

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA.

Índice

1. APRESENTAÇÃO	3
2. MENSAGEM DO CEO	5
3. INTRODUÇÃO	6
4. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO	8
5. VISÃO, MISSÃO E VALORES	9
5.1 Valores traduzidos nas atividades do dia a dia	11
6. NORMAS DE CONDUTA	13
6.1 Respeito pela Lei e pela Regulação	13
6.1.1 Respeitar a legislação local em matéria de emprego, horas de trabalho e salários ...	13
6.2 Relacionamento com a Comunicação Social	15
6.3 Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades	13
6.4 Relacionamento com as Entidades Reguladoras.....	14
6.5 Governo da Societário	15
6.6 Relacionamento Institucional com outras Entidades.....	15
6.7 Concorrência	16
6.8 Atividades Políticas e Sindicais	16
6.9 Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas	16
6.10 Utilização de Recursos da Empresa	17
6.11 Confidencialidade e Sigilo Profissional	17
6.12 Atividades externas	18
6.13 Lealdade	18
6.14 Álcool, Drogas e Tabaco	19
6.15 Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses	19
6.16 Relacionamento entre Trabalhadores e Colaboradores	20
6.17 Compromisso Ambiental.....	20
6.18 Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável.....	21
6.19 Relações de trabalho.....	21
6.19.1 Trabalho Infantil e/ou Forçado.....	21
6.19.2 Diversidade, Discriminação e Assédio	22
6.19.3 Direitos Humanos de Partes Interessadas Externas	22
6.19.4 Representantes dos trabalhadores	23

6.19.5	Sindicatos	23
6.20	Saúde e Segurança dos Trabalhadores e Colaboradores	23
6.20.1	Avaliação detalhada dos riscos de saúde e segurança	24
6.20.2	Procedimento implementado para antecipar riscos de saúde e segurança – alteração das operações existentes	24
6.20.3	Fornecimento de Equipamento de Proteção Individual para todos os trabalhadores e Colaboradores	24
6.20.4	Procedimento para manuseamento de substâncias químicas ou perigosas.....	25
6.20.5	Medidas Preventivas ativas para ruído	25
6.20.6	Formação dos trabalhadores relativa aos riscos de segurança e saúde e boas práticas	26
6.20.7	Check up de saúde mandatório para todos os trabalhadores.....	26
6.20.8	Formação em questões relativas à segurança e saúde de visitantes e subcontratados trabalhando nas instalações das empresas da MDGroup	27
6.20.9	Realização de Inspeções regulares e auditorias para assegurar o equipamento de segurança	27
6.21	Condições de Trabalho	27
6.21.1	Ambiente organizacional	28
6.21.2	Comunicação interativa com os trabalhadores relativa às condições de trabalho	28
6.21.3	Questionários de avaliação da satisfação dos colaboradores	28
6.22	Gestão de Carreiras	29
6.22.1	Processo de recrutamento transparente	29
6.22.2	Avaliação do desempenho individual.....	29
6.22.3	Desenvolvimento Individual e Plano de Carreiras para todos os trabalhadores....	30
6.22.4	Mobilidade Interna	30
6.22.5	Promoção da formação e treino para desenvolvimento de competências	31
7.	Consequências do Incumprimento	31
8.	Entrada em vigor.....	31
9.	Divulgação e revisão	32

1. APRESENTAÇÃO

O Grupo MD (ou MD) integra atualmente duas sociedades comerciais (MD Group, S.A. e MD Plastics, Lda.), tendo sido fundada há 33 anos como empresa de serviços de Engenharia.

De uma forma muito resumida podemos descrever o percurso da MD da seguinte forma:

- 1989 A MD-Moldes foi fundada como empresa de engenharia, especializada em aquisição de moldes e gestão de projetos.
- 1998 Com o aumento contínuo do pedido do cliente, a MD-Fastooling foi fundada para se focar em ferramentas complexas.
- 1999 A MD-Engineering foi criada para fornecer soluções de engenharia (auxiliar o desenvolvimento de produtos, desenvolvimento de moldes e otimização de injeção de plástico).
- 2002 Para fornecer soluções completas de embalagem e orientação ao cliente, fundamos a MD-Plastics.
- 2015 Novas instalações da MD Plastics totalmente dedicadas à produção de peças plásticas.
- 2017 Entrada da Alantra na estrutura acionista da empresa.
- 2019 Arranque do projeto das novas instalações onde se integrará a fabricação de moldes, áreas administrativas e gestão central.
- 2021 Constituição da MD Group – fusão das várias empresas de moldes.
Transferência da área Administrativa e Produção para as novas instalações.

Ao longo deste percurso, expandiu os seus serviços passando a abranger toda a cadeia de produção de moldes e de peças plásticas.

Em resultado desta evolução, construímos instalações inovadoras equipadas com tecnologia de ponta, representando o mais atual estado-da-arte.

A consistência do nosso sucesso é o resultado direto do trabalho de uma equipa notável. Um Grupo de pessoas vanguardistas e com capacidade de inovação que partilham as mesmas ideias e ideais e progridem com a motivação dos novos desafios.

Atualmente, o Grupo MD qualifica-se como referência mundial na oferta de soluções de moldes e produtos para a Indústria de Iluminação Automóvel, desafiando a sua equipa a continuar a atividade de inovação – **Lighting The Future**.

A MD acredita que a concretização dos seus interesses de longo prazo está necessariamente alicerçada no estrito cumprimento dos mais elevados padrões de conduta ética e, assume a convicção de que as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Todos aqueles que se relacionam com a empresa nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da empresa e dos seus trabalhadores.

Este documento vem expressar o compromisso da MD com uma conduta ética nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis e a criação de um ambiente de trabalho que promova o respeito, a integridade e a equidade.

Este Código é aplicável a todas as empresas do Grupo MD e vincula todos os trabalhadores e colaboradores, independentemente da sua função ou posição hierárquica.

