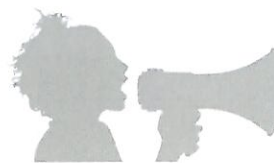


# CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA



## INTRODUÇÃO: OS PRINCÍPIOS DO GRUPO SIMOLDES

O Grupo Simoldes é atualmente considerado o maior fabricante de moldes da Europa. Ao longo de meio século de existência o Grupo tem contribuído de forma preponderante para o atual posicionamento do setor, globalizando o seu mercado, fortalecendo e dignificando a imagem da indústria portuguesa a nível internacional através do desenvolvimento tecnológico, do correto planeamento da produção e controlo da qualidade, do investimento na formação profissional e pela crescente procura externa.

De forma a assegurar a nossa existência e sucesso a longo-prazo, os esforços do Grupo almejam a excelência, dando ênfase ao valores e à política da empresa, que assentam nas orientações estratégicas da Administração.



Com estas orientações o Grupo pretende afirmar-se como uma organização socialmente responsável, pautada por um forte sentido ético que deverá refletir-se numa política de crescimento sustentável e numa conduta exemplar por parte dos seus gestores, colaboradores e, mais ambiciosamente, clientes, fornecedores e à comunidade em geral.

## O CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Ética e de Conduta do Grupo Simoldes surge da necessidade de dar orientações claras e princípios que devem reger a atividade profissional do dia-a-dia de todos os envolvidos.

Na conjuntura em que nos encontramos o desafio já não é apenas sobreviver e crescer no mercado, mas sim crescer de forma sustentável, tomando consciência dos impactos provocados pela atividade que desenvolvemos, responsabilizarmo-nos pela pegada que deixamos e utilizar os recursos que temos para dar um contributo económico, social e ambiental à sociedade e ao mundo em que vivemos.

Este Código deve ser o pilar das nossas atitudes no que se refere às nossas relações internas e externas para que o Grupo seja percecionado como uma empresa ética e responsável; estabelece os compromissos da empresa no domínio das práticas justas de negócio, pelo que deverá ser um documento referencial para uso interno e na relação com os Clientes e Fornecedores.

O Grupo Simoldes compromete-se a promover o interesse coletivo, a direccionar os colaboradores para um objetivo estratégico e organizacional e a partilhar sucessos, premiar resultados coletivos e individuais e a capacitar os profissionais dedicados de forma a alcançar estabilidade e sustentabilidade empresarial, sucesso e satisfação de todos e ser uma referência a nível internacional.

As disposições deste Manual são de cumprimento obrigatório para todos os colaboradores. As chefias são responsáveis por garantir que o Código e os procedimentos aqui inscritos sejam implementados a todos os níveis das empresas. Será entregue uma cópia a cada novo colaborador e estará disponível na rede, para consulta de todo o universo Simoldes.

A Administração aprova este documento e garante a sua aplicação integral, pelo que procede à sua promulgação.

Oliveira de Azeméis, 30 de Julho de 2015

A Administração,

  
(António da Silva Rodrigues)



## O PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

O Grupo Simoldes procura seguir, adaptando à nossa realidade produtiva, os princípios presentes no Pacto Global das Nações Unidas, “uma iniciativa planeada para empresas comprometidas em alinhar as suas operações e estratégias com os dez princípios universalmente aceites nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Assim, as corporações, que são os principais agentes da globalização, podem ajudar a garantir que organizações de mercado, comércio, tecnologia e finanças progridam de maneira a beneficiar as economias e sociedades em todos os lugares.”

### DIREITOS HUMANOS



**Princípio 1** - As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

O Grupo Simoldes (GS) compromete-se a cumprir a lei, a ter em consideração as preocupações dos consumidores, a tratar os seus colaboradores com dignidade, a ser um modelo para a comunidade onde se insere e a respeitar os Direitos Humanos Fundamentais. O mundo empresarial tem o potencial de impactar - positiva e negativamente - praticamente todos os direitos humanos.

