidade	14
Artigo 20.º Segurança e saúde no trabalho	14
Artigo 21.º Proteção de dados pessoais	14
Capítulo VII Prevenção da corrupção, infrações conexas e sanções criminais	15
Artigo 22.º Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas	15
Artigo 23.º Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas	15
Capítulo VIII Infrações e sanções disciplinares	16
Artigo 24.º Incumprimento	16
Artigo 25.º Sanções disciplinares	16
Capítulo IX Disposições finais	17
Artigo 26.º Dúvidas e omissões	17

Artigo 27.º Período de consulta e revisão	17
Artigo 28.º Publicitação	17
Artigo 29.º Entrada em vigor	17
ANEXO I DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES	18
ANEXO II DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES	19

Ficha Técnica

Título: Código de Conduta da VYGON Portugal – Produtos Médicos e Farmacêuticos

Edição: fevereiro 2025

Parque Empresarial Baltar / Parada, Rua F, Lote 1 Baltar 4585-013 Baltar, Paredes

Nota Introdutória

A VYCON Portugal – Produtos Médicos e Farmacêuticos é uma sociedade por quotas que se dedica ao fabrico e comercialização de materiais médico cirúrgicos e farmacêuticos.

O presente Código de Conduta integra o programa de cumprimento normativo e estabelece o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

Baltar, 10 de fevereiro de 2025

O Conselho de Gerência

Enquadramento

Considerando que o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, na sequência da aprovação da versão final da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020 - 2024, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, estabeleceu a obrigatoriedade da adoção de Códigos de Conduta de Prevenção da Corrupção;

Considerando que, entre as sete prioridades eleitas, constam: i) melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade; ii) comprometer o sector privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção; iii) reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas; iv) garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição; e v) produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção;

A VYGON Portugal expressa o seu compromisso em favor da luta contra a corrupção através do presente Código de Conduta que fixa as regras de conduta que cada trabalhador deve adotar, entre as quais o respeito pela legalidade e a luta contra a corrupção.

Este Código de Conduta de Prevenção da Corrupção tem como objetivo ajudar todos os trabalhadores e/ou colaboradores a compreender e a aplicar as regras de ética, explicando a forma como os riscos de corrupção podem ser encontrados durante o exercício das suas atividades.

Fornecer também elementos de resposta a questões com que os trabalhadores e/ou colaboradores se podem deparar quando forem confrontados com situações que apresentem um risco de corrupção. Este Código de Conduta especifica o que é proibido e o que é permitido ou os casos em que os colaboradores devem procurar assistência. Todas as situações suscetíveis de ocorrerem não se encontram previstas de forma exaustiva. Cada pessoa deverá evidenciar bom senso e consultar sistematicamente, se for o caso, as regras específicas elaboradas pelo seu departamento, pela empresa e pelo grupo VYGON;

Em caso de dificuldade na interpretação das regras de conduta referidas neste Código, cada pessoa é convidada a falar com o seu superior hierárquico ou os advogados da empresa.

Capítulo I

Âmbito de Aplicação

Artigo 1.º

Âmbito e Objeto

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os gerentes, trabalhadores, prestadores de serviço e estagiários da VYGON Portugal – Produtos Médicos e Farmacêuticos, Limitada (doravante, VYGON), independentemente do seu regime de contratação, nas suas relações com cidadãos, empresas e demais entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, que se relacionem com a VYGON.

2. O presente Código de Ética, doravante designado por Código, estabelece um conjunto de valores e princípios ético-profissionais que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da VYGON.

3. Nenhuma norma do presente Código substitui ou prejudica a aplicação das disposições legais e regulamentares vigentes em matéria de direitos, deveres e responsabilidades que incidam sobre os titulares de cargos dirigentes e os trabalhadores da VYGON, incluindo os resultantes das normas internas da VYGON.

