

Índice

1. A Primedrinks	2
Os Nossos Valores	2
2. Âmbito e objetivos do Código	3
3. Regras e princípios de Conduta	4
3.1 Ética e Integridade nos Negócios.....	4
3.2 Conflitos de Interesses	4
3.3 Ofertas e Hospitalidades.....	4
3.4 Prevenção da corrupção	5
3.5 Confidencialidade e Proteção de Dados Pessoais.....	5
3.6 Concorrência.....	6
3.7 Direitos Humanos e Condições de Trabalho Respeito pelos Direitos Humanos	6
Trabalho Forçado e Tráfico de Pessoas	6
Trabalho Infantil	6
Horário de Trabalho	7
Remuneração e Benefícios	7
Diversidade, Inclusão e Não discriminação.....	7
Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva	8
Violência e Assédio no Trabalho	8
Formação e Recuperação	8
Segurança e Saúde no Trabalho.....	8
3.8 Ambiente	9
Minimizar o Desperdício e Maximizar a Reciclagem	9
Substâncias Perigosas	9
4. Monitorização e Violações ao Código	10
5. Canal de Denúncias.....	10
Canal de Denúncias de Infrações.....	10

1. A Primedrinks

Os princípios de atuação da Primedrinks integram um conjunto de valores e compromissos éticos fundamentais que marcam a sua identidade, que a distinguem no universo empresarial e que guiam, em permanência, toda a sua atividade.

O nosso propósito

Uma família em torno de uma paixão

Temos um portfólio que abre “portas” e uma capacidade de influência relevante, com um papel ativo em todas as vertentes da indústria, incluindo a dinamização da responsabilidade social e da autorregulação. Somos uma equipa diferenciada, com uma gestão profissional, aliada a um grande conhecimento dos setores em que operamos, do consumidor, da restauração e do mercado noturno, do retalho e do canal armazenista especializado. Temos uma capacidade financeira e de tesouraria determinantes no contexto atual e futuro

A nossa missão

A nossa missão é, fundamentalmente, a prestação de um serviço de distribuição, promoção e marketing a empresas e marcas com potencial, nos setores do vinho e das bebidas espirituosas. Privilegiamos inequivocamente a criação de valor. Temos solidificado a nossa liderança de forma continuada, e ampliado o nosso âmbito de atuação, num mercado em consolidação, e no qual nos pautamos por uma intervenção diferenciadora e com inúmeras sinergias – geográficas, regionais, de canais de distribuição e de marcas. A nossa inovação, coerência e rigor comerciais são fundamentais no mercado de hoje e do futuro.

A nossa visão

Mais que tudo, estamos e trabalhamos para consumidores e clientes que se movimentam num ritmo de mudança continuada e acelerada, ao nível dos perfis, dos padrões e dos níveis de exigência - e isso é o que sabemos fazer melhor. É a nossa paixão.

Os Nossos Valores

- **Liderança:** A atitude da nossa determinação: orgulho em ser o primeiro, experiência de sucesso, capacidade de entrega, fiabilidade, assumir responsabilidade.
- **Inovação:** A ousadia no compromisso com o futuro: definir tendências, reinventar diariamente, constante procura do melhor.
- **Colaboração:** A ideologia que nos liga às soluções: trabalhar em equipa, colaborar, ser parte integrante, ultrapassar desafios conjuntamente.
- **Qualidade e Rigor:** A cultura que define a nossa evolução.

2. Âmbito e objetivos do Código

O presente Código de Conduta define princípios e valores essenciais que integram a cultura empresarial da Primedrinks e que devem ser observados por todos os terceiros nas suas relações com a Primedrinks, independentemente das suas operações e geografia, e de subcontratações que venham a decorrer.

A divulgação do presente Código visa prevenir qualquer forma de corrupção ou outro tipo de comportamentos semelhantes e, sobretudo, ser garante de uma conduta íntegra, assente na honestidade, ética, transparência e responsabilidade nos atos e decisões, conferindo confiança e respeito junto de todas as partes interessadas que interagem com a Primedrinks.

