

Inspired by water...



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

ÍNDICE

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO.....	3
1. INTRODUÇÃO.....	3
1.1. Objetivos do Código de Ética e de Conduta	4
1.2. Âmbito de aplicação do Código de Ética e de Conduta	4
1.3. Relevância do Código de Ética e de Conduta.....	5
2. REFERENCIAL ÉTICO DA OLI	5
2.1. Visão e Missão	5
2.2. Valores e Princípios de atuação.....	6
2.3. Responsabilidades.....	9
3. CONDUTA ÉTICA	9
3.1. O que é um dilema ético?	9
3.2. Orientação para lidar com um dilema ético.....	10
3.3. Normas de conduta	10
4. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	13
4.1. Revisões.....	13
4.2. Sanções.....	14
4.3. Entrada em vigor.....	14

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

A história da OLI - Sistemas Sanitários, S.A. (OLI), de mais de 70 anos, foi construída sobre uma base sólida de valores e princípios que nos guiaram desde a fundação em 1954. O Código de Ética e Conduta que hoje apresentamos é um instrumento estruturante, que visa reforçar e dar a conhecer, tanto internamente quanto externamente, os princípios que norteiam as nossas ações e decisões.

Este Código deve ser considerado uma referência contínua na conduta de todos/as os/as trabalhadores/as, especialmente nos processos de tomada de decisão, tanto nas nossas relações internas (entre os/as trabalhadores/as) como nas relações externas (fornecedores de bens e serviços, clientes, investidores, instituições públicas e privadas e Sociedade em geral). Cada um de nós tem a responsabilidade de manter a integridade e o compromisso com os valores da OLI em todas as suas interações.

As chefias, como líderes da nossa organização, têm um papel fundamental. Devem ser os primeiros a praticar e exemplificar os princípios e valores descritos neste Código, atuando como modelos a serem seguidos por todos/as.

Contamos com o compromisso de todos para que este Código de Ética e Conduta seja vivido no dia a dia, com o mesmo zelo e dedicação que sempre demonstramos em nossa trajetória. Juntos, continuaremos a construir uma OLI cada vez mais forte, ética e reconhecida.

1. INTRODUÇÃO

A OLI – Sistemas Sanitários, S.A. (OLI) é líder na produção de autoclismos no sul da Europa e parceira de referência para os maiores pares globais de cerâmica sanitária. Fundada em 1954 em Aveiro, no coração de Portugal, a empresa opera a partir de um complexo industrial moderno e eficiente, reconhecido pela sua excelência produtiva. Atualmente, a OLI exporta 80% da sua produção para mais de 80 países nos cinco continentes.

A OLI decidiu formalizar os princípios éticos que regem a organização num Código de Ética e de Conduta, para promover uma cultura de honestidade, respeito e transparência. Ajuda a criar um ambiente em que todas as decisões são tomadas com base em valores sólidos e consistentes.

O Código de Ética e de Conduta da OLI, adiante designado como “Código” é o documento que expressa os compromissos éticos da empresa com as suas partes interessadas, onde se incluem trabalhadores/as, clientes, fornecedores e parceiros de negócio. É um dos instrumentos orientadores

fundamentais, no que concerne à aplicação da filosofia da empresa e dos seus valores e princípios em todas as operações e geografias em que atua. O Código foi desenvolvido para apoiar os/as nossos/as trabalhadores/as na compreensão e aplicação da ética da empresa que nos têm guiado durante décadas e dar a conhecer aos nossos parceiros e outras partes interessadas os valores e princípios que estão subjacentes à forma como desenvolvemos o negócio.

Este documento estrutura-se em quatro secções que contêm informação de contexto, a apresentação do que é a ética na OLI, as normas de conduta que expressam os comportamentos a adotar pelos/as trabalhadores/as ao serviço da empresa e as disposições finais com informação sobre a utilização do Código.