Capítulo II

Princípios e valores éticos

Artigo 2.º

Princípio éticos gerais

No desempenho das suas funções profissionais, tendo em consideração as atribuições e objeto social da VYGON, os dirigentes e trabalhadores devem agir respeitando os princípios enunciados neste Código, nomeadamente os princípios da legalidade, da justiça e imparcialidade, da igualdade, da proporcionalidade, da colaboração e da boa-fé, da informação e da qualidade, da lealdade, da integridade, e da competência e responsabilidade, bem como outros que possam ser especificados adiante.

Artigo 3.º

Princípio do respeito e da equidade

Em concretização do princípio do respeito e da equidade, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Pautar as relações entre si, e com os demais interlocutores, por respeito mútuo, urbanidade e confiança;
- b) Não discriminar ninguém em função da sua ascendência, género, identidade, etnia, nacionalidade ou naturalidade, religião, convicções políticas ou ideológicas, profissão ou grau académico, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 4.º

Princípio da partilha de conhecimento e reserva

Em concretização do princípio da partilha de conhecimento e reserva, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Prestar informações de forma rigorosa e completa, utilizando uma linguagem clara, sintética e objetiva;
- b) Partilhar conhecimento entre si e com interlocutores externos, adotando uma conduta cautelosa, respeitando o dever de confidencialidade e os limites de sigilo e de reserva legalmente estabelecidos.

Artigo 5.º

Princípio da melhoria contínua

Em concretização do princípio da melhoria contínua, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Aceitar críticas e sugestões, encarando-as como forma de melhoria contínua do seu trabalho e da qualidade do serviço presta pela VYGON.
- b) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional, procurando informar-se, atualizar-se e obter a formação indispensável à melhoria da execução das tarefas que lhe forem atribuídas, sem prejuízo da responsabilidade institucional de promover e incentivar a formação contínua dos seus recursos humanos.

Capítulo III

Conflitos de interesse, impedimentos e incompatibilidades

Artigo 6.º

Definição de conflito de interesses

1. Um conflito de interesses real envolve um conflito entre os deveres societários e os interesses privados de um funcionário ou trabalhador da VYGON, em que o funcionário tenha interesses da sua esfera pessoal que possam influenciar indevidamente o exercício das suas funções e responsabilidades oficiais.
2. Pode dizer-se que existe um conflito de interesses aparente quando parece que os interesses privados de um funcionário ou trabalhador da VYGON podem influenciar indevidamente o exercício das suas funções, mas tal não acontece na realidade.
3. Surge um conflito de interesses potencial quando um funcionário ou trabalhador da VYGON tem interesses privados que podem gerar um conflito de interesses se o trabalhador tiver de assumir responsabilidades oficiais incompatíveis no futuro.
4. Todos os trabalhadores e dirigentes da VYGON deverão preencher a Declaração relativa a Conflitos de Interesse, constante do Anexo I do presente Código, a qual deverá ser entregue na Equipa de Recursos Humanos para constar do respetivo processo individual.
5. Os trabalhadores da VYGON que, no exercício das suas funções, verificarem encontrar-se perante uma situação passível de configurar um conflito de interesses, devem informar da sua existência aos respetivos dirigentes e declarar-se impedidos ou pedir escusa nos termos legais, conforme Declaração de Conflito de Interesses constante do anexo II ao presente Código, do qual faz parte integrante.

Artigo 7.º

Prevenção de conflitos de interesses

1. No exercício das suas funções, os dirigentes e trabalhadores observam e respeitam a prevalência do interesse da empresa sobre interesses pessoais e evitam situações em que o conflito desses interesses possa, com razoabilidade, causar dúvidas sobre a imparcialidade da sua conduta.
2. O dirigente ou trabalhador que no exercício da sua atividade intervenha em procedimento administrativo, ou ato, ou contrato de direito público ou privado que configure um caso de conflito de interesses, deve declarar o seu impedimento ao superior hierárquico ou à Gerência, devendo

especificar-se as circunstâncias de facto que constituem a sua causa.

3. Em simultâneo, os dirigentes e trabalhadores devem suspender a sua atividade no procedimento, ato ou contrato até à arguição do impedimento, salvo determinação em contrário de quem tenha o poder de proceder à respetiva substituição.

