

Título:

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

Histórico da Revisão

Revisão	Histórico	Emissão
00	Emissão	30/11/21

1. OBJETIVO

O Código de Conduta e Ética tem por objetivo nortear a atuação de todos que representam a HYDROSTEC servindo de referência individual e coletiva para as atitudes e as decisões de todos.

2- DEFINIÇÕES

- Comitê Diretivo de Compliance - formado por trabalhadores indicados pelos sócios, com o objetivo de gerenciar as ações visando à conformidade com este Código.
- Profissionais- os empregados da HYDROSTEC em todos os níveis.
- Terceiros- todos que direta ou indiretamente representam a HYDROSTEC em suas subsidiárias, como consultores, distribuidores, agentes e prestadores de serviços independentes, ainda que temporários.
- Clientes- contratantes da HYDROSTEC.
- Fornecedores- contratados da HYDROSTEC.
- Parceiros de Negócios- empresas participantes de associações temporárias ou definitivas.
- Informações Confidenciais- informações não públicas, que incluem, mas não se limitam a: estratégias e planos de negócios, segredos comerciais e tecnológicos de pesquisa e desenvolvimento, dados financeiros, estrutura de formação de preços, relatórios internos, informações sobre os clientes, fornecedores e parceiros de negócios

3. VALORES DE CRENÇAS

- A Ética: O respeito irrestrito à legislação, como aos valores éticos e morais é o único caminho para que os profissionais da HYDROSTEC atuem com segurança e dignidade, na missão de perenizar a empresa.
- As Pessoas: A capacitação individual, o relacionamento cordial e profissional e a atitude proativa e transparente em todos os níveis, permitem à empresa superar os desafios e atingir os seus objetivos maiores.

- A Excelência: Produtos e serviços, que sejam percebidos pelo mercado como diferenciados pela performance e confiabilidade, permitem a preferência dos Clientes contribuindo decisivamente para os resultados e sua sobrevivência.
- O Meio Ambiente: A atuação orientada e sistêmica no respeito ao meio ambiente contribui para a valorização da imagem da empresa e para a construção de uma sociedade melhor.
- A Responsabilidade Social: A observância da legislação brasileira e internacional, o ambiente de trabalho seguro e saudável, a seriedade no trato dos interesses de seus trabalhadores e da sociedade, proporcionam tranquilidade para direcionamento dos esforços para cumprimento dos objetivos e compromissos da empresa.
- O Cliente: O cumprimento dos Contratos, pelo fornecimento de produtos e serviços com preço, prazo e qualidade diferenciados, que representem solução precisa das reais necessidades dos Clientes, diferencia a empresa perante seus concorrentes e o mercado.
- Os Resultados: A execução de produtos e serviços diferenciados, executados com alta performance, maximiza os resultados da empresa, permitindo a sua sobrevivência, e o adequado retorno aos acionistas.

4 – APLICABILIDADE

O Código de Conduta e Ética se aplica a todos os sócios e profissionais da empresa, além de terceiros que a representam.

5 – ABRANGÊNCIA

Este Código de Conduta deve ser observado integralmente na empresa e nas suas subsidiárias e/ou associações nas quais detenha o controle acionário.

Nas associações nas quais tenha outros parceiros, a empresa deverá empenhar-se para que desenvolvam e pratiquem seu próprio Código de Conduta, que deve observar as diretrizes mandatórias deste Código.

6 - RESPONSABILIDADES

As lideranças, representadas hierarquicamente pelos sócios, pelos integrantes do Comitê Diretivo de Compliance, pelos superintendentes, gerentes, coordenadores, supervisores, encarregados e líderes de equipe, têm a responsabilidade primária pelo gerenciamento das ações que venham garantir o cumprimento dos mandamentos deste Código.

Todos os profissionais em qualquer nível, bem como terceiros, são responsáveis pelo cumprimento irrestrito ao estabelecido neste Código, nas relações internas, com a sociedade e com o mercado.

7- Atribuições dos Sócios, do Comitê Diretivo de Conformidade e das Lideranças:

Os líderes da empresa têm obrigações que vão além das exigidas dos outros profissionais, para garantir a conformidade das ações com as diretrizes deste Código e, para tanto, devem:

