



ÍNDICE

REGISTO DE EDIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA	3
ENQUADRAMENTO GERAL	4
VALORES E CRENÇAS HYDRACOOILING	5
1. TRABALHO INFANTIL	6
2. TRABALHO FORÇADO	6
3. NÃO DISCRIMINAÇÃO	6
4. MEDIDAS DISCIPLINARES.....	6
5. SAÚDE E SEGURANÇA.....	6
6. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO	7
7. SALÁRIO E COMPENSAÇÃO	7
8. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS.....	7
9. HORAS DE TRABALHO	7
10. PROTEÇÃO AMBIENTAL	8
11. POLITICA ANTICORRUPÇÃO	8
12. ADEÇÃO À LEI DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS	8
13. BRIEFING E CONFORMIDADE DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS	8

Elaborado: DQ	Aprovado: DG
Data: 28-07-2022	Data: 01/08/2022

 HYDRACOOILING	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 3 DE 8

REGISTO DE EDIÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA

VERSÃO	PÁGINA	DATA	RESUMO DAS ALTERAÇÕES
00	todas	21-12-2018	Redação Inicial
01	6	20-12-2020	Atualização Ponto 9: " <i>Horas de Trabalho</i> "
02	5	20-09-2021	Inclusão dos Valores e Crenças
03	5	01-08-2022	Atualização dos Valores e Crenças

Elaborado: DQ	Aprovado: DG
Data: 28-07-2022	Data: 01/08/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03 PÁGINA 4 DE 8
---	--------------------------	------------------------------------

ENQUADRAMENTO GERAL

A Hydracooling acredita na responsabilidade social das empresas e na sua obrigação de procurar e manter altos padrões éticos e comportamentais assim como manter esses padrões nas operações com parceiros de negócios e fornecedores.

A base para este princípio é a nossa convicção de que os direitos do indivíduo, justiça nas relações humanas e a conduta empresarial responsável é a base de uma sociedade socialmente justa.

Congruente com os valores pelos quais nos posicionamos, esperamos que os nossos parceiros de negócios e fornecedores e/ou subcontratados também se comprometam com este código de conduta e a manter o seu quadro de regras.

Elaborado: DQ	Aprovado: DG
Data: 28-07-2022	Data: 01/08/2022

 HYDRACOOILING	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 5 DE 8

VALORES E CRENÇAS HYDRACOOILING

Valores	Crenças
Compromisso	Cumprimos com o que nos comprometemos e acrescentamos valor para exceder as expectativas
Ética	A Hydracooling acredita na responsabilidade social das empresas e na sua obrigação de procurar e manter altos padrões éticos e comportamentais, assim como manter esses padrões nas operações com colaboradores, parceiros de negócios e demais partes interessadas
Excelência	Alcançamos a excelência através da inovação, aprendizagem e capacidade de adaptação
Espírito de Equipa	Acreditamos que juntos conseguimos prosperar e, assim, apostamos na colaboração e no trabalho em equipa
Valorização Humana	Assenta, entre outros, nos seguintes princípios: respeito pela diferença; atenção, consideração; o reconhecimento; valorização e estímulo para o crescimento.

Elaborado: DQ	Aprovado: DG
Data: 28-07-2022	Data: 01/08/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 6 DE 8

1. TRABALHO INFANTIL

De acordo com o regulamento das Nações Unidas e o direito nacional internacional, o trabalho infantil é ilegal. A Hydracooling apoia essas leis sem concessões.

O termo "criança" refere-se a qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para trabalho ou educação compulsória seja estipulada como sendo a mais alta pela lei local, caso em que a idade mais alta estipulada se aplica naquela localidade, estado ou país.

2. TRABALHO FORÇADO

A Empresa não se deve envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado ou compulsório, conforme definido na convenção 29 da OIT (Organização Internacional do trabalho).

Qualquer tipo de trabalho forçado ou involuntário (por exemplo, trabalho prisional ou servidão penal) é estritamente proibido.

3. NÃO DISCRIMINAÇÃO

O preconceito e a intolerância em relação aos trabalhadores são estritamente proibidos. Qualquer tipo de discriminação na contratação de pessoal e práticas de emprego, incluindo qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor da pele, casta, gênero, idade, etnia, nacionalidade, crença religiosa, opinião política, filiação em organizações de trabalhadores, deficiência física ou mental, nacional ou social, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal, é proibida.

