



sumário

l- Palavra da Diretoria ······	
2- Apresentação ·····	4
3- Nossos Norteadores ·····	
Comportamentos Inegociáveis ······	5
4- Política do Sistema de Gestão de Compliance ······	6
5 - O Código Pertence a Todas as pessoas ······	7
6 - Diretrizes Gerais ·····	····· 7
7 - Responsabilidade ·····	8
8 - Comitê	9
9 - Brindes e Presentes ·····	9
Não incentivamos ·····	10
Permitimos ·····	
10 - Doações e Patrocínios	11
11 -Assédio, Discriminação, Diversidade e Inclusão ······	11
11.1 - Egidade de Gênero ·····	13
11.2 - Pessoas com Deficiência ·····	14
11.3 - Diversidade de Raça e Etnia·····	15
11.4 - LGBTI +	
11.5 - Gerações ·····	17
12 - Proteção e uso dos Recursos······	18
13 - Propriedade Intelectal	19
14 - Informações deFuncinários(as) Fornecedores e Clientes ······	21
15 - Integridade das Informações de Nossos Produtos e Contratos ······	22
16 - Uso de Marca Institucional ······	23
17 - Conflitos de Interesse·····	24
17.1 - Quando o(a) Funcionário(a) possuir empresa prestadora de bens e serviços	25
17.2 - Contratação de Familiares de Pessoas Colaboradoras·····	
17.3 - Quanto a Contratação de Empresas Fornecedoras de Propriedade ······	27
de Parente de Funcionários(as)	
17.4 - Quanto ao Relacionamento Afetivo Amoroso Entre as Pessoas Colaboradoras	
18 - Relações Internas ·····	
18.1 - Relações com os clientes	
18.2 - Relações com Fornecedores ······	····· 29
18.3 - Relações com a Comunidade ·····	
18.4 - Relações com Órgãos Públicos ······	30
20 - Liberdade de Associação dos(as) Funcionáios(as) ······	31
21 - Ações Antissuborno e Anticorrupção ······	32
22 - Conformidade das Informações de Produção, Contábeis, Financeiras e tributárias	33
23 - Canal de Ética ·····	34
23.1 - Aplicação do Canal de Ética ······	
23.2 - Consequências de Violação do Código de Conduta e Políticas ······	35
23.3 Situações não previstas no Código de Conduta ······	37
23.4 - Gestão do Código de Conduta e Dúvidas·····	38

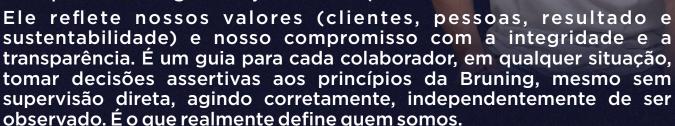




Palavra da Diretoria

O Código de Conduta Bruning é mais que um documento; ele é nossa bússola moral, orientando escolhas e ações que moldam o futuro da empresa e de todas as pessoas que com ela se conectam.

Ao longo de nossa trajetória, aprendemos que a verdadeira sustentabilidade vai além de gerar resultados financeiros, ela envolve, sobretudo, fazer a coisa certa. É exatamente isso que este Código nos ajuda a alcançar.



Sabemos que dúvidas podem surgir e, para isso, reforçamos a existência do nosso Canal de Ética. Este é um espaço seguro e anônimo, administrado por uma equipe independente de Compliance, onde qualquer pessoa pode relatar desvios, preocupações, buscar orientações ou sugerir melhorias.

Convido cada um de vocês a se comprometer com o que o Código de Conduta representa, pois só assim estaremos, de fato, gerando prosperidade. Juntos, construímos uma Bruning que prospera e fica mais preparada para enfrentar os desafios do futuro com integridade e confiança.

Contamos com você.

CEO



RENO SCHMIDT

2 Apresentação

Todas as decisões no âmbito da Bruning, sem exceção, estão pautadas nos valores, norteadores e padrões de comportamentos estabelecidos no Código de Conduta, pois são as pessoas que garantem as ações seguras, sociais e ambientalmente responsáveis, visando o bem-estar da companhia e sociedade em geral.

Nosso Código também se aplica aos nossos stakeholders: prestadores de serviço, clientes, fornecedores e demais partes interessadas.

Além da busca de garantia pela integridade das pessoas através do atendimento às leis e normativas, o documento visa atender todas as práticas de Compliance, orientando condutas que combatam atividades de suborno, corrupção e outras não toleradas por nossa empresa. Nosso Código é um documento em frequente evolução e sua atualização ocorrerá constantemente.

Última revisão: Maio de 2024.

3 Nossos Norteadores

Acreditamos em nosso propósito:

JEZAZ PZOSPEZIOLADE CONECIONALO PESSOAS E TECNOLOGIAS Nossos valores estão presentes no dia a dia, guiando nossos movimentos:



PESSOAS





CLIENTES



SUSTENTABILIDADE







PESSOAS: Respeitamos as pessoas e acreditamos no seu engajamento, conhecimento e paixão como a força que nos move.

CLIENTES: Proporcionamos soluções aos clientes, pois é isso que traz sentido às nossas ações.

RESULTADO: Temos no resultado o meio para nossa perpetuidade.

SUSTENTABILIDADE: Acreditamos na sustentabilidade para a construção de um negócio ético, inclusivo, social e ambientalmente responsável, que deixe um legado para as próximas gerações.

NEGOCIAVEIS

- Promover a segurança em primeiro lugar;
- Dialogar de maneira sincera e construtiva;
- Cuidar de mim e do outro;
- Reconhecer e celebrar as conquistas.
- Ter atitude de dono;
- Buscar constantemente a redução de desperdícios.



- Buscar o atendimento dos 5 indicadores de qualidade e pontualidade:
- Prezar pelas boas relações pautadas nos interesses da Bruning e dos clientes.

- Lembrar sempre: o que faço hoje constrói o amanhã;
- Ser quem sou, respeitando e valorizando as diferenças;
- Agir na preservação dos recursos e do meio ambiente;
- Agir para construção de uma sociedade melhor;
- Inovar para perpetuar o negócio.





Política do Sistema de Gestão de Compliance

A Bruning Tecnometal fabrica e vende peças aplicadas em máquinas agrícolas e de construção, veículos de transporte de cargas e pessoas, nos mercados internos e externos com processos de estamparia, usinagem, solda, tratamento de superfície e ferramentaria, tendo como política:

- 1 Aplicar esforços no atendimento às obrigações pertinentes e no controle de riscos de Compliance;
- Estabelecer objetivos e metas que possibilitem a melhoria contínua;
- Cumprir o atendimento dos requisitos aplicáveis e outros firmados

Assim, esta Política e seu desdobramento e detalhamento em nosso Código de Conduta, visa disseminar entre todos os clientes, colaboradores(as), fornecedores, poder público, mídia, comunidade e sociedade em geral o empenho que a Bruning faz para promover relacionamentos internos e externos baseados na integridade e no encorajamento para realizar e receber comunicações de preocupações de não atendimento às obrigações de Compliance, sem que haja qualquer forma de retaliação, bem como as consequências nos casos de não atendimento.