2. MENSAGEM DO CEO

A atividade da MD consiste na conceção e fabricação de moldes, produção de peças plásticas e prestação de serviços relacionados principalmente com o setor automóvel procurando contribuir decisivamente para a gestão sustentável do ciclo de vida do produto, ao longo da sua sequência de atividades e negócios.

No cumprimento desta atividade, a MD tem-se regulado por princípios e valores que conduziram a um serviço, imagem e reputação de excelência o qual se pretende incrementar continuamente.

Numa perspetiva de melhoria, pretende-se elevar esses patamares de excelência, incentivando a adoção de comportamentos exemplares, baseados em princípios e valores de integridade, transparência, qualidade, independência, liberdade, equidade, respeito pela condição da pessoa humana e pelo meio ambiente, os quais se encontram alinhados com a legislação nacional e internacional, com as convenções e declarações internacionais.

A assunção dos princípios explicitados neste Código e a colocação em prática das normas nele consagradas, por todos os que trabalham na e para a MD serão a garantia absoluta do seu integral respeito e aplicação.

Mark Marti

CEO

3. INTRODUÇÃO

A nossa conhecida ambição de crescimento não é um fim em si. Queremos crescer para melhorar as vidas dos nossos clientes, dos nossos colaboradores e da sociedade em geral. O crescimento é essencial para criar mais emprego, gerar mais riqueza, possibilitar mais investimento e conquistar mais clientes em outras geografias. No entanto, só estaremos a cumprir a nossa missão, se esse crescimento for sustentável e se os nossos comportamentos refletirem os nossos valores.

O nosso comportamento traduz-se na soma das ações de cada um de nós e são essas ações individuais que permitirão à MD alcançar o seu propósito.

A nossa honestidade e integridade estão dependentes de decisões individuais acertadas no dia-a-dia, independentemente das condições de pressão de trabalho que possam existir.

A MD é conhecida por valorizar muito a ação, a proatividade, a antecipação das necessidades dos seus clientes, sem, no entanto, menosprezar aqueles que antes de cada tomada de decisão, optem por uma reflexão suplementar por motivos éticos ou de integridade. Qualquer dúvida sobre o que é uma conduta adequada deve ser veiculada à Comissão de Ética, através dos canais disponibilizados.

O nosso princípio é, pois, o de que nenhum motivo deve pôr em causa o nosso compromisso com a integridade, seja a angústia de conseguir atingir os resultados, o instinto competitivo, a ambição pessoal ou mesmo uma ordem direta de um superior.

A verdade é que não pode existir um conflito entre um desempenho excelente e o respeito por elevados padrões de governo societário.

Esperamos um compromisso sério e sentido com este Código de Ética e de Conduta, através da adoção dos princípios que aqui se enunciam.

A MD é uma organização que funciona com base na confiança. Confiança nos nossos clientes, nos nossos parceiros e sobretudo uns nos outros. Confiamos que cada um de nós

saberá, não só adotar como defender os nossos valores e princípios na sociedade em que vivemos. Por isso, a MD compromete-se a:

- Manter relações existentes baseadas na confiança mútua e respeito, num ambiente de trabalho em que qualquer forma de discriminação ou assédio é proibida;
- Desenvolver um bom ambiente de trabalho que incentive a eficiência económica e comercial do grupo, o progresso e realização pessoal de cada indivíduo. Para que o grupo continue a ter sucesso em termos de desenvolvimento social, é pedido esforço e cooperação permanentes a cada indivíduo;
- Desenvolver a sua atividade respeitando as leis e regulamentos aplicáveis;
- Respeitar as linhas de orientação específicas de acordo com o Código de Ética e de Conduta e as demais regras e procedimentos internos.

Este código visa assegurar que o Grupo MD desenvolve a sua atividade enquanto respeita as leis nacionais e transacionais.

A dimensão e dispersão geográfica da MD justificam a explicitação e formalização dos princípios éticos que se devem impor à consciência coletiva de todos os trabalhadores e colaboradores como modelo comportamental.

Para responder a tal exigência, elaborou-se este código, o qual contém os valores e princípios que alicerçam a cultura empresarial da MD permitindo aperfeiçoar a consciência comum dos trabalhadores e colaboradores da empresa, partindo do princípio que comportamentos éticos levam à construção de consciências éticas. O Código de Ética e de Conduta deve ser respeitado no cumprimento das ações quotidianas por parte de todos os trabalhadores e colaboradores da empresa.

4. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Ética e de Conduta da MD é o documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade das empresas do grupo e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos respetivos membros dos Órgãos Sociais e por todos os Colaboradores - independentemente do seu vínculo ou posição hierárquica que ocupem e do lugar onde exerçam funções - tanto nas relações que estabeleçam entre si, como nas que em nome ou em representação desta instituição são estabelecidas com outros organismos, públicos ou privados, ou com os cidadãos em geral, nomeadamente na sua relação com clientes, fornecedores e restantes *stakeholders*.

O Código de Ética e de Conduta da MD visa garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral por parte de todos os colaboradores em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar.

As regras constantes neste Código constituem ainda uma referência para o público em geral no que concerne ao padrão de conduta exigível no relacionamento da empresa com terceiros.

O Código foi criado com o objetivo fundamental de:

- ▶▶ Partilhar os princípios que orientam a atividade das empresas da MD e as regras de natureza ética e deontológica que devem orientar o comportamento de todos os Colaboradores e Órgãos Sociais e promover a adoção dos princípios e regras éticas e deontológicas pelos nossos Parceiros;
- ▶▶ Promover e incentivar a adoção dos princípios de atuação e das regras comportamentais definidos neste Código, designadamente os valores da empresa nas relações dos Colaboradores e Órgãos Sociais entre si, com a MD, e com os restantes *stakeholders*;
- ▶▶ Consolidar a imagem institucional da MD;
- ▶▶ Ser uma referência, formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional de todos os trabalhadores, tornando-se um padrão de

relacionamento quer entre trabalhadores, quer com os públicos externos da MD;

- ▶▶ Cimentar, na empresa, a existência e a partilha de valores e normas de conduta comuns, reforçando uma cultura comum;
- ▶▶ Promover relações de confiança entre a MD e os seus parceiros;
- ▶▶ Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;
- ▶▶ Responder ao desafio cívico de alicerçar a sociedade em princípios éticos que respeitem as orientações de organizações supranacionais.