Esta secção apresenta os objetivos do código de ética e de conduta, o âmbito de aplicação e a relevância do documento para os trabalhadores/as e outras partes interessadas.

1.1. Objetivos do Código de Ética e de Conduta

Este Código promove a atuação ética de todos/as os/as trabalhadores/as. Agir de forma ética significa, perante determinada situação, optar pela solução mais vantajosa para todas as partes envolvidas.

Significa não privilegiar os interesses próprios.

Para além disso, o Código tem os seguintes objetivos específicos:

a. Promover uma cultura de integridade

Estabelecer diretrizes claras para assegurar que os/as trabalhadores/as da empresa atuem de forma íntegra, respeitando os valores fundamentais.

b. Orientar os processos de decisão

Proporcionar critérios de referência para a tomada de decisão em situações complexas e/ou dilemas éticos.

c. Promover a confiança

Dar a conhecer os valores e princípios que nos guiam, de forma a consolidar relações de confiança com as nossas partes interessadas internas e externas.

1.2. Âmbito de aplicação do Código de Ética e de Conduta

O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as das empresas pertencentes ao grupo OLI, incluindo os/as que se encontrem ao seu serviço ou em sua representação, independentemente do seu vínculo contratual.

O Código é um regulamento interno, pelo que vincula todos/as os/as trabalhadores/as.

1.3. Relevância do Código de Ética e de Conduta

1.3.1. Importância Código de Ética e de Conduta

O crescimento da empresa, do seu portfólio e a multiplicidade de geografias em que opera, tem vindo a tornar a operação mais complexa, pelo que é importante dispor de um documento que formaliza a filosofia da empresa, os seus valores e princípios, clarificando o que se espera das suas pessoas.

O Código deve ser percecionado como um instrumento inspirador e de alinhamento interno face à missão, visão, valores e princípios da empresa ao nível das atitudes e comportamentos dos/as trabalhadores/as, para agir de forma íntegra. É também um instrumento estratégico porque orienta com vista a harmonizar a resposta da empresa em questões estruturantes das relações de negócio.

1.3.2. Interpretação do Código de Ética e de Conduta

As normas de conduta que constam do Código não devem ser interpretadas à letra, mas consideradas como um padrão de comportamento, à luz dos valores e princípios que orientam a atuação da OLI. As orientações apresentadas no Código reforçam ou complementam políticas e procedimentos em vigor na empresa.

Na eventualidade de surgirem dúvidas na sua interpretação, as suas questões deverão ser colocadas à Chefia do Departamento de Recursos Humanos, a área designada para dar orientações sobre a aplicabilidade.

2. REFERENCIAL ÉTICO DA OLI

Esta secção apresenta a visão e a missão, bem como o referencial ético da OLI, estabelecido pelo sistema de valores e pelos princípios de atuação adotados pela empresa.

O referencial ético deve ser adotado como referência em todos os processos de tomada de decisão, no desenvolvimento das atividades diárias e nas relações com as partes interessadas. Este referencial ético distingue a empresa como entidade que segue os mais elevados padrões éticos e caracterizada por uma cultura de integridade.

2.1. Visão e Missão

2.1.1. Visão

Ser uma empresa de excelência reconhecida pela inovação e criação de valor, cultura de integridade e paixão pelas pessoas e pelo planeta.

2.1.2. Missão

Desenvolver, produzir e comercializar soluções de banho hidricamente sustentáveis e inclusivas, com design e funcionalidade e ainda dispositivos médicos que contribuam para a melhoria da qualidade da resposta ao tratamento dos pacientes.

2.2. Valores e Princípios de atuação

Os valores e princípios devem guiar as decisões e opções de gestão, garantindo coerência e consistência com a visão e com a missão.

2.2.1. Valores

Os valores representam os critérios de referência que influenciam os princípios, a cultura, as decisões e as ações da empresa. Concretizam as expectativas da OLI face às atitudes e comportamentos a adotar no exercício das suas funções.