Temos a convicção que todas nossas atividades, desde a manutenção de nosso padrão de governança, passando pelo atingimento de nossos objetivos estratégicos e chegando até nossos controles financeiros, contábeis e operacionais, devem ser pautadas por uma conduta ética, transparente e de conformidade com as exigências regulamentares, estatutárias e quaisquer outras que a Bruning se comprometa a cumprir.

Acreditamos que a soma das ações de cada pessoa forma a conduta da nossa organização. Nosso Norte é "o correto a partir de mim!".





5 O Código Pertence a Todas as Pessoas

O Código de Conduta se aplica a **todas as pessoas que trabalham e se relacionam com a Bruning**. As violações ao Código de Conduta submeterão as pessoas às ações disciplinares de acordo com as Leis, regulamentações e procedimentos da empresa.

Após ler e estar ciente das orientações do Código, pergunte-se:

- 🕕 Esta ação é a coisa certa a se fazer?
- 2 Minhas atitudes ferem os valores da empresa?
- Estou preparado para assumir consequências pelos meus atos?
- Quando tomar uma decisão, estou levando em consideração o impacto que haverá nas pessoas?

6 Diretrizes Gerais

A Bruning realiza seus negócios com integridade e acredita que para atingir seus objetivos deve agir com profissionalismo, transparência e ética. Isto quer dizer que a Bruning apoia e respeita a proteção de todos os direitos sociais, inclusive aqueles que dizem respeito à valorização do ser humano, repelindo o uso de mão de obra infantil e de trabalho escravo ou análogo à escravidão.

Apoiamos a diversidade e igualdade de oportunidades de oferta de emprego e trabalho. A Bruning é contra atitudes abusivas, tais como: dano existencial, assédio econômico, sexual e moral, envolvendo situações que configurem pressão, intimidação ou qualquer tipo de discriminação ou favorecimentos/privilégios em função de posição social ou hierarquia. Por isso possui como fundamento que todas as atitudes discriminatórias devem ser repelidas, sejam elas provenientes de diferenças étnicas, nacionalidade, religião, sexo, orientação sexual, idade, estado civil, identidade de gênero, pessoas com deficiência ou classe social.





A Bruning tem, ainda, como base fundamental a busca de um ambiente seguro e saudável para os seus profissionais, preocupando-se constantemente com a evolução, respeito e diversidade de ideias, aprendendo com os erros e estimulando o diálogo aberto e transparente. A Bruning também investe no bem-estar dos funcionários buscando garantir o pagamento de salários dignos, benefícios atrativos e observando a legislação trabalhista quanto à jornada de trabalho.

A Bruning respeita a liberdade de associação dos trabalhadores, quer seja de caráter sindical, ou meramente associativo, garantindo-a amplamente e praticando posição de neutralidade, nos termos previstos na Constituição Federal.

A Bruning repudia toda e qualquer afronta à dignidade das pessoas, sejam pelas formas de violência física ou psicológica, coação, ameaça, tráfico de pessoas, terrorismo e outras práticas criminalmente previstas. Posiciona-se também, anticorrupção e antissuborno, contra a lavagem de dinheiro, atuando sempre com responsabilidade financeira.

Responsabilidades

Somos todos(as) responsáveis por:

- Ler, entender e seguir o Código de Conduta;
- 2 Concluir o treinamento relacionado ao Código de Conduta;
- Garantir o cumprimento das leis, regulamentações, políticas eprocedimentos aplicáveis à empresa;
- Agir com responsabilidade, assegurando a integridade da marca Bruning;
- Buscar orientações e esclarecimentos em caso de necessidade de maiores informações em relação à atitude a ser tomada;
- Relatar suspeitas de desvios de conduta no Canal de Ética, assegurando a idoneidade das informações.





8 Cômite de Compliance

A Bruning conta com uma equipe que forma o Comitê de Compliance, responsável por avaliar os casos de desvios de conduta e as não conformidades, definir medidas para cada caso, avaliar e dar andamento aos casos omissos e deliberar sobre dúvidas de interpretação do texto do Código de Conduta. É de responsabilidade do Comitê de Compliance prestar suporte à gestão nas situações de violação do Código de Conduta e realizar sua revisão periódica.

9 Brindes e Presentes



As pessoas colaboradoras não devem aceitar ou oferecer presentes ou gratificações, inclusive sob a forma de tratamento preferencial de clientes, fornecedores ou qualquer outra pessoa ou entidade ligada aos negócios da Empresa, que possam vir a resultar em algum tipo de obtenção de vantagem pessoal ou para terceiros(as). Podemos receber aqueles brindes distribuídos a título de propaganda e, desde que não possuam valor econômico relevante.

Caso haja oferta de viagens com finalidades profissionais, deverá ser encaminhada à Direção da empresa, que decidirá sobre o interesse e conveniência, e objetivo da oferta, bem como determinará quem serão os(as) profissionais a realizá-las.

Cabe também às pessoas colaboradores da Bruning escolherem os fornecedores baseados em **princípios de qualidade, pontualidade, responsabilidade social/ambiental e preço**.





Não incentivamos:

Dar ou receber presentes que possam influenciar decisões de negócios;

Oferecer presentes, brindes e/ou pagamentos de entretenimento para clientes, fornecedores ou outras partes interessadas, a fim de obter vantagem pessoal com ou sem vinculação com o negócio, sejam instituições privadas e públicas, esta última, como bancos, ministérios, prefeituras e demais órgãos governamentais.

Oferecer informações privilegiadas/sigilosas para clientes, fornecedores e outras partes interessadas e/ou beneficiá-los de qualquer forma.

DERMITIMOS:

Em contextos culturais ou de celebração de parcerias institucionais:

Receber brindes promocionais, que contenham o nome ou logo da empresa, de pequeno valor, como: Materiais de escritório em geral, camisetas, canecas, dentre outros com custo similar. Os objetos que não atenderem o critério anterior, serão encaminhados ao setor de Comunicação para dar o encaminhamento mais adequado.

A participação em eventos patrocinados por fornecedores deve ser submetida à prévia aprovação da Diretoria.

Refeições de negócios podem ser realizadas, desde que justificados por reunião de trabalho, porém devem ser respeitados os limites financeiros razoáveis. Além disso, deve: ter caráter exclusivamente institucional; acontecer de forma transparente; não possuir conflito de interesses; respeitar as regras internas.