Este código foi elaborado de acordo com todas as normas legais e regulamentares aplicáveis, com normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, as convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, a Organização Europeia de Cooperação Económica (OCDE) e critérios da ISO (International Standards Organization). Reforça igualmente o compromisso da Primedrinks nos domínios dos Direitos Humanos, Práticas Laborais, Proteção Ambiental e Anticorrupção, bem como com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a defesa dos Direitos Humanos.

Ao aceitar os compromissos deste Código, os terceiros que se relacionam com a Primedrinks reconhecem que todos os acordos, contratos e relações comerciais com a Primedrinks, em curso e futuros, estão sujeitos às disposições contidas neste documento.

3. Regras e princípios de Conduta

3.1 Ética e Integridade nos Negócios

- a) Os terceiros e os seus colaboradores devem evidenciar profissionalismo, respeito, honestidade, boa-fé e cortesia no trato com a Primedrinks.
- b) O cumprimento dos princípios da honestidade e boa-fé pressupõe que as condições comerciais da relação sejam definidas e cumpridas de forma clara, honesta, transparente e não ambígua.
- c) Os terceiros devem assegurar o cumprimento escrupuloso das normas legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, abstendo-se de praticar quaisquer atos violadores das referidas disposições normativas.
- d) Quando as disposições do presente Código de Conduta forem mais exigentes do que a lei local, nacional ou internacional aplicável, o terceiro deverá cumprir este Código.

3.2 Conflitos de Interesses

- a) Os colaboradores da Primedrinks não podem envolver-se em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, terceiros com os quais colaborem e terceiros associados a familiares próximos ou a sócios, atuais ou passados.
- b) Os terceiros com quem a Primedrinks se relaciona não podem negociar, contratualizar ou formalizar quaisquer acordos, direta ou indiretamente, com qualquer colaborador da Primedrinks quando exista uma situação de conflito de interesses, ou seja, quando o colaborador detenha um interesse financeiro ou não financeiro na entidade terceira ou quando a mesma está associada a familiares próximos ou a sócios seus, atuais ou passados.

3.3 Ofertas e Hospitalidades

- a) Sem prejuízo do referido na alínea b), os colaboradores da Primedrinks não devem aceitar ou conceder ofertas, pagamentos ou outros favores de ou a terceiros.
- b) As ofertas recebidas ou concedidas de ou a terceiros, no exercício das atividades da Primedrinks, ou por causa delas, podem ser admitidas, contanto que não possam razoavelmente ser entendidas ou interpretadas como tentativa de influência ou de obtenção de vantagens ilegítimas, estando sujeitas aos procedimentos internos de registo e aprovação e de acordo com o Código de Ética e Conduta RGPC em vigor.

3.4 Prevenção da corrupção

A Primedrinks repudia todos os atos praticados ou omitidos com o propósito de obter uma vantagem ou compensação indevida, devendo os terceiros com quem se relaciona abster-se deste tipo de condutas, nomeadamente:

- a) Corrupção Passiva (incluindo solicitação ou aceitação de suborno): A solicitação ou aceitação pelo terceiro, por si mesmo ou por meio de outros, com o consentimento ou ratificação daquele, de qualquer valor ou vantagem indevida, ou a respetiva promessa, para si ou para outros, como contrapartida de ato ou omissão que viole as suas obrigações.
- b) Corrupção Ativa (incluindo oferta ou pagamento de suborno): A oferta ou a promessa, pelo terceiro, por si mesmo ou por meio de outros, com o consentimento ou ratificação daquele, a outras partes, de qualquer valor ou vantagem indevida como contrapartida de um ato ou omissão, que viole as obrigações do destinatário.
- c) Outras Infrações Conexas (equivalentes a corrupção): Quaisquer infrações semelhantes contra o bom funcionamento da atividade da Primedrinks e do mercado e contra a relação ética com a Primedrinks, incluindo suborno, peculato e prevaricação, troca de influência e recebimento de vantagem económica nos negócios.