4. As situações que configuram casos de impedimento, entre outras, envolvem aquelas em que o indivíduo ou alguém com quem ele tenha laços de parentesco (em linha reta ou até o segundo grau da linha colateral) ou de afinidade, esteja diretamente ou indiretamente relacionado em determinado procedimento.

5. Consideram-se igualmente passíveis de colocar em causa a imparcialidade da conduta, as situações nas quais seja parte interessada entidade ou organização com a qual os dirigentes e trabalhadores colaborem ou tenham colaborado nos últimos três anos, ainda que em regime de voluntariado ou de trabalho não remunerado.

Artigo 8.º

Deteção e comunicação de corrupção e não conformidades

1. Os trabalhadores da VYGON, na sua conduta, procedem de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, e devem comunicar à Direção e/ou superior hierárquico, ou, em função da natureza da matéria envolvida, outras entidades competentes, designadamente o Ministério Público, o Tribunal de Contas, a Inspeção-geral de Finanças - Autoridade de Auditoria, o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) ou a Procuradoria Europeia, no respeito pelas respetivas atribuições, sempre que tomem conhecimento ou tiverem suspeitas fundadas da ocorrência de atividades de abuso de informação privilegiada, fraude ou corrupção em geral.

2. O trabalhador da VYGON que comunicar ou impedir a realização de atividades ilícitas, não poderá ser, por esse facto, prejudicado a qualquer título.

3. Sobre estas matérias e o referido procedimento de comunicação, importa ter presente a adoção do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e o Canal Interno de Denúncias.

Artigo 9.º

Acumulação com outras funções públicas ou privadas

1. Pode vir a ser considerado uma situação de incompatibilidade se o gerente e/ou trabalhador exercer funções também em entidades, de natureza pública ou privada, que, de alguma forma, represente concorrência à atividade empresarial da VYGON.

Artigo 10.º

Sigilo e confidencialidade

1. Os trabalhadores e dirigentes da VYGON estão sujeitos a um dever de confidencialidade e de sigilo, no exercício das suas funções, de acordo com as políticas do sistema de gestão de segurança da informação da VYGON e nos termos legais, sem prejuízo das situações em que existe dever de divulgação.

2. O dever de confidencialidade mantém-se após o termo de exercício de funções dos trabalhadores da VYGON, não devendo ser divulgadas quaisquer informações a que tenham tido acesso, nem utilizar as mesmas para benefício próprio ou de terceiros.

Capítulo IV

Relações institucionais, internas, externas e comunicação

Artigo 11.º

Relações institucionais

Sempre que seja possível prever com antecedência a realização de contactos formais ou informais com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como a sua natureza e objetivo, os dirigentes e trabalhadores devem procurar refletir as orientações definidas pela Gerência.

Artigo 12.º

Interações profissionais

Nas relações externas com terceiros, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Adotar uma atitude de respeito mútuo, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- b) Abster-se de adotar comportamentos e utilizar vocabulário que possam ser entendidos como inapropriados ou ofensivos;
- c) Atuar com isenção, equidade e objetividade.

Artigo 13.º

Relações internas

Nas suas interações profissionais e pessoais, os dirigentes e trabalhadores devem:

- a) Pautar a sua atividade profissional pelo envolvimento e participação na missão e objetivos da VYGON, colaborando proactivamente, partilhando conhecimento e informação, bem como cultivando o espírito de equipa, sem prejuízo da observância da estrutura hierárquica;
- b) Contribuir positivamente para a integração de colegas com menos experiência;
- c) Promover um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar e a produtividade em geral, evitando comportamentos que possam causar perturbação ou desconforto passíveis de prejudicar o desempenho de terceiros;
- d) Adotar uma atitude de respeito mútuo, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- e) Abster-se de adotar comportamentos e utilizar vocabulário que possam ser entendidos como inapropriados ou ofensivos.

Artigo 14.º

Relacionamento com a comunicação social

1. A divulgação de informação, interna ou externa, por iniciativa própria ou a pedido dos meios de comunicação social, só é permitida sob autorização e orientação da Direção.

2. As informações prestadas aos meios de comunicação social devem possuir carácter informativo e verdadeiro, respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade das pessoas e, sempre que possível, contribuir para a valorização e dignificação da imagem da VYGON.