10 Doações e Patrocínios

Somente os Diretores e o Presidente possuem autoridade para autorizar a realização de doações e patrocínios, independente de valores. Independentemente de estarmos oferecendo ou solicitando doações, devemos assegurar que não seja criada a impressão de inadequação e improbidade ou que elas poderão influenciar decisões comerciais ou contratuais.

11 Assédio, Discriminação, Diversidade e Inclusão



Temos o direito de trabalhar em um ambiente sem violência ou assédio. Asseguramos a todas as pessoas colaboradoras o respeito incondicional aos Direitos Humanos, estendendo essa garantia a clientes e fornecedores. Assim sendo, não toleramos qualquer forma de violação desses direitos. Não é tolerado o assédio de qualquer forma, o uso de força física, atitudes ou ameaças com intenção de intimidar ou causar temor de danos físicos.

Não são admitidos quaisquer comentários, piadas, gestos, intimidação, exposição, hostilidade e constrangimento em nosso ambiente de trabalho. Portanto, é imperativo abster-se de praticar, envolver-se ou aceitar qualquer forma de manifestação de preconceito e/ou discriminação. Caso ocorra qualquer incidente de discriminação e/ou preconceito, é fundamental reportá-lo imediatamente por meio do Canal de Ética.



Nós fornecemos oportunidades iguais de trabalho a todas as pessoas, independentemente de características pessoais como raça, etnia, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, local de origem, sotaques, existência de deficiências, ou outras características protegidas pela lei. Seguimos as leis e normas trabalhistas, incluindo regras sobre a empregabilidade de jovens, pessoas com deficiência e apoiamos a igualdade de direitos e a eliminação da discriminação no trabalho.

Os cargos de gestão têm especial responsabilidade em manter um ambiente de trabalho livre de violência, discriminação e assédio, o que inclui dar o exemplo e agir prontamente para investigar todas as alegações de acordo com as leis e nosso sistema de gestão de Compliance.

Se você presenciar ou ficar sabendo de situações de assédio, discriminação, violência ou ameaças de violência, reporteas imediatamente em nosso **Canal de Ética.**





11 de Gênero



Estamos empenhados(as) em promover a equidade de gênero. Na Bruning, respeitamos as diferenças e particularidades individuais e nos esforçamos para assegurar igualdade de oportunidades, independentemente do sexo e gênero. Não toleramos qualquer tipo de preconceito de gênero, assédio, violência e discriminação contra as mulheres.

Exemplos de comportamentos machistas, misóginos e de assédio:

- Manterrupting: o termo é utilizado quando uma mulher é interrompida por um homem durante a sua fala;
- **Mansplaining:** acontece quando um homem explica coisas óbvias à mulher, como se ela não fosse capaz de entender;
- **Machismo:** comportamento que rejeita a igualdade de condições sociais e direitos entre homens e mulheres;
- Comentários ou toques com conotação sexual e sexista, incluso mensagens de texto e/ou WhatsApp, que podem caracterizar cyberbullying;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa pelo fato de ser mulher, assim como espalhar rumores ou boatos sexistas e machistas, inclusive de forma escrita nas dependências da empresa;
- Fazer promessas, oferecer benefícios e recompensas em troca de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual;
- Falar sobre a vestimenta, corpo (exemplo: cabelo, peso, forma do corpo etc.) e/ou fazer comentários que excedem os limites profissionais;
- Desvalorizar suas opiniões técnicas nas áreas de conhecimento que mulheres atuam.





11.2 Pessoas 2 com Deficiência



Nos comprometemos com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente de suas habilidades, limitações ou deficiências, são valorizadas e respeitadas. Temos como premissa que as oportunidades de trabalho, promoções e desenvolvimento profissional são acessíveis a todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, com base em suas habilidades e méritos.

Para isso, temos o compromisso de tornar cada vez mais acessíveis as nossas instalações físicas, tecnologias, sistemas, processos e relações interpessoais, enfatizando o respeito pela dignidade, autonomia e habilidades das pessoas com deficiência. Portanto, não admitimos qualquer posicionamento capacitista, ou seja, preconceito contra as pessoas com deficiência, por julgar que não são capazes ou que são inferiores. **Por exemplo:**

- Referir-se a pessoas com deficiência exclusivamente pela sigla "PCD", ignorando seu nome e/ou cargo na empresa, resumindo a pessoa a sua deficiência;
- 2 Utilizar terminologias depreciativas associadas a deficiências,
- Presumir que alguém não é capaz de realizar uma atividade devido a sua deficiência;
- Prejudicar o desenvolvimento e/ou promoção de uma pessoa em função de alguma deficiência.





11 Diversidade 3 de Raça e Etnia



Buscamos assegurar um tratamento justo e igualitário a todas as pessoas independente da sua origem, etnia e raça. As características como tonalidade da pele, o sotaque, aspecto do cabelo, as feições e o estilo não devem ser elementos causadores de preconceitos, tampouco empregadas como meio de ofensa a quaisquer indivíduos que compartilhe conosco ambientes de trabalho ou relações interpessoais.

Nosso compromisso é promover a equidade racial mediante a criação de oportunidades e o desenvolvimento das pessoas que integram nossa equipe. Nos posicionamos contra a desigualdade racial e repudiamos qualquer prática ou incentivo de ações racistas, xenofóbicas ou de segregação racial.

Discordamos de qualquer tipo de discriminação, tais como essas a seguir, mas não restritas a:

- Preconceito: refere-se a opiniões pré-concebidas sobre alguém devido à sua raça ou etnia.
- **Discriminação racial:** é a prática de tratamento desigual por conta da raça ou etnia.
- Injúria Racial: ofensa a honra de alguém determinado, em razão da raça ou etnia. É crime (Lei 14.532/23).
- Racismo: é um sistema estrutural que perpetua a desigualdade racial e que pode se manifestar como discriminação contra um determinado grupo. É crime (Lei 7.716/89).
- Não são tolerados: quaisquer comentários, piadas, gestos, intimidação, exposição, hostilidade e constrangimento em razão da origem, raça, religião ou etnia.





114 LGBTI



Estamos comprometidos(as) em promover um ambiente de trabalho livre de discriminação para pessoas LGBTI+ e seus apoiadores (as). Todas as pessoas devem ser tratadas de maneira justa e igual, independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou qualquer outra característica LGBTI+, em consonância com a Lei nº 7.716/89.

Incentivamos o uso de uma linguagem inclusiva em todas as comunicações, visando sensibilizar e educar os(as) colaboradores(as) sobre questões relacionadas à comunidade LGBTI+.