3.5 Confidencialidade e Proteção de Dados Pessoais

O terceiro deve assegurar a confidencialidade das informações a que tiver acesso em consequência da sua relação com a Primedrinks, entre as quais se incluem dados pessoais, informação comercial sensível ou informação privilegiada.

O terceiro deve cumprir a legislação aplicável em matéria de proteção de dados, tratando os dados pessoais a que aceda no quadro da relação com a Primedrinks através dos meios adequados. Ao fazê-lo, o terceiro compromete-se a:

- a) adotar procedimentos e tecnologia capazes de garantir a proteção da informação e dos dados pessoais;
- b) comunicar de imediato qualquer situação que possa dar origem ao incumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no âmbito da sua relação com a Primedrinks através do e-mail: dpo@primedrinks.pt;
- c) assegurar os meios para a adequada monitorização, gestão e mitigação dos riscos de segurança e continuidade dos sistemas de informação;
- d) permitir o acesso apenas a pessoas autorizadas e que tenham uma necessidade legítima de aceder aos dados pessoais.

O terceiro é proibido de comercializar, divulgar ou compartilhar informações confidenciais ou dados pessoais que tenha em seu poder sem o consentimento expresso da Primedrinks.

A Primedrinks reserva-se ao direito de monitorizar e avaliar a conformidade dos terceiros relativamente ao cumprimento das obrigações aqui previstas.

3.6 Concorrência

- a) Na sua atividade empresarial os terceiros com quem a Primedrinks se relaciona devem desenvolver uma prática concorrencial transparente e leal.
- b) Os terceiros devem cumprir as regras e critérios de mercado, não viabilizando formas de concorrência desleal ou práticas anti concorrenciais, nomeadamente através de acordos de partilha ou de fixação de preços, de cumplicidades destinadas à obtenção de vantagens sobre os concorrentes e de obtenção de informações comerciais através de meios ilegais, devendo respeitar os direitos de propriedade material e intelectual.

3.7 Direitos Humanos e Condições de Trabalho

Respeito pelos Direitos Humanos

- a) O terceiro deve implementar processos internos para identificar, evitar causar, evitar contribuir ou estar vinculado a quaisquer violações de direitos humanos, no seu próprio negócio e na sua cadeia de fornecimento, e mitigar possíveis impactos adversos das suas atividades sobre esses mesmos direito.

Trabalho Forçado e Tráfico de Pessoas

- a) O terceiro não deve usar qualquer forma de trabalho forçado, obrigatório, escravidão ou tráfico humano;
- b) O terceiro deve garantir que os respetivos trabalhadores não devem ser obrigados a dar cauções ou documentos de identificação aos seus empregadores e serão livres para deixar seus empregos mediante notificação legalmente estabelecida;
- c) O terceiro deve estabelecer políticas e processos para garantir que em nenhum lugar da sua cadeia de fornecimento, ou no seu próprio negócio, haja mão de obra fornecida em condições de escravidão ou tráfico de pessoas.

Trabalho Infantil

- a) O terceiro deve proibir estritamente o trabalho infantil ou qualquer forma de exploração de jovens trabalhadores;
- b) O terceiro não deve empregar nenhum trabalhador que não tenha a idade mínima legal para trabalhar;
- c) Crianças ou jovens, com menos de 18 anos, não devem ser empregadas em atividades perigosas, trabalho noturno ou outras que sejam incompatíveis com o

seu desenvolvimento pessoal nem o trabalho deve interferir com a sua educação obrigatória.

Horário de Trabalho

- a) O horário de trabalho aplicável aos colaboradores do terceiro deve respeitar a legislação nacional e os padrões de referência do setor, prevalecendo os critérios que ofereçam os mais altos níveis de proteção ao trabalhador;
- b) O terceiro não deve exigir uma semana de trabalho, incluindo horas extras, acima de 60 horas e deve garantir pelo menos um dia de folga após seis dias consecutivos de trabalho;
- c) A prestação de trabalho suplementar deve ser voluntária e não deve ser solicitada regularmente, sendo sempre compensada a uma taxa especial, de acordo com a legislação em vigor.