Integridade

- Agimos de acordo com os padrões éticos definidos e os compromissos assumidos pela empresa, mesmo perante circunstâncias complexas ou pressões externas.
- Procuramos assegurar consistência e equidade nas opções e decisões, quer no quotidiano interno quer nas relações externas com os nossos parceiros.
- Honramos os compromissos assumidos com os nossos parceiros.
- Desenvolvemos relações assentes no diálogo, na proximidade, na transparência e no respeito mútuo.

Inovação

- Promovemos a partilha de conhecimento, criando um espaço de inovação para a nossa equipa alcançar padrões de excelência e criar soluções com valor estratégico para os nossos clientes.

Cooperação

- Colaboramos para consolidar a confiança e promover o envolvimento, garantindo que os esforços coletivos sejam mais fortes e eficazes do que as ações individuais.
- Responsabilizamo-nos pelo cumprimento das orientações, políticas e normas da empresa e pela qualidade do nosso trabalho.

Orientação para satisfação do cliente

- Colocamos o cliente no centro de tudo o que fazemos, oferecendo soluções inovadoras que combinam tecnologia, durabilidade e design.
- Promovemos relações próximas com os clientes para compreender e antecipar as suas necessidades e apoiar na criação de valor para o seu negócio

2.2.2. Princípios de atuação

Os princípios de atuação são formulados a partir dos valores. São as regras segundo as quais a empresa regula a sua conduta, complementando os valores fundamentais da empresa.

A OLI rege a sua atividade, pelos seguintes princípios de atuação:

Conformidade legal

A OLI conduz a sua atividade no pleno respeito pela legislação nacional e nas diferentes geografias em que desenvolve as suas operações. A empresa dispõe de metodologias para identificar os requisitos legais que lhe são aplicáveis e as estruturas que lhe permitem adaptar as suas operações ao seu cumprimento.

Respeito pelos direitos humanos e direitos laborais

Comprometemo-nos a respeitar e promover os direitos humanos e laborais em todas as nossas operações e relações comerciais. Defendemos a dignidade, a equidade e o tratamento justo de todas as pessoas, garantindo um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de discriminação, assédio ou exploração.

Os compromissos da OLI incluem:

- Trabalho digno: valorizamos condições de trabalho seguras, salários justos e jornadas adequadas.
- Combate ao trabalho infantil e forçado: não toleramos qualquer forma de exploração ou coerção.
- Diversidade e inclusão: respeitamos e incentivamos a equidade de oportunidades para todos/as.
- Respeito pela liberdade de associação: reconhecemos o direito dos/as trabalhadores/as à negociação coletiva e à liberdade sindical.
- Responsabilidade na cadeia de fornecimento: Estabelecemos parcerias com fornecedores e parceiros que partilham dos mesmos padrões éticos.

Segurança

Relacionamos a consistência dos resultados da empresa com o investimento na melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho e no envolvimento dos/as trabalhadores/as. Promovemos ativamente a sua consulta e participação e priorizamos a eliminação de perigos e redução de riscos, para prevenir lesões e doenças profissionais.

Qualidade

Construímos um portfólio recorrendo a tecnologia patenteada e aos mais elevados padrões de qualidade de fabrico, para proporcionar produtos de qualidade superior. Estabelecemos parcerias com clientes e fornecedores para reforçar competências, capacidade, envolvimento e conhecimento que contribuem para garantir a melhoria contínua dos produtos, serviços e processos de gestão.

Produtividade

Adotamos um modelo organizacional orientado para a melhoria contínua, que nos permite alcançar níveis mais elevados de produtividade. A nossa filosofia é que a melhoria tem de ser conseguida em todas as áreas, com todas as pessoas e todos os dias.