Por exemplo, não toleramos:

- Comentários ofensivos ou depreciativos sobre a orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.
- Piadas, insultos destinados a marginalizar, excluir ou expor, assim como ameaças, intimidação ou violência direcionadas a um indivíduo ou grupo com base em sua orientação sexual, identidade e/ou expressão de gênero;
- Qualquer forma de assédio, inclusive online ou cyberbullying direcionado a uma pessoa ou grupo com base em sua orientação sexual, identidade e/ou expressão de gênero.





11.5 Gerações



Não admitimos qualquer atitude que se caracterize como etarista, ou seja, que promova discriminação baseada na idade, implicando preconceitos e estereótipos associados a grupos etários específicos. Ressaltamos que o etarismo é um preconceito que pode atingir pessoas de diferentes idades, porém é prevalente em relação a pessoas idosas. Nesse sentido, assumimos o compromisso de combater o etarismo através da promoção de uma cultura inclusiva, que valorize a diversidade em todos os estágios da vida, reconhecendo e respeitando as contribuições e experiências de indivíduos de todas as faixas etárias.

Exemplos de comportamentos etaristas que não toleramos, tais como esses a seguir, mas não restritos a:

- Presumir que uma pessoa mais velha não é capaz de aprender coisas novas, de se adaptar a novas tecnologias, ou de realizar certas tarefas devido à sua idade.
- Recusar-se a contratar alguém, apesar de suas qualificações, devido à sua idade. Da mesma forma, demitir ou não promover um(a) colaborador(a) por causa de sua idade.
- 3 Desqualificar alguém ou presumir que a pessoa mais nova é imatura ou não tem propriedade técnica por conta da sua idade.

É dever de todas as pessoas assumir e adotar uma postura contrária perante qualquer manifestação que possa caracterizar desrespeito, preconceito ou discriminação em relação a um indivíduo ou a um grupo específico de pessoas que tenham sido historicamente oprimidas, tais como: mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras, jovens ou idosas, assim como LGBTI+. Caso isso ocorra, devemos nos reportar imediatamente ao Canal de Ética. Os casos confirmados estão passíveis de medidas disciplinares, quando cabíveis podendo acarretar ações Cíveis e Criminais.





Proteção e uso dos Recursos

Nos preocupamos em utilizar todos os nossos recursos de forma eficiente, segura e adequada às normas e leis vigentes.

Cada um de nós é responsável pela proteção e uso responsável dos ativos da empresa evitando perdas, danos, roubo, furto, descaminho, uso não autorizado e desperdício. É nossa obrigação conservar os bens e recursos disponibilizados pela Bruning para execução de sua função, bem como evitar desperdícios e gastos desnecessários, seus e de outros profissionais, respeitando os ativos da empresa e o meio ambiente.

Os ativos da Empresa incluem a propriedade física (dispositivos, materiais, instalações, produtos, equipamentos, veículos) e a propriedade intelectual e sistemas de informação (conforme tópico 14).

Use as instalações, os materiais, equipamentos e outros ativos físicos, apenas para os fins autorizados que estejam relacionados às suas responsabilidades de trabalho. Nunca participe de qualquer ação que envolva fraude, roubo, furto e apropriação indevida, desfalque ou atividades ilegais similares.

A Bruning leva esses e outros delitos muito a sério e tomará medidas legais rígidas. Para relatar um delito, utilize nosso Canal de Ética.



Utilizo um equipamento na minha área e preciso de um para fazer um trabalho do meu curso/faculdade. Posso levar para casa?

Não pode. Todos os ativos da Bruning devem ser utilizados apenas nas dependências da empresa, exceto notebooks e celulares corporativos, que mesmo assim, precisam ser utilizados apenas para fins corporativos. Ao utilizar o notebook ou celular corporativo fora da empresa, cuidado com o equipamento (danos, desgastes ou até mesmo uso ilegal) e com as informações (LGPD e propriedade intelectual da Bruning).





13 Propriedade Intelectual

A proteção da propriedade intelectual é fundamental para o nosso negócio. Isto inclui trabalhos criativos, que geram inovação, envolvendo patentes, marcas registradas, segredo comercial, direitos autorais, know-how, projetos, desenhos ou qualquer elemento, nosso ou de um parceiro de negócio, que estejam protegidos por contrato e/ou pelas leis de propriedade intelectual.

Todos os produtos, materiais, documentos, arquivos, modelos, metodologias, fórmulas, projeções, análises, relatório e pesquisas produzidos pelos funcionários na realização das atividades na Bruning ou a ela diretamente relacionadas, têm sua propriedade intelectual atribuída a Bruning.

É compromisso de cada pessoa colaboradora da Bruning proteger o patrimônio material e intelectual da empresa ou do cliente, não utilizando para obter qualquer tipo de vantagem indevida. É vedado copiar, reproduzir, transmitir, distribuir ou utilizar tais materiais para finalidades diferentes das usuais sem a autorização expressa, garantindo a não falsificação de documentos, peças e demais componentes envolvidos na operação Bruning.





DEZGUNTOS FREQUENTES

Posso tirar fotos no meu local de trabalho e postar nas redes sociais?

Pode. Mas tome cuidado para que suas fotos não retratem nenhum tipo de informação confidencial a respeito de processos, desenhos de clientes, máquinas, entre outros, a não ser quando compartilhado pela Bruning. Além disso, as fotografias não podem expor colegas de trabalho que não autorizem a divulgação de suas imagens.

Estou fazendo um trabalho acadêmico referente à Bruning, posso utilizar os dados da empresa?

Os dados e informações da empresa não devem ser divulgados.

Por isso, antes da utilização de qualquer informação da empresa, você precisará de uma autorização formal da Gerência, após especificar quais dados serão utilizados. O nome da empresa deve ser preservado, bem como qualquer dado considerado sensível pela LGPD, sejam de fornecedores, clientes, funcionários(as) ou qualquer pessoa que tenha relacionamento com a Bruning. Caso a utilização destes dados seja de extrema necessidade. deverá ser autorizada junto ao Departamento Jurídico da Bruning.



Participei de uma reunião que tive conhecimento de informações como faturamento e lucratividade da empresa. Eu posso divulgá-las?

Não. Informações assim são consideradas confidenciais. Somente profissionais da área e que possuem tal responsabilidade poderão divulgar as informações nos canais oficiais de comunicação.





Informações de Funcionários(as) Fornecedores e Clientes

É compromisso das pessoas colaboradoras manter sigilo profissional, preservando os interesses da Empresa sempre que se manifestarem, exceto quando autorizado ou exigido por lei, em ambiente público ou privado, e zelar para que todos(as) o façam.

Toda a informação, no formato físico, eletrônica ou oral, é um ativo valioso para a Bruning, sendo necessário manter sigilo das informações estratégicas relativas a atos ou fatos relevantes, exceto quando autorizados ou exigido por lei.