Remuneração e Benefícios

- a) O terceiro deve garantir salários, subsídios e outras prestações sociais, no mínimo iguais ao que está estabelecido na legislação em vigor. Quando não existem normas legais nacionais, a remuneração deve ser suficiente para atender às necessidades básicas (OIT C131 - Convenção sobre Fixação de Salário Mínimo);
- b) Os trabalhadores devem receber informações por escrito, compreensíveis, sobre as suas condições de trabalho e salário, antes da contratação;
- c) O terceiro deve garantir o pagamento dos salários em moeda legal e em intervalos regulares;
- d) O terceiro não deve efetuar, sem autorização do trabalhador, deduções nos salários, exceto as permitidas pela legislação ou Convenções Coletivas;
- e) O terceiro não deve usar deduções de salários como medida disciplinar.

Diversidade, Inclusão e Não discriminação

- a) O terceiro deverá promover internamente equipas diversificadas, garantindo as mesmas oportunidades entre os seus trabalhadores. Deve seguir uma política de igualdade e não deve haver discriminação no recrutamento, compensação, acesso à formação, promoção, rescisão ou aposentadoria incluindo, mas não se limitando a discriminação de: género, identidade de género, origem étnica, raça, cor, idade, orientação sexual, origem social, situação familiar, gravidez, nacionalidade, deficiência, religião, filiação política, filiação partidária ou qualquer outra circunstância;
- b) O terceiro deve garantir remuneração igual para homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva

- a) Os trabalhadores do terceiro e dos seus subcontratados têm o direito a formar e a aderir a sindicatos e negociar coletivamente, de acordo com a legislação nacional;
- b) O terceiro deve estabelecer relações de colaboração e confiança mútua com os sindicatos locais e internacionais presentes nos diferentes países;
- c) Os representantes dos trabalhadores não devem ser discriminados e devem poder exercer as suas funções de representação no local de trabalho;
- d) Quando a legislação local limitar o direito à liberdade de associação e negociação coletiva, o terceiro deve considerar facilitar, e não impedir, o desenvolvimento de meios jurídicos paralelos para associação e negociação livre e independente.

Violência e Assédio no Trabalho

- a) O terceiro tratará todos os trabalhadores com respeito e dignidade;
- b) O terceiro deve promover um ambiente de tolerância zero para a violência e assédio, estando completamente proibidos o assédio sexual ou outro, o abuso físico ou verbal ou quaisquer ameaças ou outras formas de intimidação.

Formação e Qualificação

- a) O terceiro deverá garantir a participação dos seus trabalhadores em programas de formação e/ou qualificação profissional, tendo em vista a garantia do seu bom desempenho profissional e a sua capacitação para o trabalho, tendo em conta as necessidades individuais de cada um.

Segurança e Saúde no Trabalho

- a) O terceiro deve garantir o cumprimento da legislação aplicável em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como a conformidade com as normas de segurança e boas práticas nacionais e internacionais;
- b) O terceiro deve assegurar que os locais de trabalho são seguros e saudáveis, não comportando riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores. Disponibilizar, sempre que necessário e sem custos para o trabalhador, equipamentos de trabalho, vestuário e equipamentos de proteção individual, que previnam a ocorrência de incidentes de trabalho, ou eliminem/minimizem as suas consequências, protegendo a saúde dos trabalhadores;
- c) O terceiro deve ministrar formação aos trabalhadores, promovendo o desenvolvimento das suas competências no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, designadamente, para se afastarem de situações de perigo grave e iminente, para saberem identificar os perigos e riscos associados ao seu trabalho e

- conhecerem as práticas necessárias para os minimizar;
- d) O terceiro deve estabelecer procedimentos e preparar os trabalhadores para a resposta a situações de emergência, como sejam incêndios, inundações e sismos, entre outras;
 - e) O terceiro deve definir, implementar e manter mecanismos de reporte, investigação e tomada de ações, para identificar e gerir incidentes e situações de emergência.