5. VISÃO, MISSÃO E VALORES

Visão:

Afirmção a nível global e diferenciação, rentabilizando os meios disponíveis para responder às necessidades dos seus clientes e às crescentes mutações do mercado.

Missão:

Conceber, desenvolver e fabricar moldes de injeção com a máxima fiabilidade e segurança, criando valor económico e social de forma sustentável, levando os benefícios de um progresso e da inovação a um número crescente de pessoas.

Valores:

Os valores da MD representam os princípios pelos quais a empresa pauta a sua atividade e a relação com todos os seus parceiros.

A MD tem como valores centrais:

- ▶▶ Espírito de Servir

- ▶▶ Excelência e Melhoria contínua
- ▶▶ Integridade, ética e confiança
- ▶▶ Pessoas no centro do nosso sucesso
- ▶▶ Responsabilidade
- ▶▶ Rigor;
- ▶▶ Tolerância e Igualdade.

Devendo todos os colaboradores no âmbito das suas funções pautar-se pelo seguinte:

- a) “Princípio da legalidade” - os trabalhadores devem atuar em obediência ao quadro constitucional e legal vigente;
- b) “Princípios da justiça e da imparcialidade” - os dirigentes e colaboradores da MD devem tratar, em qualquer caso, de forma justa e imparcial todos os cidadãos e demais entidades com que se relacionem, atuando de modo neutro e prosseguindo o bem comum;
- c) “Princípio da igualdade” - os dirigentes e colaboradores da MD não podem beneficiar ou prejudicar qualquer pessoa ou entidade, em razão da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social, ou de qualquer outro fator que potencie a ocorrência de uma eventual desigualdade de oportunidade ou tratamento;
- d) “Princípio da proporcionalidade” - os dirigentes e colaboradores da MD apenas podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da sua atividade;
- e) “Princípios da colaboração e da boa-fé” - os dirigentes e colaboradores da MD devem colaborar com quaisquer pessoas ou entidades com as quais se relacionem por forma a alcançar o resultado mais adequado possível ao cumprimento da sua missão, tendo em vista a realização do interesse da

comunidade, e devem atuar por forma a não criar obstáculos ou dificuldades injustificáveis àquelas pessoas ou entidades;

f) “Princípio da lealdade” - os dirigentes e colaboradores da MD devem agir de forma leal, solidária e cooperante, quer entre si, quer com as pessoas e entidades, públicas e privadas, com as quais se relacionam no contexto das funções que lhes estão cometidas;

g) “Princípio da integridade” - os dirigentes e colaboradores da MD devem pautar a sua conduta por critérios de honestidade pessoal e profissional, não podendo adotar quaisquer atos que possam prejudicar os restantes colaboradores ou as pessoas ou entidades com os quais se relacione;

h) “Princípios da competência e da responsabilidade” - os dirigentes e colaboradores da MD devem agir de forma briosos e responsável, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional e no cumprimento rigoroso da sua missão;

i) “Princípio da urbanidade” – Os dirigentes e colaboradores da MD devem tratar a todos com quem se relacionam de forma cordial, respeitosa e ponderada, favorecendo a existência de um ambiente de trabalho salutar e de um relacionamento com as demais pessoas e entidades conciliatório e cooperante.

5.1 Valores traduzidos nas atividades do dia a dia

Os trabalhadores e colaboradores da MD no desempenho das suas funções e no âmbito das suas competências, deverão pautar a sua ação pelos valores definidos, observando que:

Espírito de Servir	▶ Agir com zelo e dedicação no cumprimento da missão.
Excelência e Melhoria Continua	▶ Atuar de forma perseverante, procurando encarar a adversidade como um desafio e uma oportunidade;

	<ul style="list-style-type: none">▶ Procurar sistematicamente soluções de inovação e desenvolvimento tecnológico;▶ Contribuir para a otimização dos processos que conduzam ao aumento da eficácia e da eficiência;▶ Atuar com espírito de iniciativa, tendo em vista a melhoria contínua do produto e do serviço.
Integridade, ética e confiança	<ul style="list-style-type: none">▶ Seguir um comportamento de práticas anticorrupção/suborno;▶ Adotar práticas que evitem conflitos de interesses;▶ Garantir a confidencialidade e sigilo profissional;▶ Seguir comportamentos não discriminatórios;▶ Assumir o compromisso de criar valor económico baseado em relações de ética e confiança num horizonte de médio e longo prazo.
Pessoas no centro do nosso sucesso	<ul style="list-style-type: none">▶ Os desafios constantes e a disponibilidade para a mudança são fundamentais para atrairmos pessoas ambiciosas.▶ Os nossos colaboradores são fatores determinantes para o desempenho em todos os mercados onde operamos. Assim sendo, e de modo a enriquecer continuamente a nossa cultura, investimos no desenvolvimento das suas capacidades e competências.
Responsabilidade	<ul style="list-style-type: none">▶ Agir com justiça e equidade;▶ Adotar atitudes e medidas que promovam o desenvolvimento sustentável;▶ Respeitar as normas e convenções nacionais e internacionais respeitantes aos direitos dos trabalhadores e colaboradores;▶ Não tomar atitudes ou ter comportamentos que prejudiquem a Empresa;▶ Combater situações que possam pôr em causa a imagem/ prestígio da empresa;▶ Desenvolver a consciência ambiental de segurança e de responsabilidade social externa e interna;▶ Partilhar conhecimento e informação.▶ Ter um sentido de responsabilidade social ativo e tentar contribuir para a melhoria da sociedade em que nos inserimos.▶ Pautar a nossa conduta por preocupações ambientais e por políticas de desenvolvimento sustentável.
Rigor	<ul style="list-style-type: none">▶ Ser coerente e consequente na prática dos valores e princípios;▶ Cumprir e fazer cumprir a legislação, as normas e os regulamentos internos;▶ Decidir com isenção, equidade e objetividade;▶ Ser transparente nos processos, nas decisões e na difusão dos critérios;