A confidencialidade deverá ser mantida a qualquer tempo no que diz respeito a assuntos internos que não tenham se tornado de conhecimento público. São exemplos: detalhes relativos à organização, assuntos de negócios, informações sobre processos de fabricação e todas as atividades relacionadas a pesquisa e desenvolvimento de produtos.



A divulgação deliberada ou inadvertida de informações confidenciais está sujeita às medidas punitivas legais, inclusive ao enquadramento como justa causa para efeitos de rescisão de contrato de trabalho ou desligamento do(a) empregado(a). A Bruning se reserva, ainda, ao direito de buscar indenização por eventuais prejuízos sofridos em decorrência de referida divulgação indevida.

A obrigação de confidencialidade continuará a vigorar mesmo depois do término do vínculo empregatício e todo o material confidencial deve ser devolvido.

O ingresso de clientes e fornecedores no parque fabril, bem como o acesso a equipamentos, máquinas, computadores, documentos etc., somente será permitido mediante presença e autorização do responsável da área.





Integridade das Informações de Nossos Produtos e Contratos

A abordagem da Bruning nas relações de negócios com clientes, fornecedores, provedores, consultores e outros parceiros de negócios é realizada com foco em desenvolver um relacionamento de confiança mútua. Honrar nossas obrigações de negócio é mais do que simplesmente uma meta comercial, mas é uma forma de reforçar as relações de confiança.

Em nossas relações de negócio, devemos:

- Fornecer informações reais sobre os nossos produtos e serviços, seja em conversas, contratos, materiais de venda, e-mails, e outros tipos de comunicação;
- Somente nos comprometer com o que podemos cumprir. Seja cuidadoso(a) com suas promessas e não se comprometa com nada que você ou a Bruning não possa fornecer;
- Tratar as mudanças nos compromissos de forma responsável e transparente;
- Pode acontecer, algumas vezes, de não podermos cumprir com um compromisso estabelecido. Nesse caso, trabalhe internamente e, orientado por seu gestor, comunique a situação ao cliente ou parceiro de negócio afetado para encontrar uma solução e discutir as próximas etapas apropriadas;
- Respeitar e proteger os dados de terceiros. Nós devemos proteger dados de nossos clientes e de outros parceiros de negócios da mesma forma como faríamos com os nossos.
- Atentar e atender ao "Termo de Sigilo e Confidencialidade" assinado por todos os colaboradores da Bruning.

Nos comprometemos com o controle e a não tolerância a quaisquer tipos de violação ao direito de nossos parceiros de negócio, incluindo a proibição do uso de insumos, equipamentos ou materiais que possam ter relação com atividades ilícitas, tais como: descaminho, roubo, contrabando, "pirataria" e falsificações.





DERGUNTOS FREQUENTES

Quais cuidados devo ter ao me comunicar com pessoas que trabalham em empresas concorrentes?

Evite conversar sobre negócios com pessoas de empresas concorrentes. Jamais compartilhe informações que possam prejudicar os negócios da Bruning ou que violem as Leis de concorrência aplicáveis. Embora possa haver motivos comerciais legítimos para se comunicar com um concorrente (por exemplo, alguns concorrentes também são clientes e frequentemente interagimos com concorrentes em reuniões de associações industriais, seminários educacionais do setor ou conferências que tratam de questões comuns a todo o setor), você sempre deve se certificar que suas discussões, nestes contextos, não ultrapassem as áreas de assuntos ou atividades confidenciais.

16 Uso da Marca Institucional

É muito importante protegermos a integridade de nossa marca institucional. Por isto, reforçamos a importância da autorização prévia do uso da marca Bruning em produtos personalizados de qualquer espécie. A área de Comunicação é responsável pelas demandas em relação ao uso da marca e saberá orientar a todos(as) os(as) interessados(as). A área possui um Manual de Comunicação o mesmo fica disponível na intranet (canal interno) para qualquer pessoa colaboradora, nele mostra como utilizar a marca de forma correta, e apresenta dicas de comunicação inclusiva. Reforçamos que incluímos os casos de materiais confeccionados por fornecedores de produtos personalizados oficializado pela empresa. Garantimos, assim, o uso mais adequado da nossa Marca Bruning, bem como asseguramos os padrões de qualidade de cores e dimensões do logotipo institucional.

Em caso de dúvidas, entrar em contato com a área de comunicação através do e-mail comunicacao@bruning.com.br ou WhatsApp (55) 99914-8722.







Posso utilizar a marca Bruning em camisetas personalizadas?

Para protegermos a integridade da nossa marca, solicitamos que as **personalizações sejam aprovadas pela área de Comunicação** da empresa.

17 Conflitos de Interesse

Conflitos de interesses acontecem quando alguém age em benefício próprio, ou para beneficiar familiares, pessoas próximas, acionistas, fornecedores ou funcionários governamentais, independentemente de a Bruning se beneficiar ou se prejudicar.

Todas as pessoas profissionais da Bruning são responsáveis pelas ações que visem os melhores interesses da empresa, estando alinhados aos seus próprios. Espera-se também que qualquer interesse pessoal não entre em conflito com os interesses da empresa. Qualquer relacionamento ou transação que presuma a existência potencial de situações de conflito de interesse (que serão listados a seguir) devem ser imediatamente reportados à direção da empresa, gestor imediato, Canal de Ética ou ao Agente de Compliance, sempre respeitando o canal de comunicação mais adequado. Lembrando que situações de conflito de interesse podem ocorrer de forma não premeditada e serão observadas no contexto em que se apresentam.

Reforçamos que a Bruning repudia qualquer ação, influência ou decisão motivada por interesses contrários às normas que não sejam exclusivos e legítimos ao negócio.





Algumas situações que podem implicar em conflitos de interesse são:

- Utilizar-se de seu cargo, do acesso a informações confidenciais ou do nome da Bruning dentro e fora do ambiente de trabalho, para obter benefícios pessoais ou vantagens de qualquer natureza.
- Realizar atividades externas, como prestar consultoria ou exercer cargos em organizações com interesses conflitantes, concorrentes ou que realizem negócios com a Bruning.
- Ser colaborador e/ou proprietário de empresa fornecedora da Bruning.
- Adquirir quaisquer espécies de materiais, máquinas ou equipamentos, que porventura a Bruning disponibilize para venda.
- S As situações acima são exemplos, e não as demais situações que possam resultar em um conflito de interesse.

Quando o(a) Funcionário(a) Possuir Empresa Prestadora de Bens e Serviços

- Não poderá prestar serviços a Bruning (mesmo que a atividade fim não tenha relação com o negócio).
- 2 Suas atividades extras não poderão prejudicar a jornada habitual de trabalho.
- Não utilizar os recursos, horas de trabalho, equipamentos ou materiais da Bruning para executar serviços que prejudiquem o desempenho das atividades de trabalho ou os interesses da Empresa.
- Não poderá prestar serviços para os clientes, fornecedores Bruning ou empresas concorrentes, quando houver conflito de interesses.