A empresa providencia condições de trabalho seguras, permite a liberdade de associação, garante que não haja discriminação no âmbito profissional, não recorre a trabalhos forçados ou trabalho infantil, contribui ativamente para a melhoria da subsistência das comunidades locais e, essencialmente, oferece empregos com condições dignas e decentes, melhorando a qualidade de vida dos seus colaboradores e famílias, tratando todos os trabalhadores com respeito e consideração pela sua condição humana.

**Princípio 2** - Certificar-se de que não são cúmplices em abusos dos direitos humanos.

O cumprimento da política de Direitos Humanos ajuda a empresa a diminuir o risco de ser implicada em violações dos Direitos Humanos, demonstrando que foram adotadas todas as medidas possíveis para evitar envolvimento.

As empresas do Grupo respeitam as diretrizes e normas internacionais que regulam o uso da força. Se necessário fornecer apoio financeiro ou material às forças de segurança, estabelecem-se salvaguardas claras para garantir que estes não são usados para violar os direitos humanos e para deixar claro que a empresa não vai tolerar qualquer violação das leis internacionais dos direitos humanos. As violações sistemáticas e contínuas dos direitos humanos são condenadas privada e publicamente. É promovida, ainda, uma maior sensibilização da sociedade para conhecidas questões de direitos humanos, dentro da esfera de influência da empresa.



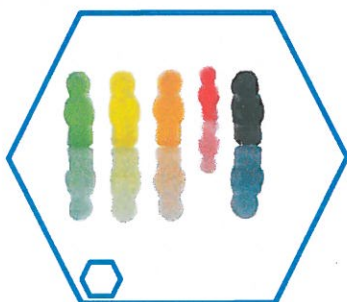


# TRABALHO



## **Princípio 4 - A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.**

O GS assegura a liberdade de escolha no emprego e elimina todas as formas de trabalho forçado ou compulsório. O trabalho forçado não constitui apenas uma violação dos direitos humanos fundamentais, mas priva também as sociedades da oportunidade de desenvolver capacidades e recursos humanos, e de educar as crianças para os mercados de trabalho de amanhã. Assim, as consequências debilitantes do trabalho forçado não são apenas sentidas pelos indivíduos, mas também pela sociedade e da economia em geral. Retardando o bom desenvolvimento dos recursos humanos, o trabalho forçado reduz o nível de produtividade e resulta em investimentos menos seguros provocando um crescimento económico mais lento. A perda de rendimento devido à interrupção de trabalhos regulares ou atividades geradoras de renda reduz os ganhos durante a vida de potenciais chefes de família e é, portanto, suscetível de conduzir à perda de alimento, abrigo e cuidados de saúde de famílias inteiras. Situações de trabalho forçado são geralmente caracterizadas por falta de consentimento para trabalhar e a ameaça de uma sanção (o meio de manter alguém em trabalho forçado). A empresa adota práticas claras para não usar, ser cúmplice, ou beneficiar de trabalho forçado e para assegurar que todos os funcionários da empresa têm uma compreensão completa do que é o trabalho forçado. Todos os colaboradores têm contratos de trabalho informando os termos e condições de serviço, a natureza voluntária do emprego, a liberdade para sair (incluindo os procedimentos adequados) e eventuais sanções que possam estar associados com a partida ou a cessação do trabalho. As operações de desenvolvimento de grande escala não se baseiam em trabalho forçado em qualquer fase; as cadeias de fornecimento e de subcontratação são acompanhadas atentamente.



## **Princípio 6 - A eliminação da discriminação no emprego e ocupação.**

As empresas do grupo garantem uma política de carreira e de recrutamento isenta de discriminação com base na idade, género, raça, nacionalidade, incapacidade física ou mental, orientação sexual, política ou religiosa ou afiliação sindical. É estritamente proibido o tratamento diferencial dos colaboradores por apresentarem características não imputáveis ao seu mérito ou requisitos da sua função. São desencorajadas e, em certos casos punidas por processo disciplinar ou sanções legais, quaisquer atividades que tornem o local de trabalho um ambiente hostil, inclusive práticas de assédio moral e/ou sexual.