	▶ Proteger o património da empresa.
Tolerância e Igualdade	▶ Capacidade de aceitar e respeitar diferenças e em defender a justiça e a equidade

6. NORMAS DE CONDUTA

6.1 Respeito pela Lei e pela Regulação

A MD e os seus trabalhadores e colaboradores devem respeitar todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à atividade das suas empresas. Não podem ser praticados quaisquer atos violadores das diferentes disposições normativas.

6.1.1 Respeitar a legislação local em matéria de emprego, horas de trabalho e salários

A MD cumpre sempre os limites de horas de trabalho definidos pela legislação local ou por convenções coletivas de trabalho aplicáveis. Temos a obrigação de levar a cabo as nossas atividades em total cumprimento da legislação aplicável relativamente a salários e ao pagamento de horas extraordinárias e de benefícios obrigatórios garantidos pelos países nos quais operamos. Tanto quanto possível, a MDG tem por objetivo empregar mão de obra local e proporcionar formação com vista a melhorar os níveis de competência em colaboração com os nossos funcionários, respetivos representantes, conforme aplicável, e com as autoridades governamentais relevantes.

6.2 Relacionamento com Clientes, Fornecedores e outras Entidades

Os trabalhadores e colaboradores devem lutar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, tendo especial atenção a qualquer forma de pagamentos,

favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de clientes ou fornecedores.

Assim é declarado como norma a recusa deliberada de ofertas cujo valor estimado exceda os 100€, podendo, em caso superior, ser aceites se forem destinadas ao uso comum dos trabalhadores e colaboradores das empresas da MDGroup registando sempre essa oferta no Processo de Recursos Humanos.

Ninguém deve obter tratamento preferencial ou outras vantagens ilícitas ou ilegítimas em nome da MDGroup através de pagamento, ofertas, ou outro qualquer benefício, em dinheiro ou em espécie. O mesmo acontece em sentido contrário, nenhuma entidade ou pessoa pode receber dinheiro ou benefício por violação de leis ou regulamentos.

É proibido pagar qualquer gratificação, em espécie ou outra forma, direta ou indiretamente a qualquer representante de cliente ou fornecedor com a finalidade de obter um contrato ou outra vantagem comercial ou financeira.

É estritamente proibido oferecer presentes ou favores a atuais ou potenciais clientes/fornecedores, exceto quando o presente é apenas de valor simbólico. É estritamente proibido oferecer quantias em dinheiro.

A seleção de um fornecedor de bens ou serviços à MDGroup deve ser baseada em requisitos de qualidade, competitividade, solidez financeira e do serviço prestado. Durante as negociações com os fornecedores todos os colaboradores e executivos da MDGroup são responsáveis por zelar pelos interesses da empresa, assegurando o cumprimento da lei. É também importante agarrar as melhores oportunidades e obter as melhores condições sem exercer qualquer favoritismo baseado em amizades ou em critérios discriminatórios proibidos por este código.

6.3 Relacionamento com as Entidades Reguladoras

A empresa assume um compromisso de colaboração com as autoridades de regulação, supervisão e fiscalização, satisfazendo as solicitações que lhes forem dirigidas e não assumindo qualquer conduta que possa impedir o exercício das competências atribuídas a essas autoridades.

Não podem ser efetuados quaisquer pagamentos para obter a intervenção favorável de uma autoridade governamental. É proibido oferecer presentes, serviços ou entretenimento luxuoso a funcionários ou executivos de tais autoridades, já que estes podem ser interpretados como tentativas de influência nas decisões governamentais e administrativas a favor da MDGroup.

6.4 Governo da Societário

A Administração da MDGroup e o exercício de funções de Alta Gestão devem ser exercidos com rigor, zelo e transparência na gestão, em observância dos mais elevados padrões de bom governo das sociedades.

Todos os ativos, passivos, despesas e outras transações realizadas pelos estabelecimentos da MDGroup devem ser registadas nos livros e contas dessas entidades e devem ser mantidos com rigor de acordo com os princípios, regras e leis aplicáveis. A MDGroup ou os seus estabelecimentos não podem, em circunstância alguma, criar ou manter fundos secretos ou ativos não registados. Os documentos relativos a transações comerciais ou financeiras devem refletir fielmente as referidas transações. Nenhum pagamento pode ser autorizado ou feito se a intenção for usá-lo parcial ou totalmente para qualquer finalidade diferente da descrita nos documentos que suportam o referido pagamento. Em nenhuma circunstância podem ser efetuadas entradas falsas ou infundadas nos livros ou registos do Grupo ou seus estabelecimentos.

6.5 Relacionamento Institucional com outras Entidades

A empresa deve manter, nas relações institucionais com outras entidades ou organizações, nacionais e internacionais, uma postura cooperativa e participativa, apoiando iniciativas que se enquadrem no âmbito das suas atividades e acrescentem valor para a MDGroup e para os seus trabalhadores e colaboradores.

6.6 Relacionamento com a Comunicação Social

No relacionamento com a Comunicação Social, a MDG através dos meios adequados, assegura informação completa, coerente, verdadeira, transparente e em tempo útil, com total respeito pelo dever de informar.

Em questões relacionadas com a atividade e imagem pública da empresa, os trabalhadores e colaboradores, enquanto tal, devem abster-se de conceder entrevistas ou fornecer informações, exceto quando mandatados para o efeito.