Contratação de Familiares de Pessoas Colaboradoras

Respeitando o senso de merecimento, pertencimento e justiça, toda e qualquer indicação de contratação de pessoas passará pelas mesmas etapas do processo seletivo, sem qualquer privilégio, independentemente da origem da indicação, como: Acionistas, comunidade, autoridades, dentre outros.

- Não é permitida a relação familiar e de parentesco de primeiro grau (pai, mãe, filho (a), cônjuge) entre a liderança direta e subordinado, ou, entre colegas da mesma área (coordenação).
- Qualquer pessoa da Bruning não influenciará no processo de seleção/contratação. Todo o processo será respeitado, independentemente de qualquer relação que os(as) profissionais tiverem para com as pessoas candidatas.



Meu pai está buscando emprego. Ele pode trabalhar na Bruning, sendo que eu já trabalho aqui?

Ele pode, contudo, não pode ser contratado para ser sua liderança ou fazer parte da sua equipe (caso você seja a liderança), nem pode ser seu colega na mesma área. Você também não poderá participar de nenhuma etapa do processo seletivo.

Um conhecido meu se candidatou a uma vaga na Bruning e me disse que outra pessoa foi escolhida. Ele acha que a escolha não foi justa. Com quem eu posso falar?

As decisões de contratações ou movimentações internas são tomadas com base em competências. Se você achar que a decisão foi injusta, poderá utilizar nosso canal de Ética para comunicar sua preocupação de forma anônima.





Quanto a Contratação de Empresas Fornecedoras de Propriedade de Parente de Funcionários(as)

Poderá fornecer para a Bruning, porém, toda e qualquer indicação de contratação de empresas fornecedoras passará pelas mesmas etapas do processo seletivo, sem qualquer privilégio independentemente do nível do(a) funcionário(a) que realizou a indicação. É vedado ao(a) funcionário(a) participar e/ou influenciar no processo de seleção/contratação de empresa fornecedora.

Quanto ao Relacionamento Afetivo Amoroso Entre as Pessoas Colaboradoras

A empresa não pode impedir relacionamento afetivo/amoroso entre as pessoas colaboradoras. Contudo, existem três situações que não são permitidas pelo Código de Conduta:

- O relacionamento ocorrer entre a pessoa colaboradora e seu/sua gestor(a);
- 2 Entre colegas da mesma gestão imediata;
- Realizar atos íntimos e ostensivos do relacionamento nas dependências da Empresa, incluindo estacionamento ou veículos da frota da empresa.

Qualquer outra situação, entendemos que a responsabilidade é exclusivamente das pessoas envolvidas.

Caso inicie a relação afetivo-amorosa conforme itens anteriores, o casal deve reportar à gestão imediata e/ou ao Agente de Compliance. Reforçamos que as ações a serem tomadas não possuem viés punitivo, todavia, deve haver realocação de área de atuação, desde que haja vaga disponível e atributos técnicos para ocupação do novo posto de trabalho.





18 Relações Internas

A Bruning estimula a construção de relacionamentos dentro da empresa pautados em respeito e livres de qualquer tipo de discriminação ou assédio. Sejam as relações presenciais ou online, é incentivada a observação das boas práticas de comunicação.

Relações com 1 os Clientes

É objetivo da Bruning oferecer produtos e serviços de qualidade, com tecnologia, num padrão de atendimento transparente, cortês e respeitoso, visando atender as necessidades de seus clientes e consumidores, para a manutenção de relações duradouras.

A Bruning investe constantemente em pesquisa e desenvolvimento de novas tecnologias, contando sempre com equipes de profissionais com atendimento respeitoso e livre de qualquer favorecimento ou preconceitos.

Em nossa atividade não concorremos com base em ações inadequadas, destinadas a prejudicar outra empresa, obrigando-a sair ou impedindo-a de entrar em um dado mercado, respeitando os princípios da concorrência justa e antitruste.

Apoiamos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e estamos empenhados em cumprir as leis de concorrência aplicáveis em todos os nossos locais. Embora a legislação de defesa da concorrência seja complexa, em geral é ilegal fazer acordos que restrinjam a livre concorrência e a competitividade empresarial saudável para o mercado, incluindo, embora sem limitação, os seguintes tópicos:

- 1) Fixação de preços (incluindo termos de pagamento e descontos);
- Acordos fora do livre mercado sobre produtos e serviços;
- Práticas comerciais ilícitas (carteis, dumping, "trust" visando monopolização):





- 4 Delimitação de "territórios";
- 5 Combinação de canais de distribuição;
- Compartilhamento e limitação de informações confidenciais de clientes.

18 Relações com **2** Fornecedores

A Bruning zela pelo cumprimento das leis e dedica-se a contratar fornecedores capazes de exercer suas atividades dentro da legalidade. A empresa requer para os seus fornecedores o cumprimento DA legislação trabalhista, proteção, segurança e uso de informações pessoais e confidenciais da empresa.

Os fornecedores são avaliados e contratados por critérios e meios claros e em sintonia com nossos padrões éticos e de conduta. Contamos com regras específicas para negociação, homologação, controle e dispensa de fornecedores, detalhadas em procedimentos internos.

Todo e qualquer contrato deve ser sempre revisado pelo Departamento Jurídico e somente terá validade com a assinatura dos representantes legais da Bruning.

Nossos fornecedores comprometem-se com:

- Idoneidade, cumprimento da legislação vigente, como também proibição de uso de mão de obra infantil, trabalho escravo ou situações análogas.
- Confidencialidade e sigilo sobre dados e informações da Bruning e de seus colaboradores que venham a ter acesso por qualquer meio, garantindo o cumprimento dos preceitos contidos na LGPD.
- Obediência as sanções econômicas e Leis e regulamentos de controle de exportação.
- Zelo à saúde e segurança das pessoas e à preservação do meio ambiente.





18 Relações com 3 a Comunidade



A Bruning apoia políticas que promovam o desenvolvimento humano por meio de relações harmoniosas entre empresa e comunidade, mantendo projetos socioambientais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas e o seu potencial intelectual. Além do apoio constante à comunidade, a Bruning incentiva a participação das pessoas colaboradoras em programas de voluntariado.

Relações com 4 Órgãos Públicos

Não compactuamos com ações ilícitas nos relacionamentos perante aos órgãos públicos, respeitando a legislação tributária, previdenciária, trabalhista e civil de forma inquestionável. A empresa procura estar atualizada com a legislação vigente em todos os seus aspectos e instâncias.