- Liderar e dar exemplo, agindo e comportando-se de forma modelar frente a seus subordinados.
- Desempenhar as atividades com integridade moral e ética.
- Cumprir e fazer cumprir a legislação aplicável, notadamente relativa aos trabalhadores, aos acionistas da empresa, aos parceiros, ao meio ambiente e à sociedade em geral.
- Garantir que todos os trabalhadores e terceiros respeitem o estabelecido neste Código.
- Divulgar em detalhe as políticas, procedimentos e instruções relativas a este Código.
- Fazer saber a todos que as conformidades com as determinações deste Código são mandatórias e prevalentes na tomada de decisão para a condução dos negócios.
- Monitorar regularmente o cumprimento das determinações deste Código.
- Buscar apoio e/ou orientação de seus superiores no caso de qualquer dúvida sobre a aplicação correta deste Código.
- Conduzir as investigações de desvios no cumprimento das diretrizes deste Código, procedendo à apuração de eventuais procedimentos dolosos.
- Adotar medidas corretivas expedidas para corrigir desvios e não conformidades.
- Incentivar os profissionais a denunciar desvios e não conformidades no cumprimento deste Código.
- Criar canais de comunicação para os trabalhadores, que garantam o anonimato nas denúncias.
- Promover o treinamento para capacitação de todos nas determinações deste Código, e;
- Buscar aconselhamento legal, quando aplicável, para garantir, que profissionais e terceiros entendam as exigências das leis aplicáveis;

8- PRÁTICAS DE CONDUTA**8.1 - Nas Relações com os Sócios:**

- Manter os sócios da empresa informado, através de relatórios gerenciais e registros contábeis precisos, que permitam o entendimento dos resultados conseguidos, bem como das projeções e tendências futuras.

Título:

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

- Produzir informações financeiras que devem espelhar o retrato da empresa no momento de sua emissão, com dados contábeis que respeitem as determinações da legislação aplicável.

8.2 - Nas Relações com os Profissionais da Empresa:

- Garantir igualdade de oportunidades, direitos e obrigações para todos, independentemente de nacionalidade, de raça, sexo, orientação sexual, estado civil, religião, ou de qualquer outro aspecto de caráter meramente discriminatório.
- Cumprir a legislação trabalhista vigente.
- Promover o desenvolvimento e valorizar os trabalhadores objetivamente, com base tão somente nos resultados mensuráveis alcançados.
- Incentivar a criação e a inovação, reconhecendo, premiando e divulgando as realizações notáveis, que virão a constituir-se em direitos de propriedade da empresa.
- Incentivar o coleguismo, respeito e cooperação entre as equipes de modo a criar um ambiente de trabalho favorável às realizações coletivas.
- Garantir que os trabalhos sejam desenvolvidos respeitando as práticas para avaliação de Serviços de Segurança e Saúde Ocupacional.
- Manter canais de comunicação que garantam a livre manifestação.

8.3 - Nas Relações com Clientes e Parceiros Comerciais:

- Entender as necessidades dos clientes, pelo relacionamento presencial e interpessoal, para permitir a oferta precisa e adequada dos produtos e serviços.
- Cumprir e fazer com que fornecedores, terceiros e parceiros cumpram as obrigações contratuais pactuadas, respeitando as diretrizes deste Código.
- Conseguir a fidelidade dos clientes agindo para que seja considerada a melhor empresa de seu mercado, pela alta performance, confiabilidade e competitividade na execução dos contratos.
- Manter a confidencialidade de informações empresariais, comerciais e técnicas que venha a ter acesso, relacionadas aos contratos comerciais.
- Desenvolver relacionamento franco e leal, reportando dificuldades e/ou eventuais desvios em relação aos compromissos contratuais, buscando soluções em consenso com o cliente.

8.4 - Na Relação com Concorrentes:

Título:

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

- Concorrer com a determinação de sagrar-se vencedora das disputas dos certames dos quais participa.
- Superar os concorrentes na opinião dos clientes nos aspectos de tecnologia, qualidade, confiabilidade e prazos de execução dos produtos e serviços fornecidos.
- Concorrer com lealdade, tendo como mandatários os princípios deste Código, respeitando os concorrentes e acatando as decisões do cliente.

8.5 - Na Relação com Fornecedores:

- Contratar fornecedores e parceiros comerciais, que produzam produtos e serviços competitivos e com nível de qualidade e confiabilidade que a empresa considere adequados.
- Incentivar os fornecedores a praticar seu próprio Código de Conduta, que respeitem as determinações deste Código.

8.6 - Na Relação com o Mercado:

- Divulgar através das pessoas autorizadas formalmente pela empresa, informações sobre a empresa de forma precisa, objetiva, adequada e legal.
- Relaciona-se com a imprensa e órgãos de comunicação externos, em geral, exclusivamente através dos porta-vozes formais da empresa.
- Solicitar autorização aos sócios, para entrevistas, declarações, artigos e apresentações públicas.

8.7 - Na Relação com a Sociedade e o Meio Ambiente:

- Agir em estrita observância à legislação em vigor, buscando ainda a convivência em harmonia com os costumes e tradições dos locais onde atua.
- Praticar as diretrizes de gestão ambiental, atendendo à legislação nacional e internacional pertinentes, utilizando racionalmente os recursos ambientais fundamentais para suas operações, buscando minimizar os impactos danosos à natureza e à sociedade.