A política de não-discriminação aplica-se também à remuneração, horas de trabalho e descanso, férias, licença de maternidade, estabilidade no emprego, atribuição de tarefas, avaliação de desempenho, entre outros.

## **Princípio 3 - As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.**

O GS valoriza a liberdade de expressão. O foco estratégico para os próximos anos incide na procura de um ambiente de trabalho profícuo, onde a comunicação entre colaboradores e com os seus superiores hierárquicos seja considerada a vantagem competitiva que tem potencial para ser. As empresas têm mantido ao longo dos anos uma relação conciliadora com os sindicatos locais e reconhecem o direito dos trabalhadores à sindicalização e à organização coletiva da força de trabalho, tendo em conta a legislação em vigor.

Todos os colaboradores têm a possibilidade de formar ou aderir a um sindicato da sua escolha, sem riscos de intimidação ou represálias, de acordo com a legislação nacional. A empresa não interfere com as atividades dos representantes dos trabalhadores, enquanto estes exercem as suas funções em formas que não são prejudiciais para as atividades regulares da empresa. É permitida a cobrança de contribuição sindical nas instalações da empresa, afixação de informações sindicais e distribuição de documentos sindicais comprovando as boas relações entre a administração e os trabalhadores.



## **Princípio 5 - A erradicação efetiva do trabalho infantil.**

O GS cumpre a legislação nacional e regulamentos que regem o trabalho infantil, nomeadamente as recomendações patentes na Convenção dos Direitos das Crianças da Organização das Nações Unidas (ONU) e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

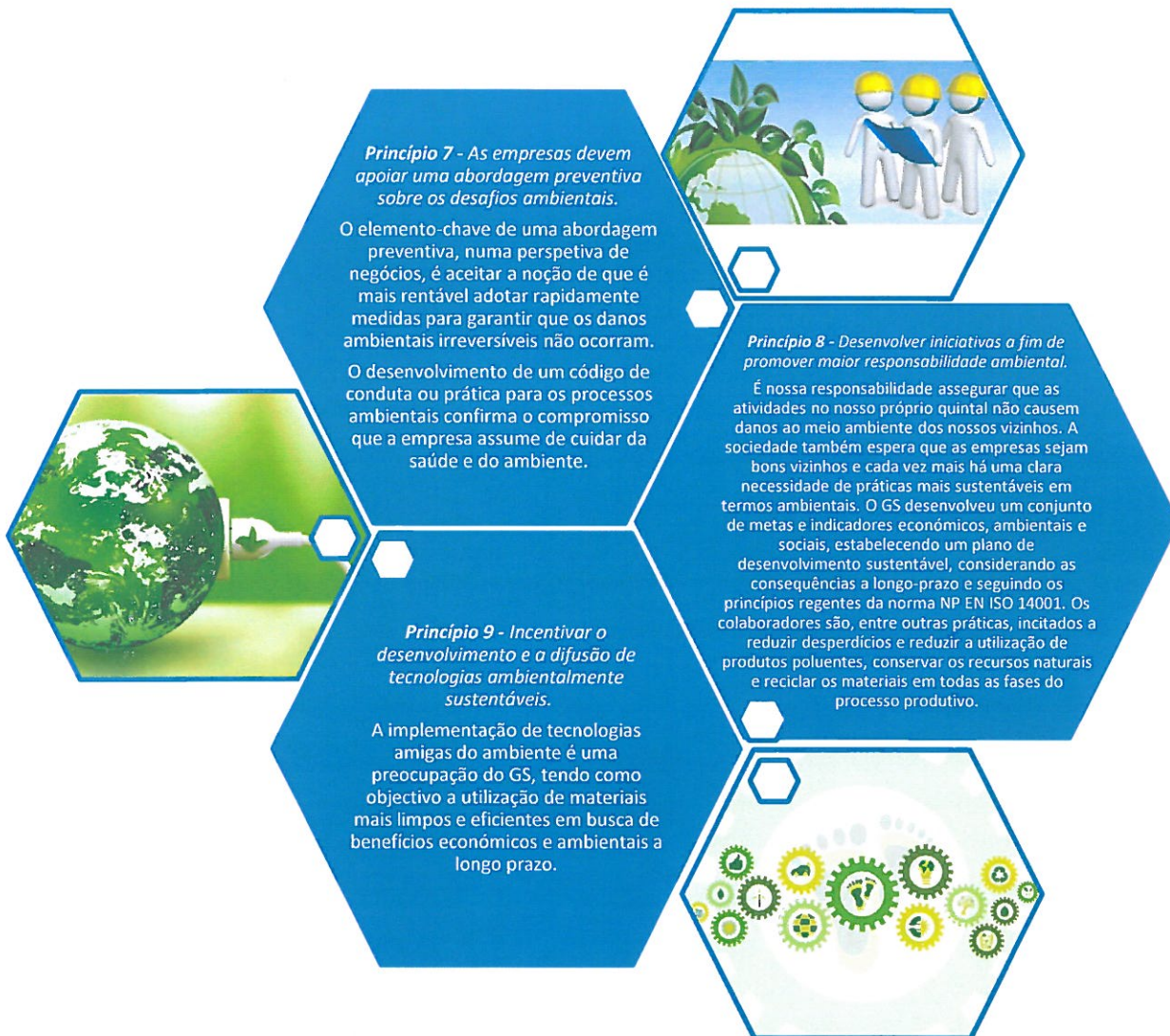
Os fornecedores são aconselhados a não empregar crianças com idade inferior a 16 anos e a cumprir os requisitos da Convenções acima mencionadas no que respeita à saúde, segurança e moralidade dos jovens com idade entre os 15 e os 18 anos.