DEZGUNTOS FREQUENTES?

Para poupar tempo e dinheiro, meu gestor pediu para executar uma atividade de forma que eu considero insegura.

O que devo fazer?

Você deve explicar as suas preocupações para a gestão. Se o seu ponto de vista não for aceito, você pode recusar-se a executar a tarefa e deve relatar o assunto por meio de nosso Canal de Ética, mas não pratique qualquer atividade que traga risco para a integridade física sua ou das pessoas.

Liberdade de Associação dos(as) Funcionários(as)

A Bruning respeita o princípio da liberdade sindical. Prezamos pelo relacionamento com as entidades sindicais, respeitando a livre associação de nossos(as) funcionários(as) e a negociação coletiva, reconhecendo a legitimidade e cumprindo dos acordos coletivos.

Todo(a) funcionário(a) tem o direito de formar, se associar e organizar sindicatos de sua escolha e de negociar coletivamente seus interesses com a organização, respeitados os limites legais. A Bruning respeita este direito e reforça que todos são livres para se associarem a uma organização de trabalhadores(as) de sua escolha, sem quaisquer consequências negativas ou retaliação por parte da organização.



A Bruning não interfere, de nenhuma maneira no estabelecimento, funcionamento ou a administração da(s) organização(ões) de trabalhadores(as) ou de sua negociação coletiva.

Em situações em que o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem assegurados por lei, a organização deve permitir aos trabalhadores livremente eleger seus próprios representantes.





A Bruning assegura que os membros do sindicato, os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) e qualquer pessoal empenhado em organizar os(as) trabalhadores(as) não sejam sujeitos à discriminação, assédio, intimidação ou retaliação, e que tais representantes tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho, conforme regras previamente combinadas com a área de Recursos Humanos.

A pessoa colaboradora Bruning é livre para associar-se a qualquer sindicato, respeitadas as regras legais vigentes sobre o tema.

21 Ações Antissuborno e Anticorrupção

É vedado às pessoas colaboradoras da Bruning, fornecedores e demais partes interessadas, a oferta e recebimento de prêmios e/ou valores, ou ainda, utilizar-se de meios ilegais para obter lucros ou vantagens, sob pena de ter revistas suas relações com a empresa.



Um(a) vendedor(a) ofereceu um desconto se aumentarmos nosso pedido em 10%. Com isso ele(a) baterá a meta de venda dele(a) e dividirá comigo sua comissão. Isto é um tipo de vantagem indevida?

Aproveitar a estratégia comercial – lícita – de nosso fornecedor para obter desconto é uma ação normal. Porém, receber parte da comissão do vendedor é uma ação totalmente irregular e proibida pela Bruning. Deixe claro para esse vendedor as regras desse Código de Conduta. Comunique o ocorrido para a Gestão de Suprimentos e Comitê de Compliance, para que estes possam avaliar se o caso pode impactar na relação comercial com esse fornecedor.





Conformidade das Informações de Produção, Contábeis, Financeiras e Tributárias

As transações contábeis e financeiras, bem como os dados de produção, realizadas em nome da Bruning Tecnometal devem ser registradas adequadamente, visando assegurar a veracidade de sua situação patrimonial, financeira, econômica e tributária de acordo com as normas contábeis vigentes e demais regulamentações aplicáveis. Para tanto, a Bruning adota práticas, processos e sistemas que visam garantir que todas as operações sejam aprovadas e registradas.

Todos os(as) profissionais envolvidos(as) na criação, processamento e registro das informações de produção, contábeis e financeiras são responsáveis pela integridade destas informações com o risco desta ação se enquadrar como fraude.

O relacionamento com instituições financeiras e com prestadores de serviços afins, deve ocorrer dentro do mais elevado padrão de ética requerido pela empresa, garantindo o acesso pertinente de informações contábeis e financeiras necessárias aos negócios estabelecidos.

Os(as) envolvidos(as) com o processamento ou mesmo que tenham contato com as informações de produção, contábeis, financeiras e tributárias devem, em especial, atentar e atender ao "Termo de Sigilo e Confidencialidade" assinado por todas as pessoas colaboradoras da Bruning.

Da mesma maneira, as pessoas que os auxiliam nos processos de divulgação destes dados devem estar familiarizados e cumprir todos os controles e procedimentos que garantam que os relatórios e documentos entregues aos poderes fiscalizadores ou a clientes satisfaçam as obrigações que nos sãos pertinentes.



Produzi um lote de peças e não realizei o apontamento. Posso encaminhar para a próxima etapa de produção?

Não pode, pois as informações referentes à realização da produção devem ser confiáveis para assegurar a integridade dos dados contábeis e financeiros. Você deve realizar os apontamentos na quantidade correta sempre que produzir qualquer item.

25 Canal de Ética

A Bruning disponibiliza um Canal de Denúncia com preservação do anonimato e sigilo dos denunciantes, assegurando-lhes a investigação independente dos fatos denunciados. Cabe a todas as pessoas que se relacionam com a Bruning comunicar através do Canal de Ética, sempre que tomar conhecimento de uma possível violação deste Código e/ou à legislação vigente.

Toda e qualquer comunicação será tratada com confidencialidade, com exceção àquelas em que houver obrigação legal de informar às autoridades. Fica garantido a quem comunicar, de boa-fé, a segurança contra todo e qualquer tipo de retaliação.

As comunicações de violações podem ser feitas através do Canal de Ética

Número 0800 517 10 52 ou no Site https://contatoseguro.com.br/bruning





25 Aplicação do Canal de Ética

O Canal de Ética aplica-se a administradores, pessoas colaboradoras, terceiros(as), clientes, fornecedores, parceiros de negócio e demais stakeholders. Em outras palavras, qualquer pessoa pode acessar o Canal de Ética, sempre que tomar conhecimento de uma possível violação à legislação vigente, ao Código de Conduta, como também às Políticas e Procedimentos da Bruning.

As ações corretivas serão sempre avaliadas e aprovadas pelo Comitê de Compliance, sendo que a aplicação das medidas decorrentes será de responsabilidade do(a) administrador(a) ou colaborador(a) superior à pessoa denunciada, independentemente do nível hierárquico.

25.2 Consequências de Violações do Código de Conduta e Políticas

As violações ao Código de Conduta serão punidas, na forma da lei e/ou do contrato mantido entre a Bruning e o(a) agente responsável pela violação.

Tratando-se de empregados(as), as violações podem gerar as penalidades previstas na lei (advertência, suspensão e despedida por justa causa), sem prejuízo de que haja também aplicação de medidas disciplinares por descumprimentos de outras obrigações contratuais.





Com relação aos fornecedores(as), prestadores de serviços e outras pessoas que estão sob a incidência do Código de Ética, a consequência da violação poderá ser a aplicação de multas de multas contratuais ou, a critério da Bruning, da rescisão do contrato.