6.7 Concorrência

A MDGroup cumpre com as regras e leis que regulam a concorrência aplicáveis na União Europeia e em cada estado membro onde exerce atividade, sendo que estas leis proibem especificamente acordos formais ou informais, disposições ou comportamentos coordenados entre concorrentes em relação aos seus preços, territórios, quotas de mercado ou clientes.

Executivos e colaboradores da MDGroup estão totalmente proibidos de entrar em qualquer acordo ou entendimento com empresas concorrentes.

Adicionalmente, a aprovação prévia da Direção dos Recursos Humanos é necessária antes de se juntar a associações profissionais que unem empresas concorrentes.

6.8 Atividades Políticas e Sindicais

A MDGroup não financia nem presta serviços a partidos políticos, titulares ou candidatos a cargos públicos mesmo que tais contribuições sejam permitidas pelas leis do país.

No exercício de atividades político-partidárias ou sindicais, os trabalhadores e colaboradores da MDGroup devem respeitar os princípios constitucionais e o quadro legal aplicável, devendo agir com prudência e respeito, de modo a evitar conflitos e a preservar a independência da sua empresa.

6.9 Recurso a Atividades Ilegais e Ilícitas

O recurso a meios ou atividades ilegais ou ilícitas bem como o uso de fundos, serviços ou ativos do Grupo para propósitos ilícitos, não autorizados ou ilegítimos, por parte de um trabalhador ou colaborador, com ou sem objetivo de retirar benefícios a título próprio ou para terceiros, é estritamente proibido e condenado pela MDGroup.

6.10 Utilização de Recursos da Empresa

Os recursos da empresa devem ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos e não para fins pessoais ou outros, devendo os trabalhadores e colaboradores zelar pela proteção e bom estado de conservação do património da empresa procurando sempre maximizar a sua produtividade.

Os dirigentes e colaboradores da MD, na medida das suas responsabilidades, devem assegurar a proteção e a conservação do património físico, financeiro e intelectual da MD, devendo os recursos disponíveis ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos, não os utilizando, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros.

6.11 Confidencialidade e Sigilo Profissional

O sigilo profissional aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, não devam ser do conhecimento do público em geral.

Os trabalhadores e colaboradores da MD devem sempre atuar com discrição relativamente a factos e informações a que tenham acedido durante o exercício das suas funções. Ficheiros, bens, dados técnicos e informações confidenciais sobre a empresa constituem ativos importantes que podem ser cruciais para manter os resultados da MD e a sua vantagem competitiva. Todos estes elementos são propriedade da empresa e devem ser devolvidos quando o contrato com o colaborador terminar.

Os seguintes são particularmente confidenciais: informações relativas à existência e termos e condições dos planos e acordos comerciais da MD, dos dados financeiros do grupo e dados técnicos, e todos outros dados importantes, como os relativos à receita das

unidades de produção, direitos de propriedade intelectual, tecnologia e software ou equipamento IT usado nas operações comerciais, engenharia, produção e controlo normais.

Informação sobre a vida privada, avaliações de desempenho, promoção e remuneração dos empregados devem ser mantidas em sigilo. O acesso a esse tipo de informação é reservado ao pessoal devidamente autorizado.

Consequentemente os colaboradores da MD estão proibidos de procurar informações pessoais de outros colaboradores a menos que essa procura seja autorizada como parte do seu trabalho. Adicionalmente é proibido:

a) Recolher informações sobre a vida privada de outros funcionários, com exceção das informações necessárias para a gestão de recursos humanos ou por outros motivos profissionais legítimos;

b) Comunicar informações pessoais a terceiros não autorizados.

6.12 Atividades externas

Os trabalhadores e colaboradores da MD devem empenhar-se na defesa dos interesses da empresa, sendo de propriedade da empresa, os resultados do seu trabalho nela desenvolvido, inclusive os de natureza intelectual.

Os trabalhadores e colaboradores da MD respeitando o quadro legal e os normativos internos definidos pela empresa, não podem exercer atividades que sejam incompatíveis e/ou suscetíveis de gerar conflitos de interesses.

Atividades profissionais que não concorram com o tempo a ser dedicado à empresa, e que não gerem conflito de interesses, não sofrem objeção por parte da MD mas deve ser dado conhecimento.

Atividades de trabalho voluntário estão excluídas e são apoiadas e incentivadas pela MD.

6.13 Lealdade

Os funcionários e executivos da MD devem desempenhar a sua função com lealdade. Um cargo de diretor ou executivo no Grupo é um compromisso a tempo-inteiro: nenhum diretor ou executivo pode realizar uma segunda atividade profissional ou ter um negócio que exija um investimento ativo do seu tempo fora do que está estipulado no seu contrato de trabalho.

Esta regra não proíbe o envolvimento fora do horário de trabalho, numa empresa desde que não seja concorrência com as atividades da MD e que não haja conflito de interesses.

6.14 Álcool, Drogas e Tabaco

A MD proíbe a distribuição, venda, compra, troca, posse ou consumo de drogas ilegais nos seus locais de trabalho.

O consumo de álcool no local de trabalho é proibido.

6.15 Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesses

Os trabalhadores e colaboradores da MD têm a responsabilidade de evitar qualquer situação suscetível de originar direta ou indiretamente um conflito de interesses.

Entende-se por conflito de interesse sempre que um colaborador tenha direta ou indiretamente um interesse pessoal que possa retirar potencial vantagem para si próprio, para um familiar, para amigos ou conhecidos e que possa influenciar o seu desempenho no exercício das suas funções.

Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, o colaborador deve informar o seu superior hierárquico da sua suspeição, com o objetivo de assegurar o desempenho imparcial, objetivo e transparente.

Os trabalhadores e colaboradores não podem utilizar qualquer informação privilegiada que obtenham por virtude das suas funções.