3.8 Ambiente

Minimizar o Desperdício e Maximizar a Reciclagem

- a) O terceiro deve identificar, monitorizar, reduzir e tratar os resíduos produzidos por todas as suas atividades, de forma a reduzir a sua pegada ambiental;
- b) O terceiro deve dispor de processos sistemáticos de gestão de resíduos que dê prioridade, sempre que possível, à sua reutilização e reciclagem, com o objetivo de contribuir para a economia circular;
- c) O terceiro deve tentar melhorar e racionalizar a eficiência de recursos e reduzir o seu consumo, incluindo matérias-primas, energia, água e combustível, através da alteração de processos de produção, manutenção e instalação, substituição de materiais, conservação, reciclagem e reutilização de materiais;
- d) O terceiro é incentivado a desenvolver e usar inovações e práticas amigas do ambiente, que reduzam os impactes ambientais negativos.

Substâncias Perigosas

- a) Se aplicável, o terceiro deve respeitar todas as leis, regulamentos aplicáveis, relativamente à proibição ou restrição de substâncias específicas. Deve ser evitada a utilização de produtos químicos perigosos e outros materiais incluídos nos produtos, especialmente aqueles incluídos na lista de substâncias de preocupação muito elevada do regulamento REACH (Registo, Avaliação e Autorização de Produtos Químicos). Caso não seja possível, deve ser respeitado o disposto no referido Regulamento e garantida a sua correta utilização, reutilização, reciclagem e eliminação;
- b) Se aplicável, o terceiro deve disponibilizar equipamentos elétricos e eletrónicos que estejam em conformidade com toda a legislação da União Europeia, incluindo, mas não se limitando, a RoHS (Restrição de Substâncias Perigosas) e REACH, independentemente do país onde o produto será usado, incluindo países não europeus.

4. Monitorização e Violações ao Código

- a) Os terceiros com quem a Primedrinks se relaciona devem garantir e monitorizar o pleno cumprimento deste Código;
- b) O terceiro deve divulgar o presente Código a subcontratados, desenvolvendo os melhores esforços para assegurar o seu cumprimento pelos mesmos;
- c) O terceiro deve fornecer aa Primedrinks acesso razoável a todas as informações e instalações relevantes para fins de avaliação de desempenho em relação a este Código;
- d) O terceiro deve comunicar imediatamente aa Primedrinks qualquer violação grave deste Código, nas suas próprias operações ou na cadeia de fornecimento e subcontratação, e, juntamente com a Primedrinks, acordar um cronograma de ações corretivas;
- e) Uma violação deste Código pode ser considerada uma violação material do contrato com a Primedrinks e, consequentemente, a Primedrinks reserva todos os seus direitos e soluções legais em relação a tal violação.

5. Canal de Denúncias

Canal de Denúncias de Infrações

A Primedrinks disponibiliza um canal de denúncias para infrações em matéria de corrupção, em conformidade com o disposto na Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, nomeadamente sobre proteção de denunciantes.

As denúncias podem ser realizadas, podendo ter por objeto infrações cometidas ou ainda em curso, ou cuja prática se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações, nomeadamente em matéria de contabilidade, relatórios financeiros ou de auditoria, ou quaisquer outras questões relevantes relacionadas. As denúncias podem ser realizadas usando o seguinte link: <https://primedrinks.form.maistransparente.com>

O presente documento foi aprovado pelo ManCom a 12 de fevereiro de 2025, constituindo a versão 1 do documento.

Este Código será revisto de 3 em 3 anos ou sempre que ocorra uma alteração significativa do conteúdo funcional da Primedrinks, ou sempre que se entenda como adequado e necessário.

Nome documento	Versão	Entrada em vigor	Aprovação
DCD-Cod_CondutaTerceiros-2025_Public_v1.0_20250212	1		