Artigo 15.º

Interações em redes sociais

1. No âmbito de intervenções públicas, publicações ou participação em eventos, redes sociais ou contextos similares e, independentemente da natureza pessoal ou profissional das suas contas ou perfis, os dirigentes e trabalhadores mantêm uma conduta responsável e prudente quanto a matérias que interfiram ou se repercutam na atividade e credibilidade da VYGON devendo, em especial:

- a) Evitar publicar, comentar ou partilhar conteúdos suscetíveis de colocar em risco a reputação ou credibilidade da VYGON.

b) Procurar obter orientações da Gerência na resposta a solicitações da comunicação social.

2. Constitui infração disciplinar e penal a divulgação de informação sobre a VYGON que tenha natureza confidencial ou relativas a assuntos de carácter interno de que o trabalhador tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce.

Artigo 16.º

Reuniões com entidades externas

Nas reuniões com entidades externas devem ser observadas as orientações dadas pela Gerência e/ou pelo superior hierárquico em questão.

Artigo 17.º

Ofertas, Benefícios e Vantagens

1. Os dirigentes e trabalhadores abstêm-se de aceitar, direta ou indiretamente, qualquer oferta ou benefício, designadamente bens materiais, serviços, viagens, alojamento, refeições, gratificações, recompensas, convites ou vantagens de qualquer individuo ou organização, em virtude do exercício das suas funções.

2. As ofertas, em contexto de representação institucional, que constituam ou possam ser interpretadas, pela sua recusa, como uma quebra de respeito interinstitucional, devem ser aceites em nome da VYGON, e comunicadas e/ou entregues à Direção, no prazo de cinco dias úteis, a qual mantém um registo de acesso público, incluindo a identificação do doador.

3. O valor das ofertas é contabilizado no cômputo de todas as ofertas de uma mesma pessoa, singular ou coletiva ou relacionadas entre si, no decurso de um ano civil.

4. Para efeitos do presente Código considera-se que há condicionamento da imparcialidade e da integridade do exercício de funções quando haja aceitação de bens de valor estimado igual ou superior a 150€ (cento e cinquenta euros).

Capítulo V

Proteção dos recursos, sustentabilidade e segurança e saúde no trabalho

Artigo 18.º

Proteção dos recursos

1. Os dirigentes e trabalhadores devem proteger e conservar os recursos materiais, tecnológicos e financeiros afetos ou propriedade da VYGON, abstendo-se de fazer uso de bens, serviços, instalações e equipamentos para fins pessoais, não permitindo a sua utilização abusiva por terceiros.

2. Os recursos devem ser empregues de forma proporcional e compatível com a natureza da atividade em causa, devendo os dirigentes e trabalhadores adotar medidas tendentes à limitação de custos e despesas, com vista a uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.

Artigo 19.º

Sustentabilidade

Os dirigentes e trabalhadores devem ter uma participação ativa nas políticas de preservação do ambiente, gestão de resíduos e eficiência energética, bem como nas iniciativas de carácter social e solidário promovidas pela VYGON.

Artigo 20.º

Segurança e saúde no trabalho

Os dirigentes e trabalhadores devem contribuir ativamente para a promoção de uma cultura de segurança e saúde na VYGON.

Artigo 21.º

Proteção de dados pessoais

Os trabalhadores e dirigentes da VYGON que tomem conhecimento ou acedam a dados pessoais relativos a pessoas singulares ficam obrigados a respeitar as disposições legais relativas à proteção de tais dados, não os podendo utilizar senão para os efeitos legalmente impostos ou inerentes às funções que desempenham.

Capítulo VII

Prevenção da corrupção, infrações conexas e sanções criminais

Artigo 22.º

Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

1. No âmbito da sua atividade, os dirigentes e trabalhadores devem conhecer e cumprir as disposições do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas em vigor.
2. Os dirigentes e trabalhadores devem colaborar na sua elaboração, revisão, atualização e monitorização.