Integridade nos negócios

Aplicamos as regras da boa governação empresarial e os mais elevados padrões de integridade e transparência nas relações com as partes interessadas. A OLI não se envolve em negócios em que não esteja garantida a conformidade legal ou o cumprimento das leis da concorrência. A empresa não se envolve em quaisquer práticas ilícitas, pautando a sua atuação pela transparência e integridade.

Sustentabilidade e compromisso com o futuro

A sustentabilidade é um pilar essencial da nossa estratégia. Gerimos o negócio de forma responsável e sustentada. Esta política, demonstra aos/às trabalhadores/as, parceiros, comunidades locais e outras partes interessadas que a orientação estratégica da OLI assenta numa visão de longo prazo.

Desenvolvemos produtos inovadores que reduzam o impacte ambiental, promovam a eficiência no uso da água e contribuam para um futuro mais sustentável.

A nossa visão inclui:

- Eficiência hídrica e energética: criamos soluções que otimizam o consumo de água.
- Materiais sustentáveis: investimos no uso de materiais recicláveis e de baixo impacte ambiental.
- Economia circular: desenvolvemos produtos duráveis e recicláveis para minimizar os resíduos.
- Redução da pegada de carbono: trabalhamos para reduzir as emissões na produção e logística.
- Inovação sustentável: aplicamos tecnologia para criar soluções ecológicas sem comprometer o desempenho e o design.
- Compromisso com as gerações futuras: trabalhamos com uma visão de longo prazo, garantindo que as decisões e ações de hoje contribuam para proteger os recursos de amanhã.

Criação de valor

Atuamos de forma proativa, inovadora e estratégica para gerar resultados que beneficiem clientes, trabalhadores/as, parceiros e as comunidades que servimos. Somos ágeis a identificar oportunidades e a responder aos desafios de mercado e dos clientes. Construímos soluções com impacto positivo nas partes interessadas no presente e no futuro.

2.3. Responsabilidades

Os/As trabalhadores/as que ocupam cargos de administração, direção, gestão, chefia ou funções similares têm a responsabilidade adicional de liderar pelo exemplo. Cabe-lhes apoiar os demais trabalhadores/as na compreensão e aplicação do Código, tanto no desempenho de suas atividades diárias como no relacionamento com as partes interessadas.

Para todos/as os/as trabalhadores/as, o Código constitui uma parte essencial do sistema de normas internas da OLI, complementando outras normas internas e respeitando as disposições legais e regulamentares aplicáveis.

3. CONDUCTA ÉTICA

No ambiente institucional e concorrencial em que operamos, a definição de normas de conduta é essencial para estabelecer um padrão de comportamento ético, coerente e alinhado com os valores da empresa, para lidar com dilemas éticos.

As normas de conduta desempenham um papel fundamental neste processo, pois servem como um guia claro para orientar as ações e decisões de todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente de sua posição hierárquica. Contudo, a OLI define apenas orientação relativamente a questões essenciais. Para outras situações, que podem designar-se como dilemas éticos, apresenta uma metodologia de suporte à autorreflexão, para apoiar as decisões e opções dos/as trabalhadores/as.

3.1. O que é um dilema ético?

Um dilema ético é uma situação que não tem procedimento definido internamente, e que requer escolher entre várias alternativas, com consequências diferentes. Essas alternativas devem ser avaliadas, de acordo com os valores e princípios da OLI.

Estabelecer estas normas é importante para garantir:

- **Clareza e consistência**, pois as normas eliminam ambiguidades e estabelecem expectativas claras sobre o comportamento esperado de cada trabalhador/a.
- **Prevenção de conflitos e riscos**, pois o Código contribui para evitar comportamentos inadequados, práticas antiéticas e situações que possam comprometer a reputação ou a segurança da empresa. O Código funciona também como uma referência para a resolução de dilemas éticos e conflitos internos.
- **Confiança e reputação**, porque uma organização que adota e cumpre normas de conduta demonstra compromisso com a ética e a integridade, fortalecendo a confiança entre trabalhadores/as, clientes, parceiros e a sociedade.