8.8 Na Utilização dos Ativos da Empresa

- Utilizar os ativos disponibilizados pela empresa, tais como instalações, viaturas e outros equipamentos, telefones, bem como materiais de consumo e de aplicação permanente, apenas nas tarefas relacionadas ao trabalho.

- Computadores poderão ter uso pessoal, desde que fora do horário de trabalho, e apenas utilizando softwares legais e autorizados.
- Aluguel de bens de qualquer natureza, de terceiros ou fornecedores, só poderão ser feitos com autorização superior, desde que respeitados os limites de alçada.

8.9 Na Confidencialidade das Informações

- Manter confidencialidade em relação às informações reservadas da empresa, dos clientes e de terceiros.
- Zelar para que relatórios, correspondências e outros documentos de trabalho, além de arquivos eletrônicos de propriedade da empresa, sejam usados apenas nas atividades profissionais e que não sejam copiados ou levados, principalmente quando ocorre o desligamento do profissional.
- Manter confidencialidade quanto aos assuntos relacionados a ações judiciais ou disputas legais da empresa.

8.10 - Ações judiciais, Procedimentos Legais e Investigações:

- Os Sócios e representantes legalmente constituídos são os únicos autorizados a conduzir ações judiciais, procedimentos legais, disputas e investigações, que envolvam a empresa.
- Cooperar com a empresa caso esteja envolvido ou participando de processo judicial de qualquer natureza.

9 PRINCIPIOS ETICOS E DE CONDUTA

9.1 Brindes e Convites

A aceitação de brindes pelos trabalhadores deve estar restrita aos produtos institucionais, confeccionados por terceiros institucionalmente para este fim.

Os sócios são os únicos gestores que podem mandar confeccionar, adquirir e estabelece quem da empresa vai oferecer e para quem fornece.

9.2 Contribuição Eleitoral

A empresa não assume posições políticas.

A empresa não pratica contribuições eleitorais de qualquer natureza.

9.3 Conflito de Interesses

O trabalhador que decidir candidatar-se a cargos em órgãos públicos ou políticos, deverá previamente afastar-se de suas atividades na empresa.

A participação em entidades de classe ou associações das quais a empresa faça parte, deve ser aprovada pelos sócios.

O desenvolvimento de atividades profissionais paralelas afins com as desenvolvidas na empresa para outras entidades comerciais, não é permitido.

Vantagens pessoais de qualquer natureza obtidas de terceiros, decorrentes de sua posição profissional na empresa, não são permitidas.

O profissional deve informar ao seu superior imediato sobre qualquer situação que possa representar conflito de interesses pessoais com os da empresa.

9.4 - Denúncia de Conflitos:

- A empresa manterá órgão de comunicação dedicado e confidencial para as eventuais denúncias de conflitos de interesses de pessoas ou organizações com a empresa.
- O Comitê Diretivo de Compliance é o único órgão que terá acesso às denúncias.
- As denúncias não acarretarão em punições de qualquer natureza.

10 – FALTAS GRAVES E/OU CRIMES

- O trabalho escravo e infantil;
- O assédio moral e sexual, atos de intimidação, ofensa e agressão nas relações interpessoais;
- O porte de armas ou drogas;
- As práticas de corrupção, suborno e lavagem de dinheiro;

- Acordos ou acertos com concorrentes e/ou fornecedores;
- O pagamento ou gratificação indevida a pessoas ou entidades, com o propósito de conseguir vantagem indevida na condução dos seus negócios;
- A aceitação de gratificações indevidas de terceiros, com o propósito de conseguir vantagem pessoal indevida;
- O uso de informações privilegiadas em benefício pessoal ou de terceiros é crime, sujeito a sanções trabalhistas e penais.
- A prática de atos lesivos ao patrimônio público ou privado;

11 – MEDIDAS DISCIPLINARES

Os profissionais ou fornecedores que descumprirem ou não observarem as disposições deste Código, estarão sujeitos à penalizações, pela aplicação das seguintes sanções:

- Advertência verbal.
- Advertência por escrito.
- Suspensão de até 30 dias corridos.
- Demissão sem justa causa.
- Demissão por justa causa.
- Rescisão contratual por descumprimento.
- Encaminhamento da denúncia aos órgãos governamentais responsáveis.

A aplicação de penalidades deve ser proposta logo em seguida à falta cometida.

Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade, quando a falta requerer apuração de fatos e das responsabilidades individuais das pessoas envolvidas.

As sanções devem ser proporcionais à gravidade da falta cometida.

Faltas equivalentes devem acarretar sanções equivalentes.

Título:

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

As sanções deverão ser propostas pelo chefe imediato do trabalhador faltoso, porém apenas os diretores e os superintendentes tem o poder da decisão final sobre a aplicação da penalidade;

Antes da aplicação da medida disciplinar, os Departamentos de RH e Jurídico deverão ser consultados.

Elaborado por: Comitê Diretivo Compliance

Aprovado por: Luiz Antonio BOVO