Artigo 23.º

Sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas

1. O Código Penal, na sua redação atual dada pela Lei n.º 26/2023, de 30/05, prevê:
 - a) No artigo 372.º o crime de recebimento indevido de vantagem, punível com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias;
 - b) Nos artigos 373.º e 374.º os crimes de corrupção passiva e ativa, puníveis com pena de prisão de um a oito anos e de um a cinco anos, respetivamente;
 - c) No artigo 375.º o crime de peculato, punível com pena de prisão de um a oito anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
 - d) No artigo 376.º o crime de peculato de uso, punível com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias;
 - e) No artigo 377.º o crime de participação económica em negócio, punível com pena de prisão até cinco anos;
 - f) No artigo 379.º o crime de concussão, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
 - g) No artigo 382.º o crime de abuso de poder, punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal;
 - h) No artigo 369.º o crime de denegação de justiça e prevaricação, punível com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 120 dias;
 - i) No artigo 335.º o crime de tráfico de influência, punível com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de

obter uma qualquer decisão ilícita favorável, ou com pena de prisão até 3 anos, ou pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável;

- j) No artigo 368.º-A o crime de branqueamento, punível com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.

2. Conforme estabelecido no número 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, anexo ao Decreto-Lei n. 0 109-E/2021, de 9 de dezembro, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Capítulo VIII

Infrações e sanções disciplinares

Artigo 24.º

Incumprimento

Em caso de incumprimento de regras contidas no presente Código de Conduta podem ser aplicadas sanções de índole disciplinar.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

1. O Código de Trabalho, na versão atual dada pela Retificação n.º 13/2023, de 29/05, estabelece no seu artigo 328.º que o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação

2. O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

3. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

4. Conforme estabelecido no número 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da

Corrupção, por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Capítulo IX Disposições finais

Artigo 26.º

Dúvidas e omissões

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação do conteúdo do presente Código ou outras surgidas perante situações não previstas ou contempladas no mesmo devem ser comunicadas superiormente, com vista à prestação dos esclarecimentos e à eventual atualização deste documento.

Artigo 27.º

Período de consulta e revisão

1. O presente Código foi sujeito a consulta interna.
2. Este documento é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da VYGON que justifique a sua revisão.

Artigo 28.º

Publicitação

O presente Código é objeto de publicitação, através da intranet e na página oficial da Vygon Portugal na Internet, no prazo de dez dias contados desde a sua entrada em vigor.

Artigo 29.º

Entrada em vigor

Este Código de Conduta entrará em vigor na data da assinatura pelos órgãos sociais da VYGON.

ANEXO I DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Nome: _____

Cargo: _____

Email: _____

- Declaro que li o Código de Conduta e não tenho qualquer tipo de conflito de interesses para o exercício das funções que me foram cometidas na VYGON Portugal.
- Declaro que li o Código de Conduta e que tenho os seguintes conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram cometidas na VYGON Portugal.

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

- Interesses financeiros (ex.: ações)
- Património (ex.: bens imobiliários ou outros bens)
- Atividades profissionais anteriores (*)
- Atividades externas atuais, profissionais, associativas ou lúdicas (*)
- Atividades do/a cônjuge/companheiro/a, profissionais, associativas ou lúdicas (*)
- Atividades de ascendentes, descendentes, colaterais até ao 2º grau, ou de amizades/relações próximas, profissionais associativas ou lúdicas (*)
- Outras

(*) Indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

(Data) _____ / _____ / _____

(Assinatura) _____

ANEXO II DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

_____[nome], _____ [Carreira e
Categoria] a exercer funções na _____
[identificar Unidade Orgânica], declaro(a) para os devidos efeitos que em virtude de

(concretizar a situação que no entender do(a) signatário(a) configura um eventual conflito de interesses
inibidor da sua participação no procedimento em causa) considero(a) que o meu envolvimento direto,
atentas as funções que me estão atribuídas, no processo/procedimento
_____, se encontra condicionado por eventual
conflito de interesses, pelo que, tendo em conta o plasmado no Código de Conduta da VYGON, bem
assim nas demais disposições legais e regulamentares, não poderei participar
no referido processo/procedimento

(Data) _____ / _____ / _____

(Assinatura) _____