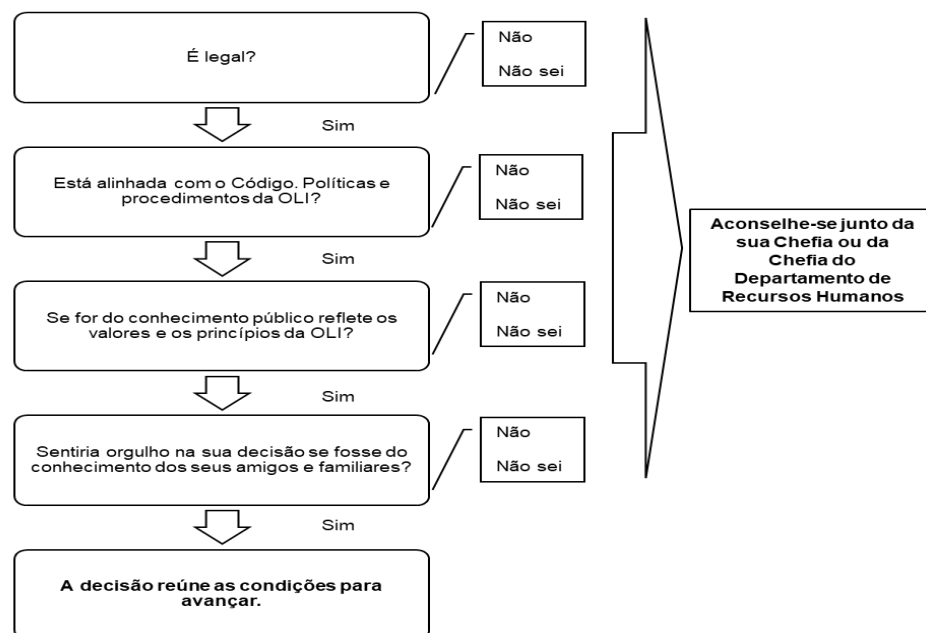
- **Orientação em decisões complexas**, situações desafiadoras ou inéditas, o Código fornece uma base para guiar as escolhas de forma ética e responsável, ajudando a evitar decisões precipitadas ou prejudiciais.
- **Promoção de um ambiente saudável**, ao abordar temas como respeito, inclusão e diversidade, as normas de conduta promovem um ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e motivador para todos/as.

3.2. Orientação para lidar com um dilema ético

Determinadas situações poderão suscitar dúvidas ou requerer esclarecimentos adicionais com vista a reduzir o risco para a empresa e proteger os/as trabalhadores/as ou outras partes interessadas.

As normas de conduta não esgotam as situações com que os/as trabalhadores/as se confrontam no exercício das suas atividades. O desenvolvimento da atividade apresenta questões complexas e ambíguas que requerem escolher entre diversas alternativas, com diferentes consequências para a empresa.

Para apoiar nas decisões mais difíceis e conduzir a uma decisão ética, poderá recorrer às questões apresentadas na árvore de decisão da figura seguinte, ou recorrer à Chefia do Departamento de Recursos Humanos.



3.3. Normas de conduta

Esta secção apresenta as normas de conduta da OLI, estruturadas em três dimensões: relações com clientes, relações com parceiros e relações com os/as trabalhadores/as.

3.3.1. Relações com clientes, fornecedores e parceiros

Satisfação das necessidades dos clientes

A relação com os clientes é crítica para o desenvolvimento do negócio e a sustentabilidade a longo prazo. Responder aos clientes com transparência e profissionalismo é essencial para manter a sua confiança e lealdade, garantindo a resposta às suas necessidades.