Não obstante, é política do Grupo não contratar de forma temporária ou efetiva, jovens com menos de 18 anos.

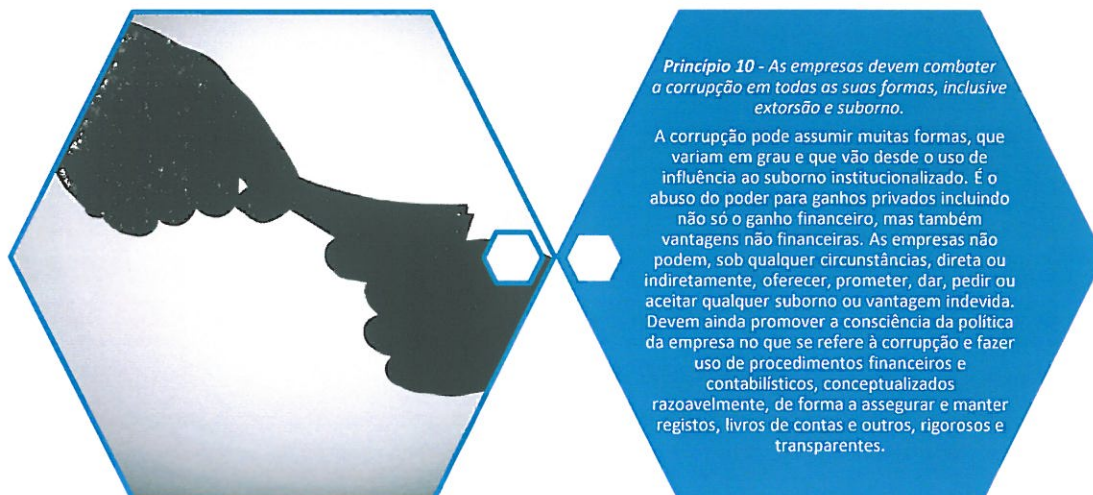




## MEIO AMBIENTE



## COMBATE À CORRUPÇÃO



## PRÁTICAS JUSTAS DE NEGÓCIOS

A empresa e os seus parceiros devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis nomeadamente relacionados com a concorrência leal. São proibidos quaisquer entendimentos, acordos, planos, providências ou esquemas, escritos ou orais, entre concorrentes que envolvam preços, territórios, quotas de mercado e/ou clientes.