4. MEDIDAS DISCIPLINARES

Todos os trabalhadores devem ser tratados com respeito e dignidade. Qualquer abuso verbal, psicológico, físico ou sexual, juntamente com qualquer coerção ou assédio é estritamente proibido.

5. SAÚDE E SEGURANÇA

Quaisquer condições ou práticas de trabalho que não estejam em conformidade com todas as leis e regulamentos ou violar os estatutos das Nações Unidas de direitos humanos são proibidos. Acesso a água potável e sanitários devem ser fornecidos em quantidade suficiente. Além disso, leis e regulamentos relativos a fatores como a segurança contra incêndios ou a provisão de equipamento de segurança deve ser seguido e confirmado.

Elaborado: DQ	Aprovado: DG
Data: 28-07-2022	Data: 01/08/2022

	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 7 DE 8

6. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

A liberdade de associação e o direito de reunião dos trabalhadores são reconhecidos sem limitações.

7. SALÁRIO E COMPENSAÇÃO

Salários e compensações pagas aos trabalhadores devem ser iguais ou superiores ao salário mínimo prescrito por lei ou por um costume específico do setor. O salário pago deve ser suficiente para cobrir as necessidades básicas de um trabalhador. Deduções salariais ilegais e injustificadas ou medidas disciplinares indiretas medidas sob a forma de dedução salarial são proibidas.

8. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Os trabalhadores serão compensados por horas extras pela taxa "maior" legalmente exigida ou, se não houver taxa de prêmio legalmente prescrita, a uma taxa pelo menos igual à taxa de salário horário normal.

9. HORAS DE TRABALHO

O horário de trabalho deve estar em conformidade com a lei aplicável e os padrões do setor. As horas semanais do trabalhador são limitadas a 40 horas e a 50 horas com horas extras. Horas extras devem ser voluntariamente acordadas pelos membros da equipe e ser compensado a um valor maior, e recomenda-se que seja pelo menos 25% do valor regular.

O horário de trabalho poderá ser aumentado até às 60 em 7 dias apenas em situações excepcionais e se as seguintes condições forem atendidas:

- A legislação do país o permita;
- Os acordos coletivos negociados livremente entre uma organização de colaboradores que represente parte significativa da força de trabalho o permitam;
- Haja medidas apropriadas para proteger a saúde e segurança dos colaboradores; e
- O empregador possa demonstrar a existência de condições excepcionais, como picos de produção, acidentes ou emergências.
- Os trabalhadores têm direito a pelo menos um dia de folga após um período de seis dias úteis.

Elaborado: DQ	Aprovado: DG
Data: 28-07-2022	Data: 01/08/2022

 HYDRACOOILING	CÓDIGO DE CONDUTA	CC-V03
		PÁGINA 8 DE 8

10. PROTEÇÃO AMBIENTAL

Todas as leis e regulamentos ambientais relevantes e aplicáveis devem ser cumpridos na íntegra.

11. POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A Hydracooling opõe-se à corrupção e ao suborno, não tolerando quaisquer práticas que visem a obtenção de resultados de forma ilícita. Nenhum colaborador da Hydracooling e de outras partes interessadas está autorizado a oferecer, receber ou aceitar de parceiros de negócios qualquer tipo de benefício que possa comprometer a sua autonomia e a sua capacidade de tomar decisões de forma objetiva e justa.

12. ADESÃO À LEI DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS

Os fornecedores e subcontratados são obrigados a cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo aquelas relativas à política salarial, às horas de trabalho, às normas de saúde e segurança, bem como à manutenção, preços e distribuição de produtos.

13. BRIEFING E CONFORMIDADE DE FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS

Os fornecedores e subcontratados estão a ser informados detalhadamente sobre o conteúdo do código de conduta da Hydracooling e devem concordar em implementar e manter o quadro de regras. Auditorias (2ª parte) regulares aos fornecedores serão conduzidas assim como as instalações de fabrica (caso seja aplicável) podem ser inspecionadas com aviso prévio. Além disso, os fornecedores e/ou subcontratados, são obrigados a manter a documentação confirmando a sua adesão ao código de conduta.

O ¹Fornecedor e/ou ²subcontratado:

1

2

Elaborado: DQ	Aprovado: DG
Data: 28-07-2022	Data: 01/08/2022