Colaboradores e executivos não devem tirar vantagem do facto de trabalharem para a MD com a finalidade de obter para as suas compras pessoais as mesmas vantagens que são garantidas pelo fornecedor ao grupo de empresas.

Colaboradores e executivos não podem investir direta ou indiretamente em capital de um fornecedor com relações com a MD, na sua empresa-mãe ou nas suas filiais ou emprestar dinheiro. Contudo, colaboradores e executivos podem comprar títulos negociados em conformidade com os regulamentos aplicáveis.

6.16 Relacionamento entre Trabalhadores e Colaboradores

No exercício das suas funções, os trabalhadores e colaboradores da MD devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

No seu relacionamento profissional, os trabalhadores e colaboradores da MD devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa. Os trabalhadores e colaboradores que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.

A troca de presentes, exceto quando este tem apenas um valor simbólico, o recebimento e/ou o pagamento de qualquer quantia em dinheiro entre os funcionários da MD é estritamente proibido.

6.17 Compromisso Ambiental

A MD procura, sistematicamente, contribuir, com a sua atuação empresarial, para o desenvolvimento sustentável e para a preservação do meio ambiente, privilegiando entre outros, a aplicação de técnicas não poluentes, de monitorização ambiental e de racionalidade energética.

A MD adota e estimula o uso responsável dos recursos naturais e a preservação do meio ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão ecoeficiente que minimize os impactos ambientais decorrentes da atividade das suas empresas.

6.18 Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável

A MD assume práticas que contribuem para o progresso e bem-estar nas comunidades, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e contribuindo de forma decisiva para a sustentabilidade ambiental, económica e social.

Quando confrontados com situações complicadas, em que não sabemos como agir, devemos parar e analisar toda a informação que detemos, e consultar mais referências, de forma a ponderar sobre a melhor decisão a tomar.

Devemos, ainda, responder às seguintes questões:

- ▶▶ As minhas dúvidas são baseadas em factos verificáveis, ou apenas em suposições e rumores?
- ▶▶ Onde, ou de quem, recebi esta informação?
- ▶▶ Sinto que esta informação está correta e expõe a minha empresa a algum risco?
- ▶▶ Se esta informação fosse relatada pela Comunicação Social, sentir-me-ia constrangido?

A chefia direta representa, normalmente, um bom ponto de partida no caso de se estar perante um problema ético.

6.19 Relações de trabalho

6.19.1 Trabalho Infantil e/ou Forçado

A MD atua em conformidade com as leis e regulamentos nacionais relacionados com o trabalho infantil e em qualquer caso:

- ▶▶ Compromete-se a não empregar crianças com idade inferior a 16 anos;
- ▶▶ Está em conformidade com a Convenção nº 138 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) relacionada com a contratação de crianças de idades entre os 15 e os 18 anos.

A MD divulga esta política e incentiva os seus fornecedores e parceiros a cumprirem este mesmo requisito.

6.19.2 *Diversidade, Discriminação e Assédio*

A MD reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da origem, da raça, etnia, sexo ou orientação sexual, idade, deficiência física, convicção filosófica ou religiosa, opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça.

A MD está em conformidade com as leis nacionais e requisitos relacionados com a contratação de pessoas com deficiência e compromete-se a criar postos de trabalho específicos que garantam boas condições de trabalho.

A MD compromete-se de igual forma a respeitar escrupulosamente as disposições do país na proteção das mulheres grávidas.

Esta norma aplica-se no recrutamento, na seleção de estágios, na organização de formações ou gestão do desenvolvimento pessoal.

Nenhum trabalhador ou colaborador deve ser punido, demitido ou discriminado por ter testemunhado de boa-fé sobre qualquer uma das ações listadas acima ou por as ter relatado.

Destacam-se as seguintes medidas Preventivas que a MD desenvolve em antecipação para evitar potenciais comportamentos de risco;

- ▶▶ Ações de sensibilização para prevenir discriminação e/ou assédio;
- ▶▶ Medidas de integração de trabalhadores com deficiência;
- ▶▶ Promoção da equidade salarial;
- ▶▶ Criação de ambiente inclusivo para o “género” e/ou “minorias”;
- ▶▶ Medidas de integração de trabalho sénior;
- ▶▶ Procedimento para tratar casos potenciais de discriminação e/ou assédio;

6.19.3 *Direitos Humanos de Partes Interessadas Externas*

A MD exige respeitar sempre os direitos humanos. Tratar todos, sem exceções, com dignidade e respeito. Está empenhada em respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e as liberdades fundamentais de todos os que trabalham ou são afetados pelos nossos negócios.

6.19.4 Representantes dos trabalhadores

A MD reconhece os representantes dos colaboradores através de organizações específicas inscritas em leis e regulamentações do país e incentiva ao desenvolvimento do diálogo social responsável. Para tal, a MD mantém os colaboradores ou os seus representantes informados das atividades em tempo útil, e em todo o caso, em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis em matéria de informação e consulta dos colaboradores.

A MD compromete-se a desenvolver relações baseadas na confiança mútua a todos os níveis da empresa, especialmente através de convite aos colaboradores a expressar-se livremente para melhorar o ambiente de trabalho. Um sistema de sugestões está implementado para melhorar e facilitar a comunicação.

6.19.5 Sindicatos

A MD reconhece os sindicatos e os direitos dos colaboradores de aderir aos mesmos por sua própria escolha e organizar os representantes dos colaboradores de acordo com as leis e regulamentos do país.

6.20 Saúde e Segurança dos Trabalhadores e Colaboradores

A MD atribui grande importância à saúde e segurança no local de trabalho comprometendo-se a garantir que o ambiente de trabalho cumpre a todos os níveis, as exigências da saúde física e bem-estar dos funcionários.

Todos os acidentes de trabalho são registados e analisados usando uma metodologia de resolução de problemas. As causas dos acidentes e as soluções apresentadas são reunidas ao nível do Grupo e transmitidas a todos as fábricas tornando possível evitar reocorrências de acidentes de trabalho.