### USO DE FUNDOS, SERVIÇOS E BENS



Todos os registos financeiros e contabilísticos das empresas devem ser feitos com a maior clareza e rigor e em cumprimento de todos os princípios, leis, regras e regulamentos das normas contabilísticas.

É estritamente proibido o uso indevido dos fundos, serviços e bens das empresas, nomeadamente na forma de subornos, gratuidades ou outros pagamentos ilegais, seja em dinheiro ou outros benefícios.

São ainda desencorajados pagamentos ou fornecimento de serviços ou bens a partidos políticos, oficiais eleitos ou candidatos. O mesmo se aplica a agências governamentais ou administrativas, por poderem ser consideradas tentativas de influenciar decisões estatais a favor da empresa.



Os colaboradores da empresa devem ainda responsabilizar-se pelo uso zeloso e prudente dos equipamentos e bens disponibilizados, evitando desperdícios ou utilização para proveito pessoal. É expectável que o colaborador proteja, dentro da medida do possível, o património da empresa, evitando perdas, danos, roubos, utilização indevida, desvio ou destruição. Na eventualidade de testemunhar alguma destas situações, o colaborador deve informar de imediato o seu superior hierárquico.



Todos os bens, materiais e equipamentos devem ser utilizados de acordo com as regras definidas pela empresa e é proibido o seu uso por terceiros. O colaborador é responsável por proteger todas as palavras-passe e códigos de seu conhecimento.



## RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E CLIENTES

A escolha dos fornecedores deverá ser feita seguindo critérios justos, imparciais e transparentes, com base na sua qualidade, desempenho e custos. É dever do negociador tentar obter as melhores condições possíveis, sem qualquer favoritismo ou critérios discriminatórios.



Os colaboradores deverão recusar qualquer gratificação, pagamento, favor, presente sobre qualquer forma, particularmente dinheiro, por parte de clientes ou fornecedores. Quando contemplado com uma oferta, o colaborador deve recusar educadamente ou devolver rapidamente. Quando seja considerado descortês recusar ou devolver a oferta, é imperativo que o superior hierárquico seja informado. Este deverá decidir o destino da oferta.



O patrocínio a fornecedores ou clientes, com o intuito de obter alguma contrapartida comercial ou financeira, é desaconselhado.



Nenhum colaborador pode investir direta ou indiretamente num fornecedor do GS, familiares de fornecedores ou subsidiárias, ou conceder-lhes empréstimos, com a exceção do estabelecido na lei.

## CONFLITO DE INTERESSES



Os colaboradores não poderão utilizar a sua relação com o GS para obter vantagens para si ou pessoas da sua relação. Para assegurar um desempenho imparcial, objetivo e transparente, as situações em que haja conflito de interesses devem ser identificadas e os colaboradores devem abster-se de intervir em processos de decisão que envolvam organizações com quem tenham colaborado, ou que sejam constituídas por pessoas com quem tenham laços de parentesco, afinidade ou amizade. Todos os colaboradores devem comunicar aos superiores hierárquicos o exercício de quaisquer atividades que poderão convergir com a atividade da empresa.



## CONFIDENCIALIDADE

A organização deve cumprir todas as leis e regulamentos relativos à proteção, uso e confidencialidade de dados pessoais.

A informação referente aos colaboradores, inclusive remunerações, avaliações de desempenho ou qualquer outra constituinte dos processos individuais, deve ser manuseada apenas por pessoal autorizado e não deve ser divulgada a terceiros, exceto em casos especiais autorizados pelas leis em vigor.

O mesmo se observa no que diz respeito à informação propriedade intelectual da empresa. Os colaboradores estão obrigados ao dever de sigilo, devendo manter, em todas as circunstâncias, reserva sobre a mesma, não a manipulando ou divulgando a terceiros. A informação comercial, financeira, técnica, tecnológica, bases de dados, ou outras referentes a clientes, fornecedores ou colaboradores não pode ser divulgada sem expressa autorização dos órgãos competentes.