A avaliação sobre o descumprimento do Código de Conduta ficará ao encargo do Comitê de Compliance, em conjunto com o seu gestor.

Independente das medidas administrativas e disciplinares a serem tomadas, na hipótese de o fato se configurar como qualquer tipo de infração legal, o Comitê de Compliance deverá recomendar à supervisão a avaliação e tomada de decisão quanto a envolver ou não as autoridades competentes.

Além das medidas punitivas, existem outras medidas passíveis de serem recomendadas pelo Comitê de Compliance, tais como:

- 1 Treinamento;
- 2 Alteração de sistema ou ferramenta de informática;
- 3 Mudança no processo;
- Estabelecimento de controles adicionais;
- Encerramento de contrato com determinado parceiro de negócio ou prestador de serviços etc.
- 6 Orientação por parte do comitê de Compliance.

Sendo que tais medidas devem ser acompanhadas pelo Comitê de Compliance, a fim de assegurar a sua implementação, mas não estão sob o efeito dos requisitos desse procedimento.

A empresa ressalta que o presente Regulamento e seus procedimentos trata das denúncias que são realizadas via Canal de Ética. Os descumprimentos legais cometidos no âmbito do contrato de trabalho, identificados pela gestão, continuarão sendo punidos na forma da lei, a partir de avaliação do fato, identificação do(a) autor(a), aferição de gravidade e aplicação de penalidade correspondente, de forma proporcional, sob a forma de advertência, suspensão e despedida motivada.







A pessoa citada no Canal de Ética sofrerá punições?

É importante salientar que qualquer pessoa pode ser citada no Canal de Ética. Inclusive, membros da direção e do Comitê de Compliance também estão sujeitos a serem alvo de denúncias. Parte-se do pressuposto que todos que forem denunciados no canal só poderão receber sansões disciplinares uma vez que haja elementos que comprovem a veracidade do fato relatado. Não havendo provas, evidências ou testemunhos, a denúncia se torna inconclusiva, sendo arquivada sem qualquer ação do Comitê. Vale destacar que, quando algum(a) membro(a) do Comitê de Compliance ou todo o time for denunciado(a), o relato é tratado por uma entidade superior, garantindo a isenção das análises e deliberações dos

Quem faz uso ou relatos no Canal de Ética poderá sofrer perseguição ou punições?

O uso do Canal de Ética garante anonimato. Mesmo que você queira se identificar a Bruning garante que, se você fizer uma comunicação de boa-fé, usando qualquer um dos procedimentos descritos no Código de Conduta, não estará sujeito à retaliação por fazer isso. Porém, tenha em mente que é uma violação do Código de Conduta fazer uma acusação falsa propositalmente, mentir ou recusar-se a cooperar com uma investigação.

Quais os prazos para apuração das denúncias?

Ao relatar no Canal, o fornecedor tem de 48h a 7 dias para repassar a denúncia para o Comitê de Compliance; O Comitê analisará o relato e dará um retorno imediato de confirmação do recebimento. O Comitê fará a investigação podendo solicitar informações adicionais ao denunciante, que terá 20 dias para retornar. Se as informações não forem fornecidas, o relato será encerrado como "não conclusivo". O comitê não possui um prazo máximo para fechar uma tratativa, pois cada relato é único e depende de investigações criteriosas, porém, o comitê dará status de 20 em 20 dias via sistema para que o denunciante acompanhe a situação da denúncia via protocolo.

25. Situações não Previstas no Código de Conduta

Embora o Código de Conduta identifique grande parcela de situações em que pode haver conflito ético, existirão momentos em que, devido à multiplicidade das relações do dia a dia, surgirão dúvidas quanto à conduta a ser seguida. Quando isto ocorrer, a pessoa colaboradora poderá buscar orientação com a gestão relatando-lhe formalmente os fatos ocorridos, de maneira transparente. Todavia, recomenda-se a busca, de forma independente, do Canal de Ética. Agindo dessa forma, além de se preservar e buscar uma solução concreta para a situação, você reforçará os princípios éticos da empresa.





Gestão do Código de Conduta e Dúvidas

Este Código de Conduta foi aprovado pelo Conselho de Administração e Direção da Empresa e será continuamente exercido. O não cumprimento de suas disposições poderá resultar em sanções disciplinares.

É de responsabilidade dos Diretores, Gerentes e demais lideranças orientar e zelar pelo cumprimento destes princípios.

Quaisquer dúvidas sobre os pontos deste Código e sua aplicabilidade, devem ser feitas por meio de nosso Canal de Ética ou contatando um(a) membro(a) do Comitê de Compliance.

Podem surgir ocasiões em que se acredite que uma dispensa dos requisitos do código seja merecida. Pedidos de dispensa do código raramente, ou nunca, são concedidos. Os pedidos de dispensa serão encaminhados para o comitê de Compliance para análise e determinação. Nenhuma ação proibida por este código deve ser tomada sem uma dispensa por escrito assinada por todo o Comitê. Se a dispensa for solicitada por um(a) membro(a) do comitê de Compliance, ou caso nem todos(as) os(as) membros(as) do comitê estejam disponíveis para análise, a aprovação dependerá, também, de assinatura do presidente da empresa.

Qualquer dispensa solicitada, em especial as feitas pelo presidente ou por pessoas que diretamente a ele respondam e que seja concedida pelo comitê de Compliance, será divulgada internamente por meio de ferramentas de comunicação, de forma a manter o processo transparente e evitar interpretações de privilégios indevidos.

Cabe somente ao Comitê de Compliance realizar alterações nas regras definidas neste Código, devendo registrar em ata, assinada por todos os membros do comitê de Compliance, os pontos alterados e os motivos de alteração.







Gostaria de contribuir com o código de conduta, sugerindo uma modificação ou inclusão de novos pontos. Qual a melhor maneira para fazer isto?

A Bruning encoraja que todas as pessoas contribuam para a melhoria de nosso código. Se tiver alguma sugestão,utilize nosso Canal de Ética ou procurediretamente um(a) membro(a) do comitê de Compliance.

Violações aos itens presentes no código de conduta podem acarretar penalidades mesmo quando feitas pensando no benefício da empresa?

Sim. Além de contrariar os princípios pelos quais a Bruning se pauta em fazer seus negócios, tenha em mente que o prejuízo que pode ser causado por uma violação ao código, pode superar, em muito, os ganhos conseguidos.

Por exemplo, perder a confiança de nossa marca no mercado, nos envolvermos em processos judiciais, termos o nome de nossa empresa exposto de forma negativa na mídia, perder clientes etc. são prejuízos difíceis de estimar, mas que com certeza não valem o risco.