6.20.1 Avaliação detalhada dos riscos de saúde e segurança

A avaliação dos riscos, embora não estando limitados a estes fatores, incide particularmente nos seguintes:

- Riscos para a audição
- Riscos mecânicos
- Riscos associados à movimentação de cargas
- Riscos derivados do calor e de possíveis descargas
- Riscos Químicos

Além disso, cada unidade tem uma equipa de primeiros socorros que é treinada regularmente para intervir garantindo a segurança em caso incidente e combate a incêndio.

6.20.2 Procedimento implementado para antecipar riscos de saúde e segurança – alteração das operações existentes

A MD tem um procedimento implementado para assegurar que os riscos associados à saúde e segurança e ao manuseamento de substâncias perigosas são adequadamente identificados e controlados quando a empresa adota novas instalações ou operações ou quando promove alterações às existentes.

6.20.3 Fornecimento de Equipamento de Proteção Individual para todos os trabalhadores e Colaboradores

A MD distribui equipamento de proteção individual aos seus colaboradores para reduzir a exposição aos riscos de saúde e segurança relacionados ao seu trabalho.

6.20.4 Procedimento para manuseamento de substâncias químicas ou perigosas

A MD protege os seus colaboradores de quaisquer produtos adquiridos ou ligados ao processo que possam colocar a sua saúde em perigo. Os colaboradores recebem formação em produtos perigosos e na correta utilização de equipamentos de proteção individual.

6.20.5 Medidas Preventivas ativas para ruído

O método de controlo do ruído mais eficaz é, sem dúvida, a atuação sobre a fonte emissora de ruído. A MD privilegia esta abordagem e, sempre que possível, para alcançar esse objetivo, empreende ações que podem passar por:

Melhoria da manutenção efetuada a máquinas e/ou equipamentos de trabalho;

Utilização de equipamentos acoplados às máquinas de modo a reduzir os níveis de ruído emitidos por estas;

Alterações ao nível do processo e/ou das técnicas produtivas;

Isolamento anti vibrátil;

Encapsulamento;

Tratamento acústico das superfícies;

Cabines;

Quando o nível sonoro a que o trabalhador está submetido ultrapassa os valores admissíveis e não é viável (técnica ou economicamente) qualquer das soluções anteriormente descritas ou o controlo efetuado não se revela eficaz, terá então que se recorrer à proteção individual.

Assim, quando a exposição ao ruído exceder os valores de ação inferiores (80 dB(A) ou 135 dB(C), de exposição diária e de nível de pressão sonora de pico, respetivamente), A MD coloca protetores individuais auditivos à disposição dos trabalhadores e, quando tal exposição igualar ou exceder os valores de ação superiores (85 dB(A) ou 137 dB(C)), deverão esses protetores ser obrigatoriamente utilizados.

Os protetores individuais auditivos devem ser selecionados com vista a eliminar o risco de perda audição ou a reduzi-lo ao mínimo.

6.20.6 Formação dos trabalhadores relativa aos riscos de segurança e saúde e boas práticas

A MD promove a formação, informação e sensibilização dos seus colaboradores, dinamizando a melhoria contínua do seu desempenho e tendo em conta que cada colaborador contribui decisivamente para a prevenção da segurança e saúde do trabalho.

6.20.7 Check up de saúde mandatório para todos os trabalhadores

A MD investe na prevenção de doenças e promoção de saúde. Para isso, procura que as suas empresas conheçam o perfil de doenças (perfil epidemiológico) de seus colaboradores, a fim de implantar ações preventivas e, também correlacionar as doenças identificadas com o uso do plano de saúde para os seus trabalhadores.

Assim sendo, o check-up regular que disponibiliza é a ferramenta ideal que permite identificar fatores de risco entre os colaboradores, tais como:

- ▶▶ Fumo
- ▶▶ Consumo excessivo de álcool
- ▶▶ Obesidade
- ▶▶ Pressão arterial alta
- ▶▶ Colesterol elevado
- ▶▶ Glicose sanguínea elevada
- ▶▶ Dieta não saudável
- ▶▶ Sedentarismo

A realização periódica de check-up aos colaboradores proporciona inúmeros benefícios, para os próprios colaboradores e para as empresas da MD.

6.20.8 Formação em questões relativas à segurança e saúde de visitantes e subcontratados trabalhando nas instalações das empresas da MD

Todos os visitantes ou trabalhadores pertencentes a organizações externas ou a título individual que desempenham atividades nas instalações das empresas da MD têm informação prévia relativamente às condições de segurança e saúde da organização.

6.20.9 Realização de Inspeções regulares e auditorias para assegurar o equipamento de segurança

A MD tem procedimentos implementados de realização de inspeções regulares e auditorias onde é verificado o uso e a operacionalidade dos equipamentos de segurança visando assegurar que não se trabalha em condições perigosas e evitar eventos indesejados.

O objetivo principal das inspeções e auditorias é evitar ocorrências potencialmente lesivas para a vida ou a integridade física dos trabalhadores ao mesmo tempo que se verifica se a política de segurança laboral está realmente implementada.

6.21 Condições de Trabalho

A MD compromete-se a respeitar e promover os direitos fundamentais do indivíduo resultantes da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Da mesma forma, respeita e promove a dignidade, a igualdade e o valor do indivíduo e da vida privada dos seus colaboradores.

No exercício das suas funções, os trabalhadores e colaboradores da MD devem ser responsáveis e cooperativos, privilegiando o bom ambiente, o respeito e o bom trato pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores hierárquicos, e estes com os seus subordinados.

No seu relacionamento profissional, os trabalhadores e colaboradores da MD devem promover a troca de informação e a cooperação e fomentar o espírito de equipa. Os trabalhadores e colaboradores que, por qualquer forma, contribuam para a geração de uma decisão devem ser solidários com o decisor, assumir as suas responsabilidades e manter-se solidários na execução da mesma.