Estabelecer estas normas é importante para garantir:

- Tratar todos os clientes com respeito, cordialidade e atenção, independentemente de sua origem ou situação social;
- Demonstrar empatia ao ouvir as necessidades e preocupações dos clientes, procurando soluções que correspondam às suas expectativas;
- Fornecer informações claras, completas e precisas sobre produtos, serviços e condições;
- Não realizar promessas ou realizar declarações enganosas que possam gerar falsas expectativas;
- Oferecer produtos e serviços que respondam aos mais elevados padrões de qualidade;
- Responder de forma ágil e eficiente às solicitações, dúvidas ou reclamações dos clientes, mantendo um canal de comunicação aberto e acessível.

Ofertas e outros benefícios

Apesar de existirem práticas de cordialidade na oferta de presentes no desenrolar das atividades comerciais, estas não devem comprometer a integridade das relações entre a empresa e outras entidades.

Aceitar ou oferecer presentes ou outros benefícios, é um ato que pode ser caracterizado como cortesia para reforçar relações institucionais ou comerciais da empresa, ou pode ser utilizado como forma de influenciar a realização de um negócio, o resultado de uma auditoria, a implementação de um projeto, para obter informação privilegiada ou qualquer outra forma de favorecimento.

Por esse motivo, os/as trabalhadores/as apenas podem aceitar ou oferecer presentes que possam ser caracterizados como de cortesia e rejeitar outros cujo valor seja superior a 50 € euros. Caso o/a trabalhador/a seja colocado perante uma situação em que a oferta é de valor superior e o contexto não lhe permite rejeitar a oferta, a situação deve ser comunicada a sua Chefia.

O/A trabalhador/a que procede a qualquer compra de serviços, equipamentos, bens deve pedir orçamento a duas ou mais empresas fornecedoras e/ou seguir critérios de racionalidade económica.

3.3.2. Relações com trabalhadores/as

Orientações sobre conflito de interesses

Os conflitos de interesse surgem quando os interesses pessoais, familiares ou financeiros de um/a trabalhador/a pode interferir, ou dar a impressão de interferir, com a sua capacidade de agir de forma

imparcial e no melhor interesse da empresa. Esses conflitos podem comprometer a integridade e a credibilidade da empresa, se não forem identificados e geridos adequadamente.

Assim, recomenda-se que os/as trabalhadores/as identifiquem e informem qualquer situação ou relação que possa ser percebida como um potencial conflito de interesses, mesmo que não haja intenção de influência indevida.

Os/As trabalhadores/as devem notificar as suas chefias sempre que um possível conflito surgir, como por exemplo:

- decidir sobre a escolha de fornecedores com quem existem relações familiares ou pessoais;
- dirigir hierarquicamente pessoas com quem tenham relações familiares ou pessoais;
- recrutar diretamente pessoas com quem tenham relações familiares ou pessoais;
- decidir sobre a progressão na carreira de pessoas com quem tenham relações familiares ou pessoais.

A comunicação sobre conflitos de interesse deve ser efetuada à Chefia do Departamento de Recursos Humanos, através do endereço: *mjrodrigues@oli-world.com*.

Tratamento e utilização de dados pessoais

Os dados pessoais devem ser tratados de forma ética, com uma base legal válida e de forma transparente para o/a titular. Devem ser recolhidos e utilizados apenas os dados pessoais necessários para o propósito específico e para os fins para os quais foram recolhidos e que foram comunicados ao titular.

Assim, recomenda-se que:

- Os/As trabalhadores/as protejam a confidencialidade dos dados pessoais acedidos no desempenho das suas funções, evitando qualquer acesso, uso ou divulgação indevidos;
- Sejam utilizados os sistemas da empresa para tratar dados pessoais de forma segura e de acordo com a Política de Proteção de Dados e a legislação aplicável;
- Relatem ao responsável pela proteção de dados qualquer incidente de segurança, como perda, roubo ou acesso não autorizado a dados pessoais.

Confidencialidade da informação

Os assuntos relacionados com a empresa, seja qual for o seu grau de especificidade, constituem informação privilegiada e devem ser tratados e comunicados apenas no âmbito das empresas da OLI.

A confidencialidade deve ser preservada, o que significa não partilhar informação privilegiada e sensível para o negócio, em contexto formal ou informal, o que inclui reuniões com parceiros, concorrentes ou em ambiente familiar. De forma a preservar a confidencialidade dos assuntos da empresa, devemos respeitar os canais de divulgação da informação, os tempos definidos de divulgação da informação e a pertinência de a mesma ser tornada pública.

Proteção do património físico, financeiro e intelectual

Os ativos da empresa, sejam eles tangíveis, como equipamentos, instalações, materiais ou viaturas, ou intangíveis, como o tempo de trabalho, os sistemas de comunicação, a propriedade intelectual ou informações confidenciais, são críticos para a operação, o crescimento e a sustentabilidade do negócio.

É responsabilidade de todos/as os/as trabalhadores/as proteger esses ativos, garantindo sua utilização adequada, eficiente e exclusivamente para fins profissionais. A utilização descuidada, o desperdício, o uso indevido ou a negligência podem comprometer o desempenho da organização e a sua posição no mercado. Assim, espera-se que cada trabalhador/a zele pelos recursos da empresa como se fossem seus, contribuindo para a preservação do património coletivo.

A propriedade intelectual produzida por qualquer trabalhador/a, durante os períodos de trabalho constitui um ativo da empresa.

Comunicação de irregularidades

A apresentação de uma prática que potencialmente viola este Código, políticas ou procedimentos em vigor deve sempre ser comunicada, seguindo os canais de comunicação existentes na empresa.

Pretendemos que os/as trabalhadores/as sintam abertura para expor situações que possam representar infrações à ética ou potenciais violações relacionadas com os Códigos de Ética ou de Conduta. Tais situações devem ser reportadas formalmente, caracterizando a situação e evidências da mesma. No entanto, alertamos os/as trabalhadores/as para agirem de forma responsável e fundamentada no reporte de alguma situação violadora deste Código que tenham testemunhado.

O canal de denúncia é o instrumento apropriado para realizar estas comunicações e pode ser acedido através de: <https://www.oli-world.com/pt/canal-de-denuncias/>

Como referido no canal de denúncias, uma infração no âmbito do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, bem como atendendo a disposições do Regime geral de Prevenção de Corrupção, poderá utilizar um dos seguintes canais:

- Por correio - remeter carta para o endereço postal OLI – Sistemas Sanitários, S.A., Travessa do Milão, 3800-314 Aveiro, com a indicação de Confidencial

- Por email - para o endereço: canaldenuncias@oli-world.com

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1. Revisões

O Código é revisto a cada três anos, ou sempre que surgir alguma alteração na legislação, regulamentação interna ou operação que o justifique.

As revisões ao Código são da responsabilidade da Chefia do Departamento de Recursos Humanos.

4.2. Sanções

O cumprimento das normas estabelecidas na secção normas de conduta é indispensável para manter a integridade, a confiança e a reputação da empresa. Todos/as os/as trabalhadores/as têm a responsabilidade de agir em conformidade com essas diretrizes, contribuindo para um ambiente de trabalho ético e alinhado com os valores da empresa.

A violação das normas de conduta pode conduzir a sanções disciplinares, que variam de acordo com a gravidade da infração. As sanções podem incluir advertências, suspensão ou, em casos mais graves, o término do vínculo laboral, de acordo com as leis do trabalho e regulamentos aplicáveis.

Adicionalmente, condutas que infrinjam a legislação ou regulamentos externos, podem resultar em consequências legais, incluindo ações civis ou criminais, tanto para o indivíduo quanto para a empresa.

A OLI está comprometida em garantir que todas as situações sejam tratadas de forma justa, imparcial e confidencial.

4.3. Entrada em vigor

Este Código entra em vigor após a sua publicação.