A troca de presentes, exceto quando este tem apenas um valor simbólico, o recebimento e/ou o pagamento de qualquer quantia em dinheiro entre os funcionários da MD é estritamente proibido.

6.21.1 Ambiente organizacional

- ▶▶ Os dirigentes e colaboradores da MD, nas relações entre si, devem fomentar um bom ambiente de trabalho e promover a entreatajuda e o trabalho em equipa, adotando uma conduta que se reja pelo respeito mútuo, pelo profissionalismo, pela cordialidade e pela honestidade.
- ▶▶ Os dirigentes e colaboradores da MD devem desenvolver a sua capacidade de adaptação à modernização dos processos de trabalho e às novas ferramentas de gestão e devem frequentar as ações de formação que lhes forem propostas com vista à aprendizagem contínua, otimizando assim as suas competências.

6.21.2 Comunicação interativa com os trabalhadores relativa às condições de trabalho

- ▶▶ Compensação das horas extras ou de trabalho atípico;
- ▶▶ Majoração de férias para além dos dias standard;
- ▶▶ Organização do trabalho flexível para os trabalhadores;
- ▶▶ Processo de remuneração comunicado aos colaboradores.

6.21.3 Questionários de avaliação da satisfação dos colaboradores

A MD realiza regularmente questionários com um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador percebe a organização para aferir o seu grau de satisfação e de motivação sobre as atividades que desenvolve, de forma a procurar melhorar continuamente.

6.22 Gestão de Carreiras

Para a MD as carreiras não são sinónimo de cargo vitalício, no qual o indivíduo permanece toda a vida a desempenhar as mesmas funções na organização. O foco principal é no desenvolvimento dos seus profissionais como uma ferramenta para o sucesso profissional e retenção dos melhores talentos.

6.22.1 Processo de recrutamento transparente

A transparência e a ética são os fios condutores do processo de contratação de uma pessoa para uma determinada posição na MD.

Quando um candidato demonstra sinceridade num processo de seleção, ele destaca-se dos seus concorrentes, já que essa conduta também revela muito sobre a maneira como ele conduz as atividades no contexto de trabalho. Ao falar abertamente sobre temas como motivo de saída da posição anterior, seu perfil, afinidades e aspirações com a vaga, o candidato fornece informações essenciais para uma tomada de decisão mais efetiva, além de dizer muito sobre sua postura profissional. O mesmo vale para a MD, ao especificar o que busca desse profissional de forma clara, mesmo nos casos em que, por questões de confidencialidade, não é possível revelar todos os detalhes da vaga ao candidato.

O especialista em recrutamento deve realizar uma boa condução do processo e pautar-se pela transparência das suas ações para evitar inviabilizar uma contratação, abalar a credibilidade das pessoas e/ou das empresas da MD.

6.22.2 Avaliação do desempenho individual

A avaliação do desempenho é uma ferramenta de Recursos Humanos que vai além da análise do desempenho individual e coletivo dos colaboradores e dos seus comportamentos. Por meio dela, é possível dar feedback sobre resultados, avaliar o nível de eficácia no trabalho, identificar talentos, averiguar a produtividade dos funcionários, entre outros pontos que vão contribuir para a elaboração de medidas e programas de formação para eliminar os problemas identificados e contribuir para a melhoria contínua da organização.

Esta avaliação é realizada periodicamente de acordo com as necessidades da organização.

6.22.3 Desenvolvimento Individual e Plano de Carreiras para todos os trabalhadores

Os planos de carreira são instrumentos fundamentais para atrair talento e ajudar a atingir objetivos de negócio, suportando o crescimento da empresa. São descritos como um “roteiro”, que lista as metas de carreira de curto, médio e longo prazo esperadas para um trabalhador.

Isto ajuda a empresa a definir e gerar indicadores-chave para medir o desempenho no trabalho, e o funcionário a saber exatamente quais ações podem ser tomadas para atingir seus objetivos.

Um plano de carreira ajuda os trabalhadores a:

- ▶ Tomar decisões diárias;
- ▶ Identificar os obstáculos no seu desenvolvimento e da sua equipa e/ou área;
- ▶ Reconhecer oportunidades de crescimento para si e para a empresa;
- ▶ Aprimorar as principais habilidades e competências;
- ▶ Assumir a responsabilidade e melhorar a comunicação com colegas e supervisores.

6.22.4 Mobilidade Interna

O Grupo MD prioriza o desenvolvimento interno da empregabilidade dos seus colaboradores promovendo o empenho do pessoal e proporcionando formação e aquisição de competências, incentivando a responsabilidade e autonomia, e assegurando perspectivas de desenvolvimento de carreira.

A MD estimula cada colaborador a responsabilizar-se pelo seu desenvolvimento pessoal e compromete-se a assegurar que cada uma tem a mesma oportunidade para a promoção e mobilidade profissional.

6.22.5 Promoção da formação e treino para desenvolvimento de competências

A MD procura dar acesso, a todos os seus colaboradores, ao longo da sua carreira e independentemente da sua localização, idade ou sexo ou cargo à formação que necessitam para exercerem a sua atividade corretamente e de forma mais eficaz e/ou eficiente.

7. CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO

A violação de quaisquer princípios ou deveres previstos neste código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para tal efeito, podem dar origem a responsabilidade disciplinar de quem os haja violado, sem prejuízo de outros procedimentos adequados e aplicáveis.

8. ENTRADA EM VIGOR

O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no sítio da internet da MD.

9. DIVULGAÇÃO E REVISÃO

O presente Código deve ser divulgado a todos os dirigentes e colaboradores da MD, através do correio institucional de cada um dos destinatários, devendo ficar à disposição na Direção de Recursos Humanos para consulta, sendo publicado no sítio da internet da MD.

O presente Código deve ser revisto com a colaboração de todos os departamentos no período de quatro anos.